

TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE REPÚBLICA DOMINICANA, CENTROAMÉRICA Y LOS  
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

INFORME PÚBLICO DEL EXAMEN DE LA COMUNICACIÓN  
PÚBLICA ANTE LOS EE.UU. 2012-01 (HONDURAS)



OFICINA DE ASUNTOS COMERCIALES Y LABORALES  
DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES INTERNACIONALES  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

27 DE FEBRERO DE 2015

# INFORME PÚBLICO DEL EXAMEN DE LA COMUNICACIÓN PÚBLICA ANTE LOS EE.UU. 2012-01 (HONDURAS)

## Resumen Ejecutivo

### Comunicación ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras)

El presente informe se ha preparado en respuesta a la Comunicación ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras) (“la Comunicación”), presentada el 26 de marzo de 2012 por la Federación Americana de Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y 26 sindicatos y organizaciones de la sociedad civil de Honduras ante la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA).<sup>1</sup> En la Comunicación se alega que ha habido contravención del Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (CAFTA-RD), que ha estado en vigor entre los Estados Unidos y Honduras desde el 1 de abril de 2006.<sup>2</sup>

En respuesta a la Comunicación, la OTLA llevó a cabo un examen exhaustivo y detallado de toda la información obtenida en relación con las alegaciones de la Comunicación. En este informe se presentan las conclusiones y recomendaciones de la OTLA en base a la información obtenida, de conformidad con las Pautas de Procedimiento de la OTLA.<sup>3</sup> El informe concluye que la OTLA ve con gran preocupación la protección y promoción de los derechos laborales internacionalmente reconocidos en Honduras, preocupación que se extiende a la aplicación que hace el Gobierno de Honduras de su legislación laboral.

A lo largo del proceso de examen, el Gobierno de Honduras ha demostrado su voluntad de que el Gobierno de los EE.UU. participe en torno a las cuestiones planteadas en la Comunicación y las acciones necesarias para corregir los problemas señalados. Además de esta participación y la comunicación abierta con la OTLA, el Gobierno de Honduras tomó la importante decisión de iniciar un diálogo y celebrar reuniones periódicas con los representantes de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales interesadas en la Comunicación. Si bien la OTLA celebra los esfuerzos y el compromiso del Gobierno de Honduras con la sociedad civil, aún no ha habido ninguna mejora sistémica mensurable en Honduras para abordar las preocupaciones planteadas.

El informe recomienda consultas bajo el Artículo 16.4 y una reunión del Consejo de Asuntos Laborales del CAFTA-RD como futuras medidas apropiadas para que el Gobierno de los EE.UU. participe de forma constructiva con el Gobierno de Honduras en estas cuestiones cruciales de derechos laborales. Los Estados Unidos consideran que el desarrollo y la aplicación por parte del Gobierno de Honduras y del Gobierno de los EE.UU. de un Plan de Monitoreo y Acción, basado en las recomendaciones de este informe, y el compromiso permanente con la

---

<sup>1</sup> Comunicación Pública ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras), Comunicación Pública Oficial, 26 de marzo de 2012 (Comunicación), disponible en: <http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/HondurasQuejaFinal-OTLA-redactado.pdf>.

<sup>2</sup> Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos, Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (CAFTA-RD), disponible en: <http://www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/cafta-dr-dominican-republic-central-america-fta>.

<sup>3</sup> 71 Reg. Fed. 76691 (21 de diciembre de 2006), disponible en: <http://webapps.dol.gov/FederalRegister/PdfDisplay.aspx?DocId=12492> y traducido al español en: <http://www.dol.gov/ilab/media/pdf/20061214.pdf>.

sociedad civil sería un paso importante para abordar las inquietudes señaladas en este informe y fortalecer la protección de los derechos laborales en todo Honduras.

### **Resumen de la Comunicación ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras)**

La Comunicación alega que el Gobierno de Honduras ha violado sus compromisos conforme al Capítulo Laboral del CAFTA-RD, entre ellos los del Artículo 16.2.1 (a) de que no "dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de manera que afecte el comercio entre las Partes."

En gran parte, la Comunicación alega que el Gobierno de Honduras no ha aplicado efectivamente su legislación laboral como se define en el Artículo 16.8 del CAFTA-RD con respecto a lo siguiente:

- el derecho de asociación;
- el derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil; y
- condiciones aceptables de trabajo respecto a salario mínimo, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional;

La Comunicación asevera específicamente ese tipo de fallos con respecto a siete fábricas en los sectores de prendas de vestir y repuestos de automóviles, nueve plantaciones o granjas en el sector agrícola, y empresas en Puerto Cortés.

### **Conclusiones**

La OTLA llevó a cabo un examen exhaustivo y detallado de toda la información obtenida en relación con las denuncias en la Comunicación, centrando el análisis en los acontecimientos que ocurrieron después del 1 de abril de 2006, cuando el CAFTA-RD entró en vigor en Honduras. La OTLA halló pruebas de contravenciones de la legislación laboral en casi todos los casos en la Comunicación, en los cuales las empresas identificadas seguían operando hasta la fecha de redacción de este informe y ve con grave preocupación la aplicación que hace el Gobierno de Honduras de su legislación laboral en respuesta a las pruebas de tales infracciones.<sup>4</sup>

El examen de la OTLA señaló temas transversales en el proceso de inspección laboral que socavan los esfuerzos de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) para aplicar la legislación laboral hondureña, tal como se define en el CAFTA-RD. Si bien los inspectores mismos expresaron un deseo general de desempeñar sus funciones, la OTLA tiene serias preocupaciones con respecto a:

- responder a las solicitudes de inspección que alegan contravenciones de la legislación laboral;
- obtener acceso a los lugares de trabajo;

---

<sup>4</sup> Desde entonces, dos de las empresas señaladas en la Comunicación han cesado sus operaciones.

- inspeccionar todas las contravenciones presuntas, potenciales, o previamente identificadas en un lugar de trabajo;
- calcular e imponer multas de una manera que evite efectivamente las futuras contravenciones; y
- asegurar la aplicación de las órdenes de remediación.

La OTLA se dio cuenta de que en una serie de casos estas cuestiones produjeron una repercusión negativa en la aplicación de la legislación laboral por parte de la STSS. En particular, la Inspección General del Trabajo:

- No parecía haber impuesto sanciones al patrono en 32 de los 33 casos en los que a un inspector se le negó acceso al lugar de trabajo.
- No parecía haber asegurado, en por lo menos 43 casos de despidos ilegales de líderes sindicales, que los patronos pagaran una multa, equivalente a seis meses de salario de los líderes despedidos, al sindicato de trabajadores, como lo requiere el Código del Trabajo.
- No parecía investigar contravenciones de las disposiciones del Código del Trabajo que protegen a los sindicatos y a sus miembros contra la discriminación antisindical y otras represalias en los casos relacionados con los miembros fundadores del sindicato y los líderes sindicales que de repente renuncian, a pesar de recibir quejas de que las renuncias se debían a la presión ejercida por el patrono.
- No parecía tener un proceso para garantizar que la negociación y el registro de los pactos colectivos no menoscaben los derechos de los trabajadores a la libertad sindical ni a la negociación colectiva.
- No parecía aplicar las leyes que protegen a los sindicatos independientes legítimamente organizados en los casos en que los patronos utilizaban sindicatos bajo control patronal para socavar el derecho de los trabajadores a asociarse libremente.
- No parecía haber impuesto sanciones ni verificar la indemnización en nueve de los diez casos en los que la STSS confirmó que no se había pagado el salario mínimo. En el único caso en el que se impuso una multa, la OTLA recibió documentos de la STSS, que indican que, a pesar de haberse recaudado la multa, la contravención relativa al salario mínimo sigue sin remediarse, perjudicando posiblemente a centenares de trabajadores.
- No parecía imponer sanciones ni verificar la indemnización en ninguna de las cinco empresas agrícolas donde la OTLA determinó que la STSS había identificado contravenciones de la seguridad y salud ocupacional.

El examen de la OTLA también encontró pruebas de la utilización del trabajo infantil ilegal en dos casos, así como en numerosos informes nacionales y de todos los sectores. Estas pruebas suscitan inquietudes en torno a la aplicación de la legislación laboral hondureña relacionada con la edad mínima para el trabajo y las peores formas de trabajo infantil, especialmente en el sector agrícola.

## Recomendaciones

Según las Pautas de Procedimiento de la OTLA para las comunicaciones, su informe público incluirá todas las recomendaciones que se hagan al Secretario de Trabajo.<sup>5</sup>

Si bien el Gobierno de Honduras ha adoptado ciertas medidas para abordar las inquietudes señaladas en este informe, la OTLA no ha visto ningún progreso mensurable y quedan inquietudes importantes. Por ejemplo, muchas de las contravenciones específicas de la legislación laboral detectadas durante las inspecciones que la STSS realizó en septiembre de 2012 en 14 de los lugares de trabajo señalados en la Comunicación aún no se han remediado, y los registros de inspección de la STSS indican que en varios casos los inspectores no abordaron las contravenciones alegadas en quejas e inspecciones anteriores, incluso en la Comunicación.

Las recomendaciones exponen siete elementos básicos de un Plan de Monitoreo y Acción con medidas que incluyen acciones específicas para abordar las preocupaciones sistémicas subyacentes en cuanto a la aplicación de la legislación laboral.

Las recomendaciones se exponen con la esperanza de que el Gobierno de Honduras fortalezca su compromiso positivo con la OTLA durante el proceso de examen de la Comunicación y su diálogo con la sociedad civil para tomar las medidas adicionales necesarias a fin de resolver las cuestiones que se abordan en el presente informe con respecto a la aplicación de la legislación laboral de Honduras.

### Recomendaciones al Gobierno de Honduras

La OTLA hace las siete recomendaciones básicas siguientes para facilitar el cumplimiento por parte del Gobierno de Honduras de sus compromisos en virtud del Capítulo 16 (Laboral) del CAFTA-RD.

El Gobierno de Honduras debe velar porque los inspectores de la STSS:

1. respondan a las solicitudes de inspección verbales y por escrito, de conformidad con las leyes aplicables y los protocolos internos;
2. exijan el acceso a los lugares de trabajo e impongan multas y notifiquen a los tribunales de trabajo cuando se les niegue el acceso, de conformidad con las leyes aplicables y los protocolos internos;
3. investiguen todas las contravenciones conocidas de la ley y, al recibir la notificación, todas las contravenciones potenciales, presuntas o previamente identificadas, de acuerdo con las leyes aplicables y los protocolos internos;
4. impongan sanciones por contravenciones de la legislación laboral, de conformidad con las leyes aplicables, calculen las multas que constituyan una penalización considerable para evitar las contravenciones, y cobren multas en forma oportuna;
5. apliquen sus órdenes de reparación y exijan el cumplimiento patronal;
6. mejorar la aplicación de las leyes relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva, y
7. mejoren la aplicación de las leyes relativas al trabajo infantil.

---

<sup>5</sup> 71 Reg. Fed. 76691 (21 de diciembre de 2006).

## Recomendaciones al Secretario de Trabajo de los Estados Unidos

La OTLA recomienda al Secretario de Trabajo que el Gobierno de los EE.UU. colabore con el Gobierno de Honduras para tratar las inquietudes identificadas en este informe y las recomendaciones al Gobierno de Honduras que se enuncian a continuación, y que el Gobierno de los EE.UU. continúe con su compromiso de cooperación con el Gobierno de Honduras para establecer un Plan de Monitoreo y Acción, con la intención de elaborar medidas con plazos y puntos de referencia para medir el progreso, teniendo en cuenta las medidas recomendadas concomitantes para abordar los problemas sistémicos subyacentes.

La OTLA recomienda al Secretario de Trabajo que el Gobierno de los EE.UU. inicie consultas a través de los puntos de contacto designados en el Capítulo Laboral del CAFTA-RD bajo el Artículo 16.4 para desarrollar el Plan de Monitoreo y Acción descrito anteriormente.

La OTLA recomienda al Secretario de Trabajo que el Gobierno de los EE.UU. convoque a una reunión de los representantes de Honduras y los Estados Unidos del Consejo de Asuntos Laborales del CAFTA-RD para dialogar sobre las conclusiones y recomendaciones del informe y los resultados de las consultas, a nivel de Ministros de Comercio y Trabajo o sus representantes.

La OTLA, en consulta con el Representante de Comercio de los Estados Unidos y el Departamento de Estado de los Estados Unidos, examinará el progreso de este compromiso y cualesquiera esfuerzos del Gobierno de Honduras para abordar las inquietudes señaladas en este informe, dentro de los 12 meses siguientes a la publicación del informe, y tendrá en cuenta las medidas pertinentes en el marco del CAFTA-RD, incluida una recomendación de la OTLA al Secretario de Trabajo en el sentido de que los Estados Unidos soliciten consultas laborales de cooperación conforme al Artículo 16.6 del Capítulo Laboral.

## Índice

Resumen Ejecutivo .....	i
Recomendaciones al Gobierno de Honduras .....	iv
Lista de siglas .....	ix
I.    Introducción.....	1
II.   Conclusiones fácticas de la OTLA .....	3
A.  Sector manufacturero (prendas de vestir y piezas de automóvil) .....	4
1.  Kyungshin-Lear Honduras Electrical Distribution Systems .....	4
2.  Dickies de Honduras, S.A. ....	11
3.  Ceiba Textiles S. de R.L.....	14
4.  A.tion Honduras, S.A. de C.V.....	16
5.  Pinehurst Manufacturing, Inc. ....	18
a.  Libertad sindical y negociación colectiva.....	18
b.  Condiciones de trabajo aceptables .....	22
6.  Petralex S. de R.L.....	24
7.  Hanesbrands, Inc. ....	29
B.  Sector agrícola .....	31
1.  Fundación Hondureña de Investigación Agrícola.....	31
2.  Sur Agrícola de Honduras y Cultivos de Vegetales del Sur .....	35
3.  Las Tres Hermanas.....	39
4.  Okra Sur S. de R.L. ....	43
5.  Agroexportadora Dome.....	45
6.  Agroindustria Pacifico S. de R.L. ....	46
7.  La Pradera .....	48
8.  Plantas Ornamentales .....	49
9.  Azucarera La Grecia.....	50
C.  Sector portuario.....	52
1.  Estibadores subcontratados .....	53
2.  Personal de seguridad.....	54
3.  Operadores de montacargas, inspectores de contenedores y planificadores .....	56
4.  Inspección de septiembre de 2012 .....	58

III.	Análisis de la OTLA .....	58
A.	Aplicación de la legislación laboral: el proceso de inspección, reparación y sanción .....	60
1.	Respuesta a las solicitudes de inspecciones .....	64
2.	Acceso a los lugares de trabajo .....	65
3.	Inspección de violaciones presuntas, potenciales o previamente identificadas .....	66
4.	Cálculo e imposición de multas .....	68
5.	Corrección de violaciones de la legislación laboral que se han identificado .....	70
B.	Aplicación de la legislación laboral: temas que se definen en el Artículo 16.8 del CAFTA-RD .....	71
1.	El derecho de asociación y el derecho de organizarse y negociar colectivamente .....	72
a)	Protección de los miembros fundadores de un sindicato (protección del estado) .....	72
b)	Protección de los líderes sindicales (fuero sindical).....	74
c)	Represalias, discriminación y otras retaliaciones antisindicales .....	77
d)	La disolución del sindicato por parte de la judicatura se basó en despidos ilegales ..	79
e)	Injerencia patronal .....	80
(1)	Pactos colectivos bajo control patronal.....	80
(2)	Sindicatos bajo control patronal.....	82
2.	Edad mínima para el empleo de niños y prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil.....	83
a)	Marco jurídico .....	83
b)	Casos concretos .....	85
c)	Prevalencia a nivel nacional y en todos los sectores .....	86
3.	Condiciones de trabajo aceptables .....	87
a)	Salario mínimo y horas de trabajo.....	88
b)	Salud y seguridad ocupacional .....	91
IV.	Medidas del Gobierno de Honduras durante el examen de la OTLA.....	94
V.	Conclusiones.....	95
VI.	Recomendaciones .....	96
A.	Recomendaciones al Secretario de Trabajo de los Estados Unidos.....	96
B.	Recomendaciones al Gobierno de Honduras .....	97



Anexo 1 - Cronología de la participación del Gobierno de los Estados Unidos con el Gobierno de Honduras en cuestiones laborales del CAFTA .....	101
2012.....	101
2013.....	102
2014.....	103
Anexo 2 – Programa Nacional de Empleo por Hora .....	105
Anexo 3 – Legislación laboral de Honduras.....	106
A. Código del Trabajo .....	106
B. Código de la Niñez y de la Adolescencia .....	125
C. Reglamento sobre Trabajo Infantil .....	128
D. Constitución de Honduras, 1982.....	129

## Lista de siglas

AFL-CIO – Federación Americana de Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations)

AHM – Asociación Hondureña de Maquiladores

CAFTA-RD – Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América

CDM – Centro de Derechos de Mujeres

CFA – Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo

CGT – Central General de Trabajadores

CONADEH – Comisionado Nacional de los Derechos Humanos

COSIBAH – Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras<sup>6</sup>

COVERCO – Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta

CTH – Confederación de Trabajadores de Honduras

CUTH – Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras

ENP – Empresa Nacional Portuaria

FESITRADEH – Federación Sindical de Trabajadores Democráticos de Honduras

FESITRANH – Federación Sindical de Trabajadores Nacionales de Honduras

FHIA – Fundación Hondureña de Investigación Agrícola

FITH – Federación Independiente de Trabajadores de Honduras

FLA – Asociación para el Trabajo Justo (Fair Labor Association)

GDH – Gobierno de Honduras

HNL – Lempira hondureño (moneda)

IHSS – Instituto Hondureño de Seguridad Social

INE – Instituto Nacional de Estadística

OIT – Organización Internacional del Trabajo

OSH – Seguridad y Salud Ocupacional

OTLA – Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (Office of Trade and Labor Affairs)

SGTM – Sindicato Gremial de Trabajadores de Muelle

SINTRAENP – Sindicato de Trabajadores de la ENP

SITEDIKHOSA – Sindicato de Trabajadores de la Empresa Dickies de Honduras

---

<sup>6</sup> En mayo de 2013, la COSIBAH se convirtió en la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria, (FESTAGRO). Por razones de claridad en este informe, la OTLA emplea COSIBAH para describir a la organización.

SITRACOSTURA/SITRAINCOSI – Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Costura y Similares

SITRAFHIA – Sindicato de Trabajadores de la Fundación Hondureña de Investigación Agrícola

SITRAFMARIA – Sindicato de Trabajadores de las Fincas Ana María, Bárbara, y María

SITRAKYUNGSINLEAR – Sindicato de Trabajadores de la Empresa Honduras Electrical Distribution Systems S de R.L. Kyungshin-Lear

SITRAMCETEX – Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ceiba Textiles

SITRAPETRALEX – Sindicato de Trabajadores de la Empresa Petralex

SITRAPINEHURST – Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pinehurst

SITRATION – Sindicato de la Empresa A.tion

SPS – San Pedro Sula, Honduras

STSS – Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

UPP – Unidad de Protección Portuaria

USAID – Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (United States Agency for International Development)

USDOL – Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (United States Department of Labor)

USTR – Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos (Office of the United States Trade Representative)

WRC – Consorcio de Derechos de los Trabajadores (Worker Rights Consortium)

## I. Introducción

Honduras firmó el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (CAFTA-RD) el 5 de agosto de 2004, y el Tratado entró en vigor entre los Estados Unidos y Honduras el 1 de abril de 2006.<sup>7</sup> El Capítulo Laboral (Capítulo 16) del CAFTA-RD estipula que cada Parte designará a una oficina dentro de su ministerio de trabajo o entidad equivalente que servirá de punto de contacto con las otras Partes y con el público.<sup>8</sup> En el caso de los Estados Unidos, se designó como punto de contacto a la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA), del Departamento de Trabajo de los EE.UU., en un aviso que se publicó en el Registro Federal el 21 de diciembre de 2006.<sup>9</sup>

El 26 de marzo de 2012, la OTLA recibió una comunicación pública, en el marco del Capítulo Laboral, de la Federación Americana de Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y 26 sindicatos y organizaciones de la sociedad civil de Honduras que alegan la violación del Capítulo Laboral.<sup>10</sup> La Comunicación Pública ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras) ("la Comunicación") alega que el Gobierno de Honduras (GDH) violó sus compromisos conforme al Capítulo Laboral, incluidos los previstos en los Artículos 16.1, 16.2.1 y 16.3. La Comunicación destaca 17 lugares de trabajo que incluyen fábricas en los sectores de fabricación de prendas de vestir y piezas de automóviles, plantaciones y granjas en el sector agrícola, y empresas en Puerto Cortés.

La Comunicación también expresa preocupación por el establecimiento de un sistema de contratación de trabajadores temporales en el marco del Programa Nacional de Empleo Por Hora.<sup>11</sup> Además, la Comunicación alega que el GDH no ha investigado ni enjuiciado los casos de violencia y amenazas contra sindicalistas, y señala que la violencia contra los sindicalistas y la falta de investigación plena de ese tipo de violencia pueden tener un amplio efecto escalofriante en el ejercicio de los derechos de los trabajadores. La OTLA no formula conclusiones con respecto a la cuestión de la violencia laboral en el presente informe del examen; sin embargo, el Gobierno de los Estados Unidos seguirá colaborando ampliamente con el Gobierno de Honduras en este tema.

Conforme al Capítulo Laboral, las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998), y en el Artículo 16.1 se comprometen a que "procurarán asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo

---

<sup>7</sup> Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos, Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (CAFTA-RD), disponible en: <http://www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/cafta-dr-dominican-republic-central-america-fta>.

<sup>8</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.4.3.

<sup>9</sup> 71 Reg. Fed. 76691 (21 de diciembre de 2006), disponible en: <http://webapps.dol.gov/FederalRegister/PdfDisplay.aspx?DocId=12492>, traducida al español en: <http://www.dol.gov/ilab/media/pdf/20061214.pdf>.

<sup>10</sup> Comunicación Pública ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras), Comunicación Pública Oficial, 26 de marzo de 2012 (Comunicación), disponible en: <http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/HondurasQuejaFinal-OTLA-redactado.pdf>.

<sup>11</sup> Véase: Anexo 2 respecto al debate de la OTLA en torno al Programa Nacional de Empleo por Hora en la página 105.

16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación.”<sup>12</sup> En el artículo 16.2.1, cada Parte se compromete a no "dejar de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.”<sup>13</sup> El Artículo 16.8 del Capítulo Laboral define “legislación laboral” de la forma siguiente:

“legislación laboral significa leyes o regulaciones de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación; (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil; y (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salario mínimo, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.”<sup>14</sup>

En el Artículo 16.3, cada Parte se compromete a garantizar “que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales para la aplicación de la legislación laboral de la Parte...”<sup>15</sup>

Conforme al Capítulo Laboral, el punto de contacto de cada Parte se encargará de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones sobre asuntos relacionados con el Capítulo y revisará esas comunicaciones de acuerdo con los procedimientos internos.<sup>16</sup> La misma notificación del Registro Federal que designó a la OTLA como punto de contacto de los Estados Unidos también establece las Pautas de Procedimiento que la OTLA aplica para la recepción y revisión de las comunicaciones públicas. De acuerdo con las definiciones contenidas en las Pautas de Procedimiento, una "comunicación" significa "una comunicación por parte del público que contiene denuncias concretas, acompañadas de información justificativa pertinente, en el sentido de que otra Parte no ha cumplido sus compromisos u obligaciones derivados de un capítulo laboral.”<sup>17</sup>

El 14 de mayo de 2012, la OTLA aceptó la Comunicación para examen y dijo que cumplía con los criterios para su aceptación. La OTLA anunció su decisión de aceptar la Comunicación en un aviso del Registro Federal del 22 de mayo de 2012.<sup>18</sup>

En virtud de las Pautas de Procedimiento, la OTLA emitirá un informe público dentro de los 180 días siguientes a la aceptación de una comunicación para su revisión, a menos que las circunstancias que determine la OTLA requieran una prórroga. Las Pautas precisan, además, que el informe incluirá un resumen de cualesquiera conclusiones y recomendaciones.<sup>19</sup> Debido al alcance de la comunicación y la gran cantidad de información recibida del GDH y las partes

---

<sup>12</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.1.1.

<sup>13</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.2.1(a).

<sup>14</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.8.

<sup>15</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.3.1.

<sup>16</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.4.3.

<sup>17</sup> 71 Reg. Fed. 76691 (21 de diciembre de 2006).

<sup>18</sup> 77 Reg. Fed. 30329 (22 de mayo de 2012), disponible en: <http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/20120522.pdf>.

<sup>19</sup> 71 Reg. Fed. 76691 (21 de diciembre de 2006).

interesadas, el 2 de noviembre de 2012, la OTLA notificó al GDH y a los peticionarios que prorrogaba el período de revisión y anunció esta decisión en un aviso publicado en el Registro Federal el 7 de noviembre de 2012.<sup>20</sup>

La OTLA realizó un examen para reunir información a fin de tener un mejor entendimiento y presentar un informe público sobre las cuestiones planteadas en la Comunicación que se relacionan con los compromisos del GDH en el marco del Capítulo Laboral del CAFTA-RD. Al hacerlo, la OTLA consultó con el Departamento de Estado de los Estados Unidos y la Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos (USTR). La OTLA hizo preguntas relacionadas con la Comunicación al punto de contacto en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de Honduras y se comunicó con la Embajada de Honduras en Washington, D.C. La OTLA examinó minuciosamente cerca de 1.500 documentos que proporcionaron los peticionarios, los patronos y el GDH. Además, la OTLA envió cuatro misiones a Honduras (del 9 al 20 julio y del 12 al 14 de diciembre de 2012; y del 20 al 21 de mayo y del 23 al 25 de octubre de 2013) para entrevistar a las partes interesadas y recopilar información adicional sobre las cuestiones planteadas en la Comunicación. Durante esas misiones, los representantes del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (USDOL) y de la Embajada de los Estados Unidos en Tegucigalpa, Honduras, se reunieron con funcionarios del GDH, patronos, asociaciones de patronos, trabajadores, sindicatos y jueces. Los funcionarios del USDOL entrevistaron aproximadamente a 100 trabajadores uno por uno o, en un número reducido de casos, en grupos de dos a tres; a los directivos de todas las empresas mencionadas en la Comunicación que todavía estaban en funcionamiento;<sup>21</sup> y a ocho inspectores de la STSS. En todos los casos, sólo estuvieron presentes los funcionarios del USDOL y los entrevistados, nadie más.

## **II. Conclusiones fácticas de la OTLA**

En esta sección se ofrece un examen detallado de las conclusiones de la OTLA con respecto a las cuestiones planteadas en la Comunicación. A menos que se haga referencia específicamente a una alegación de la Comunicación en esta sección, la información aquí contenida se deriva de los esfuerzos de investigación de la OTLA, incluso de su examen de la documentación y las entrevistas con las partes interesadas.

La Sección A aborda las conclusiones de la OTLA respecto a las alegaciones de la Comunicación relacionadas con fábricas específicas en el sector manufacturero: (1) Kyungshin-Lear, (2) Dickies de Honduras, (3) Ceiba Textiles, (4) A.tion, (5) Pinehurst, (6) Petrallex y (7) Hanesbrands.

La Sección B aborda las conclusiones de la OTLA respecto a las alegaciones de la Comunicación relacionadas con las plantaciones o granjas específicas en el sector agrícola: (1) Fundación Hondureña de Investigación Agrícola, (2) Sur Agrícola de Honduras, (3) Las Tres Hermanas, (4) Okra Sur, (5) Agroexportadora Dome, (6) Agripac, (7) La Pradera, (8) Plantas Ornamentales y (9) Azucarera La Grecia.

---

<sup>20</sup> 77 Reg. Fed. 66870 (7 de nov. de 2012), disponible en: <http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/20121107.pdf>.

<sup>21</sup> La OTLA no se reunió con la gerencia de las compañías navieras que emplean estibadores, con excepción de Seaboard.

La Sección C aborda las conclusiones de la OTLA respecto a las alegaciones de la Comunicación relacionadas con empresas en Puerto Cortés que tienen que ver con lo siguiente: (1) estibadores subcontratados, (2) trabajadores de seguridad, (3) operadores de montacargas, inspectores de contenedores y planificadores y (4) la inspección de septiembre de 2012 en el Puerto.

## **A. Sector manufacturero (prendas de vestir y piezas de automóvil)**

### **1. Kyungshin-Lear Honduras Electrical Distribution Systems**

Kyungshin-Lear Honduras Electrical Distribution Systems (Kyungshin-Lear) es una fábrica de arneses de automóviles ubicada en San Pedro Sula, Honduras. Es una empresa conjunta entre Lear Corporation con sede en los Estados Unidos y Kyungshin Corporation con sede en Corea. Fabrica piezas para coches de Hyundai y Kia.<sup>22</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con represalias antisindicales, incluido el despido de dirigentes sindicales, y con condiciones de trabajo aceptables en Kyungshin-Lear.<sup>23</sup>

Los trabajadores de Kyungshin-Lear comenzaron a organizar un sindicato con ayuda de la Central General de Trabajadores (CGT) en mayo de 2011 y oficialmente fundaron el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Honduras Electrical Distribution Systems S. de R.L. Kyungshin-Lear (SITRAKYUNGSHINLEAR) el 16 de julio de 2011.<sup>24</sup> En septiembre de 2011, los miembros del sindicato presentaron documentación de la fundación del sindicato a la STSS y pidieron que un inspector acompañara a los trabajadores cuando informaran a la compañía.<sup>25</sup> Esa notificación activa oficialmente la protección del estado de los miembros fundadores del sindicato en virtud del Artículo 517 del Código del Trabajo, que prohíbe su despido, traslado o descenso de categoría si no existe una determinación de causa justa por la autoridad competente mientras la personería jurídica del sindicato esté pendiente ante la STSS.<sup>26,27</sup> Aunque a veces se realiza junto con la fundación del sindicato, la solicitud de la personería jurídica es un segundo y distinto paso exigido para establecer legalmente un sindicato.

---

<sup>22</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Kyungshin-Lear, 18 de julio de 2012.

<sup>23</sup> Comunicación, páginas 24-28.

<sup>24</sup> Comunicación, página 24; solicitud de inspección laboral de SITRAKYUNGSHINLEAR en Kyungshin-Lear, 21 de febrero de 2012; acta de fundación de SITRAKYUNGSHINLEAR, 16 de julio de 2011.

<sup>25</sup> La CGT solicitó por escrito que se inspeccionara la política de vacaciones supuestamente ilegal de Kyungshin-Lear, el 22 de septiembre de 2011. A pesar de que la solicitud de inspección se limitaba a la política de vacaciones, tanto el gobierno como la sociedad civil han identificado la práctica de solicitar por escrito una inspección no relacionada y, en forma simultánea, solicitar verbalmente que el inspector entregue una notificación, a fin de proteger a los sindicatos incipientes. Comunicación, página 24; la CGT solicita inspección laboral en Kyungshin Lear, 22 de septiembre de 2011.

<sup>26</sup> La OTLA consultó el Código del Trabajo, Legislación Laboral Vigente en Honduras, Edición Quincuagésimo Aniversario 1959-2009, publicado el 27 de enero de 2012 (en adelante el “Código del Trabajo”). Véase el Anexo 3(a), página 96, donde figura el texto completo de los Artículos del Código del Trabajo citados en este informe.

<sup>27</sup> Código del Trabajo, Artículo 517.

El 28 de septiembre de 2011, un inspector de la STSS intentó notificar a la empresa acerca de la fundación del sindicato e investigar sobre la política de vacaciones de la empresa.<sup>28</sup> El guardia de seguridad no dejó entrar al inspector, alegando que el Director de Recursos Humanos, que se encontraba fuera del país, era la única persona que podía responder a las quejas relacionadas con el trabajo.<sup>29</sup> De acuerdo con la Comunicación, el trabajador que acompañó al inspector fue llamado a la oficina de recursos humanos el mismo día y amenazado por la gerencia con despido por tratar de formar un sindicato.<sup>30</sup> Al día siguiente, el inspector volvió a tratar de entregar la notificación, pero un guardia de seguridad le volvió a negar la entrada porque el Director de Recursos Humanos estaba en el extranjero.<sup>31</sup> Un guardia de seguridad le negó una vez más el acceso al inspector el 4 de octubre de 2011, porque de nuevo el Director de Recursos Humanos no estaba presente.<sup>32</sup> El 5 de octubre de 2011, el inspector presentó una solicitud al Jefe Regional de Inspecciones de Trabajo para que se impusiera la multa establecida legalmente por impedir las funciones de un inspector de trabajo en tres ocasiones distintas.<sup>33</sup> El GDH no aportó pruebas de que la STSS aplicara la multa recomendada, notificara alguna vez a los tribunales sobre la obstrucción de los deberes de un inspector de trabajo, llamara a las autoridades o a la policía para pedir ayuda con el fin de tener acceso a las instalaciones, ni hiciera ningún intento posterior para aplicar la ley en relación con el acceso de los inspectores a los lugares de trabajo.<sup>34,35</sup>

En diciembre de 2011, los miembros de SITRAKYUNGSHINLEAR fueron a la STSS en Tegucigalpa a solicitar personería jurídica para el sindicato.<sup>36</sup> En su solicitud, SITRAKYUNGSHINLEAR dio a conocer a la STSS los nombres de los miembros que habían sido elegidos para integrar su junta directiva, como lo exige la ley.<sup>37,38</sup> Los dirigentes sindicales electos reciben protección en virtud del Artículo 516 del Código del Trabajo, que prohíbe a los patronos despedir a los líderes sindicales, sin previa constatación de justa causa por parte del Tribunal de Trabajo, desde el momento de su elección hasta seis meses después de cesar en sus

---

<sup>28</sup> Orden de la STSS en la que se nombra a un inspector para notificar a Kyungshin Lear sobre la fundación de SITRAKYUNGSHINLEAR, 28 de septiembre de 2011; acta de inspección de la STSS en Kyungshin Lear, 28 de septiembre de 2011.

<sup>29</sup> Acta de inspección de la STSS en Kyungshin Lear, 28 de septiembre de 2011. La CGT acompañó al inspector laboral durante las inspecciones del 28 y 29 de septiembre y del 4 de octubre y adujo en la Comunicación (página 24-25) que el gerente estaba en México, aunque las actas de inspección dicen simplemente “fuera del país.”

<sup>30</sup> Comunicación, página 25.

<sup>31</sup> Acta de inspección de la STSS en Kyungshin Lear, 29 de septiembre de 2011.

<sup>32</sup> Acta de inspección de la STSS en Kyungshin Lear, 5 de octubre de 2011.

<sup>33</sup> Acta de inspección de la STSS en Kyungshin Lear, 5 de octubre de 2011.

<sup>34</sup> Código del Trabajo, Artículo 617(b).

<sup>35</sup> La OTLA solicitó información al GDH sobre sus esfuerzos para que el sindicato tuviese acceso a la protección del estado o para aplicarla. En respuesta a una pregunta sobre las medidas que se tomaron para tener acceso a Kyungshin-Lear y poder entregar la notificación de protección del estado, el GDH señaló que había impuesto una multa en mayo de 2011, pero ésta es anterior a los intentos de entrega del aviso de protección del estado y la recomendación del inspector de que se impusiera una multa. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 13, 22 de agosto de 2012. En la sección sobre el Acceso a los Lugares de Trabajo, en la página 64 se tratan con más detalle los requisitos legales de los inspectores y las herramientas que se ponen a su alcance para que tengan acceso a las instalaciones y puedan cumplir con sus deberes.

<sup>36</sup> Solicitud de personería jurídica de SITRAKYUNGSHINLEAR, 14 de diciembre de 2011; recibo de la STSS de la solicitud de personería jurídica de SITRAKYUNGSHINLEAR, 19 de diciembre de 2011.

<sup>37</sup> Solicitud de personería jurídica de SITRAKYUNGSHINLEAR, 14 de diciembre de 2011.

<sup>38</sup> Código del Trabajo, Artículo 481.



funciones (fuero sindical).<sup>39</sup> Al 26 de enero de 2012, la empresa había despedido a cuatro de los nueve miembros de la junta directiva de SITRAKYUNGSHINLEAR, citando "reducciones de personal", sin ninguna autorización judicial previa.<sup>40</sup> Uno de los cuatro dirigentes despedidos dijo a la OTLA que el Director de Recursos Humanos informó a los otros tres dirigentes sindicales despedidos que la gerencia había recibido de la STSS en Tegucigalpa una lista de los miembros de SITRAKYUNGSHINLEAR, amenazó con poner a los dirigentes sindicales en una lista negra y les dijo que habían sido despedidos por tomar malas decisiones.<sup>41</sup>

El 27 de enero de 2012, el Ministro de Trabajo reconoció la personería jurídica del sindicato y firmó el registro legal del sindicato, activando con carácter retroactivo a partir de la fecha de elección de los miembros de la junta directiva su protección del estado (fuero sindical) conforme al Código del Trabajo, Artículo 516.<sup>42</sup> El Código del Trabajo exige que la empresa pague al sindicato una multa equivalente a seis meses de salario de los dirigentes sindicales despedidos. Cada sindicalista sigue conservando su derecho propio a indemnización, sin perjuicio de la obligación que tiene la STSS de imponer la multa.<sup>43</sup>

Tres de los dirigentes despedidos finalmente aceptaron la indemnización. Uno de ellos ha elevado su caso ante un Tribunal de Trabajo para conseguir el reintegro y el pago retroactivo después de que la STSS trató de facilitar dos sesiones de conciliación.<sup>44</sup> La empresa no envió a un representante a ninguna de las sesiones.<sup>45</sup> La citación de la STSS para comparecer en las reuniones de conciliación señala que la ley requiere la comparecencia de la empresa. Si ésta no asiste, la STSS exigirá su asistencia a través del proceso judicial correspondiente.<sup>46</sup> Sin embargo, la OTLA no halló pruebas de que la STSS tratara de hacer que el Tribunal de Trabajo exigiera la comparecencia de la empresa.

La empresa despidió a un quinto miembro de la junta directiva el 10 de febrero de 2012, de nuevo sin previa aprobación judicial.<sup>47</sup> Como miembro de la junta directiva, estaba protegido

---

<sup>39</sup> Los sindicatos deben notificar a la STSS cuando tengan una nueva junta directiva y luego la STSS extiende a los líderes la certificación de protección del fuero sindical; sin embargo, la protección contra el despido se aplica desde el momento en que un líder es elegido. El Artículo 516 estipula que los líderes sindicales están protegidos contra el despido desde el momento de su elección hasta seis meses después del cese de sus funciones, y conforme al Artículo 481 deben presentar una solicitud a la STSS para recibir la certificación de protección del fuero sindical. El Artículo 510(c) del Código del Trabajo de Honduras requiere, entre otras cosas, que los líderes sindicales hayan estado empleados por lo menos durante seis meses antes de ser elegidos a una junta directiva sindical.

<sup>40</sup> Cartas de despido de [REDACTED] y [REDACTED], 26 de enero de 2012; entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, julio de 2012 (nombres de trabajadores redactados por privacidad).

<sup>41</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, julio de 2012.

<sup>42</sup> Certificación de la STSS del registro legal de SITRAKYUNSHINLEAR, 27 de enero de 2012; publicación de la STSS de la personería jurídica de SITRAKYUNGSHINLEAR, 7 de febrero de 2012; Código del Trabajo, Artículo 516.

<sup>43</sup> Código del Trabajo, Artículo 516.

<sup>44</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, julio de 2012.

<sup>45</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, julio de 2012; la STSS cita a Kyungshin-Lear para que comparezca en la conciliación, 24 de marzo de 2012; la STSS cita a Kyungshin-Lear para que comparezca en la conciliación, 17 de abril de 2012.

<sup>46</sup> La orden dice así: "Se le advierte que su comparecencia es obligatoria; de no comparecer se le demandará por la vía judicial correspondiente"; la STSS cita a Kyungshin-Lear para que comparezca en la conciliación, 24 de marzo de 2012; la STSS cita a Kyungshin-Lear para que comparezca en la conciliación, 17 de abril de 2012.

<sup>47</sup> Carta de despido de [REDACTED], 10 de febrero de 2012.

por el fuero sindical. De acuerdo con la Comunicación, el Director de Recursos Humanos pidió a ese líder que renunciara días antes de su despido y luego le exigió que le diera los nombres de los trabajadores que simpatizaban con el sindicato y otra información sobre las actividades del sindicato a cambio del pago de su indemnización.<sup>48</sup>

El 21 de febrero de 2012, la CGT y uno de los cinco dirigentes sindicales despedidos solicitaron que la STSS investigara el despido de la junta directiva y las amenazas de ponerlos en listas negras y que la STSS notificara oficialmente a la empresa sobre el registro del sindicato.<sup>49</sup>

Cuando, en agosto de 2012, la OTLA pidió al GDH información actualizada para saber si la STSS había investigado a la empresa por los despidos de los dirigentes sindicales, el GDH respondió que no tenía constancias de quejas relacionadas con la libertad sindical en este caso.<sup>50</sup> La OTLA solicitó toda la información pertinente al GDH, pero éste no aportó pruebas de que la STSS hubiese aplicado alguna vez una sanción por despedir a los dirigentes de SITRAKYUNGSHINLEAR que gozaban de la protección del fuero sindical.<sup>51</sup>

El 27 de febrero, un mes después de conceder personería jurídica a SITRAKYUNGSHINLEAR, la STSS notificó a la empresa acerca de la creación del sindicato.<sup>52</sup> La STSS programó una sesión de conciliación entre la empresa y el sindicato para el 7 de marzo de 2012, con el fin de tratar las inquietudes laborales. Cuando un inspector intentó entregar a la compañía una citación para la sesión, un guardia de seguridad le negó el acceso y dejó la citación a la entrada de la fábrica. El inspector señaló la negativa en su informe.<sup>53</sup> La empresa no asistió a la sesión de conciliación y la STSS no aportó pruebas a la OTLA de que hubiese tratado de que el Tribunal de Trabajo exigiese la comparecencia de la empresa.<sup>54</sup> En el mes de marzo, SITRAKYUNGSHINLEAR eligió a nuevos líderes para que reemplazaran a los cuatro miembros de la junta directiva que habían sido despedidos y aceptado la indemnización.<sup>55</sup> La Comunicación alega que el 12 de marzo de 2012, la empresa despidió a tres de los líderes sindicales recién elegidos.<sup>56</sup> No está claro si el sindicato notificó a la STSS esta ronda de despidos.

En junio, el sindicato celebró elecciones para sustituir a los tres líderes que habían sido despedidos más recientemente.<sup>57</sup> El 13 de junio, el personal de la fábrica le negó el acceso a un inspector de la STSS que trataba de verificar la constancia de antigüedad de los dirigentes

---

<sup>48</sup> Comunicación, página 26.

<sup>49</sup> El GDH ha autorizado a la STSS para que se encargue de velar por el cumplimiento de todas las leyes laborales, incluso las que otorgan el derecho de libertad sindical. Solicitud de inspección laboral de SITRAKYUNGSHINLEAR en Kyungshin-Lear, 21 de febrero de 2012.

<sup>50</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 14, 22 de agosto de 2012.

<sup>51</sup> La OTLA solicitó información al GOH sobre sus esfuerzos para imponer una sanción por el despido de los líderes de SITRAKYUNGSHINLEAR que estaban bajo la protección del fuero sindical. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, páginas 13-14, 22 de agosto de 2012.

<sup>52</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 14, 22 de agosto de 2012.

<sup>53</sup> La STSS cita a Kyungshin-Lear para que comparezca en la conciliación, 6 de marzo de 2012 (la fecha de 6 de marzo de 2011 que tiene este documento es errónea).

<sup>54</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, julio de 2012.

<sup>55</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, julio de 2012.

<sup>56</sup> Comunicación, página 26.

<sup>57</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, julio de 2012.

sindicales recién elegidos para asegurarse de que reunían las condiciones para ocupar sus cargos en virtud de las leyes de Honduras y así tener derecho a la protección del fuero sindical.<sup>58</sup>

Además de los incidentes mencionados anteriormente en los que el personal de Kyungshin-Lear negó acceso a los inspectores de la STSS, un inspector informó que Kyungshin-Lear le negó acceso en dos ocasiones, el 18 de mayo del 2011 y el 20 de mayo de 2011, tras lo cual él recomendó una multa por esa negativa.<sup>59</sup> El GDH declaró que la STSS impuso a la compañía una multa de HNL 5.000 (US\$ 240);<sup>60</sup> sin embargo, la documentación probatoria sólo indica que la STSS en Tegucigalpa recibió la recomendación del inspector para que se impusiera una multa.<sup>61</sup> De nuevo, el GDH no aportó ninguna prueba de que la STSS sancionara a la empresa por esas acciones que impidieron el acceso por parte del inspector, notificara al Tribunal de Trabajo competente las negativas de acceso, pidiera ayuda a las autoridades o a la policía para tener acceso, ni hiciera ningún intento posterior para aplicar la ley relativa al acceso de los inspectores a los lugares de trabajo.<sup>62</sup>

Cuatro meses después de que la OTLA comenzara su examen, el 11 de septiembre de 2012, la STSS intentó llevar a cabo una inspección general por iniciativa propia (inspección de oficio) en Kyungshin-Lear, pero los inspectores decidieron cancelar la inspección porque al llegar al lugar de trabajo se les informó que los administradores de alto nivel estaban ausentes.<sup>63</sup> Ese mismo día, el sindicato solicitó que un inspector de la STSS entregara a la empresa una solicitud para iniciar la negociación colectiva (pliego de peticiones). La STSS volvió al día siguiente, 12 de septiembre, y llevó a cabo la inspección general que tenía la intención de llevar a cabo el día anterior, pero no entregó la solicitud de negociación colectiva del sindicato.<sup>64</sup> Durante la inspección, la STSS observó que Kyungshin-Lear trataba a los trabajadores de manera abusiva y no les daba vacaciones según lo estipula la ley, y que anteriormente tampoco había dejado entrar a los inspectores.<sup>65</sup> La STSS no entregó la solicitud de negociación de SITRAKYUNSGHINLEAR hasta el 1 de noviembre de 2012, siete semanas después de que el sindicato hiciera su petición a la STSS.<sup>66</sup> La STSS informó que, posteriormente, la gerencia de la

---

<sup>58</sup> Informe de la STSS relativo a la solicitud de SITRAKYUNSGHINLEAR para el registro de la junta directiva, 13 de junio de 2012.

<sup>59</sup> Informe de la STSS de sus intentos de inspección en Kyungshin-Lear, 23 de mayo de 2011.

<sup>60</sup> La OTLA usó el tipo de cambio vigente de la Dirección de Servicio Fiscal, del Departamento del Tesoro de los EE.UU. equivalente a HNL 20,82 por US\$ 1, de fecha 30 de septiembre de 2014, disponible en: <http://fiscal.treasury.gov/fsreports/rpt/treasRptRateExch/currentRates.htm>.

<sup>61</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 13, 22 de agosto de 2012.

<sup>62</sup> La OTLA solicitó al GDH todos los documentos pertinentes. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 13, 22 de agosto de 2012; Aviso del Inspector General de la STSS al gerente de recursos humanos de Kyungshin-Lear, Oficio 264/IGT/2011, 16 de junio de 2011.

<sup>63</sup> La inspección general es de todo el lugar de trabajo (sin incluir la seguridad y salud ocupacional) y suele realizarla un equipo de inspectores. La STSS puede determinar por cuenta propia si realiza una inspección general o si la ordena debido a quejas de índole general en una empresa en particular. Acta de inspección registrada de la STSS en Kyungshin-Lear, 11 de septiembre de 2012.

<sup>64</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Kyungshin-Lear, 11 de septiembre de 2012; entrevista de la OTLA con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, y Evangelina Argueta, CGT, 13 de diciembre de 2012.

<sup>65</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>66</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; entrevista de la OTLA con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, y Evangelina Argueta, CGT, 13 de diciembre de 2012; véase también: Informe

fábrica se negó a negociar y negó acceso al lugar a los inspectores de la STSS que intentaban verificar que el plazo de cinco días para comenzar la negociación había transcurrido en efecto, pero no proporcionó más información sobre ninguna medida de seguimiento con respecto a la denegación de acceso.<sup>67,68</sup>

En diciembre de 2012, la OTLA entrevistó a una abogada del Centro de Solidaridad en San Pedro Sula que había examinado la información que los trabajadores habían proporcionado a la STSS durante la inspección del 12 de septiembre de 2012. La abogada afirmó que, además de las violaciones de la legislación laboral antes señaladas, los registros de las entrevistas de los trabajadores realizadas por la STSS también incluían acusaciones de que la compañía estaba tomando represalias contra los dirigentes sindicales.<sup>69</sup> Durante su examen, la OTLA se reunió con trabajadores que confirmaron las violaciones de la legislación laboral que la STSS identificó, y además notificaron más casos de comportamiento ilícito; entre ellos, represalias antisindicales, castigo por enfermedad, anotación de más tiempo del utilizado en la práctica para ir al médico, instrucciones al centro médico, administrado por la empresa, para que negara a los trabajadores permiso para faltar por motivo de enfermedad o lesión, denegación de pausas para ir al baño y pago indebido de horas extras.<sup>70</sup>

En diciembre de 2012, los trabajadores también informaron a la OTLA que la gerencia intensificó la actividad antisindical en el segundo semestre de 2012, incluso prohibiendo a los trabajadores salir a la calle durante los descansos, evitando que los líderes sindicales conversaran con los trabajadores sin presencia de la gerencia; pasando a algunos dirigentes sindicales de los turnos de día a los turnos de noche; y presionando a los sindicalistas a renunciar y aceptar la indemnización.<sup>71</sup> Los trabajadores también informaron que la gerencia presionó a los trabajadores antes de sus entrevistas con los inspectores de la STSS para que no hablaran libremente con ellos (por ejemplo, les dijo a los trabajadores que tuviesen cuidado con lo que dijese a los inspectores) y que la gerencia puso cinta policial amarilla alrededor de la sala de entrevistas para impedir que algunos de los trabajadores hablaran con los inspectores o se acercaran a ellos durante la inspección.<sup>72</sup>

En enero de 2013, la gerencia de Lear Corporation en los Estados Unidos declaró a la OTLA que todas las alegaciones de la Comunicación, con excepción de las relacionadas con el pago de vacaciones, no eran ciertas, pero se negó a proporcionar a la OTLA pruebas para corroborarlo, a pesar de que ésta había solicitado esa información, citando inquietudes de privacidad.<sup>73</sup> Además,

---

General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>67</sup> Código del Trabajo, Artículo 791.

<sup>68</sup> Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>69</sup> Entrevista de la OTLA con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, 14 de diciembre de 2012.

<sup>70</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Kyungshin-Lear, julio de 2012.

<sup>71</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, diciembre de 2012.

<sup>72</sup> Entrevista de la OTLA con Evangelina Argueta, CGT, 13 de diciembre de 2012; entrevista de la OTLA con un trabajador de Kyungshin-Lear, 14 de diciembre de 2012.

<sup>73</sup> Entrevista telefónica de la OTLA con la gerencia de Lear, 16 de enero de 2013. Sin embargo, la STSS ha señalado que Kyungshin-Lear le entregó documentos que indicaban que había corregido el problema del pago de vacaciones. Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

la gerencia de Lear Corporation negó a la OTLA que tuviese conocimiento alguno de cualquier actividad sindical en la planta de Kyungshin-Lear en Honduras.<sup>74</sup>

El 4 de marzo de 2013, la junta directiva de SITRAKYUNGSHINLEAR se reunió con la gerencia de Kyungshin-Lear, incluidos el Gerente de Planta y el Director de Recursos Humanos.<sup>75</sup> La junta directiva escribió una carta de seguimiento a la gerencia de Kyungshin-Lear para fijar una fecha de inicio del proceso de negociación colectiva, pero la empresa no respondió.<sup>76</sup> La gerencia de Kyungshin-Lear ha afirmado que SITRAKYUNGSHINLEAR no está constituida legalmente y que, por lo tanto, no va a negociar con el sindicato, a pesar de numerosas garantías por parte de la STSS y del Ministro de Trabajo de que el sindicato está, de hecho, legalmente constituido.<sup>77</sup>

El 24 de abril de 2013, Kyungshin-Lear despidió a todos los nueve miembros de la junta directiva sin la autorización previa que requiere del Tribunal de Trabajo, así como a unos 200 trabajadores más.<sup>78</sup> Altos funcionarios de la STSS, entre ellos el Ministro de Trabajo, estuvieron en San Pedro Sula y se reunieron con los dirigentes sindicales despedidos el mismo día.<sup>79</sup> Según parece, el sindicato eligió a otra junta directiva después de los despidos de abril de 2013, y en septiembre de 2013 la compañía habría presionado a dos de los líderes sindicales recién elegidos a renunciar y supuestamente estaba acosando al presidente del sindicato.<sup>80</sup>

En agosto de 2013, la STSS realizó una inspección general de Kyungshin-Lear y observó que la empresa estaba en violación de los Convenios de la OIT No. 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y No. 98 (derecho de sindicación y de negociación colectiva) por el despido ilegal de los nueve miembros de la junta directiva en abril de 2013; el pago indebido de vacaciones, horas extras e indemnización; y políticas indebidamente restrictivas relativas al uso del baño.<sup>81</sup> El 25 de septiembre de 2013, la STSS ordenó a la empresa que pagara HNL 12.327.547 (US\$ 592.101) por salarios atrasados, permitiera que los trabajadores realizaran actividades sindicales y cambiara sus políticas sobre el uso del baño, pero no ordenó a la empresa pagar al sindicato el equivalente a seis meses de salario de los dirigentes sindicales despedidos como lo requiere el Código del Trabajo.<sup>82</sup> El mismo día, un inspector de la STSS

---

<sup>74</sup> Entrevista telefónica de la OTLA con la gerencia de Lear, 16 de enero de 2013.

<sup>75</sup> Carta de Gustavo Saucedo, gerente general de Kyungshin-Lear, dirigida a SITRAKYUNGSHINLEAR, 4 de marzo de 2013; acta de la reunión firmada por la gerencia de Kyungshin-Lear y los líderes de SITRAKYUNGSHINLEAR, 4 de marzo de 2013; carta de seguimiento de los líderes de SITRAKYUNGSHINLEAR dirigida a la gerencia de Kyungshin-Lear, 6 de marzo de 2013.

<sup>76</sup> Reunión de la OTLA con el presidente de SITRAKYUNGSHINLEAR, 20 de mayo de 2013.

<sup>77</sup> STSS, presentación a los directivos de Kyungshin-Lear, "Obtención de la personería jurídica", 11 de septiembre de 2013.

<sup>78</sup> Cartas de despido de cinco miembros de la junta directiva de SITRAKYUNGSHINLEAR y de tres trabajadores más, 24 de abril de 2013; reunión de la Comisión de Seguimiento, 20 de mayo de 2013, declaración de Evangelina Argueta.

<sup>79</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013.

<sup>80</sup> Reunión de la OTLA con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, y Evangelina Argueta, CGT, 23 de octubre de 2013.

<sup>81</sup> Conforme a la legislación de Honduras, los tratados internacionales ratificados son autoejecutables y se pueden aplicar directamente. Honduras ratificó los Convenios No. 87 y No. 98 de la OIT el 27 de junio de 1956. Véase: Constitución de Honduras, Capítulo III, Artículo 16. Acta de notificación de la inspección de la STSS en Kyungshin-Lear, 25 de septiembre de 2013.

<sup>82</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Kyungshin-Lear, 25 de septiembre de 2013.

notificó a la empresa que ésta había obstaculizado ilegalmente la labor de los inspectores de la STSS al no dejarlos entrar a la fábrica el 10 de junio, el 9 de julio y el 5 de agosto de 2013.<sup>83</sup> A la empresa se le dieron tres días hábiles para remediar las violaciones.<sup>84</sup> En junio de 2014, la oficina regional de la STSS en San Pedro Sula informó a la Embajada de los Estados Unidos que estaba en proceso de notificar a la empresa sobre una multa ya que ésta había perdido su apelación contra el fallo de conducta ilícita.<sup>85</sup>

En 2014, Kyungshin-Lear siguió despidiendo a dirigentes sindicales sin autorización judicial previa, más recientemente en mayo de 2014, cuando despidió a los tres líderes restantes elegidos después de los despidos de abril de 2013.<sup>86</sup> La empresa sí acudió a las sesiones de conciliación ordenadas por la STSS después de que la Embajadora de los Estados Unidos en Honduras notificara a la empresa misma acerca de las citaciones.<sup>87</sup> Los dirigentes sindicales despedidos informaron que en las sesiones de conciliación aceptaron la indemnización de la empresa, en vez de tramitar los casos legales para el reintegro, porque sentían que era inútil seguir con los procedimientos de la STSS y del Tribunal de Trabajo relativos a la petición de reintegro.<sup>88</sup>

Los peticionarios informaron a la OTLA que, desde 2011, Kyungshin-Lear ha despedido a todo líder sindical de SITRAKYUNGSHINLEAR, que haya sido elegido, sin tomar las medidas necesarias para hacerlo legalmente.<sup>89</sup> El sindicato informa que la empresa sigue negándose a negociar con el sindicato y supuestamente la empresa no envió a un representante a dos sesiones de mediación dirigidas por la STSS relativas a la negociación.<sup>90</sup>

## **2. Dickies de Honduras, S.A.**

Dickies de Honduras (Dickies) es una fábrica ubicada en Choloma, Honduras. Su propietario y administrador es Williamson-Dickies Manufacturing Company, con sede en los Estados Unidos, y produce prendas de vestir bajo la marca Dickies.<sup>91</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con la libertad sindical cuando la empresa despidió a los trabajadores que trataron de sindicarse en tres ocasiones diferentes.<sup>92</sup>

---

<sup>83</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Kyungshin-Lear, 25 de septiembre de 2013.

<sup>84</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Kyungshin-Lear, 25 de septiembre de 2013.

<sup>85</sup> Reunión de un funcionario del Gobierno de los EE.UU. con Bessy Lara, Directora Regional de la STSS en San Pedro Sula, 11 de junio de 2014.

<sup>86</sup> Reuniones de un funcionario del Gobierno de los EE.UU. con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad; Evangelina Argueta, CGT; tres miembros de SITRAKYUNGSHINLEAR; y la gerencia de Kyungshin-Lear, 10 de junio de 2014.

<sup>87</sup> Mensaje electrónico de la Embajadora Kubiske a la gerencia de Kyungshin-Lear, 25 de mayo de 2014; reunión de un funcionario de la Embajada de los EE.UU. con la gerencia de Kyungshin-Lear, 10 de junio de 2014.

<sup>88</sup> Reuniones de un funcionario del Gobierno de los EE.UU. con tres miembros de SITRAKYUNGSHINLEAR, 10 de junio de 2014.

<sup>89</sup> Reunión de la OTLA con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, y Evangelina Argueta, CGT, 23 de octubre de 2013.

<sup>90</sup> Reunión de la OTLA con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, y Evangelina Argueta, CGT, 23 de octubre de 2013; reuniones de un funcionario del Gobierno de los EE.UU. con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, y Evangelina Argueta, CGT, 10 de junio de 2014.

<sup>91</sup> Presentación de un video de Dickies a la OTLA, 18 de julio de 2012.

<sup>92</sup> Comunicación, páginas 13-15.

Los trabajadores comenzaron a organizar el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Dickies de Honduras (SITEDIKHOSA) en mayo de 1998.<sup>93</sup> Un guardia de seguridad no dejó entrar al lugar al inspector que trataba de verificar la constancia de antigüedad de los líderes de la junta directiva; aun así, la STSS concedió oficialmente la personería jurídica a SITEDIKHOSA en ese entonces.<sup>94</sup> El organizador del sindicato involucrado en la fundación de SITEDIKHOSA declaró que poco después de la fundación de SITEDIKHOSA la empresa despidió a la mayoría de los miembros fundadores del sindicato y que los trabajadores abandonaron sus actividades de sindicación hasta 2006.<sup>95</sup>

En mayo de 2006, un organizador de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) solicitó a la STSS copias de los estatutos de SITEDIKHOSA para asistir a los trabajadores de Dickies en la reactivación del sindicato de SITEDIKHOSA.<sup>96</sup> En octubre de 2006, la STSS publicó un aviso relativo a la personería jurídica del sindicato de SITEDIKHOSA.<sup>97</sup> El 10 de noviembre, los miembros de SITEDIKHOSA eligieron a una nueva junta directiva de seis miembros.<sup>98</sup>

Según los documentos que proporcionaron los peticionarios, el 28 de noviembre el personal de la fábrica negó a los inspectores de la STSS acceso a las instalaciones para entregar la notificación de reactivación del sindicato y dar a conocer los nombres de los dirigentes sindicales protegidos por el fuero sindical.<sup>99</sup> Cuando la OTLA solicitó que el GDH explicara cuáles medidas había tomado la STSS para exigir la entrada después de que se les negara el acceso a los inspectores de la STSS, el GDH respondió que no había encontrado nada en sus archivos relacionados con este caso y no pudo aportar ninguna prueba de que había impuesto una multa o notificado a los tribunales con respecto a la negación, como lo exige el Código del Trabajo.<sup>100</sup>

Cuando el personal de la fábrica negó el acceso de los inspectores de la STSS el 28 de noviembre, tres de los líderes sindicales informaron ellos mismos a un gerente acerca del estado de protección de la junta directiva.<sup>101</sup> Los trabajadores de Dickies alegaron que la gerencia interrogó a los trabajadores sobre la afiliación sindical en ese entonces.<sup>102</sup> La compañía despidió inmediatamente a todos los integrantes de la junta directiva sindical, sin aprobación previa del tribunal.<sup>103</sup> La compañía también despidió a otros miembros del sindicato, entre ellos algunos

---

<sup>93</sup> SITEDIKHOSA, registro de la fundación del sindicato y de la elección de la junta directiva provisional, 3 de mayo de 1998.

<sup>94</sup> Certificado del acta de inspección del Jefe de Inspectores de la STSS, 12 de mayo de 1998. Certificado de la personería jurídica de SITEDIKHOSA, 23 de septiembre de 1998.

<sup>95</sup> Entrevista de la OTLA con un sindicalista de SITEDIKHOSA, julio de 2012.

<sup>96</sup> Carta de CUTH a la STSS en la que se solicitaban copias de los estatutos de SITRADIKHOSA, 25 de mayo de 2006.

<sup>97</sup> La Gaceta, No. 31,138, Sección B, Avisos Legales, 26 de octubre de 2006; No. 31.139, 27 de octubre de 2006; No. 31.140, 28 de octubre de 2006.

<sup>98</sup> Documento de SITEDHIKOSA que certifica la elección de la junta directiva, 10 de noviembre de 2006.

<sup>99</sup> Acta de inspección de la STSS en Dickies, 28 de noviembre de 2006.

<sup>100</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 5, 22 de agosto de 2012.

<sup>101</sup> Acta de inspección de la STSS en Dickies, 28 de noviembre de 2006.

<sup>102</sup> Acta de inspección de la STSS en Dickies, 28 de noviembre de 2006.

<sup>103</sup> Carta de despido de Dickies, 28 de noviembre de 2007; acta de inspección de la STSS en Dickies, 28 de noviembre de 2006; comunicado de prensa en solidaridad con SITEDIKHOSA emitido por la Federación Sindical de Trabajadores Democráticos de Honduras (FESITRADEH) y dirigido a la STSS y a la Asociación Hondureña de

que habían sido testigos de la notificación.<sup>104</sup> Los despidos comenzaron el 28 de noviembre de 2006 y continuaron aproximadamente durante dos semanas.<sup>105</sup>

La STSS ofreció sus servicios de mediación en el conflicto entre Dickies y los líderes sindicales despedidos, y el 29 de noviembre emitió una citación para que la gerencia compareciera en una sesión de conciliación.<sup>106</sup> La gerencia de Dickies declaró a la OTLA que nunca recibió ninguna citación de ese tipo y que Dickies no mantiene ningún registro de recursos humanos por más de cinco años.<sup>107</sup> Cuando la OTLA solicitó información al GDH sobre los esfuerzos de la STSS para obligar a la empresa a asistir a la conciliación, el GDH indicó que no había encontrado nada en sus archivos relacionado con dicha conciliación.<sup>108</sup>

El 4 de diciembre, un inspector de la STSS trató de investigar los despidos y de notificar a la empresa acerca de la reactivación del sindicato y los nombres de los dirigentes sindicales protegidos por el fuero sindical contra el despido.<sup>109</sup> El personal de la fábrica le negó el acceso, a pesar de que dos policías acompañaban al inspector al lugar de trabajo.<sup>110</sup> La OTLA solicitó que el GDH proporcionara todas las pruebas de los esfuerzos que había hecho la STSS para aplicar el fuero sindical en relación con los despidos de noviembre de 2006, pero el GDH indicó que no había encontrado nada en sus archivos relacionado con este caso.<sup>111</sup>

Aparentemente, el sindicalista pidió inspecciones relativas al cumplimiento de las leyes que protegen la libertad sindical en Dickies por lo menos en dos ocasiones, en diciembre de 2006 y a principios de enero de 2007.<sup>112</sup> A pesar de que los peticionarios proporcionaron a la OTLA copias de las solicitudes de diciembre y de enero que enviaron a la STSS, la GDH informó que no tenía ningún registro de esas solicitudes de inspección.<sup>113</sup> La Comunicación alega que los trabajadores despedidos aceptaron los pagos de indemnización de la empresa y no pidieron el reintegro ni el pago retroactivo porque consideraron que no tenían otra alternativa.<sup>114</sup>

---

Maquiladores (AHM), 4 de diciembre de 2006 (la OTLA no puede confirmar que la demanda fuese enviada en efecto a la STSS o a la AHM).

<sup>104</sup> Comunicado de prensa en solidaridad con SITEDIKHOSA emitido por la FESITRADEH y dirigido a la STSS y a la AHM, 4 de diciembre de 2006 (la OTLA no puede confirmar que la demanda fuese enviada en efecto a la STSS o a la AHM).

<sup>105</sup> La OTLA examinó numerosas cartas de despido de los miembros de SITEDHIKOSA.

<sup>106</sup> Citación de la STSS a Dickies para comparecer en la conciliación del 14 de diciembre de 2006, 29 de noviembre de 2006.

<sup>107</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Dickies, 18 de julio de 2012.

<sup>108</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 6, 22 de agosto de 2012.

<sup>109</sup> Acta de inspección de la STSS en Dickies, 5 de diciembre de 2006.

<sup>110</sup> Acta de inspección de la STSS en Dickies, 5 de diciembre de 2006.

<sup>111</sup> La OTLA solicitó todas las pruebas relativas a los empeños para aplicar el fuero sindical, incluida la respuesta de la STSS a la empresa que no dejó entrar a los inspectores apenas una semana antes. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, páginas 6 y 7, 22 de agosto de 2012.

<sup>112</sup> Solicitud de inspección de SITEDIKHOSA en Dickies, 11 de diciembre de 2006; solicitud de inspección de SITEDHIKOSA en Dickies, 3 de enero de 2007 (obsérvese que una solicitud se hizo en un formulario de la STSS y la otra en una carta dirigida a la directora Rosales, pero ninguna tiene sello de recibo de la STSS).

<sup>113</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012.

<sup>114</sup> Comunicación, página 14.



Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 11 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de la fábrica de Dickies.<sup>115</sup> En un informe de seguimiento, la STSS señaló que no encontró violaciones de la legislación laboral en la empresa.<sup>116</sup> Aunque la STSS era consciente de las alegaciones expuestas en la Comunicación en relación con los despidos de los sindicalistas de Dickies que gozaban de la protección, la STSS no investigó el cumplimiento de las leyes pertinentes a la libertad sindical, incluidas las leyes relacionadas con los despidos ilegales.<sup>117</sup>

### **3. Ceiba Textiles S. de R.L.**

Ceiba Textiles es una fábrica de prendas de vestir ubicada en Santa Bárbara, Honduras, en el Parque Industrial Green Valley. Su propietario y administrador es Delta Apparel, con sede en los Estados Unidos, y fabrica prendas con etiquetas de Delta y Wal-Mart.<sup>118</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con la libertad sindical cuando la empresa coaccionó a miembros del sindicato a renunciar a sus puestos de trabajo.<sup>119</sup>

Un acuerdo aprobado por la STSS entre la empresa y los trabajadores no sindicados, conocido como pacto colectivo, ha estado en vigor en la fábrica desde el año 2008.<sup>120</sup> En el marco del pacto colectivo, una coalición de representantes de los trabajadores se reúne regularmente con la gerencia para negociar beneficios y condiciones de trabajo.<sup>121</sup>

El 15 de febrero de 2010, 46 trabajadores fundaron el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ceiba Textiles (SITRAMCETEX), afiliado a la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y a la CUTH, a nivel nacional.<sup>122</sup>

El 2 de marzo de 2010, la FITH solicitó la asistencia de la STSS para notificar a Ceiba Textiles acerca de la fundación del sindicato.<sup>123</sup> El 10 de marzo de 2010, un inspector de la STSS fue a la fábrica para hacer efectiva la notificación; el Gerente de Recursos Humanos en Ceiba Textiles recibió el documento, pero se negó a firmar la notificación.<sup>124</sup> El mismo día, la STSS expidió una certificación de protección del estado de los 46 miembros fundadores de SITRAMCETEX.<sup>125,126</sup>

---

<sup>115</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Dickies, 11 de septiembre de 2012; informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>116</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>117</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>118</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Ceiba Textiles, 18 de julio de 2012.

<sup>119</sup> Comunicación, páginas 15 y 16.

<sup>120</sup> Pacto colectivo de Ceiba Textiles, 10 de marzo de 2008; registro de la STSS del pacto colectivo de Ceiba Textiles, 26 de agosto de 2008.

<sup>121</sup> Pacto colectivo de Ceiba Textiles, 10 de marzo de 2008; véase la página 80 relativa a los pactos colectivos bajo control patronal.

<sup>122</sup> Notificación de fundación de SITRAMCETEX a Ceiba Textiles, 15 de febrero de 2010; notificación de fundación de SITRAMCETEX a la STSS, 15 de febrero de 2010.

<sup>123</sup> Solicitud de inspección, a la STSS, en Ceiba Textiles, 2 de marzo de 2010.

<sup>124</sup> Registro de la STSS de entrega de los documentos de notificación de SITRAMCETEX, 10 de marzo de 2010.

<sup>125</sup> Certificación de la STSS de protección del estado de los miembros de SITRAMCETEX, 10 de marzo de 2010.

El 4 de marzo de 2010, la coalición de representantes de los trabajadores conforme al pacto colectivo solicitó oficialmente negociar la indemnización de los trabajadores que renunciaran voluntariamente.<sup>127</sup> Los representantes de los trabajadores y el Director de Recursos Humanos se reunieron el 17 de marzo en la oficina de Recursos Humanos de la empresa.<sup>128</sup> El resultado de la reunión fue una política que permite a cuatro trabajadores por mes dimitir de sus puestos de trabajo y recibir su indemnización completa, siempre y cuando den a la empresa un preaviso de dos meses y la empresa dé su aprobación.<sup>129</sup> La gerencia de Ceiba Textiles confirmó este proceso y la política resultante en una entrevista con la OTLA.<sup>130</sup>

La Comunicación asevera que todos los 46 miembros fundadores de SITRAMCETEX fueron llamados a reuniones privadas con la gerencia y presionados a renunciar conforme a la política de renuncia del 17 de marzo.<sup>131</sup> Un líder de SITRAMCETEX entrevistado por la OTLA declaró que a los trabajadores se les dijo que sólo si renunciaban voluntariamente a su trabajo podían recibir los beneficios por despido que se les adeudaban, que la gerencia ya había determinado la cantidad de sus beneficios y que iban a ser despedidos si no renunciaban voluntariamente.<sup>132</sup> La gerencia dijo a la OTLA que, si bien la política se limita normalmente a cuatro trabajadores al mes, permitió que un mayor número de participantes renunciara con indemnización durante los primeros meses de este programa.<sup>133</sup> La gerencia proporcionó a la OTLA cartas de renuncia firmadas por 41 de los 46 miembros de SITRAMCETEX. La mayoría se habían fechado entre el 17 y el 21 de marzo de 2010, aproximadamente una semana después de la fecha de notificación de la STSS relativa a SITRAMCETEX.<sup>134</sup> De acuerdo con la Comunicación, los dirigentes sindicales de FITH informaron a la STSS acerca de las renunciaciones supuestamente forzadas en agosto de 2010, pero la STSS no tomó ninguna medida de seguimiento.<sup>135</sup> El GDH declaró que no tiene registros de nadie que haya denunciado las renunciaciones ni de ninguna investigación de seguimiento.<sup>136</sup>

---

<sup>126</sup> El Artículo 517 del Código del Trabajo otorga esta protección especial a los miembros fundadores de un sindicato mientras esté pendiente la personería jurídica del mismo. A esos miembros no se les puede bajar de categoría, transferir ni despedir sin previa conclusión de justa causa por parte del Tribunal de Trabajo.

<sup>127</sup> En Honduras, conforme a los Artículos 112 y 113 del Código del Trabajo, los trabajadores que renuncien no tienen derecho al pago de indemnización; memorando de la coalición de los trabajadores de Ceiba Textiles para negociar los beneficios conforme al pacto colectivo, 4 de marzo de 2010.

<sup>128</sup> Acta de la reunión de la coalición/gerencia, 17 de marzo de 2010.

<sup>129</sup> Acta de la reunión de la coalición/gerencia, 17 de marzo de 2010; entrevista de la OTLA con la gerencia de Ceiba Textiles, 18 de julio de 2012.

<sup>130</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Ceiba Textiles, 18 de julio de 2012.

<sup>131</sup> Comunicación, página 15 (la Comunicación afirma incorrectamente que estos acontecimientos ocurrieron en abril en vez de marzo).

<sup>132</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Ceiba Textiles, julio de 2012.

<sup>133</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Ceiba Textiles, 18 de julio de 2012.

<sup>134</sup> Documentos de renuncia que la gerencia de Ceiba proporcionó a la OTLA.

<sup>135</sup> Comunicación, página 16; véanse las páginas 72 y 77 sobre las protecciones que se otorgan a los miembros fundadores de un sindicato y las represalias antisindicales, y la página 64 sobre la obligación que tiene la STSS de inspeccionar.

<sup>136</sup> La OTLA solicitó que el GDH proporcionara cualquier información relativa a su investigación del despido de los trabajadores que tenían protección del estado o cualquier prueba de investigación de supuestas violaciones de la libertad sindical. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 8, 22 de agosto de 2012.

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 7 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de Ceiba Textiles.<sup>137</sup> En un informe de seguimiento, la STSS señaló que no encontró violaciones de la legislación laboral en la empresa.<sup>138</sup> Aunque la STSS era consciente de las alegaciones expuestas en la Comunicación con respecto a renuncias forzadas de los sindicalistas protegidos en Ceiba Textiles, la STSS no investigó el cumplimiento de las leyes pertinentes a la libertad sindical, incluidas las leyes relacionadas con la injerencia patronal en el ejercicio de los derechos de los trabajadores.<sup>139</sup>

#### **4. A.tion Honduras, S.A. de C.V.**

A.tion es una fábrica de propiedad coreana ubicada en Choloma, Honduras, que produce prendas de vestir para las marcas de Foot Locker, Ecko y Zoo York.<sup>140</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con el despido ilegal, por parte de la empresa, de los miembros del sindicato.<sup>141</sup>

El 12 de junio de 2009, 68 trabajadores fundaron el Sindicato de Trabajadores de la Empresa A.tion (SITRATION).<sup>142</sup> En julio, los trabajadores solicitaron inspecciones a la STSS por lo que ellos consideraban un aumento ilícito de las cuotas de producción.<sup>143</sup> También pidieron a la STSS que notificara a la empresa acerca de la fundación del sindicato y los nombres de los 68 miembros fundadores de SITRATION, lo cual ponía oficialmente a los miembros bajo la protección del estado.<sup>144,145</sup> Un inspector de la STSS trató de entrar a la fábrica el 21, 22, 28 y 29 de julio.<sup>146</sup> Cada vez, el guardia de seguridad le dijo que no podía entrar porque el Gerente de

---

<sup>137</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Ceiba Textiles, 7 de septiembre de 2012. En las entrevistas de la OTLA con los trabajadores de Ceiba Textiles en julio de 2012, los trabajadores señalaron que la gerencia sigue valiéndose de represalias antisindicales.

<sup>138</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>139</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>140</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de A.tion, 18 de julio de 2012.

<sup>141</sup> Comunicación, páginas 16-19.

<sup>142</sup> Notificación a la STSS sobre la fundación del sindicato de SITRATION, 12 de junio de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009.

<sup>143</sup> Solicitud para que un inspector de la STSS notifique a A.tion sobre la formación de SITRATION, 11 de julio de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012.

<sup>144</sup> Solicitud para que un inspector de la STSS notifique a A.tion sobre la formación de SITRATION, 11 de julio de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012 (confirmando que, como se alega, el aumento de producción sería una violación de la ley por incumplimiento de contrato).

<sup>145</sup> El Artículo 517 del Código del Trabajo otorga esta protección especial a los miembros fundadores de un sindicato mientras esté pendiente la personería jurídica del mismo. A esos miembros no se les puede bajar de categoría, transferir ni despedir sin previa conclusión de justa causa por parte del Tribunal de Trabajo. Solicitud de un inspector de la STSS en A.tion, 21 de julio de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009.

<sup>146</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 29 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 28 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 22 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 21 de julio de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009.

Recursos Humanos no estaba en las instalaciones, aunque en tres de esas ocasiones el inspector confirmó que el Gerente de Recursos Humanos sí estaba en el lugar porque pidió a los trabajadores que estaban fuera de las puertas de la fábrica que llamaran a los trabajadores que estaban adentro de la fábrica para indagar sobre el paradero del Gerente.<sup>147</sup>

Desde finales de julio hasta principios de agosto de 2009, una "gran mayoría" de los 68 miembros fundadores de SITRATION fueron despedidos.<sup>148</sup> La Comunicación asevera que la mayoría de los trabajadores despedidos tomaron sus pagos de indemnización, creyendo que no tenían otra opción;<sup>149</sup> después de lo cual tanto la CGT como el Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC) intervinieron en nombre de los miembros de SITRATION.<sup>150</sup> Las comunicaciones entre esas dos organizaciones y los propietarios de la fábrica indican que los propietarios afirmaron no tener conocimiento del sindicato y que la disminución de la producción requería esos despidos correspondientes.<sup>151</sup> WRC informó a la empresa que "[no podía] aceptar que esas afirmaciones fuesen precisas", y afirmó que la empresa había despedido ilegalmente a los miembros fundadores del sindicato que estaban bajo la protección del estado.<sup>152</sup>

El 25 de agosto de 2009, el inspector que trató de hacer efectiva la notificación del sindicato en julio recomendó que A.tion fuese sancionada por negar el acceso de la STSS a la fábrica y obstruir las funciones del inspector.<sup>153</sup> Sin embargo, el GDH no tiene constancia de que la STSS haya aplicado la multa en ningún momento.<sup>154</sup> Además, no hay registros de que la STSS en algún momento haya informado al Tribunal de Trabajo competente que la empresa negara a los inspectores acceso a la fábrica.<sup>155</sup>

Además, el 7 y 12 de mayo y el 13 de junio de 2011, el personal de la fábrica volvió a negar el acceso a un inspector de la STSS que trataba de entregar una notificación no relacionada.<sup>156</sup> El

---

<sup>147</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 21 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 22 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 28 de julio de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009.

<sup>148</sup> Carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009. En una entrevista con la gerencia de A.tion, ésta le dijo a la OTLA que en el verano de 2009 se redujo el número de pedidos, lo cual dio lugar a despidos masivos. La OTLA examinó seis cartas de despido. Entrevista de la OTLA con la gerencia de A.tion, 18 de julio de 2012.

<sup>149</sup> Comunicación, página 18.

<sup>150</sup> El Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC) es una organización independiente de derechos laborales que monitorea las condiciones de trabajo en las fábricas de prendas de vestir en todo el mundo. WRC realiza investigaciones en los lugares de trabajo, expide informes públicos y ofrece asistencia a los trabajadores en cuestiones de derechos laborales.

<sup>151</sup> Carta del propietario de A.tion dirigida a Evangelina Argueta, 18 de agosto de 2009.

<sup>152</sup> Carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores al propietario de A.tion, página 3, 9 de septiembre de 2009; Código del Trabajo, Artículo 517.

<sup>153</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 25 de agosto de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009.

<sup>154</sup> La OTLA solicitó toda la información relacionada con la respuesta del GDH en el caso de A.tion, que no dejó entrar a la fábrica a los inspectores de la STSS. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 9, 22 de agosto de 2012; Código del Trabajo, Artículo 617(b).

<sup>155</sup> La OTLA solicitó toda la información relacionada con la respuesta del GDH en el caso de A.tion, que no dejó entrar a la fábrica a los inspectores de la STSS. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 9, 22 de agosto de 2012; Código del Trabajo, Artículo 617(b).

<sup>156</sup> Acta de inspección de la STSS en A.tion, 4 de junio de 2011.

GDH informó que no tiene constancia de que alguna vez haya multado a la empresa por negar el acceso o notificado a los tribunales acerca de las negativas, como lo requiere el Código del Trabajo.<sup>157</sup>

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 11 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de la fábrica A.tion.<sup>158</sup> En un informe de seguimiento, la STSS señaló que no encontró violaciones de la legislación laboral en la empresa.<sup>159</sup> Aunque la STSS era consciente de las alegaciones expuestas en la Comunicación en relación con los despidos de sindicalistas en A.tion, la STSS no investigó el cumplimiento de las leyes pertinentes a la libertad sindical, incluidas las leyes relacionadas con despidos ilegales o represalias antisindicales.<sup>160</sup>

## **5. Pinehurst Manufacturing, Inc.**

Pinehurst es una fábrica de prendas de vestir de propiedad estadounidense ubicada en San Pedro Sula, Honduras, con aproximadamente 1.200 empleados.<sup>161</sup> La fábrica produce prendas para las marcas de Nike, Adidas, Armani, Kenneth Cole y Calvin Klein, entre otras.<sup>162</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con violaciones de la libertad sindical derivadas de la formación en la fábrica de un sindicato bajo control patronal, ni tampoco las leyes relacionadas con condiciones de trabajo aceptables.<sup>163</sup>

### **a. Libertad sindical y negociación colectiva**

En 2010, los empleados de Pinehurst comenzaron a reunirse con la CGT para formar un sindicato.<sup>164</sup> El 14 de agosto, los trabajadores fundaron el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pinehurst (SITRAPINEHURST).<sup>165</sup> Poco después, la gerencia comenzó a tomar represalias contra los miembros del sindicato, incluso el despido de sus miembros fundadores.<sup>166</sup>

---

<sup>157</sup> La OTLA solicitó toda la información relacionada con la respuesta del GDH en el caso de A.tion, que no dejó entrar a la fábrica a los inspectores de la STSS. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 9, 22 de agosto de 2012; Código del Trabajo, Artículo 617(b).

<sup>158</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 11 de septiembre de 2012.

<sup>159</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>160</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>161</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Pinehurst, 18 de julio de 2012.

<sup>162</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Pinehurst, 18 de julio de 2012.

<sup>163</sup> Comunicación, páginas 19-24.

<sup>164</sup> Comunicación, página 19 (dice que los trabajadores comenzaron a sindicarse en agosto); Asociación para el Trabajo Justo, “Informe de Monitoreo Externo Independiente,” (Código de Fábrica 53002912021), 26-27 de octubre de 2010 (dice que los trabajadores comenzaron a sindicarse en julio); Informe Final de COVERCO, “Evaluación Independiente sobre la Libertad Sindical en Pinehurst Manufacturing”, diciembre de 2010 (dice que los trabajadores comenzaron a sindicarse en mayo).

<sup>165</sup> Registro de la asamblea fundadora de SITRAPINEHURST, 14 de agosto de 2010.

<sup>166</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, 13 de julio de 2012.

El 6 de septiembre de 2010, el sindicato solicitó que la STSS colaborara con él en la notificación a Pinehurst relativa a la fundación del sindicato.<sup>167</sup> También a principios de septiembre, el Centro de Derechos de Mujeres (CDM) solicitó que la STSS investigara a Pinehurst por numerosas y presuntas violaciones del Código del Trabajo, incluido el despido de los trabajadores involucrados en la fundación del sindicato.<sup>168</sup> En octubre, la STSS realizó una inspección general. Sin embargo, los despidos de los miembros fundadores del sindicato no se abordan en el acta de inspección resultante.<sup>169</sup> Asimismo, el informe no indica si el inspector de la STSS intentó entregar la notificación de la fundación de SITRAPINEHURST a la gerencia, conforme a lo solicitado por el sindicato en septiembre.<sup>170</sup>

La STSS recibió los papeles de SITRAPINEHURST para solicitar oficialmente la personería jurídica para el sindicato el 28 de octubre de 2010<sup>171</sup> y aprobó oficialmente esa personería jurídica el 26 de noviembre.<sup>172</sup>

Según un informe de WRC, en octubre de 2010 la gerencia invitó a los trabajadores a asistir, con gastos de transporte pagados, a una reunión relativa a la reactivación de un segundo sindicato, conocido con el nombre de Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Costura y Similares (SITRAINCOSI).<sup>173</sup> El informe de WRC concluyó que la gerencia de Pinehurst "inició el establecimiento y dirigió el desarrollo del sindicato Sitraincosi como órgano rival de Sitrapinehurst bajo control patronal..."<sup>174</sup> Las entrevistas de la OTLA con los trabajadores y los observadores externos confirmaron que, en general, los trabajadores consideran a SITRAINCOSI como un sindicato bajo control patronal.<sup>175</sup>

SITRAINCOSI presentó documentos a la STSS relativos a su nueva junta directiva el 26 de octubre de 2010.<sup>176</sup> Dos días después, la STSS notificó a la gerencia de Pinehurst acerca de la reactivación de SITRAINCOSI y los nombres de los miembros de la junta directiva de SITRAINCOSI.<sup>177</sup>

---

<sup>167</sup> SITRAPINEHURST solicitó a la STSS una inspección, 6 de septiembre de 2010.

<sup>168</sup> Los detalles de esta solicitud y la inspección posterior se describen en la sección (b) a continuación. Solicitud del CDM de una inspección de la STSS, en nombre de los trabajadores de Pinehurst, 8 de septiembre de 2010.

<sup>169</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010.

<sup>170</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010.

<sup>171</sup> Solicitud de personería jurídica de SITRAPINEHURST, 27 de octubre de 2010.

<sup>172</sup> Registro de la STSS de la personería jurídica de SITRAPINEHURST, 26 de noviembre de 2010.

<sup>173</sup> WRC realizó una investigación tras recibir una queja de SITRAPINEHURST en agosto de 2010. Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, "Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)", 13 de julio de 2012 (afirma que la reunión tuvo lugar el 18 de octubre, en la página 10); Informe Final de COVERCO, "Evaluación Independiente sobre la Libertad Sindical en Pinehurst Manufacturing", diciembre de 2010 (afirma que la reunión tuvo lugar el 20 de octubre y en la página 7 afirma que el documento de SITRAINCOSI se había antedatado).

<sup>174</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, "Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)", página 5, 13 de julio de 2012.

<sup>175</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Pinehurst, julio de 2012; entrevista de la OTLA con un funcionario de COVERCO, 18 de octubre de 2012; entrevista de la OTLA con el personal de WRC, 2 de agosto de 2012.

<sup>176</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, "Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)", 13 de julio de 2012; solicitud de SITRAINCOSI relativa a cambio en la junta directiva, 26 de octubre de 2010.

<sup>177</sup> Registro de la STSS de la entrega del documento a Pinehurst, 28 de octubre de 2010; entrevista de la OTLA con un inspector de la STSS.

Los días 26 y 27 de octubre de 2010, la Asociación para el Trabajo Justo (FLA)<sup>178</sup> llevó a cabo una auditoría en Pinehurst y emitió un informe.<sup>179</sup> Los investigadores encontraron "pruebas no corroboradas de incumplimiento" con los requisitos de Libertad Sindical del Código de Conducta de la FLA respecto a la injerencia patronal, listas negras y procedimientos adecuados de reclamación.<sup>180</sup> A la luz de estos hallazgos, la FLA encargó a la empresa guatemalteca Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO)<sup>181</sup> que llevara a cabo una investigación más exhaustiva, la cual se realizó entre el 28 de noviembre y el 4 de diciembre de 2010 y dio lugar a un informe (los hallazgos pertinentes se citan más adelante).<sup>182</sup>

El 1 de noviembre de 2010, la STSS notificó a SITRAINCOSI que dos de los miembros de la junta directiva no habían trabajado en Pinehurst durante los seis meses requeridos para ser elegibles para cargos directivos en el sindicato.<sup>183</sup> El 10 de noviembre, SITRAINCOSI envió nuevas cartas de constancia de antigüedad de los dos trabajadores emitidas por el Departamento de Recursos Humanos en Pinehurst y afirmó que las fechas en los originales eran erróneas.<sup>184</sup> Cinco días más tarde, la STSS aceptó los nuevos documentos y dio su aprobación a la junta directiva de SITRAINCOSI.<sup>185</sup>

La OTLA entrevistó a trabajadores de Pinehurst quienes declararon que era bien sabido que los dos trabajadores en cuestión no habían estado empleados en Pinehurst durante los seis meses completos antes de su elección a la junta directiva.<sup>186</sup> El informe de COVERCO concluyó que Pinehurst proporcionó información falsa a la STSS en relación con las cartas de constancia de antigüedad y que uno de los empleados en cuestión estaba fuera de la unidad de negociación.<sup>187</sup>

---

<sup>178</sup> La Asociación para el Trabajo Justo (FLA) es una organización internacional sin fines de lucro que trabaja en estrecha colaboración con universidades, grupos de la sociedad civil y el sector privado para promover las prácticas laborales justas en múltiples sectores de empleo.

<sup>179</sup> Declaración de la FLA sobre la reparación en Pinehurst Manufacturing en Honduras, 4 de mayo de 2011; FLA, "Informe de Monitoreo Externo Independiente", Código de Fábrica 53002912021, 26 y 27 de octubre de 2010.

<sup>180</sup> Además, la FLA constató otras violaciones durante su auditoría, entre ellas el incumplimiento con el Código de Conducta de la FLA y con las leyes hondureñas relativas a seguridad y salud ocupacional, discriminación y cuidados infantiles. Asociación para el Trabajo Justo, "Informe de Monitoreo Externo Independiente", Código de Fábrica 53002912021, 26 y 27 de octubre de 2010.

<sup>181</sup> La Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) es una organización guatemalteca sin fines de lucro que monitorea el cumplimiento de las normas laborales en las industrias principales de Centroamérica dedicadas a la exportación. COVERCO trabaja con patronos particulares para realizar auditorías e investigaciones en los lugares de trabajo.

<sup>182</sup> Declaración de la FLA sobre la reparación en Pinehurst Manufacturing en Honduras, 4 de mayo de 2011; Informe Final de COVERCO, "Evaluación Independiente sobre la Libertad Sindical en Pinehurst Manufacturing", diciembre de 2010.

<sup>183</sup> Evaluación por el Departamento de Organizaciones Sociales de la STSS de la solicitud de SITRAINCOSI relativa al registro de la junta directiva, 1 de noviembre de 2010.

<sup>184</sup> Carta de SITRAINCOSI a la STSS, 10 de noviembre de 2010; cartas de antigüedad de dos miembros de la junta directiva de SITRAINCOSI, 20 de octubre de 2010 (que afirman que la contratación ocurrió en marzo y agosto de 2009); cartas de antigüedad de los miembros de la junta directiva de SITRAINCOSI, 20 de octubre de 2010 (la fecha de contratación de uno es de agosto de 2010 y la fecha del otro está en blanco).

<sup>185</sup> Decisión de la Dirección General de la STSS de registrar a la junta directiva de SITRAINCOSI, 15 de noviembre de 2010.

<sup>186</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Pinehurst, julio de 2012.

<sup>187</sup> Informe Final de COVERCO, "Evaluación Independiente sobre la Libertad Sindical en Pinehurst Manufacturing", páginas 8 y 9, diciembre de 2010.

La Comunicación alega que el 15 de noviembre de 2010, el CDM escribió a la STSS expresando su inquietud de que un nuevo sindicato patrocinado por la gerencia se había formado dentro de la planta, lo cual sería en contravención de ley hondureña.<sup>188</sup>

El 2 y 6 de diciembre de 2010, SITRAINCOSI presentó una solicitud de negociación colectiva a Pinehurst.<sup>189</sup> SITRAPINEHURST presentó su propia solicitud de negociación colectiva el 13 de diciembre.<sup>190</sup> En el marco del Código del Trabajo, sólo un contrato colectivo puede estar en vigor en el lugar de trabajo.<sup>191</sup> El 20 de diciembre, la empresa envió una carta a la STSS en la que pedía asistencia para decidir cuál sindicato tenía derechos de negociación colectiva.<sup>192</sup> El 4 de enero de 2011, después de la emisión de los informes de COVERCO y WRC, SITRAINCOSI retiró su solicitud de negociación e informó a la empresa que se había disuelto.<sup>193</sup>

El 10 de enero de 2011, la compañía reintegró a los cinco miembros fundadores de SITRAPINEHURST que habían sido despedidos en agosto de 2010.<sup>194</sup> La gerencia de Pinehurst se reunió con SITRAPINEHURST el 14 de enero de 2011, y la empresa accedió a reconocer al sindicato y a negociar con él.<sup>195</sup> Las partes iniciaron oficialmente el proceso de negociación colectiva el 11 de febrero.<sup>196</sup> La fase de negociación directa terminó en un punto muerto el 17 de junio de 2011<sup>197</sup> y una fase de mediación facilitada por la STSS comenzó el 4 de julio.<sup>198</sup> Asimismo, el 2 de agosto de 2011, Pinehurst anunció una reducción de 24 por ciento en el número de pedidos y los despidos proporcionales. A lo largo del mes siguiente, aproximadamente 160 trabajadores de Pinehurst fueron despedidos, incluidos siete de los dieciséis negociadores sindicales de SITRAPINEHURST y 91 miembros del sindicato.<sup>199</sup>

---

<sup>188</sup> Comunicación, página 20; véase la página 81 de este informe donde la OTLA aborda el tema de los sindicatos bajo control patronal.

<sup>189</sup> Informe Final de COVERCO, “Evaluación Independiente sobre la Libertad Sindical en Pinehurst Manufacturing”, diciembre de 2010.

<sup>190</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, página 23, 13 de julio de 2012; solicitud de SITRAPINEHURST a Pinehurst relativa a la negociación colectiva, 14 de diciembre de 2010.

<sup>191</sup> Código del Trabajo, Artículo 53.

<sup>192</sup> Carta de Pinehurst a la STSS, 20 de diciembre de 2010; entrevista de la OTLA con la gerencia de Pinehurst, 18 de julio de 2012.

<sup>193</sup> Carta de SITRAINCOSI a Pinehurst relativa a la decisión de disolución de SITRAINCOSI, 4 de enero de 2011; Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, 13 de julio de 2012.

<sup>194</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, página 17, 13 de julio de 2012; registro de la STSS pertinente a la recontratación de los trabajadores de Pinehurst, 10 de enero de 2011.

<sup>195</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, página 17, 13 de julio de 2012.

<sup>196</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, página 23, 13 de julio de 2012.

<sup>197</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, página 23, 13 de julio de 2012.

<sup>198</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, página 23, 13 de julio de 2012.

<sup>199</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, “Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)”, página 19, 13 de julio de 2012.



Las sesiones de mediación se celebraron del 25 de octubre de 2011 al 12 de junio de 2012, cuando la mediación se declaró infructuosa.<sup>200</sup> Sin embargo, en cierto momento a finales de agosto o principios de septiembre de 2012, las partes firmaron un contrato colectivo.<sup>201</sup> En agosto de 2014, la empresa reconoció las actividades antisindicales anteriores y reafirmó su compromiso de trabajar con el sindicato, incluso mediante la sustitución de los gerentes responsables de las acciones descritas anteriormente.<sup>202</sup>

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 12 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de Pinehurst.<sup>203</sup> En un informe de seguimiento la STSS señaló que no encontró violaciones de la legislación laboral en la empresa.<sup>204</sup> Aunque la STSS era consciente de las alegaciones expuestas en la Comunicación en relación con los despidos de los sindicalistas protegidos y la injerencia patronal en las actividades sindicales en Pinehurst, la STSS no investigó el cumplimiento de las leyes pertinentes a la libertad sindical, incluidas las leyes relacionadas con los despidos ilegales.<sup>205</sup>

### **b. Condiciones de trabajo aceptables**

En agosto de 2010, los trabajadores de Pinehurst comenzaron a pedir que la STSS realizara inspecciones relativas a las denuncias de pago incorrecto de salarios, maltrato verbal de los trabajadores y violaciones de la seguridad y salud ocupacional.<sup>206</sup> La STSS trató de realizar tres inspecciones, pero el personal de la fábrica no permitió que el inspector entrara a la fábrica.<sup>207</sup> Por lo menos uno de los informes de inspección de la STSS recomendó transferir el asunto al Inspector General de la STSS en Tegucigalpa y sancionar a la empresa por obstruir una investigación de la STSS.<sup>208</sup> Cuando la OTLA solicitó información para saber si la STSS había dado seguimiento a la recomendación de sancionar a la empresa por denegar el acceso a un inspector de trabajo, el GDH respondió que había "aplicado de manera efectiva una multa", pero la multa que el GOH cita en su respuesta se impuso después de haber transcurrido más de un año, en octubre de 2011 y, según parece, era porque la empresa no había pagado las horas extras

---

<sup>200</sup> Evaluación del Consorcio de Derechos de los Trabajadores, "Conclusiones, Recomendaciones y Estatus en Pinehurst Manufacturing (Honduras)", página 24, 13 de julio de 2012.

<sup>201</sup> Mensaje electrónico enviado a la OTLA por la gerencia de Pinehurst, 7 de septiembre de 2012.

<sup>202</sup> Reunión de un representante del Gobierno de los EE.UU. con el Gerente General de Pinehurst, 20 de agosto de 2014.

<sup>203</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Pinehurst, 12 de septiembre de 2012.

<sup>204</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>205</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>206</sup> Solicitud de los trabajadores a la STSS para que ésta realizara una inspección en Pinehurst, 6 de agosto de 2010; solicitud de los trabajadores a la STSS para que ésta realizara una inspección en Pinehurst, 10 de agosto de 2010.

<sup>207</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Pinehurst, 16 de agosto de 2010; acta de inspección registrada de la STSS en Pinehurst, 18 de agosto de 2010; acta de inspección registrada de la STSS en Pinehurst, 25 de agosto de 2010; Informe Final de COVERCO, "Evaluación Independiente sobre la Libertad Sindical en Pinehurst Manufacturing", diciembre de 2010. Comunicación, en las páginas 19-20 se alegan dos casos más de intento de inspecciones pero la OTLA no recibió ninguna corroboración.

<sup>208</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Pinehurst, 25 de agosto de 2010.

y no porque se había negado el acceso al inspector de la STSS.<sup>209</sup> La respuesta del GOH tampoco indica que la STSS informara al correspondiente Tribunal de Trabajo sobre las denegaciones de acceso.<sup>210</sup>

Como se mencionó anteriormente, a principios de septiembre de 2010, SITRAPINEHURST y el CDM solicitaron que la STSS investigara las denuncias de pago incorrecto de salarios, el maltrato verbal de los trabajadores y las violaciones de la seguridad y salud ocupacional.<sup>211</sup> De acuerdo con la Comunicación, la STSS sí hizo dos intentos ese mes de realizar inspecciones en base a esas peticiones, pero de nuevo se le negó el acceso al lugar de trabajo.<sup>212</sup> El GDH informó que no tenía ningún registro de que a los inspectores se les hubiese negado el acceso en esa fecha.<sup>213</sup>

El 5 de octubre de 2010, tres inspectores de la STSS obtuvieron acceso para realizar una inspección general de la fábrica de Pinehurst.<sup>214</sup> El acta de esa inspección documentó la falta de pago de horas extras a 598 trabajadores durante un período de dos meses y ordenó que la empresa pagara a los trabajadores la prima por horas extras equivalente al 25 por ciento por hora, por un total de HNL 453.433 (US\$ 21.778) en un plazo de tres días hábiles.<sup>215</sup> El informe también constató que Pinehurst violó el Artículo 187 del Reglamento de Seguridad Social al deducir de los salarios el tiempo que los trabajadores habían pasado en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), institución de atención de salud pública.<sup>216</sup> El informe no indica si la STSS inspeccionó las cuestiones de seguridad y salud ocupacional que plantearon el CDM y los trabajadores de Pinehurst. La STSS notificó a la empresa sus conclusiones y órdenes relativas al pago de las horas extras y a las deducciones salariales el 7 de diciembre de 2010.<sup>217</sup>

El 9 de febrero de 2011, la STSS realizó una nueva inspección y constató que la empresa no había pagado a los trabajadores los salarios atrasados que les adeudaba y seguía sin pagar las horas extras, como lo dispone ley.<sup>218</sup> La STSS decidió imponer una multa el 23 de marzo de 2011.<sup>219</sup> El 26 de octubre de 2011, más de un año después de la fecha de la inspección inicial, la STSS impuso oficialmente una multa de HNL 10.000 (US\$ 480) por la violación relativa a las

---

<sup>209</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, páginas 10-11, 22 de agosto de 2012; Decisión del Inspector General de la STSS relativa a Pinehurst, 26 de octubre de 2011.

<sup>210</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, páginas 10-11, 22 de agosto de 2012.

<sup>211</sup> Decisión de los Servicios Legales de la STSS relativa a Pinehurst, 23 de marzo de 2011; solicitud del CDM para que la STSS realizara una inspección en Pinehurst, 8 de septiembre de 2010.

<sup>212</sup> Comunicación, página 20.

<sup>213</sup> La OTLA solicitó información al GDH sobre su respuesta a las denegaciones de acceso a los inspectores de trabajo en septiembre de 2010, pero el GDH indicó que no tenía ningún registro de esas denegaciones. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 10, 22 de agosto de 2012.

<sup>214</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010.

<sup>215</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 10, 22 de agosto de 2012.

<sup>216</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010.

<sup>217</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 10, 22 de agosto de 2012.

<sup>218</sup> Decisión de los Servicios Legales de la STSS relativa a Pinehurst, 23 de marzo de 2011; acta de reinspección de la STSS en Pinehurst, 9 de febrero de 2011; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 10, 22 de agosto de 2012.

<sup>219</sup> Decisión de los Servicios Legales de la STSS relativa a Pinehurst, 23 de marzo de 2011.

horas extras y las deducciones ilegales constatadas en la inspección del 5 de octubre de 2010.<sup>220</sup> Pinehurst pagó la multa el 2 de mayo de 2012.<sup>221</sup> En julio de 2012, el CDM informó a la OTLA que los trabajadores todavía no habían recibido los salarios atrasados a pesar de la orden de la STSS del 7 de diciembre de 2010.<sup>222</sup>

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 12 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de Pinehurst.<sup>223</sup> En un informe de seguimiento, la STSS señaló que no encontró violaciones de la legislación laboral en la empresa.<sup>224</sup> Aunque las violaciones relativas a las horas extras no pagadas y las deducciones salariales ilegales en contravención del Artículo 187 del Reglamento de Seguridad Social habían sido objeto de las inspecciones y multas anteriores de la STSS, la inspección de 2012 no investigó si Pinehurst había pagado a los trabajadores los salarios atrasados conforme a su orden del 7 de diciembre de 2010.<sup>225</sup>

## **6. Petrallex S. de R.L.**

Petrallex es una empresa fabricante de prendas de vestir de propiedad estadounidense ubicada en el Parque Industrial Zip Búfalo en Villanueva, Honduras. Produce prendas para Family Dollar, Aeropostale, National Wholesale y Prime Life.<sup>226</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con el despido ilegal por parte de la compañía de más de 100 sindicalistas en 2007 y 2008.<sup>227</sup>

El 24 de junio de 2006, un grupo de trabajadores de Petrallex fundó el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Petrallex (SITRAPETRALEX).<sup>228</sup> El mismo día, el sindicato eligió a una (primera) junta directiva provisional integrada por seis trabajadores.<sup>229</sup> El sindicato solicitó la personería jurídica el 16 de agosto de 2006.<sup>230</sup> El 7 de mayo de 2007, la STSS otorgó personería jurídica al sindicato.<sup>231</sup> De acuerdo con la Comunicación, los miembros de SITRAPETRALEX eligieron a su (segunda) junta directiva permanente el 12 de mayo.<sup>232</sup>

Evangelina Argueta, coordinadora de la región noroeste de la CGT y principal organizadora de SITRAPETRALEX, solicitó que un inspector de la STSS verificara que los miembros de la

---

<sup>220</sup> Decisión del Inspector General de la STSS relativa a Pinehurst, 26 de octubre de 2011.

<sup>221</sup> Recibo de Pinehurst por el pago de HNL 10.000 emitido por la Secretaría de Finanzas de Honduras, 2 de mayo de 2012.

<sup>222</sup> Entrevista de la OTLA con el CDM, 17 de julio de 2012.

<sup>223</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Pinehurst, 12 de septiembre de 2012.

<sup>224</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>225</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>226</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Petrallex, 18 de julio de 2012.

<sup>227</sup> Comunicación, páginas 6-13.

<sup>228</sup> Acta de fundación y registro de elección de los líderes de SITRAPETRALEX, 24 de junio de 2006.

<sup>229</sup> Acta de fundación y registro de elección de los líderes de SITRAPETRALEX, 24 de junio de 2006.

<sup>230</sup> Recibo de la STSS de la solicitud de personería jurídica de SITRAPETRALEX, 16 de agosto de 2006.

<sup>231</sup> Certificación de la STSS de la personería jurídica de SITRAPETRALEX, 7 de mayo de 2007.

<sup>232</sup> Comunicación, página 6.

segunda junta directiva del sindicato tenían suficiente antigüedad en Petrallex y eran idóneos para asumir sus cargos, una de las medidas que requiere la STSS para validar la idoneidad de los líderes sindicales y tener derecho al fuero sindical.<sup>233</sup> El 4 de junio de 2007, un inspector trató de responder a esa petición, pero el personal de la fábrica le negó la entrada. El inspector confirmó la antigüedad de los trabajadores al verificar las fechas de inicio en el empleo impresas en las tarjetas de identidad de los trabajadores, emitidas por la empresa, cuando éstos salían de las instalaciones.<sup>234</sup> El inspector redactó un informe y recomendó una multa por haber negado el acceso, pero el GDH no pudo encontrar ningún registro de que la directora regional de la STSS hubiese dado seguimiento a la solicitud de imposición de la multa o notificado al Tribunal de Trabajo competente que la empresa había impedido la labor de un inspector.<sup>235</sup>

Entre el 6 y el 8 de junio de 2007, Petrallex despidió a los seis miembros de la junta directiva permanente de SITRAPETRALEX por "reestructuración de la plantilla."<sup>236</sup> Poco después, los trabajadores presentaron una demanda contra la compañía en la que impugnaban su despido; este caso aún estaba pendiente en el momento en que se presentó la Comunicación.<sup>237</sup>

El 30 de junio de 2007, SITRAPETRALEX eligió a una tercera junta directiva. El 25 de julio, Evangelina Argueta se reunió con la directora regional de la STSS en San Pedro Sula.<sup>238</sup> Argueta pidió que la fábrica y los trabajadores no fuesen identificados en los registros de la STSS hasta después de que la junta recibiera de la STSS la protección del fuero sindical para evitar que Petrallex se enterara de sus nombres y los despidiera antes de recibir esa protección.<sup>239</sup> Rosales estuvo de acuerdo. Argueta volvió al día siguiente y se reunió con la jefa regional de inspectores de la STSS en San Pedro Sula.<sup>240</sup> La jefa regional de inspectores supuestamente escribió los nombres de los trabajadores en los registros de la STSS,<sup>241</sup> y afirmó a la OTLA, durante una entrevista, que Rosales no había solicitado el anonimato en ese entonces.<sup>242</sup> Sin embargo, en una entrevista por separado con la OTLA, Rosales confirmó que ella había pedido el anonimato en los registros como se describe en la Comunicación.<sup>243</sup>

Argueta y el inspector fueron a la fábrica el 25 de julio de 2007 para verificar que los miembros de la tercera junta directiva del sindicato tuvieran suficiente antigüedad para cumplir con los

---

<sup>233</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 4 de junio de 2007.

<sup>234</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 4 de junio de 2007.

<sup>235</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 2, 22 de agosto de 2012.

<sup>236</sup> La OTLA examinó las cartas de despido de cada uno de los miembros de la junta directiva. Estos despidos ocurrieron antes de que el sindicato pudiese completar los trámites de certificación para su junta directiva permanente; sin embargo, la protección es retroactiva a partir de la fecha de las elecciones. Solicitud que presentó SITRAPETRALEX a la STSS para el registro de la junta directiva, 6 de junio de 2007; cartas de despido de Petrallex, junio de 2007; Código del Trabajo, Artículo 516.

<sup>237</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de Petrallex, julio de 2012; preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012; mensaje electrónico de la OTLA a Evangelina Argueta, 10 de octubre de 2012.

<sup>238</sup> Si bien la Comunicación afirma que estos acontecimientos ocurrieron los días 24, 25 y 26 de julio de 2007, el examen de los documentos por parte de la OTLA indica que ocurrieron los días 25, 26 y 27 de julio de 2007. Queja de la CGT presentada contra el Jefe de Inspectores de la STSS en San Pedro Sula (SPS), 6 de agosto de 2007.

<sup>239</sup> Queja de la CGT presentada contra el Jefe de Inspectores de la STSS en SPS, 6 de agosto de 2007; entrevista de la OTLA con un trabajador de Petrallex, julio de 2012.

<sup>240</sup> Queja de la CGT presentada contra el Jefe de Inspectores de la STSS en SPS, 6 de agosto de 2007.

<sup>241</sup> Comunicación, página 8.

<sup>242</sup> Entrevista de la OTLA con la inspectora [REDACTED], 16 de julio de 2012.

<sup>243</sup> Entrevista de la OTLA con un antiguo Director Regional de la STSS en SPS, 16 de julio de 2012.

requisitos necesarios para ocupar sus cargos, pero se les negó nuevamente el acceso al lugar.<sup>244</sup> El inspector verificó la antigüedad de los miembros de la junta directiva a la salida de la fábrica al comprobar las fechas de inicio en el empleo impresas en las tarjetas de identidad de los trabajadores, emitidas por la empresa.<sup>245</sup> El GDH informó que el inspector redactó un informe y recomendó una multa, pero que no había ningún registro de que la directora regional de la STSS hubiese solicitado la imposición de la multa o notificado al Tribunal de Trabajo competente que la empresa había impedido la labor de un inspector.<sup>246</sup>

Más tarde ese mismo día, Argueta regresó a la fábrica y se enteró de que la empresa había despedido a tres de los seis miembros de la junta directiva, de nuevo por "reestructuración de la plantilla" y sin autorización previa del tribunal.<sup>247</sup> La empresa despidió a los otros tres miembros de la junta directiva en los días siguientes en las mismas circunstancias.<sup>248</sup> El 30 de julio de 2007, la STSS certificó a la tercera junta directiva, activando con carácter retroactivo su protección del fuero sindical, conforme al Artículo 516 del Código del Trabajo, a partir de la fecha de elección de los miembros de la junta directiva.<sup>249</sup>

El 27 de julio de 2007, Argueta abordó a Rosales para que presentara una denuncia contra la jefa regional de inspectores con respecto a los trabajadores despedidos, alegando que la jefa regional de inspectores divulgó sus nombres a la empresa.<sup>250</sup> El examen que hizo la OTLA de los registros fotocopiados de la STSS reveló que los nombres en el libro mayor oficial de la STSS habían sido borrados, pero ni la STSS ni la OTLA pudieron determinar de forma concluyente cuándo ni por qué.<sup>251</sup> El 6 de agosto, Argueta presentó una denuncia oficial contra la jefa regional de inspectores de la sede de la STSS.<sup>252</sup> Los registros de la audiencia muestran que un investigador entrevistó a ambas partes y examinó los documentos pertinentes.<sup>253</sup> El escrito de contestación de la jefa regional de inspectores disputa todos los hechos alegados, salvo que ella misma borró los nombres en los registros de la STSS, pero que lo hizo ante la insistencia de Argueta.<sup>254</sup> De acuerdo con el GDH, no había pruebas suficientes de falta grave y la STSS

---

<sup>244</sup> Certificación de la STSS relativa a la constancia de antigüedad de los líderes de SITRAPETRALEX, 25 de julio de 2007.

<sup>245</sup> Certificación de la STSS relativa a la constancia de antigüedad de los líderes de SITRAPETRALEX, 25 de julio de 2007.

<sup>246</sup> La OTLA solicitó información al GDH sobre su respuesta ante las denegaciones de acceso al inspector por parte de Petralex, pero el GDH no pudo encontrar ningún registro de que se hubiese impuesto multa o notificado a los tribunales. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 2, 22 de agosto de 2012.

<sup>247</sup> La OTLA examinó documentos que confirman que cada uno de esos trabajadores formaba parte de la junta directiva y había sido despedido según lo alegado. Certificación de la STSS relativa a la constancia de antigüedad de los líderes de SITRAPETRALEX, 25 de julio de 2007; cartas de despido de Petralex, junio y julio de 2007.

<sup>248</sup> La OTLA examinó documentos que confirman que cada uno de esos trabajadores formaba parte de la junta directiva y había sido despedido según lo alegado. Certificación de la STSS relativa a la constancia de antigüedad de los líderes de SITRAPETRALEX, 25 de julio de 2007; cartas de despido de Petralex, junio y julio de 2007.

<sup>249</sup> Certificación de la STSS relativa a la junta directiva de SITRAPETRALEX, 30 de julio de 2007.

<sup>250</sup> Queja de la CGT presentada contra el Jefe de Inspectores de la STSS en SPS, 6 de agosto de 2007; informe de la audiencia de la STSS, 6 de septiembre de 2007; ratificación de la queja por la CGT, 5 de septiembre de 2007.

<sup>251</sup> La OTLA recibió una fotocopia de la lista en cuestión y, en efecto, parece que los nombres de los trabajadores se habían eliminado. Lista escrita a mano y sin fechar.

<sup>252</sup> Queja de la CGT presentada contra el Jefe de Inspectores de la STSS en SPS, 6 de agosto de 2007.

<sup>253</sup> Informe de la audiencia de la STSS, 6 de septiembre de 2007.

<sup>254</sup> Constancia de los documentos de defensa, 7 de septiembre de 2007.

sancionó a la jefa regional de inspectores de acuerdo con la Ley de Servicio Civil; esta persona ya no es jefa de inspectores.<sup>255</sup>

El sindicato eligió a una cuarta junta directiva el 25 de agosto de 2007, que la STSS certificó el 17 de octubre de 2007.<sup>256</sup> El 2 de noviembre, uno de los líderes sindicales pidió que un inspector de la STSS notificara a Petrallex sobre la situación legal del sindicato y los nombres de los miembros de la junta directiva protegidos por el fuero sindical.<sup>257</sup> Los días 8 y 12 de noviembre, el personal de la fábrica no dejó entrar al inspector de la STSS mientras trataba de notificar a la empresa.<sup>258</sup> Así como en los casos anteriores, el inspector redactó un informe y recomendó una multa, pero la STSS no pudo encontrar ningún registro de la Directora Regional de la STSS de que se hubiese impuesto la multa o notificado al Tribunal de Trabajo competente que la empresa había impedido la labor de un inspector.<sup>259</sup>

De acuerdo con la Comunicación, el 18 de diciembre de 2007 Argueta envió a Rosales, quien era la directora en ese entonces, una carta en la que solicitaba intervención en Petrallex debido a los despidos de los dirigentes sindicales y a las denegaciones de acceso a los inspectores de la STSS.<sup>260</sup> La Comunicación también alega que Rosales fue a la instalación y entregó una citación a la empresa para que compareciera ante la STSS el 20 de diciembre.<sup>261</sup> Sin embargo, el GDH afirma no tener ningún conocimiento de esa carta o citación,<sup>262</sup> y la OTLA no recibió ninguna documentación de los peticionarios que corroborara este hecho. La Comunicación alega que el 21 de diciembre, Petrallex despidió a los seis miembros de la cuarta junta directiva, sin la previa aprobación que requiere el tribunal, junto con otros tres miembros del sindicato, citando la "reestructuración de la plantilla" como justificación. De acuerdo con la Comunicación, la empresa procedió a despedir a 180 sindicalistas en enero y febrero de 2008.<sup>263</sup>

De acuerdo con la Comunicación, SITRAPETRALEX eligió a una quinta junta directiva el 19 de enero de 2008.<sup>264</sup> Petrallex presuntamente despidió a tres de los líderes recién elegidos el 11 y el 12 de febrero, antes de que el sindicato pudiese concluir con el proceso de solicitud de la certificación de su junta directiva.<sup>265</sup> El sindicato celebró elecciones para sustituir a los miembros de la junta el 13 de febrero.<sup>266</sup>

---

<sup>255</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 4, 22 de agosto de 2012; entrevista de la OTLA con un antiguo director regional de la STSS en SPS, 16 de julio de 2012.

<sup>256</sup> Comunicación, página 9; certificación de la STSS relativa a la junta directiva de SITRAPETRALEX, 24 de octubre de 2007 (indica que la certificación se otorgó el 17 de octubre de 2007 con entrada en vigor el 25 de agosto de 2007).

<sup>257</sup> Solicitud de inspección en Petrallex, 2 de noviembre de 2007.

<sup>258</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Petrallex, 8 de noviembre de 2007; acta de inspección registrada de la STSS en Petrallex, 12 de noviembre de 2007.

<sup>259</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 2, 22 de agosto de 2012.

<sup>260</sup> Comunicación, página 9.

<sup>261</sup> Comunicación, página 9.

<sup>262</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 1, 22 de agosto de 2012.

<sup>263</sup> Un inspector de la STSS concluyó que 134 sindicalistas fueron despedidos en ese entonces. La gerencia de Petrallex le dijo a la OTLA que aproximadamente 333 trabajadores fueron despedidos en 2008, así como 50 el 21 de diciembre de 2007, debido a una reducción de personal. Decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petrallex, 8 de junio de 2009; entrevista de la OTLA con la gerencia de Petrallex, 18 de julio de 2012.

<sup>264</sup> Comunicación, página 10.

<sup>265</sup> Comunicación, página 10.

<sup>266</sup> Comunicación, página 10.

El 14 de febrero de 2008, un inspector de la STSS intentó notificar a Petrallex que había otorgado la personería jurídica a SITRAPETRALEX y también intentó notificarle los nombres de los miembros de la quinta junta directiva sindical que estaban protegidos por el fuero sindical; el personal de la fábrica no lo dejó entrar al lugar.<sup>267</sup> El inspector llamó a Rosales, quien llegó y llamó a la policía.<sup>268</sup> A su llegada, a los funcionarios de la STSS se les permitió entrar en la oficina del parque industrial, pero no a las instalaciones de la fábrica,<sup>269</sup> donde entregaron la notificación a un asistente de recursos humanos de Petrallex.<sup>270</sup> Siguiendo las prácticas anteriores, el inspector redactó un informe y recomendó una multa, pero el GDH no pudo encontrar ningún registro de la Directora Regional de que se hubiese impuesto la multa o notificado al Tribunal de Trabajo competente que la empresa había impedido la labor de un inspector.<sup>271</sup>

El 13 de abril, Daniel Durón, secretario general de la CGT, presentó ante la STSS una queja por los despidos de enero y febrero de 2008 de 180 sindicalistas de SITRAPETRALEX.<sup>272</sup> El 18 y el 25 de abril de 2008, un inspector de la STSS intentó investigar los despidos, pero el personal de la fábrica no lo dejó entrar.<sup>273</sup> El informe del inspector, expedido el 23 de mayo de 2008, concluyó que Petrallex violó la ley al despedir a los miembros de la junta directiva y a otros miembros del sindicato y al negar a la STSS, en múltiples ocasiones, el acceso a las instalaciones.<sup>274</sup> El informe ordenó a Petrallex reintegrar a los trabajadores en un plazo de tres días hábiles,<sup>275</sup> pero no lo hizo.<sup>276</sup> Aunque la STSS constató que Petrallex había despedido ilegalmente a los miembros de la junta directiva, no le ordenó que pagara al sindicato la cantidad equivalente a seis meses de salario de los dirigentes despedidos, según lo dispuesto en el Artículo 516 del Código del Trabajo.<sup>277</sup>

El 19 de septiembre de 2008, la STSS realizó una nueva inspección, a cargo de la inspectora Erazo.<sup>278</sup> Aunque el acta de reinspección establece que las violaciones señaladas en el informe del 23 de mayo se habían corregido, enumera como única violación los "registros de nómina" y no aborda el hecho de no haber reintegrado a los miembros de SITRAPETRALEX que habían sido despedidos.<sup>279</sup> Sin embargo, el 2 de diciembre de 2008, la STSS en Tegucigalpa recomendó que Petrallex fuese sancionada con HNL 10.000 (US\$ 480) por despedir a los miembros de la

---

<sup>267</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 25 de febrero de 2008.

<sup>268</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 25 de febrero de 2008.

<sup>269</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 25 de febrero de 2008.

<sup>270</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Petrallex, 14 de febrero de 2008; acta de inspección de la STSS en Petrallex, 25 de febrero de 2008; certificación de la STSS relativa a la entrega de la notificación de la personería jurídica de SITRAPETRALEX y de los nombres de los líderes sindicales protegidos por el fuero sindical, 21 de febrero de 2008.

<sup>271</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 2, 22 de agosto de 2012.

<sup>272</sup> Solicitud de la CGT para que la STSS realice una inspección en Petrallex, 13 de abril de 2008.

<sup>273</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 5 de mayo de 2008.

<sup>274</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 23 de mayo de 2008; decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petrallex, 8 de junio de 2009.

<sup>275</sup> Acta de inspección de la STSS en Petrallex, 23 de mayo de 2008; Decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petrallex, 8 de junio de 2009.

<sup>276</sup> Decisión del departamento legal de la STSS sobre Petrallex, 2 de diciembre de 2008.

<sup>277</sup> Código del Trabajo, Artículo 516.

<sup>278</sup> Acta de reinspección de la STSS en Petrallex, 19 de septiembre de 2008.

<sup>279</sup> Acta de reinspección de la STSS en Petrallex, 19 de septiembre de 2008.

junta directiva y a 134 miembros más de SITRAPETRALEX.<sup>280</sup> Petralex pagó la multa el 11 de diciembre de 2009.<sup>281</sup> El GDH indicó que no podía localizar los documentos pertinentes relativos a su respuesta a PETRALEX cuando ésta no reintegró a los trabajadores despedidos ni aquellos relativos a la posible reinspección o imposición de una multa adicional, por parte de la STSS, por incumplimiento de la orden de reintegro.<sup>282</sup> La STSS no aportó pruebas según las cuales tomó nuevas medidas con respecto a los miembros del sindicato y a los líderes sindicales elegidos despedidos en 2007 y 2008, en apoyo de la orden que dio a Petralex de reintegrar a los trabajadores que habían sido despedidos ilegalmente.

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 12 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de Petralex.<sup>283</sup> En un informe de seguimiento, la STSS señaló que no encontró violaciones de la legislación laboral en la empresa.<sup>284</sup> Aunque las supuestas violaciones de la libertad sindical fueron el objeto de las denuncias de la CGT y de SITRAPETRALEX y de las anteriores inspecciones, multas y órdenes de la STSS, como se señala en esta sección y en la Comunicación, la inspección de 2012 no investigó si Petralex había cumplido las leyes que garantizan el derecho de libertad sindical, había entregado al sindicato el pago requerido por ley de seis meses de salario de los dirigentes sindicales despedidos anteriormente, o si había cumplido con las órdenes previas de reintegrar a los miembros y dirigentes sindicales injustamente despedidos.<sup>285</sup>

## 7. Hanesbrands, Inc.

Hanesbrands es una empresa con sede en los Estados Unidos, propietaria y administradora de 11 fábricas en Honduras cuya producción es exclusivamente para Hanesbrands, que incluye a Hanes, Champion, Playtex, Bali, L'eggs, Just My Size, Barely There, Wonderbra y Duofold.<sup>286</sup> La Comunicación alega que los acuerdos entre la gerencia y los trabajadores no sindicados, conocidos como pactos colectivos, establecidos en ocho de las fábricas de Hanesbrands, obstaculizan los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva, porque facilitan la injerencia en la libertad sindical, y que el GDH no ha aplicado la legislación laboral que protege a los trabajadores contra ese proceder.<sup>287</sup>

La gerencia de Hanesbrands confirmó, en entrevistas con la OTLA, que Hanesbrands introdujo pactos colectivos, incluso estructuras de comités de los trabajadores, en ocho de sus fábricas en Honduras a partir de octubre de 2008. La introducción de los pactos colectivos supuestamente

---

<sup>280</sup> Decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petralex, 8 de junio de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 1, 22 de agosto de 2012.

<sup>281</sup> Recibo de la STSS del pago de la multa de Petralex de HNL 10.000, 11 de diciembre de 2009.

<sup>282</sup> La OTLA solicitó información sobre la respuesta del GDH ante la falta de reintegro de los trabajadores despedidos por Petralex y los esfuerzos de la STSS para reinspeccionar a la empresa o multarla por incumplimiento. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 3, 22 de agosto de 2012.

<sup>283</sup> Acta de inspección de la STSS en Petralex, 12 de septiembre de 2012.

<sup>284</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>285</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>286</sup> Véase: <http://www.hanesbrands.com>.

<sup>287</sup> Comunicación, páginas 28-32; Código del Trabajo, Artículos 53, 72 y 96(9).



coincidió con un empeño de organización sindical en la fábrica de Confecciones del Valle. La OTLA examinó declaraciones firmadas de 41 trabajadores de Confecciones del Valle en las que alegaban la existencia de declaraciones antisindicales por parte de la gerencia y despidos de los trabajadores que trataban de formar un sindicato.<sup>288</sup> La Comunicación asevera que Hanesbrands introdujo pactos colectivos en respuesta al empeño de sindicación y para contrarrestarlo.<sup>289</sup> La gerencia de Hanesbrands dijo a la OTLA que a los trabajadores les inquietaba que sus beneficios no contractuales existentes, por ejemplo, la financiación de la educación continua, fuesen eliminados como parte de la respuesta de la empresa a la crisis económica mundial y que por eso inició los pactos para aliviar esas inquietudes.<sup>290</sup>

De acuerdo con la gerencia de Hanesbrands, la gerencia seleccionó a los representantes para los comités de trabajadores en todas las ocho fábricas y los trabajadores pudieron haber designado a sus propios candidatos pero que no lo hicieron.<sup>291</sup> La gerencia también dijo a la OTLA que eligió a los miembros de los comités el mismo día en que los pactos fueron negociados, finalizados, firmados y leídos en voz alta y aprobados por los trabajadores y que la STSS estuvo presente durante todo el proceso ese mismo día.<sup>292</sup> El relato de los eventos que hace la gerencia lo corroboran los pactos colectivos de las fábricas de Jasper y Confecciones del Valle, que Hanesbrands proporcionó a la OTLA, y de la fábrica Hanes Choloma, que la STSS proporcionó a la OTLA.<sup>293</sup> La OTLA, cuando examinó tres ejemplos de los pactos colectivos que proporcionó Hanesbrands, determinó que eran sustancialmente similares entre sí, y que sólo había tres artículos diferentes.<sup>294</sup> Los demás artículos eran idénticos, incluido el artículo relativo al proceso electoral que describe la elección de representantes de los trabajadores a los comités de trabajadores bajo la supervisión del "gerente del departamento, un supervisor, el gerente de recursos humanos" y los otros delegados.<sup>295</sup>

El Código del Trabajo prohíbe a los patronos infringir o restringir los derechos de los trabajadores estipulados en el Código del Trabajo, incluidos los relacionados con la libertad sindical.<sup>296</sup> Cuando la OTLA preguntó sobre el papel de la STSS en cuanto a velar porque no hubiese injerencia patronal en el proceso de los pactos colectivos, los funcionarios de la STSS

---

<sup>288</sup> Declaraciones por escrito de antiguos trabajadores de Confecciones del Valle tomadas por WRC, sin fechar, recibidas el 2 de agosto de 2012.

<sup>289</sup> Comunicación, página 28.

<sup>290</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Hanesbrands, 18 de julio de 2012.

<sup>291</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Hanesbrands, 18 de julio de 2012.

<sup>292</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Hanesbrands, 18 de julio de 2012.

<sup>293</sup> Pacto colectivo de la fábrica Jasper; pacto colectivo de Confecciones del Valle; pacto colectivo de Hanes Choloma.

<sup>294</sup> En Confecciones del Valle, los trabajadores que son signatarios del pacto colectivo reciben dos días de licencia pagados en caso de que se casen; los trabajadores que son signatarios del acuerdo de Jasper reciben un día de licencia pagado. En Confecciones del Valle, el Artículo 7 prevé un servicio de asesoría psicológica gratuita; en Jasper, el Artículo 7 prevé un subsidio para el almuerzo de 16 HNL (US\$0,77). En Confecciones del Valle, el Artículo 11 prevé un beneficio de HNL 1.000 (US\$ 48) por gastos funerarios para los familiares inmediatos de los trabajadores; en Jasper, el Artículo 11 prevé un beneficio de transporte.

<sup>295</sup> Artículo 26 en el pacto colectivo de la fábrica Jasper y el pacto colectivo de Confecciones del Valle; Artículo 25 en el pacto colectivo de Hanes Choloma S. de R.L.

<sup>296</sup> Código del Trabajo, Artículo 96(9).

informaron a la OTLA que acepta de buena fe las firmas de los trabajadores en el pacto colectivo.<sup>297</sup>

## **B. Sector agrícola**

### **1. Fundación Hondureña de Investigación Agrícola**

La Fundación Hondureña de Investigación Agrícola (FHIA) la crearon el GDH y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) en 1984.<sup>298</sup> Es un centro de investigación sin fines de lucro que produce semillas para su uso en toda Centroamérica.<sup>299</sup> FHIA continúa recibiendo fondos como subcontratista para varios proyectos de la USAID.<sup>300</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con las renuncias forzadas de los sindicatos y los despidos ilegales de la mayoría de los miembros fundadores del sindicato, y que el GDH autorizó posteriormente la disolución del sindicato en base a un número insuficiente de miembros resultante de esos despidos ilegales de los sindicalistas.<sup>301</sup>

El 2 de marzo de 2008, los trabajadores de FHIA formaron el Sindicato de Trabajadores de la Fundación Hondureña de Investigación Agrícola (SITRAFHIA).<sup>302</sup> El 3 de marzo, la STSS certificó que los 34 miembros fundadores de SITRAFHIA estarían bajo la protección del estado tan pronto como la gerencia de FHIA fuese notificada de su intención de formar un sindicato.<sup>303</sup>

El 5 de marzo de 2008, la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH), organización de derechos de los trabajadores concentrada en el sector agrícola en Honduras,<sup>304</sup> solicitó que un inspector de la STSS notificara a FHIA acerca de la fundación del sindicato.<sup>305</sup> El mismo día, la STSS asignó a un inspector para que hiciera la notificación.<sup>306</sup> El Gerente de Recursos Humanos de FHIA se reunió con el inspector y recibió

---

<sup>297</sup> Entrevista de la OTLA con un funcionario de la STSS, 10 de julio de 2012.

<sup>298</sup> David D. Bathrick de la USAID, septiembre de 2008. *“Optimizing the Economic Growth and Poverty Reduction Benefits of CAFTA-DR: Accelerating Trade-Led Agricultural Diversification,”* Vol. II., página 135.

<sup>299</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de FHIA, 19 de julio de 2012.

<sup>300</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de FHIA, 19 de julio de 2012; mensaje electrónico de la USAID a la OTLA, 9 de enero de 2013.

<sup>301</sup> Comunicación, páginas 32-36.

<sup>302</sup> SITRAFHIA solicita registro legal a la STSS, 2 de marzo de 2008; acta de fundación y registro de elección de la junta directiva de SITRAFHIA, 2 de marzo de 2008. El 1 de marzo de 2008, 34 trabajadores firmaron una carta dirigida a la "Fiscalía del Trabajador", quejándose de que la gerencia de FHIA sometía a los trabajadores a abuso verbal. Téngase en cuenta que el destinatario, la "Fiscalía del Trabajador", no es una oficina que forma parte del GDH y la OTLA no pudo confirmar si el GDH recibió el documento. Carta de los trabajadores de FHIA a la "Fiscalía del Trabajador", 1 de marzo de 2008.

<sup>303</sup> Certificación de la STSS relativa a la protección del estado de los miembros fundadores de SITRAFHIA, 3 de marzo de 2008; respuestas del GOH a preguntas específicas de la OTLA, página 15, 22 de agosto de 2012.

<sup>304</sup> En mayo de 2013, COSIBAH pasó a ser la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria (FESTAGRO). Por razones de claridad en este informe, la OTLA emplea COSIBAH para describir a la organización.

<sup>305</sup> COSIBAH solicita a la STSS que el inspector notifique a FHIA sobre la fundación de SITRAFHIA, 5 de marzo de 2008.

<sup>306</sup> Orden de la STSS al inspector para que haga efectiva la notificación de SITRAFHIA, 5 de marzo de 2008; registro de la STSS relativo a la entrega de los documentos de notificación de SITRAFHIA, 5 de marzo de 2008.

los documentos pertinentes, pero se negó a firmar el registro del inspector.<sup>307</sup> Sin embargo, la STSS consideró que FHIA había sido legalmente notificada sobre la fundación del sindicato a partir de esa fecha y puso a los 34 miembros fundadores de SITRAFHIA bajo la protección del estado.<sup>308</sup>

En el plazo de un día, FHIA supuestamente despidió a cuatro de los 34 miembros fundadores de SITRAFHIA sin solicitar autorización previa a la autoridad respectiva, según lo establece el Código del Trabajo.<sup>309</sup> El mismo día, por lo menos otros dos miembros fundadores renunciaron al sindicato.<sup>310</sup> Los despidos adicionales sin la autorización previa de la STSS y las renunciaciones del sindicato continuaron hasta octubre de 2008.<sup>311</sup> La mayoría de los trabajadores despedidos recibieron sus pagos de indemnización.<sup>312</sup> De acuerdo con la Comunicación, SITRAFHIA informó varias veces a la STSS acerca de los despidos a partir de marzo de 2008, alegando que eran ilegales, incluso porque ocurrieron sin la autorización previa requerida de la autoridad respectiva.<sup>313</sup> La STSS realizó inspecciones para investigar los despidos el 5 y el 7 de agosto.<sup>314</sup> Ni el Director ni el Gerente de Recursos Humanos de FHIA estaban disponibles para reunirse con el inspector en ninguna de las dos ocasiones y en su lugar FHIA fue representada por un auxiliar de recursos humanos y después por el Jefe Administrativo.<sup>315,316</sup> Ambos le dijeron a la STSS que los miembros fundadores del sindicato no habían sido despedidos, sino que habían renunciado y pedido su indemnización.<sup>317</sup>

El 28 de abril de 2008, la STSS notificó al sindicato que había errores en su solicitud de registro legal.<sup>318</sup> Varias rondas de comunicación entre SITRAFHIA y la STSS resolvieron los problemas y el 4 de agosto de 2008 la STSS concedió a SITRAFHIA la personería jurídica.<sup>319</sup> Para

---

<sup>307</sup> Registro de notificación de la STSS en FHIA, 5 de marzo de 2008.

<sup>308</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 15, 22 de agosto de 2012.

<sup>309</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 4 de junio de 2009 (declaración anotada hecha por el presidente de SITRAFHIA); comunicado de prensa de COSIBAH relativo al despido de los miembros de SITRAFHIA, 6 de marzo de 2008; entrevista de la OTLA con un trabajador de FHIA, julio de 2012.

<sup>310</sup> La OTLA examinó copias de las dos cartas de renuncia.

<sup>311</sup> La OTLA examinó copias de 14 cartas de despido y 11 cartas de renuncia.

<sup>312</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de FHIA, julio de 2012.

<sup>313</sup> Comunicación, página 33.

<sup>314</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 5 de agosto de 2008; acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 7 de agosto de 2008.

<sup>315</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 5 de agosto de 2008.

<sup>316</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 7 de agosto de 2008.

<sup>317</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 7 de agosto de 2008; entrevista de la OTLA con la gerencia de FHIA, 19 de julio de 2012.

<sup>318</sup> Informe de la STSS relativo a SITRAFHIA, 28 de mayo de 2008; decisión de los servicios legales de la STSS sobre la solicitud de SITRAFHIA, 7 de julio de 2008.

<sup>319</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en FHIA, 28 de julio de 2009; resolución de la STSS sobre SITRAFHIA, 4 de agosto de 2008; informe de la STSS sobre la solicitud de reconocimiento de SITRAFHIA, 28 de abril de 2008; decisión de la STSS sobre la solicitud de reconocimiento de STRAFHIA, 5 de mayo de 2008; presentación de enmiendas por parte de SITRAFHIA, 12 de mayo de 2008; aceptación por parte de la STSS de las enmiendas de SITRAFHIA, 15 de mayo de 2008; informe de la STSS sobre las enmiendas de STRAFHIA, 28 de mayo de 2008; orden de recibo de la STSS de las enmiendas de STRAFHIA, 30 de mayo de 2008; orden de recibo de la STSS de las enmiendas de STRAFHIA, 10 de junio de 2008; decisión de la STSS sobre las enmiendas de SITRAFHIA, 7 de julio de 2008; orden de la STSS sobre la solicitud de reconocimiento de STRAFHIA, 18 de julio de 2008; aviso de la STSS sobre la solicitud de reconocimiento de STRAFHIA, 22 de julio de 2008; presentación de documentos adicionales por parte de STRAFHIA, 22 de julio de 2008; aceptación por parte de la STSS de

entonces, sin embargo, debido a un mínimo de 11 despidos y renunciaciones adicionales del sindicato, menos de 13 de los 34 miembros fundadores originales de SITRAFHIA seguían empleados en FHIA y formando parte del sindicato.<sup>320</sup> Conforme a los Artículos 475 y 527 del Código del Trabajo, un sindicato debe tener un mínimo de 30 miembros en todo momento.<sup>321</sup>

El 22 y 25 de septiembre de 2008, SITRAFHIA pidió nuevas inspecciones relacionadas con el despido.<sup>322</sup> El 30 de septiembre, la STSS realizó una inspección.<sup>323</sup> El Director de Recursos Humanos de FHIA dijo que los despidos eran parte de una reducción de personal porque había concluido un proyecto.<sup>324</sup> Consta en el expediente de inspección que el inspector no entrevistó a ningún trabajador.<sup>325</sup>

El 22 de septiembre de 2008, un abogado presentó una petición para disolver el sindicato en nombre de seis trabajadores de FHIA,<sup>326</sup> con el argumento de que quedaban menos de 30 miembros en SITRAFHIA.<sup>327</sup> Esta petición también sugiere que al menos algunos de los miembros fundadores del sindicato pensaron que se estaban uniendo a una cooperativa y no a un sindicato.<sup>328</sup> Sin embargo, la OTLA entrevistó a una de las partes en esa petición, que declaró inequívocamente que no estaba al tanto de esa solicitud, no conocía al abogado del caso y que en todo momento supo que había participado en la fundación de un sindicato.<sup>329</sup>

De acuerdo con la decisión del tribunal, éste trató de notificar al presidente de SITRAFHIA acerca del caso para darle la oportunidad de impugnar la solicitud de disolución. Sin embargo, la notificación se envió al lugar de trabajo y no a la dirección indicada en los estatutos del sindicato como su dirección oficial para cualquier notificación legal relacionada con el sindicato (en los archivos de la STSS)<sup>330</sup> y, como resultado, el presidente del sindicato nunca recibió la notificación porque fue enviada después de su despido el 9 de octubre de 2008.<sup>331</sup> La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en San Pedro Sula concedió la petición para disolver SITRAFHIA el 26 de enero de 2009.<sup>332</sup> Cuando se tomó la decisión, 21 de los miembros fundadores de SITRAFHIA ya no trabajaban en FHIA, incluido el presidente de SITRAFHIA.<sup>333</sup>

---

documentos adicionales de STRAFHIA, 23 de julio de 2008; decisión de la STSS sobre STRAFHIA, 1 de agosto de 2008; Código del Trabajo, Artículos 482 y 483.

<sup>320</sup> La OTLA examinó copias de las cartas de despido y de renuncia de 21 miembros de SITRAFHIA; véase también: acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 7 de agosto de 2008.

<sup>321</sup> Código del Trabajo, Artículo 475.

<sup>322</sup> Solicitud de SITRAFHIA para inspección de la STSS en FHIA, 22 de septiembre de 2008; solicitud de SITRAFHIA para inspección de la STSS en FHIA, 25 de septiembre de 2008.

<sup>323</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en FHIA, 28 de julio de 2009; acta de inspección de la STSS en FHIA, 30 de septiembre de 2008.

<sup>324</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 30 de septiembre de 2008.

<sup>325</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 30 de septiembre de 2008.

<sup>326</sup> Petición para disolver SITRAFHIA, presentada el 22 de septiembre de 2008.

<sup>327</sup> Petición para disolver SITRAFHIA, presentada el 22 de septiembre de 2008, página 2.

<sup>328</sup> Petición para disolver SITRAFHIA, presentada el 22 de septiembre de 2008, páginas 3 y 4.

<sup>329</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de FHIA, julio de 2012.

<sup>330</sup> La dirección del sindicato figura en los estatutos de SITRAFHIA, Capítulo 1, Artículo 2.

<sup>331</sup> Comunicación de la Corte Suprema a la STSS, 26 de enero de 2009.

<sup>332</sup> Comunicación de la Corte Suprema a la STSS, 26 de enero de 2009.

<sup>333</sup> Comunicación de la Corte Suprema a la STSS, 26 de enero de 2009. Por lo menos siete de los miembros de SITRAFHIA habían sido despedidos y seis habían renunciado cuando se hizo la presentación original el 22 de septiembre de 2008.

El 4 de junio de 2009, COSIBAH solicitó a la STSS una inspección para investigar los despidos de los sindicalistas en 2008 y para verificar que ocho de los miembros fundadores del sindicato fueron obligados a renunciar al sindicato para conservar sus puestos de trabajo.<sup>334</sup> Un inspector de la STSS intentó realizar una inspección ese mismo día, pero se le informó que ni el Director de FHIA ni el Director de Recursos Humanos estaba presente en el lugar y que no había ningún otro representante de la empresa para recibirlo.<sup>335</sup> No obstante, el inspector tomó las declaraciones de los trabajadores en relación con los despidos y presentó un informe al Inspector General Regional de la STSS el 9 de julio de 2009, en el que señalaba que la demanda seguía pendiente.<sup>336</sup>

El 9 de julio de 2009, el mismo inspector realizó otra inspección, centrándose específicamente en la aplicación de las disposiciones del Convenio No. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical.<sup>337</sup> El inspector y el presidente de SITRAFHIA se reunieron con el abogado de FHIA. El abogado afirmó que el sindicato sólo causó problemas internos en FHIA y que muchos de los miembros fundadores no sabían que al afiliarse se estaban uniendo a un sindicato, y más bien pensaron que se estaban uniendo a una cooperativa.<sup>338</sup>

Como resultado de la inspección del 9 de julio, la STSS constató que FHIA no cumplió con el Convenio No. 87 ni con la protección del estado al despedir a los miembros fundadores del sindicato sin autorización previa. El acta de inspección resultante afirmó que FHIA, al despedir a los miembros fundadores del sindicato, había violado las normas nacionales e internacionales del trabajo que amparan el derecho de sindicación y constató específicamente que a los trabajadores mencionados en los informes de inspección del 6 de agosto y del 30 de septiembre de 2008 se les había despedido ilegalmente.<sup>339</sup> El 20 de julio, la STSS trató de entregar una citación a FHIA relativa a estas violaciones, pero el personal de FHIA le negó el acceso al inspector.<sup>340</sup> La STSS no aportó ninguna prueba de que emitió una sanción ni notificó la denegación de acceso al Tribunal de Trabajo competente.<sup>341</sup> El 28 de julio, la STSS entregó al abogado de FHIA el informe que detalla las inspecciones de junio y de julio, y ordenó a la empresa que corrigiese las violaciones en el plazo de tres días hábiles.<sup>342</sup>

---

<sup>334</sup> Solicitud de COSIBAH para inspección de la STSS en FHIA, 4 de junio de 2009; acta de inspección de la STSS en FHIA, 4 de junio de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 18, 22 de agosto de 2012.

<sup>335</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 4 de junio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 9 de julio de 2009.

<sup>336</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 4 de junio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 9 de julio de 2009; informe del inspector de la STSS al Inspector General Regional de la STSS relativo a FHIA, 9 de julio de 2009.

<sup>337</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 9 de julio de 2009.

<sup>338</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 9 de julio de 2009.

<sup>339</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en FHIA, 28 de julio de 2009.

<sup>340</sup> Acta de inspección de la STSS en FHIA, 20 de julio de 2009.

<sup>341</sup> La OTLA solicitó todos los documentos pertinentes a las alegaciones que figuran en la Comunicación del GDH. En los volúmenes de documentos que el GDH entregó a la OTLA no había ninguna información sobre las medidas de seguimiento a la denegación de acceso del 20 de julio de 2009. Preguntas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

<sup>342</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en FHIA, 28 de julio de 2009.

FHIA apeló las conclusiones ante la STSS el 30 de julio de 2009.<sup>343</sup> El 16 de noviembre de 2009, la STSS reafirmó las conclusiones e impuso una multa de HNL 10.000 (US\$ 480) en contra de FHIA.<sup>344</sup> Ésta apeló la multa ante la STSS el 3 de diciembre.<sup>345</sup> Casi ocho meses después, el 15 de julio de 2010, Felícito Ávila, Ministro de Trabajo de Honduras, declaró que la apelación de FHIA no tenía mérito.<sup>346</sup> Según la STSS, la defensa presentada en la apelación no fue suficiente para demostrar cumplimiento con el Convenio No. 87.<sup>347</sup> La STSS transfirió a la Fiscalía General la multa de HNL 10.000 (US\$ 480) impuesta a FHIA para su cobro.<sup>348</sup> FHIA pagó la multa el 10 de enero de 2011.<sup>349</sup> El 2 de febrero de 2011, la STSS cerró el caso porque FHIA había pagado la multa.<sup>350</sup> Sin embargo, la STSS no aportó ninguna prueba de haber hecho algún seguimiento a su orden del 28 de julio de 2009 en la que instaba a FHIA a corregir sus violaciones del Convenio No. 87 y de la protección del estado con respecto a los despidos ilegales de los miembros fundadores del sindicato. Sólo tres de esos trabajadores fueron recontractados, y la STSS no tuvo nada que ver con su recontractación.<sup>351</sup>

El 3 de julio de 2012, la STSS realizó una inspección general de FHIA y constató que el patrono no había pagado el salario mínimo, había pagado indebidamente los bonos correspondientes a los meses decimotercero y decimocuarto,<sup>352</sup> y no había proporcionado las vacaciones que requiere la ley.<sup>353</sup> El 12 de septiembre de 2012, la STSS notificó a FHIA las conclusiones del 3 de julio. FHIA apeló las nuevas conclusiones el 17 de octubre de 2012 y la STSS otorgó un plazo de diez días para presentar pruebas.<sup>354</sup> En mayo de 2013, la STSS declaró que estaba en marcha una sanción en contra de FHIA por las violaciones señaladas el 30 de julio de 2012.<sup>355</sup> La OTLA, a pesar de solicitarla, no había recibido ninguna información adicional para determinar si la sanción se había impuesto o pagado al 26 de enero de 2014.

## **2. Sur Agrícola de Honduras y Cultivos de Vegetales del Sur**

Sur Agrícola de Honduras y Cultivos de Vegetales del Sur (SurAgro) son fincas en la misma plantación que opera en Choluteca, Honduras, bajo los auspicios de una empresa llamada Grupo

---

<sup>343</sup> Respuesta de FHIA a las conclusiones de la STSS, 30 de julio de 2009.

<sup>344</sup> Decisión del Inspector General de la STSS relativa a FHIA, 16 de noviembre de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 18, 22 de agosto de 2012.

<sup>345</sup> Decisión del departamento de servicios legales de la STSS relativa a FHIA, 16 de febrero de 2010.

<sup>346</sup> Decisión de la STSS sobre la apelación de FHIA, 15 de julio de 2010.

<sup>347</sup> Decisión de la STSS sobre la apelación de FHIA, 15 de julio de 2010.

<sup>348</sup> Recibo del expediente No. PGR-804-2010 por la Procuraduría General, 26 de noviembre de 2010.

<sup>349</sup> Recibo del pago de la multa de FHIA, 10 de enero de 2011.

<sup>350</sup> Orden del Inspector General de la STSS de cerrar la investigación de FHIA, 2 de febrero de 2011.

<sup>351</sup> Entrevista de la OTLA con un líder de SITRAFHIA, julio de 2012.

<sup>352</sup> Los bonos correspondientes a los meses decimotercero y decimocuarto se deben pagar a los trabajadores permanentes, son equivalentes a un mes de sueldo y se pagan en junio y en diciembre. Decreto Legislativo 135-94 (12 de octubre de 1991), Decreto Legislativo 131 (11 de enero de 1982).

<sup>353</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 3 de julio de 2012.

<sup>354</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo nombrados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>355</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

Sol, que exporta melones a los Estados Unidos.<sup>356</sup> De acuerdo con la Comunicación, la plantación emplea entre 3.000 y 5.000 trabajadores.<sup>357</sup> La OTLA constató que las fincas tienen la misma administración y que la STSS no hace ninguna distinción entre ellas en lo relativo a medidas de aplicación de la legislación laboral.<sup>358</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral en SurAgro relacionada con las condiciones de trabajo aceptables.<sup>359</sup>

Los trabajadores entrevistados por la OTLA informaron que la plantación no ha pagado sistemáticamente el salario mínimo desde 2005.<sup>360</sup> De acuerdo con la Comunicación, a partir de mayo de 2006, COSIBAH se quejó verbalmente ante la oficina regional de la STSS en Choluteca por la falta de pago del salario mínimo, y otras violaciones cada mes, y la STSS supuestamente le dijo a COSIBAH que no tenía vehículo ni inspector disponible.<sup>361</sup> La STSS esperó hasta marzo de 2007 para hacer una inspección en SurAgro.<sup>362</sup>

El 8 de marzo de 2007, la STSS realizó una inspección general y constató numerosas violaciones del Código del Trabajo:<sup>363</sup>

- una serie de violaciones de la seguridad y salud ocupacional, entre ellas:
  - no proporcionar agua potable,
  - no denunciar incidentes de seguridad y salud ocupacional a las autoridades correspondientes,
  - permitir que los niños usen productos químicos peligrosos, y
  - no proporcionar equipo de protección personal;<sup>364</sup>
- emplear a ocho niños (todos menores de 17 años) sin autorización de la STSS;<sup>365</sup>
- no pagar el salario mínimo;
- no pagar las horas extras;
- no proporcionar al inspector los documentos solicitados;
- emplear a cinco ejecutivos extranjeros sin permiso de trabajo (incluido el propietario) y a 10 trabajadores nicaragüenses sin permiso de trabajo;
- no proporcionar contratos de trabajo por escrito;
- no adoptar un reglamento interno de trabajo;
- no inscribir a los trabajadores en el IHSS;
- no tener registros de nómina/empleo conforme al modelo del IHSS;

---

<sup>356</sup> Mensaje electrónico de la Embajada de los EE.UU. en Honduras a la OTLA, 20 de noviembre de 2012; entrevista de la OTLA con el propietario de SurAgro, 14 de julio de 2012.

<sup>357</sup> Comunicación, página 36-7.

<sup>358</sup> Por ejemplo, véanse respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012.

<sup>359</sup> Comunicación, páginas 36-40.

<sup>360</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de SurAgro, julio de 2012.

<sup>361</sup> Comunicación, página 37. La STSS no tiene registros de esas solicitudes y la OTLA no pudo confirmar si se hicieron las solicitudes.

<sup>362</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007; solicitud de inspección y orden de la STSS para realizar la inspección en SurAgro, 8 de marzo de 2007.

<sup>363</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007; solicitud de inspección y orden de la STSS para realizar la inspección en SurAgro, 8 de marzo de 2007.

<sup>364</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007.

<sup>365</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007; acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 2 de noviembre de 2007; acta de reinspección de la STSS en SurAgro, 14 de diciembre de 2007.

- no proporcionar los días de descanso requeridos;
- no dar a los trabajadores los días de fiesta legales;
- no pagar ni permitir vacaciones;
- no pagar el bono del decimotercero mes;
- no pagar el bono del decimocuarto mes, y
- no pagar los bonos educativos.<sup>366</sup>

Esta inspección dio lugar a varias notificaciones de seguimiento a la empresa. La STSS notificó a la empresa las conclusiones sobre el trabajo infantil el 2 de junio de 2007 y le dio 15 días hábiles para remediar las violaciones.<sup>367</sup> La STSS notificó a la empresa las conclusiones en materia de seguridad y salud ocupacional el 9 de julio de 2007 y le dio 60 días hábiles para remediar las violaciones.<sup>368</sup> El 2 de noviembre de 2007, la STSS notificó a la empresa otras violaciones del Código del Trabajo constatadas en la inspección del 8 de marzo.<sup>369</sup> En total, la STSS calculó que SurAgro debía a los trabajadores HNL 5.166.818 (US\$ 248.166) por compensaciones no pagadas correspondientes al pago de salario mínimo, horas extras y días feriados legales, así como otras violaciones relacionadas con compensaciones.<sup>370</sup> La notificación ordenó a la empresa pagar a los trabajadores las compensaciones no remuneradas y corregir las violaciones en un plazo de tres a 30 días hábiles, según la violación.<sup>371</sup>

El 14 de diciembre de 2007, la STSS hizo una reinspección para comprobar el uso continuado del trabajo infantil y constató que las violaciones se habían corregido.<sup>372</sup> También el 14 de diciembre, la STSS hizo una reinspección para determinar si SurAgro había corregido las violaciones que dieron lugar a la notificación del 2 de noviembre 2007 y constató que SurAgro no las había corregido.<sup>373</sup> El 6 de marzo de 2008, la STSS hizo una nueva reinspección y constató que la empresa no había corregido las violaciones de la seguridad y salud ocupacional constatadas durante la inspección del 8 de marzo de 2007.<sup>374</sup> La STSS dio a la empresa otros 60 días hábiles para remediar las violaciones.<sup>375</sup>

En agosto de 2008, los trabajadores realizaron un paro laboral para protestar el hecho de que la empresa seguía sin pagar el salario mínimo.<sup>376</sup> Poco después, la empresa elevó los salarios entre HNL 65 y 80 (US\$ 3,12-3,84) por día.<sup>377</sup> En 2008, el salario mínimo de los trabajadores de las empresas del sector agrícola que empleaban a 16 o más trabajadores era de HNL 104 (US\$ 4,99) por día.<sup>378</sup>

<sup>366</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 2 de noviembre de 2007.

<sup>367</sup> Recibo de la STSS de notificación de las conclusiones sobre trabajo infantil en SurAgro, 2 de junio de 2007.

<sup>368</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007.

<sup>369</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 2 de noviembre de 2007.

<sup>370</sup> Esto incluyó HNL 2.702.821 (US\$.129.818) adeudados a los trabajadores por el pago del salario mínimo que no habían recibido. Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 2 de noviembre de 2007, página 33.

<sup>371</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 2 de noviembre de 2007.

<sup>372</sup> Acta de reinspección de la STSS en SurAgro, 13 de diciembre de 2007; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012, página 22.

<sup>373</sup> Acta de reinspección de la STSS en SurAgro, 14 de diciembre de 2007.

<sup>374</sup> Acta de reinspección de la STSS en SurAgro, 6 de marzo de 2008.

<sup>375</sup> Acta de reinspección de la STSS en SurAgro, 6 de marzo de 2008.

<sup>376</sup> Comunicación, página 37; entrevista de la OTLA con un trabajador de SurAgro, julio de 2012.

<sup>377</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de SurAgro, julio de 2012.

<sup>378</sup> Tabla de salario mínimo 2008 de la STSS, Decreto No. STSS-258-07.



El 14 de octubre de 2008, la STSS impuso una multa de HNL 90.000 (US\$ 4.323) a la empresa por algunas, pero no todas, las violaciones que se encontraron durante la inspección del 8 de marzo de 2007.<sup>379</sup> Por el empleo ilegal de ocho niños se impuso una multa de HNL 25.000 (US\$ 1.201),<sup>380</sup> y se impusieron multas de HNL 5.000 (US\$ 240) cada una por 13 de las demás violaciones del Código del Trabajo.<sup>381</sup> La STSS no impuso ninguna multa por no haber corregido las violaciones de la seguridad y salud ocupacional ni por el incumplimiento de los requisitos legales relativos a los días feriados legales. El 22 de octubre de 2008, la empresa pagó la multa de HNL 90.000 (US\$4.323), pero no la suma de HNL 5.166.818 (US\$ 248.166) por indemnizaciones no remuneradas adeudadas a los trabajadores ni corrigió las violaciones subyacentes, salvo las relativas al trabajo infantil.<sup>382</sup> El 14 de noviembre de 2008, el Inspector General de la STSS cerró el caso porque SurAgro había pagado la multa.<sup>383</sup> Según parece, la STSS no tomó medidas para asegurar el cumplimiento de su orden de reparación.

El 19 de noviembre de 2009, la STSS realizó otra inspección y constató que no había contratos de trabajo individuales, no se había adoptado un reglamento interno de trabajo, no había registros de nómina modelo del IHSS y no se había pagado el salario mínimo.<sup>384</sup> El 1 de marzo de 2010, la STSS notificó a la empresa los resultados de la inspección del 19 de noviembre de 2009 y le dio tres días hábiles para subsanar las violaciones.<sup>385</sup> La STSS hizo una reinspección el 9 de marzo de 2010 y constató que las violaciones no se habían corregido.<sup>386</sup> En ese entonces, la STSS en Choluteca transmitió las conclusiones al Inspector General en la sede de la STSS para que impusiera las multas.<sup>387</sup> A pesar de la petición de la OTLA, el GDH no proporcionó a la OTLA ningún documento relativo a la inspección de noviembre de 2009,<sup>388</sup> y la OTLA obtuvo todos los documentos relacionados con esta inspección de los peticionarios. Los documentos no contenían pruebas de que la STSS hubiese impuesto las multas ni que de otro modo hubiese sancionado a la empresa en base a las violaciones encontradas durante la inspección de noviembre de 2009.

En julio de 2012, los trabajadores de SurAgro entrevistados por la OTLA informaron que había constantes violaciones del Código del Trabajo; por ejemplo, que la empresa no pagaba el salario mínimo, los bonos correspondientes al séptimo día y a los meses decimotercero y decimocuarto,

---

<sup>379</sup> Aviso de sanción de la STSS a SurAgro, 14 de octubre de 2008.

<sup>380</sup> La STSS podrá imponer una multa sin importar si el patrono ha remediado la violación subyacente. Véase el reglamento sobre trabajo infantil, Artículo 27.

<sup>381</sup> Aviso de sanción de la STSS a SurAgro, 14 de octubre de 2008.

<sup>382</sup> Recibo de pago de SurAgro de la multa de HNL 90.000, 22 de octubre de 2008; entrevista de la OTLA con el Director de la STSS en Choluteca, 12 de julio de 2012.

<sup>383</sup> Documento de la STSS relativo al cierre del caso de SurAgro, 14 de noviembre de 2008.

<sup>384</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 1 de marzo de 2010, página 2; informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010 (la fecha de 25 de marzo de 2009 que figura en el documento original es errónea).

<sup>385</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 1 de marzo de 2010, página 2; informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>386</sup> Informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>387</sup> Informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>388</sup> La OTLA solicitó documentos a la STSS relativos a la inspección de noviembre de 2009. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012, página 23.

ni las horas extras; no proporcionaba equipos de protección personal ni agua potable; imponía una multa de HNL 300 (US\$ 14.40) por faltar un día de trabajo (aun con el permiso de un supervisor) además del salario de ese día; y amenazaba a los trabajadores con despedirlos si hablaban con la STSS.<sup>389</sup> Los trabajadores que la OTLA entrevistó informaron que la empresa ya no emplea a niños.<sup>390</sup> Durante una entrevista por separado, un ex gerente llamó a un gerente actual de la empresa en presencia de la OTLA y confirmó que la tasa de pago era de HNL 95 (US\$ 4,56) por día, o sea HNL 15 (US\$ 0,72) por debajo del salario mínimo requerido en julio de 2012.<sup>391</sup> Esa fue la misma cantidad que los trabajadores entrevistados por la OTLA dijeron que recibían.

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 10 de septiembre de 2012 la STSS intentó llevar a cabo una inspección general en SurAgro, pero el personal de la plantación no dejó entrar a los inspectores.<sup>392</sup> El 11 de septiembre, los inspectores solicitaron que el Inspector General en la sede de la STSS impusiera una sanción a la empresa por no permitirles el acceso, pero no denunciaron el incidente al Tribunal de Trabajo competente.<sup>393</sup> En un informe de seguimiento, la STSS declaró que un inspector intentó notificar a la empresa acerca de la sanción por no permitir el acceso a un inspector de la STSS, pero no pudo hacerlo porque la gerencia no estaba en el lugar.<sup>394</sup> En dicho informe, la STSS también señaló que encontró violaciones relacionadas con el salario mínimo, las vacaciones, el reglamento interno de trabajo, los contratos individuales y el mantenimiento de registros, pero no especificó cuándo las encontró.<sup>395</sup> En mayo de 2013, la STSS informó a la OTLA que haría una nueva inspección.<sup>396</sup> Cuando se publicó este informe, la OTLA, a pesar de su solicitud, no había recibido ninguna prueba relativa a una nueva inspección ni otra medida de seguimiento por parte de la STSS en SurAgro y no tiene pruebas de que las violaciones se hayan eliminado o remediado.<sup>397</sup>

### 3. Las Tres Hermanas

Las Tres Hermanas es una plantación bananera ubicada en El Progreso, Honduras. Consta de tres fincas: Santa Bárbara, Ana María y María. En el momento de la Comunicación, la plantación proporcionaba bananos exclusivamente a Chiquita a través de su filial, Tela Railroad Company.<sup>398</sup> La plantación fue propiedad directa de Chiquita hasta 2005, cuando el huracán

---

<sup>389</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de SurAgro, julio de 2012, entrevista de la OTLA con COSIBAH (Choluteca), 11 de julio de 2012.

<sup>390</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de SurAgro, julio de 2012.

<sup>391</sup> Entrevista de la OTLA con ex gerente de SurAgro, julio de 2012.

<sup>392</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en SurAgro, 11 de septiembre de 2012.

<sup>393</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en SurAgro, 11 de septiembre de 2012.

<sup>394</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>395</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>396</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013.

<sup>397</sup> El 2 de mayo de 2014, los trabajadores de SurAgro informaron a los representantes del Gobierno de los EE.UU. que la empresa seguía sin pagar el salario mínimo y sin cumplir con los requisitos de seguridad y salud ocupacional.

<sup>398</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012; lista de las subsidiarias de Chiquita presentada ante la *Securities and Exchange Commission* (Comisión de Valores y Bolsa de los EE.UU.),

Gamma obligó a cerrarla.<sup>399</sup> Cuando estaban bajo Chiquita, a los trabajadores los representaba el Sindicato de Trabajadores de El Surco (SITRASURCO) y tenían un contrato colectivo vigente.<sup>400</sup> La plantación reinició sus operaciones con el nombre de Las Tres Hermanas en mayo de 2006<sup>401</sup> y COSIBAH comenzó a organizarse en Las Tres Hermanas en 2007.<sup>402</sup>

La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con la discriminación antisindical en Las Tres Hermanas.<sup>403</sup> Los peticionarios alegan también que, después de presentar la Comunicación, la empresa trató de formar un sindicato bajo control patronal.

De acuerdo con la Comunicación, el 24 de enero de 2010, COSIBAH se reunió con 19 trabajadores, y todos, menos uno de ellos, firmaron documentos para iniciar el proceso de fundación oficial de un sindicato.<sup>404</sup> Al día siguiente, 17 de esos trabajadores fueron despedidos y escoltados de la plantación por guardias de seguridad.<sup>405</sup> La OTLA entrevistó a uno de esos trabajadores, así como a un representante de COSIBAH, quienes corroboraron la secuencia general de los hechos alegados en la Comunicación.<sup>406</sup>

El 26 de enero de 2010, los 17 trabajadores despedidos firmaron una declaración que alegaba que la gerencia les dijo que la empresa los había despedido por su participación en la formación de un sindicato.<sup>407</sup> Sin embargo, la gerencia de Las Tres Hermanas le dijo a la OTLA que los despidos se debían a una reducción necesaria de personal ante la disminución de la actividad comercial después de que un huracán, ocurrido en octubre de 2008, obligó a la plantación a cerrar durante cuatro meses.<sup>408</sup> No obstante, de acuerdo con la Comunicación, el 29 de enero, Las Tres Hermanas supuestamente pidió a los trabajadores restantes que ayudaran a la gerencia en la búsqueda de reemplazos de los trabajadores despedidos.<sup>409</sup>

Durante todo el mes de febrero, COSIBAH y los trabajadores despedidos se reunieron con la gerencia de Las Tres Hermanas para negociar el reintegro. Según los trabajadores, el 22 de febrero, llegaron a un acuerdo verbal para el reintegro, incluso el pago de un bono de producción

---

18 de marzo de 2013, disponible en:

<http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/101063/000010106313000036/cqb10k-exhibit21x12312012.htm>.

<sup>399</sup> Carta del Gerente General de Las Tres Hermanas dirigida a la OTLA, 13 de diciembre de 2012.

<sup>400</sup> Informe de los peticionarios, recibido el 28 de junio de 2012 (sin fechar); entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012.

<sup>401</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012.

<sup>402</sup> Un antiguo sindicalista de COSIBAH confirmó este hecho en un mensaje electrónico del 4 de octubre de 2012 dirigido a los funcionarios de la OTLA; Comunicación, página 40.

<sup>403</sup> Comunicación, páginas 40-43.

<sup>404</sup> Comunicación, página 41.

<sup>405</sup> Lista de trabajadores despedidos que los peticionarios entregaron a la OTLA, 28 de junio de 2012; carta de COSIBAH a Chiquita, 6 de abril de 2010 (confirmando que 17 fueron despedidos, pero sólo da una fecha específica para 3 trabajadores); declaración firmada por los trabajadores despedidos de Las Tres Hermanas, 26 de enero de 2010.

<sup>406</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Las Tres Hermanas, julio de 2012; mensaje electrónico a la OTLA enviado por un antiguo sindicalista de COSIBAH, 4 de octubre de 2012; lista de trabajadores despedidos que los peticionarios entregaron a la OTLA, 28 de junio de 2012.

<sup>407</sup> Declaración firmada por los trabajadores despedidos de Las Tres Hermanas, 26 de enero de 2010.

<sup>408</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012.

<sup>409</sup> Comunicación, página 41.

de HNL 2.000 (US\$ 96) que se les adeudaba desde 2009, el reconocimiento por parte de la empresa de la antigüedad de los trabajadores y la opción de los trabajadores de elegir entre contratos permanentes o temporales.<sup>410</sup> Los trabajadores alegaron, sin embargo, que cuando cinco de los trabajadores despedidos volvieron a la plantación, el 8 de marzo de 2010, conforme al acuerdo del 22 de febrero, Las Tres Hermanas pidió a cada uno de ellos que firmara un documento que se apartaba del acuerdo al no incluir el reconocimiento de la antigüedad, el pago de HNL 2.000 (US\$ 96) ni la posibilidad de un contrato permanente.<sup>411</sup>

Otras negociaciones directas no resultaron fructíferas y COSIBAH pidió a la STSS que interviniera.<sup>412</sup> La STSS facilitó tres reuniones de conciliación entre los trabajadores despedidos y la gerencia de Las Tres Hermanas, pero las partes no llegaron a una solución mutuamente aceptable.<sup>413</sup> El GDH no aportó ninguna prueba de que la STSS tomara medidas adicionales con respecto a los trabajadores despedidos.

El 11 de junio de 2010, cuatro trabajadores presentaron una demanda en contra de Las Tres Hermanas por despido improcedente.<sup>414</sup> Dos abandonaron la demanda y otros dos supuestamente obtuvieron un fallo favorable en el Tribunal de Trabajo competente.<sup>415</sup> Aunque la OTLA pidió todos los documentos judiciales pertinentes, ni los peticionarios ni el GDH proporcionaron ningún registro judicial relativo a este caso.<sup>416</sup> La Comunicación alega que algunos de los trabajadores restantes regresaron a trabajar con la condición de que no organizaran un sindicato y que los demás nunca fueron reintegrados.<sup>417</sup>

El 3 de septiembre de 2012, los trabajadores de Las Tres Hermanas notificaron a la empresa su intención de formar el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Banano (SITRAINBA) y proporcionaron documentación sobre su personería jurídica el 26 de octubre de 2012.<sup>418</sup> La empresa se negó a actuar ante la petición de SITRAINBA de participar en la negociación colectiva.<sup>419</sup> Al mes de octubre de 2013, la empresa no había enviado a ningún representante a ninguna de las tres sesiones de mediación dirigidas por la STSS, y el proceso de negociación colectiva había pasado a la fase de conciliación.<sup>420</sup>

---

<sup>410</sup> Carta de COSIBAH a Chiquita, 6 de abril de 2010.

<sup>411</sup> Comunicación, página 41-42; carta de COSIBAH a Chiquita, 6 de abril de 2010.

<sup>412</sup> Comunicación, página 42.

<sup>413</sup> Acta de conciliación de la STSS con Las Tres Hermanas y los trabajadores, 12 de abril de 2010; acta de conciliación de la STSS con Las Tres Hermanas y los trabajadores, 13 de abril de 2010.

<sup>414</sup> Comunicación, página 42.

<sup>415</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012; Comunicación, página 42.

<sup>416</sup> Respuestas de la STSS a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012, página 24; intercambio de mensajes electrónicos entre la OTLA y un antiguo sindicalista de COSIBAH, 4 de octubre de 2012.

<sup>417</sup> Comunicación, página 42.

<sup>418</sup> Mensajes electrónicos de COSIBAH a la OTLA y al Ministro de Trabajo de Honduras, febrero de 2013.

<sup>419</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012; entrevista de la OTLA con un trabajador de Las Tres Hermanas, diciembre de 2012; mensajes electrónicos de COSIBAH a la OTLA y al Ministro de Trabajo de Honduras, febrero de 2013.

<sup>420</sup> Artículo 553(a) del Código del Trabajo; reunión de la OTLA con un antiguo sindicalista de COSIBAH, 23 de octubre de 2013.

Los trabajadores alegan que la empresa ha tratado de formar un sindicato bajo control patronal, el Sindicato de Trabajadores de las Fincas Ana María, Bárbara y María (SITRAFMARIA), como consecuencia de la notificación de SITRAINBA.<sup>421</sup> La empresa negó cualquier implicación en SITRAFMARIA.<sup>422</sup> La STSS le dijo a la OTLA que estaba al tanto de las acusaciones de que SITRAFMARIA era un sindicato bajo control patronal que se estaba utilizando para frustrar al SITRAINBA independiente, y que se supone que su papel en la aprobación de la personería jurídica de un sindicato sea neutral y basado en el cumplimiento de los criterios estándar por parte del sindicato. Como resultado, la STSS no investigó las acusaciones.<sup>423</sup>

SITRAINBA informó a la OTLA y a la STSS que la empresa despidió a tres de sus miembros a causa de sus actividades sindicales entre octubre de 2012 y enero de 2013.<sup>424</sup> COSIBAH informó a la OTLA que otro miembro de SITRAINBA había sido despedido en octubre de 2013 y que la gerencia de Las Tres Hermanas no envió a un representante a una sesión de conciliación de la STSS relativa a ese despido de octubre de 2013.<sup>425</sup> De acuerdo con la información que la STSS ha proporcionado a la OTLA mediante la publicación de este informe, la STSS no ha facilitado sesiones de conciliación ni mediación con respecto a los tres trabajadores despedidos entre octubre de 2012 y enero de 2013, ni tomado otras medidas, incluso la realización de una investigación, a pesar de haber sido notificada de los despidos supuestamente antisindicales en varias ocasiones.<sup>426</sup>

En diciembre de 2013, Rainforest Alliance retiró su certificación de un consorcio de las plantaciones de banano que incluía a Las Tres Hermanas.<sup>427</sup> Como resultado, Chiquita compró la plantación, y el sindicato informó en diciembre de 2014 que la situación seguía igual con respecto al sindicato.<sup>428</sup>

---

<sup>421</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Las Tres Hermanas, diciembre de 2012; mensaje electrónico a la OTLA enviado por Nelson Núñez, 22 de octubre de 2012.

<sup>422</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012.

<sup>423</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013, declaración de Felcito Ávila, quien fuera entonces Ministro de Trabajo; Artículo 96(9) del Código del Trabajo.

<sup>424</sup> Mensajes electrónicos de COSIBAH a la OTLA y al Ministro de Trabajo de Honduras, febrero de 2013.

<sup>425</sup> Reunión de la OTLA con un antiguo sindicalista de COSIBAH, 23 de octubre de 2013.

<sup>426</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012; Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>427</sup> El retiro del certificado se debió al incumplimiento, por parte de las plantaciones, de las normas relacionadas con el trato justo de los trabajadores establecidas por la Red de Agricultura Sostenible, que es un grupo que promueve una agricultura eficiente y productiva, la conservación de la biodiversidad y el desarrollo sostenible de la comunidad mediante el establecimiento y seguimiento de normas sociales y ambientales. Durante una visita realizada en noviembre de 2013, los auditores constataron la presencia de discriminación antisindical en Las Tres Hermanas. La empresa apeló el retiro, pero el organismo de certificación denegó la apelación. Red de Agricultura Sostenible, "Declaración de Rainforest Alliance y Sustainable Farm Certification International Ltda. respecto a las fincas bananeras Las Tres Hermanas en Honduras", 6 de enero de 2014, disponible en: <http://san.ag/web/statement-from-the-rainforest-alliance-and-sustainable-farm-certification-international-ltda-regarding-the-las-tres-hermanas-banana-farms-in-honduras/>; mensaje electrónico a un funcionario de la OTLA enviado por la Red de Agricultura Sostenible, 25 de febrero de 2014.

<sup>428</sup> Reunión de la Comisión de Seguimiento, 15 de diciembre de 2014, declaración de un representante de COSIBAH.

#### 4. Okra Sur S. de R.L.

Okra Sur es una plantación de okra y melón situada en Choluteca, Honduras. La Comunicación asevera que el GDH no aplicó en Okra Sur la legislación laboral relativa a las condiciones de trabajo aceptables.<sup>429</sup> Además, la OTLA encontró pruebas de que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con la edad mínima para el empleo de niños.

De acuerdo con la Comunicación, COSIBAH solicitó verbalmente que la STSS inspeccionara a Okra Sur en numerosas ocasiones, a partir de 2007.<sup>430</sup> La STSS realizó una inspección general el 26 de febrero de 2010, casi tres años después.<sup>431</sup> La inspección de la STSS señaló numerosas violaciones del Código del Trabajo, entre ellas la falta de contratos de trabajo por escrito, la falta de inscripción de trabajadores en el IHSS y la falta de pago del salario mínimo, del bono educativo y de los bonos de los meses decimotercero y decimocuarto.<sup>432</sup> A la empresa se le dieron ocho días para corregir las violaciones.<sup>433</sup>

La STSS realizó una inspección de la seguridad y salud ocupacional el 9 de abril de 2010.<sup>434</sup> Además de varias violaciones de la seguridad y salud ocupacional, como la falta de equipo de protección personal y la falta de agua potable, los inspectores constataron que la empresa estaba en violación de las leyes de trabajo infantil respecto a cuatro trabajadores menores de 17 años de edad que no tenían permiso previo de la STSS.<sup>435</sup> Los inspectores de la SST constataron que los turnos de los trabajadores menores de edad eran más largos que el horario máximo de seis horas permitido por la ley y que la empresa no les había pagado el salario mínimo.<sup>436,437</sup> La STSS dio a la empresa 60 días hábiles para corregir las violaciones de la seguridad y salud ocupacional y 15 días hábiles para corregir las violaciones del trabajo infantil.<sup>438</sup>

El mismo día de la inspección de seguridad y salud ocupacional, la STSS hizo una reinspección para verificar el cumplimiento de las órdenes derivadas de la inspección general del 26 de febrero. La STSS constató que el bono educativo no se había pagado, pero el acta de inspección no mencionaba nada respecto a la corrección de las otras violaciones, incluida la falta de pago

---

<sup>429</sup> Comunicación, páginas 43-46.

<sup>430</sup> Comunicación, página 43-44. La OTLA no tiene registros de esas solicitudes y no pudo confirmar que se hubieran hecho.

<sup>431</sup> Solicitud de inspección de trabajo en Okra Sur, No. IL-100318060102392, 26 de febrero de 2010; informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>432</sup> Informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>433</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Okra Sur, 25 de marzo de 2010; informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>434</sup> Acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>435</sup> Acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>436</sup> Según el Artículo 7 del Reglamento sobre el Trabajo Infantil en Honduras, los trabajadores entre 14 y 15 años de edad pueden trabajar hasta 4 horas diarias, y los trabajadores entre 16 y 17 años de edad pueden trabajar hasta 6 horas diarias, pero nunca después de las 8 de la noche; no obstante, hay que contar con la aprobación tanto de la STSS como de los padres antes de comenzar a trabajar.

<sup>437</sup> Acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>438</sup> Acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

del salario mínimo.<sup>439</sup> A pesar de la solicitud de la OTLA, el GDH no le proporcionó a ésta ninguna documentación que indicara que la STSS había proseguido con la aplicación de la legislación relativa a cualquiera de las violaciones antes señaladas, incluso con respecto al trabajo infantil.<sup>440,441</sup>

De acuerdo con la Comunicación, en abril de 2010, los trabajadores de Okra Sur realizaron un paro laboral para protestar por las condiciones de trabajo en la plantación.<sup>442</sup> La Comunicación asevera que la gerencia hizo amenazas de muerte contra los trabajadores que participaban en el paro y que nueve fueron despedidos por su participación en el paro.<sup>443</sup> El 12 de abril, la STSS facilitó una reunión de conciliación entre los trabajadores despedidos y Okra Sur, pero las partes no llegaron a ningún acuerdo.<sup>444</sup> La Comunicación afirma que los nueve trabajadores elevaron su caso ante el tribunal y obtuvieron un fallo favorable en octubre de 2011.<sup>445</sup> La OTLA solicitó los documentos judiciales pertinentes al GDH, pero éste no proporcionó ninguno.<sup>446</sup> COSIBAH no pudo encontrar los registros judiciales y los nueve trabajadores no estaban disponibles para reunirse con la OTLA.<sup>447</sup> Por lo tanto, la OTLA no pudo verificar los detalles de los procedimientos judiciales.<sup>448</sup>

En julio de 2012, los trabajadores de Okra Sur informaron a la OTLA que se estaban cometiendo violaciones de la legislación laboral, entre ellas emplear a tiempo completo a niños que apenas tenían 14 años; no pagar el salario mínimo; no proporcionar agua potable; y hacer deducciones de HNL 300 (US\$ 14,40), más el jornal diario, por faltar al trabajo un día.<sup>449</sup> La gerencia también se reunió con la OTLA en julio de 2012 y declaró que la empresa no emplea a niños y que a los trabajadores se les paga de acuerdo con la ley del salario mínimo.<sup>450</sup>

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 12 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general en Okra Sur y encontró una

---

<sup>439</sup> Acta de reinspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>440</sup> El 2 de agosto de 2010, el Inspector General en la sede de la STSS anuló la notificación y la reinspección originales porque a la empresa debieron haberle dado tres días hábiles, en vez de ocho, para que respondiera. Orden de anulación del Inspector General de la STSS de las actas de inspección del 25 de marzo y 9 de abril de 2010 en Okra Sur, 2 de agosto de 2010.

<sup>441</sup> La OTLA solicitó información sobre cualesquier empeños adicionales de aplicación, pero en los documentos citados en la respuesta del GDH no había ninguna prueba de seguimiento adicional. Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012.

<sup>442</sup> Comunicación, página 44.

<sup>443</sup> Comunicación, página 44.

<sup>444</sup> Documento de la STSS que certifica el cierre del proceso de conciliación en Okra Sur, 12 de abril de 2010.

<sup>445</sup> Comunicación, página 44.

<sup>446</sup> Preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

<sup>447</sup> Mensaje electrónico de la OTLA a ex sindicalista de COSIBAH, 4 de octubre de 2012; entrevista de la OTLA con COSIBAH (Choluteca), 11 de julio de 2012.

<sup>448</sup> El abogado de la empresa proporcionó a la OTLA documentación relativa a una liquidación de HNL 997.479 (US\$ 47.909) convenida entre Okra Sur y nueve trabajadores diferentes despedidos en septiembre de 2011; sin embargo, la OTLA comparó los nombres, y los nombres que figuran en el documento de liquidación son diferentes de los del documento de conciliación del 12 de abril de 2010 y no parece haber ninguna conexión entre esta liquidación y los nueve trabajadores despedidos en abril de 2010. 5 de octubre de 2012, mensaje electrónico a la OTLA de un representante legal de Okra Sur.

<sup>449</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Okra Sur, julio de 2012.

<sup>450</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Okra, 17 de julio de 2012.

serie de violaciones de la seguridad y salud ocupacional; el acta de inspección indicó que habría más análisis después de que la STSS examinara los documentos recibidos del patrono, incluidos los registros de nómina y copias de los contratos de trabajo.<sup>451</sup> La STSS no encontró violaciones del trabajo infantil en esa inspección. En un informe de seguimiento, la STSS señaló que había encontrado violaciones relacionadas con el salario mínimo, el reglamento interno de trabajo y el mantenimiento de registros, y constató durante una reinspección que esas violaciones no se habían corregido; sin embargo, el informe de seguimiento no mencionó las violaciones de la seguridad y salud ocupacional.<sup>452</sup> La STSS informó a la OTLA el 20 de mayo 2013, que la empresa no había corregido ninguna de las violaciones señaladas en septiembre de 2012 y que la STSS estaba en proceso de imponer una sanción por cada violación.<sup>453</sup> Durante la reunión del 20 de mayo de 2013 con la STSS, los líderes de COSIBAH indicaron que las violaciones relativas al trabajo infantil nunca se remediaron en Okra Sur, a pesar de que la STSS no encontró ninguna en septiembre de 2012.<sup>454</sup>

## 5. Agroexportadora Dome

Antes de cerrar en 2010, la plantación de okra Agroexportadora Dome estaba ubicada en Choluteca, Honduras, y empleaba a unos 150 trabajadores.<sup>455</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con la edad mínima para el empleo de niños y las condiciones de trabajo aceptables en Agroexportadora Dome.<sup>456</sup>

De acuerdo con la Comunicación, COSIBAH pidió inspecciones en seis ocasiones entre abril de 2008 y febrero de 2010, alegando que la plantación no pagó el salario mínimo, pero la STSS no llevó a cabo ninguna inspección durante ese período.<sup>457</sup> El 11 de marzo de 2010, el nuevo director regional de la STSS en Choluteca ordenó una inspección general de la plantación.<sup>458</sup> La inspección reveló violaciones sustanciales del Código del Trabajo, entre ellas no pagar el salario mínimo, emplear a 60 niños en violación de las leyes de trabajo infantil, no mantener registros de nómina, no adoptar normas internas de trabajo, emplear a 55 nicaragüenses sin permiso de trabajo, no tener contratos de trabajo por escrito<sup>459</sup> y varias violaciones de la seguridad y salud ocupacional.<sup>460</sup>

---

<sup>451</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Okra Sur, 12 de septiembre de 2012.

<sup>452</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>453</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>454</sup> Reunión de la Comisión de Seguimiento, 20 de mayo de 2013, declaración de un representante de COSIBAH.

<sup>455</sup> Comunicación, página 46.

<sup>456</sup> Comunicación, páginas 46-48.

<sup>457</sup> Comunicación, página 46. La STSS no tiene registros de esas solicitudes y la OTLA no pudo confirmar que se hubiesen hecho.

<sup>458</sup> Solicitud de inspección en Agroexportadora Dome, 11 de marzo de 2010; informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>459</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 25 de marzo de 2010; informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>460</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Agroexportadora Dome, 11 de marzo de 2010.



La STSS notificó a la gerencia de Agroexportadora Dome sus conclusiones relativas a las violaciones no relacionadas con la seguridad y salud ocupacional el 25 de marzo de 2010, y dio a la empresa plazos que variaban entre tres y 30 días hábiles para corregirlas.<sup>461</sup> La STSS notificó a la empresa sus conclusiones relativas a las violaciones de la seguridad y salud ocupacional en cierto momento del mes de abril.<sup>462</sup> El 21 de abril, la STSS realizó una reinspección,<sup>463</sup> a pesar de que el plazo para subsanar ciertas violaciones aún no se había vencido.<sup>464</sup> El acta de reinspección afirma que la violación del trabajo infantil había sido parcialmente corregida pero ofrece como prueba el despido de trabajadores "extranjeros y nicaragüenses",<sup>465</sup> aunque la mayoría de los niños que se encontraron trabajando ilegalmente eran hondureños.<sup>466</sup> La STSS constató que la empresa no había corregido las otras violaciones, incluida la falta de pago del salario mínimo.<sup>467</sup>

La STSS en Choluteca envió sus conclusiones a la sede de la STSS en Tegucigalpa el 7 de mayo de 2010.<sup>468</sup> El 2 de agosto, el Inspector General de la STSS en Tegucigalpa anuló la notificación debido a los plazos arbitrarios de tres y 30 días que se habían concedido a Agroexportadora para corregir las violaciones, como también el hecho de que la reinspección del 21 de abril se llevó a cabo antes de vencerse el plazo de 30 días.<sup>469</sup> El 11 de noviembre, un inspector fue a Agroexportadora Dome para renotificar a la empresa y constató que la plantación estaba cerrada.<sup>470</sup> La STSS no tomó medidas adicionales para dar seguimiento a sus conclusiones ni sancionar a la empresa o sus propietarios.<sup>471</sup>

En mayo de 2013, la STSS informó que se había enterado de que la plantación había reiniciado sus operaciones en Choluteca y que pensaba llevar a cabo una inspección.<sup>472</sup>

## **6. Agroindustria Pacífico S. de R.L.**

Agro Industria Pacífico (Agripac) es una plantación de melón situada en Choluteca, Honduras. La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con las condiciones de trabajo aceptables en Agripac.<sup>473</sup>

---

<sup>461</sup> Orden del Inspector General de la STSS de anular las actas de inspección del 25 de marzo y 21 de abril de 2010 en Agroexportadora Dome, 2 de agosto de 2010.

<sup>462</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Agroexportadora Dome, abril de 2010 (el día del mes se dejó en blanco).

<sup>463</sup> Acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.

<sup>464</sup> Acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.

<sup>465</sup> Acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.

<sup>466</sup> Registros de la STSS de las entrevistas del 11 de marzo de 2010 con trabajadores de Agroexportadora Dome.

<sup>467</sup> Acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.

<sup>468</sup> Orden del Inspector General de la STSS de anular las actas de inspección del 25 de marzo y 21 de abril de 2010 en Agroexportadora Dome, 2 de agosto de 2010.

<sup>469</sup> Orden del Inspector General de la STSS de anular las actas de inspección del 25 de marzo y 21 de abril de 2010 en Agroexportadora Dome, 2 de agosto de 2010.

<sup>470</sup> Informe de la STSS al inspector general regional sobre Agroexportadora Dome, 11 de noviembre de 2010; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 27, 22 de agosto de 2012.

<sup>471</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, páginas 27 y 28 (los volúmenes de documentos citados en la respuesta no contienen ninguna información después del 11 de noviembre de 2010).

<sup>472</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

De acuerdo con la Comunicación, COSIBAH comenzó a solicitar inspecciones de trabajo en Agripac en septiembre de 2009 por violaciones relacionadas con el salario mínimo y las horas extras, y por no inscribir a los trabajadores en el IHSS.<sup>474</sup> La STSS realizó una inspección el 5 de marzo de 2010, pero el personal de la plantación negó a los inspectores el acceso a una parte de las instalaciones.<sup>475</sup> Los inspectores constataron que había varias violaciones de seguridad y salud ocupacional, no existía ningún registro de nómina, no se había adoptado ningún reglamento interno de trabajo, no se pagaba el salario mínimo, no se había inscrito a seis trabajadores en el IHSS, no había contratos por escrito, no se pagaban las horas extras y no había registros de empleo.<sup>476</sup> La STSS notificó a Agripac las violaciones relativas a la seguridad y salud ocupacional el 13 de abril y dio a la empresa 60 días hábiles para corregirlas y también notificó a Agripac las violaciones restantes del Código del Trabajo el 25 de marzo y dio a la empresa un plazo de tres a 30 días hábiles para corregir las otras violaciones.<sup>477</sup>

Agripac respondió a la violación relativa al acceso del inspector con una carta en la que afirmaba que se debía a un fallo en la comunicación y que no habría ningún problema en el futuro.<sup>478</sup> El 30 de abril de 2010, la STSS realizó una nueva inspección de la plantación.<sup>479</sup> La STSS cerró la investigación el 5 de marzo de 2011, y más tarde le dijo a la OTLA que el acta de reinspección indicaba que todas las violaciones se habían corregido.<sup>480</sup> Sin embargo, el acta de reinspección afirma que sólo la violación del salario mínimo se había corregido y no dice nada sobre las otras violaciones.<sup>481</sup>

En julio de 2012, los trabajadores entrevistados por la OTLA dijeron que Agripac seguía sin pagar el salario mínimo, las horas extras, los bonos de los meses decimotercero y decimocuarto, el bono del séptimo día y el pago de días feriados.<sup>482</sup> Los trabajadores también informaron que cuando tomaban días por enfermedad, se les sancionaba con deducciones del salario o con despido y que la empresa suspende a los trabajadores durante dos semanas si faltan al trabajo el domingo.<sup>483</sup>

---

<sup>473</sup> Comunicación, páginas 48-50.

<sup>474</sup> Comunicación, página 48. La STSS no tiene registros de esas solicitudes y la OTLA no pudo verificar que se hubiesen hecho.

<sup>475</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Agripac, 25 de marzo de 2010, informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>476</sup> Informe sobre las inspecciones de trabajo en las plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, Director de la STSS en Choluteca, 25 de marzo de 2010.

<sup>477</sup> Acta de inspección de la STSS en Agripac, 5 de marzo de 2010; acta de notificación de la inspección de la STSS en Agripac, 25 de marzo de 2010; acta de notificación de la STSS sobre la inspección de seguridad y salud ocupacional en Agripac, 13 de abril de 2010.

<sup>478</sup> Carta del representante legal de Agripac a la STSS, 27 de abril de 2010.

<sup>479</sup> Acta de reinspección de la STSS en Agripac, 30 de abril de 2010.

<sup>480</sup> Documento de cierre de la investigación de la STSS en Agripac, 5 de marzo de 2011; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 28, 22 de agosto de 2012.

<sup>481</sup> Acta de reinspección de la STSS en Agripac, 30 de abril de 2010.

<sup>482</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Agripac, julio de 2012.

<sup>483</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Agripac, julio de 2012.

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 12 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general en Agripac y encontró las siguientes violaciones de la seguridad y salud ocupacional: instalaciones inadecuadas, falta de un centro médico, falta de cafetería y falta de lugares de descanso. El acta de inspección no especificó ningún plazo dentro del cual Agripac tuviese que corregir las violaciones.<sup>484</sup> En un informe de seguimiento, la STSS señaló que tenía previsto llevar a cabo una inspección general en enero de 2013, durante la época de la cosecha.<sup>485</sup> Hasta cuando se publicó este informe, la STSS no había proporcionado a la OTLA ninguna información sobre nuevas inspecciones, sanciones ni otras medidas de seguimiento por parte de la STSS en Agripac, a pesar de que la OTLA solicitó esa información.<sup>486</sup>

## 7. La Pradera

De acuerdo con la Comunicación, La Pradera era un pequeño productor de melón en Choluteca, Honduras, que empleaba a unos 30 trabajadores.<sup>487</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con las condiciones de trabajo aceptables en La Pradera.<sup>488</sup>

La Comunicación alega que, a partir de 2007, COSIBAH solicitó verbalmente cada dos o tres meses que se llevaran a cabo inspecciones de la STSS en La Pradera porque no pagaba el salario mínimo, las horas extras ni el bono del séptimo día.<sup>489</sup> El GDH no tiene ningún registro de inspección ni de solicitud de inspección alguna en La Pradera.<sup>490</sup> La plantación ya había cerrado cuando la OTLA comenzó su investigación. Aunque la OTLA pidió todos los documentos pertinentes, ni el GDH ni los peticionarios pudieron proporcionar a la OTLA ningún documento relativo a La Pradera.<sup>491</sup> La OTLA no pudo localizar a ningún antiguo trabajador de La Pradera ni a un representante del patrono durante el examen de la Comunicación.

---

<sup>484</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Agripac, 12 de septiembre de 2012.

<sup>485</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>486</sup> En diciembre de 2012, la gerencia de Agripac notificó a la OTLA que recientemente había comprado equipo de protección personal y colaborado con la STSS para emplear a trabajadores conforme al Programa Nacional de Empleo por Hora, según el cual los patronos deben someterse a auditorías e inspecciones por parte de la STSS antes de ser autorizados para contratar a ciertos empleados temporales. Entrevista de la OTLA con la gerencia de Agripac, 12 de diciembre de 2012.

<sup>487</sup> Comunicación, página 50.

<sup>488</sup> Comunicación, página 50-51.

<sup>489</sup> Comunicación, página 50.

<sup>490</sup> Entrevista de la OTLA con la STSS en Choluteca, 12 de julio de 2012.

<sup>491</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 29, 22 de agosto de 2012; mensaje electrónico de la OTLA a ex sindicalista de COSIBAH, 4 de octubre de 2012.

## 8. Plantas Ornamentales

Plantas Ornamentales es una granja de plantas ornamentales en San Marcos, Honduras.<sup>492</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con las condiciones de trabajo aceptables en Plantas Ornamentales.<sup>493</sup>

La Comunicación alega que en 2008, COSIBAH comenzó a solicitar a la STSS inspecciones en Plantas Ornamentales por violaciones relativas al salario mínimo, la falta de pago de horas extras y la falta de pago del bono del séptimo día, pero cada vez se les dijo que no había inspectores disponibles.<sup>494</sup> Después presentar la Comunicación, Agrolíbano se convirtió en el accionista mayoritario de la empresa en abril de 2012.<sup>495</sup>

En abril de 2010, la STSS intentó llevar a cabo una inspección, pero el guardia de seguridad negó a los inspectores acceso a la plantación.<sup>496</sup> La STSS confirmó que la empresa no había dejado entrar a los inspectores por lo menos en tres ocasiones; sin embargo, la STSS no ha indicado a la OTLA si notificó esas denegaciones de acceso al Tribunal de Trabajo competente.<sup>497</sup> El 30 de abril, la STSS en Choluteca envió un informe a la STSS en Tegucigalpa en el que solicitaba sanciones, citando esos tres casos diferentes en los que la empresa negó el acceso a los inspectores.<sup>498</sup> La STSS notificó a Plantas Ornamentales acerca del informe del inspector relativo a la denegación de acceso el 12 de agosto y dio a la empresa tres días hábiles para responder;<sup>499</sup> un inspector de la STSS entregó nuevamente la misma notificación el 10 de noviembre.<sup>500</sup> En julio de 2011, casi un año después, la STSS en Tegucigalpa determinó que había caducado el plazo de tres días para que Plantas Ornamentales respondiera a la notificación.<sup>501</sup> Cuando se publicó este informe, la OTLA no había recibido ninguna prueba que indicara que la STSS había cobrado una multa de HNL 5.000 (US\$ 240) derivada del informe del 30 de abril de 2010.<sup>502</sup>

Plantas Ornamentales participa en el Programa Nacional de Empleo por Hora, un nuevo esquema de contratación que amplía el alcance permisible de los contratos de trabajo temporales.<sup>503</sup>

---

<sup>492</sup> Esta empresa suele citarse en los documentos con el nombre de Ornamentales del Valle. Si bien la Comunicación afirmó que la finca cultiva plantas para la exportación al mercado estadounidense, la gerencia de Agrolíbano, empresa matriz, informó a la OTLA que Plantas Ornamentales exporta exclusivamente al mercado holandés.

<sup>493</sup> Comunicación, páginas 51 y 52.

<sup>494</sup> La STSS no tiene registros de esas solicitudes y la OTLA no pudo confirmar que se hubiesen hecho.

<sup>495</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Agrolíbano, 13 de julio de 2012; certificado de acciones de Plantas Ornamentales; recibo de pago de impuestos por la transferencia de acciones de Plantas Ornamentales a Agrolíbano, abril de 2012.

<sup>496</sup> Acta de inspección de la STSS en Plantas Ornamentales, 27 de abril de 2010; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 29, 22 de agosto de 2012.

<sup>497</sup> Preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 30, 22 de agosto de 2012.

<sup>498</sup> Informe de la STSS en Choluteca a la STSS en Tegucigalpa sobre la denegación de acceso al inspector por parte de Plantas Ornamentales, 30 de abril de 2010.

<sup>499</sup> Carta del Inspector General de la STSS a Plantas Ornamentales, Oficio No. 268, 12 de agosto de 2010.

<sup>500</sup> Informe de la STSS que confirma la entrega de la carta del 12 de agosto de 2010 a Plantas Ornamentales, 10 de noviembre de 2010.

<sup>501</sup> Decisión de la STSS relativa a Plantas Ornamentales, julio de 2011.

<sup>502</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 30, 22 de agosto de 2012.

<sup>503</sup> Véase: Anexo 2 sobre el debate de la OTLA relativo al Plan Nacional de Empleo por Hora en la página 105.

Conforme a este plan, se debe auditar e inspeccionar a los patronos antes de que reciban permiso para contratar a ciertos empleados temporales. A Plantas Ornamentales se le hizo una inspección de ese tipo el 18 de marzo de 2011.<sup>504</sup> La STSS constató numerosas violaciones en la plantación, entre ellas la falta de pago del salario mínimo,<sup>505</sup> la falta de adopción de un reglamento interno de trabajo y la falta de pago de los bonos correspondientes a los meses decimotercero y decimocuarto.<sup>506</sup> El 21 de noviembre, la STSS notificó a la empresa sus conclusiones, le dio tres días hábiles para corregirlas y le ordenó pagar a los trabajadores un mínimo de HNL 224.445 (US\$ 10.780) por concepto de salarios atrasados.<sup>507</sup> El 26 de enero de 2012, la STSS realizó una nueva inspección, que concluyó que la empresa había corregido las violaciones y señaló que la mayoría de los empleados nombrados en el acta de inspección de marzo de 2011 ya no trabajaban en Plantas Ornamentales.<sup>508</sup> Los documentos de la STSS indican que cuando se hizo la reinspección, los trabajadores que seguían empleados en Plantas Ornamentales ya habían recibido los salarios atrasados que se les adeudaban.<sup>509</sup>

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 11 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de Plantas Ornamentales y descubrió violaciones del salario mínimo.<sup>510</sup> En un informe de seguimiento, la STSS declaró que ordenó una nueva inspección relativa al salario mínimo, los contratos individuales y el empleo ilegal de extranjeros.<sup>511</sup> En mayo de 2013, la STSS informó a la OTLA que las violaciones se habían corregido.<sup>512</sup>

## 9. Azucarera La Grecia

Azucarera La Grecia es una plantación de caña de azúcar cuyo propietario actual es la empresa guatemalteca Grupo Pantaleón, en Choluteca, Honduras. Los trabajadores estaban sindicados y tenían un contrato colectivo hasta que el Grupo Pantaleón compró la plantación en 1999.<sup>513</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó la legislación laboral relacionada con las condiciones de trabajo aceptables en Azucarera La Grecia.<sup>514</sup>

---

<sup>504</sup> Acta de inspección de la STSS en Plantas Ornamentales, 26 de julio de 2011.

<sup>505</sup> Acta de notificación de la STSS relativa al salario mínimo en Plantas Ornamentales, 21 de noviembre de 2011.

<sup>506</sup> Acta de notificación de la STSS relativa a varias violaciones del Código del Trabajo en Plantas Ornamentales, 21 de noviembre de 2011.

<sup>507</sup> Acta de notificación de la STSS relativa a varias violaciones del Código del Trabajo en Plantas Ornamentales, 21 de noviembre de 2011; acta de notificación de la STSS relativa al salario mínimo en Plantas Ornamentales, 21 de noviembre de 2011.

<sup>508</sup> Acta de reinspección de la STSS en Plantas Ornamentales, 26 de enero de 2012; acta de notificación de la inspección de la STSS en Plantas Ornamentales, 11 de noviembre de 2011.

<sup>509</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Plantas Ornamentales, 11 de noviembre de 2011 (el informe señala si cada uno de los trabajadores recibió el salario atrasado o si ya no trabajaba en Plantas Ornamentales).

<sup>510</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Plantas Ornamentales, 11 de septiembre de 2012.

<sup>511</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>512</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>513</sup> Comunicación, página 52.

<sup>514</sup> Comunicación, páginas 52-54.

La plantación opera, como mínimo, por medio de tres diferentes subentidades: Servisur, Serdiver y Servimar.<sup>515</sup> Los empleados rotan entre esas empresas con contratos temporales aproximadamente cada seis meses.<sup>516</sup> Según el Código del Trabajo, los contratos temporales son excepciones y sólo son legales cuando la naturaleza del trabajo es temporal.<sup>517</sup> Los trabajadores informaron a la OTLA que, aunque las empresas emisoras de sus cheques de pago cambien, sus puestos de trabajo reales siguen siendo los mismos; tienen los mismos supervisores, horas y lugares de trabajo, tareas y herramientas, independientemente de la compañía que sea responsable de sus contratos temporales.<sup>518</sup>

El 21 de mayo de 2008, la STSS ordenó una inspección general de la empresa, que se llevó a cabo el mismo día.<sup>519</sup> Los inspectores hablaron con los 16 directivos de Azucarera La Grecia pero no hablaron con ninguno de los centenares de trabajadores subcontratados.<sup>520</sup> El 30 de mayo, la STSS completó su acta de inspección y no encontró violaciones del Código del Trabajo.<sup>521</sup>

La STSS realizó una inspección de la seguridad y salud ocupacional de Azucarera La Grecia el 6 de enero de 2011 y encontró varias violaciones, entre ellas no proporcionar equipo de protección personal, no implementar un plan de seguridad y salud ocupacional, no informar a la STSS ni al Tribunal de Trabajo competente sobre los accidentes de trabajo de acuerdo con el Artículo 435 del Código del Trabajo.<sup>522</sup> La STSS notificó a la empresa sus conclusiones el 1 de febrero y le dio 60 días hábiles para corregir las violaciones.<sup>523</sup> Los documentos que el GDH entregó a la OTLA indican que Azucarera La Grecia fue notificada de una sanción el 21 de diciembre de 2011; sin embargo, los documentos no especifican las infracciones subyacentes ni el importe de la multa, y la OTLA no puede determinar si esta sanción se refiere a las violaciones de la seguridad y salud ocupacional de enero de 2011 o a otros asuntos.<sup>524</sup> La OTLA pidió todos los documentos pertinentes al GDH, pero no recibió pruebas para determinar si Serdiver o Azucarera La Grecia ha pagado o apelado la multa, o si se remediaron las violaciones de seguridad y salud ocupacional.<sup>525</sup>

En julio de 2012, los trabajadores entrevistados por la OTLA denunciaron numerosas violaciones del Código del Trabajo, entre ellas no pagar los bonos de los meses decimotercero y decimocuarto, imponer una sanción de HNL 300 (US\$ 14,40) por faltar un día de trabajo, además del salario de ese día, no dar a los trabajadores copias de sus contratos o tiempo para revisarlos antes de firmarlos, exigir a los trabajadores el pago del equipo de protección personal

---

<sup>515</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Azucarera La Grecia, julio de 2012.

<sup>516</sup> La OTLA examinó un número considerable de cartas de despido, recibos de pago y otros documentos relacionados con contratos de trabajo de diversos trabajadores.

<sup>517</sup> Código del Trabajo, Artículo 47.

<sup>518</sup> Entrevistas de la OTLA con Trabajadores de Azucarera La Grecia, julio de 2012.

<sup>519</sup> Solicitud de inspección de la STSS en Azucarera La Grecia, 21 de mayo de 2008.

<sup>520</sup> Acta de inspección de la STSS en Azucarera La Grecia, 30 de mayo de 2008.

<sup>521</sup> Acta de inspección de la STSS en Azucarera La Grecia, 30 de mayo de 2008.

<sup>522</sup> Acta de inspección de la STSS en Azucarera La Grecia, 6 de enero de 2011.

<sup>523</sup> Acta de inspección de la STSS en Azucarera La Grecia, 6 de enero de 2011; acta de notificación de la inspección de la STSS en Azucarera La Grecia, 1 de febrero de 2011.

<sup>524</sup> Notificación de sanción de la STSS a Azucarera La Grecia, 21 de diciembre de 2011.

<sup>525</sup> Preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

que proporciona la empresa, establecer turnos hasta de 24 horas durante la cosecha, y no pagar la prima por trabajo nocturno.<sup>526</sup>

Como parte de su esfuerzo para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 10 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de Azucarera La Grecia.<sup>527</sup> La OTLA no recibió ninguna otra información sobre esa inspección; sin embargo, la STSS informó que durante una inspección posterior realizada el 30 de enero de 2013 constató que la empresa estaba en violación de las leyes de salario mínimo y horas extras.<sup>528</sup> A la empresa le notificaron las violaciones, y el acta de inspección se envió a la sede de la STSS en Tegucigalpa.<sup>529</sup> Además, el informe señala que la STSS realizó una inspección de la seguridad y salud ocupacional y formuló recomendaciones.<sup>530</sup> El informe sobre la inspección de enero de 2013 que se entregó a la OTLA en mayo de 2013 no proporcionó información sobre el estado de las violaciones ni las medidas de seguimiento de la STSS para garantizar la corrección de las violaciones señaladas o multar a Azucarera La Grecia.<sup>531</sup>

### C. Sector portuario

Puerto Cortés, el puerto más grande de Centroamérica, se encuentra en la costa atlántica de Honduras. Las operaciones en el puerto las gestiona la Empresa Nacional Portuaria (ENP), entidad estatal a cargo de cuatro puertos de Honduras.<sup>532</sup> Las compañías navieras que operan en Puerto Cortés a menudo emplean a trabajadores subcontratados a través de agencias de contratación. En la ciudad de Puerto Cortés también se encuentra una oficina regional de la STSS. La Comunicación asevera que en el puerto se producen con impunidad violaciones de la libertad sindical y de las condiciones aceptables de trabajo relacionadas con el salario mínimo, las horas de trabajo y la seguridad y salud ocupacional, que afectan a los estibadores, miembros del personal de seguridad, operadores de montacargas, inspectores de contenedores y planificadores subcontratados.<sup>533</sup>

---

<sup>526</sup>Entrevistas de la OTLA con Trabajadores de Azucarera La Grecia, julio de 2012.

<sup>527</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Azucarera La Grecia, 10 de septiembre de 2012.

<sup>528</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>529</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>530</sup> Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>531</sup> Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>532</sup> Véase: <http://www.enp.hn/web/index.html>. Recientemente, el GOH dio en contrato el funcionamiento y modernización del puerto a la empresa privada *International Container Terminal Services, Inc.* Los acontecimientos citados en el presente informe ocurrieron antes del contrato.

<sup>533</sup> Comunicación, páginas 55-67. Los planificadores son trabajadores encargados verificar que el peso en los buques esté bien equilibrado.

## 1. Estibadores subcontratados

Seaboard Honduras (Seaboard) es una de las muchas compañías navieras que operan en Puerto Cortés.<sup>534</sup> El 17 de julio de 2007, el Sindicato Gremial de Trabajadores de Muelle (SGTM) presentó una demanda en nombre de 19 trabajadores contra Seaboard ante el Tribunal de Trabajo de Puerto Cortés por despido supuestamente ilegal y solicitó el pago de cesantía, tiempo de vacaciones, bonos correspondientes a los meses decimotercero y decimocuarto, horas extras, salarios perdidos desde la fecha del despido y costos judiciales.<sup>535</sup> Según la demanda, los trabajadores fueron despedidos verbalmente el 18 de abril de 2007.<sup>536</sup>

Con anterioridad a la demanda, los trabajadores pidieron a la Inspección del Trabajo de la STSS en Puerto Cortés que interviniera para confirmar que habían sido despedidos y para ayudarles a obtener el pago de su indemnización. Según la demanda, cada vez que el inspector de trabajo trataba de entrevistar al Gerente Regional de Seaboard, éste no estaba disponible.<sup>537</sup> El 17 de mayo de 2007, el inspector de trabajo se entrevistó con el Director Regional, quien confirmó que los trabajadores fueron despedidos verbalmente e indicó que había recibido instrucciones de no indemnizarlos porque la empresa no los consideraba trabajadores permanentes.<sup>538</sup> La demanda afirma que los trabajadores habían estado trabajando para Seaboard ininterrumpidamente desde sus fechas de contratación, tres de ellos ya trabajaban en 2002 y uno desde 1999.<sup>539</sup> La demanda también afirma que las horas de los trabajadores superan los límites que establece el Código del Trabajo y que no se les pagaban las horas extras.<sup>540</sup> La OTLA no ha recibido información sobre el resultado de este caso, a pesar de haberla solicitado a SGTM y el GDH.<sup>541</sup>

La Comunicación asevera que en cuatro ocasiones en 2008 y 2009, José Edgardo Contreras, ex presidente de SGTM, informó verbalmente a la oficina regional de la STSS las alegaciones de violaciones de la legislación laboral, que las compañías navieras en Puerto Cortés habían cometido contra los estibadores subcontratados, relativas a la falta de pago del salario mínimo y de los bonos de los meses decimotercero y decimocuarto y a la falta de equipo de protección.<sup>542</sup> La Comunicación alega que en ningún momento hubo investigación ni intervención por parte de la STSS y que cada vez ésta respondió que no tenía inspectores disponibles o que carecía de vehículos o fondos para pagar la gasolina y realizar la investigación, o de todo eso.<sup>543</sup> El GDH informó a la OTLA que no encontró nada en sus archivos relacionados con esas solicitudes de inspección.<sup>544</sup> Tampoco parece que la STSS hubiese inspeccionado a alguna de las compañías

---

<sup>534</sup> Entrevista de la OTLA a la gerencia de Seaboard, 12 de diciembre de 2012.

<sup>535</sup> Denuncia presentada por SGTM ante el Tribunal de Trabajo de Puerto Cortés, 17 de julio de 2007; Sindicato Gremial de Trabajadores de Muelle, Informe sobre Accidentes en el Lugar de Trabajo en Puerto Cortés, 16 de julio de 2007. SGTM alegó que Seaboard despidió a 36 trabajadores por su participación en un sindicato. Sin embargo, la denuncia del 17 de julio de 2007 no hace mención a ninguna actividad sindical.

<sup>536</sup> Demanda presentada por SGTM ante el Tribunal de Trabajo de Puerto Cortés, 17 de julio de 2007.

<sup>537</sup> Demanda presentada por SGTM ante el Tribunal de Trabajo de Puerto Cortés, 17 de julio de 2007.

<sup>538</sup> Demanda presentada por SGTM ante el Tribunal de Trabajo de Puerto Cortés, 17 de julio de 2007.

<sup>539</sup> Demanda presentada por SGTM ante el Tribunal de Trabajo de Puerto Cortés, 17 de julio de 2007.

<sup>540</sup> Demanda presentada por SGTM ante el Tribunal de Trabajo de Puerto Cortés, 17 de julio de 2007.

<sup>541</sup> La OTLA solicitó información a SGTM sobre el resultado de los casos, pero no recibió ninguna documentación. Mensaje electrónico de un funcionario del DOL al presidente de SGTM, 20 de noviembre de 2012.

<sup>542</sup> Comunicación, página 59.

<sup>543</sup> Comunicación, página 59.

<sup>544</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 33, 22 de agosto de 2012.



navieras que operan en Puerto Cortés, cuando en septiembre de 2012 llevó a cabo inspecciones generales de las empresas mencionadas en la Comunicación.<sup>545</sup>

## 2. Personal de seguridad

La Comunicación asevera que el GDH no aplicó las leyes relativas a las condiciones aceptables de trabajo con respecto al personal de seguridad en la Empresa Nacional Portuaria (ENP).<sup>546</sup> El 22 de octubre de 2010, a petición del representante legal del personal de seguridad, la STSS realizó inspecciones sobre las violaciones de salarios y horas por parte de ENP que perjudicaron al personal de seguridad y produjo dos actas de inspección.<sup>547</sup> Las actas señalaron las siguientes violaciones y ordenaron a ENP que las corrigiera dentro de tres días hábiles:<sup>548</sup>

- Entre 2008 y 2010, ENP no pagó la cantidad correcta de horas extras a 117 miembros del personal de seguridad que trabajaron un turno que consistía en horas diurnas y nocturnas. La STSS determinó que ENP debía a los trabajadores afectados un total de HNL 2.913.545 (US\$ 139.939) en salarios atrasados.<sup>549</sup>
- Entre 2008 y 2010, ENP no pagó la prima correcta del séptimo día a 119 miembros del personal de seguridad.<sup>550</sup> La STSS determinó que ENP debía a los trabajadores afectados un total de HNL 801.028 (US\$ 38.474) en salarios atrasados.<sup>551</sup>

El 18 de noviembre de 2010, ENP presentó una contestación por escrito a la STSS objetando las violaciones relativas a las horas extras y al séptimo día mencionadas en las actas de inspección del 22 de octubre.<sup>552</sup>

El 6 de abril de 2011, después de examinar las pruebas que presentaron las partes, el Director de la División de Servicios Legales de la STSS emitió un fallo que imponía una multa a ENP por no corregir las violaciones señaladas en las actas de inspección del 22 de octubre de 2010.<sup>553</sup> El 7 de julio de 2011, el Inspector General del Trabajo emitió una decisión en la que ratificaba la validez de las actas del 22 de octubre 2010 y declaraba que los descargos de ENP carecían de fundamento, e impuso una multa de HNL 10.000 (US\$ 480) a ENP por las violaciones relativas a las horas extra y los bonos del séptimo día; asimismo, afirmó que se sumaría un recargo del 50 por ciento a la sanción si ENP reincidía.<sup>554</sup> ENP pagó la multa el 6 de febrero de 2012.<sup>555</sup>

---

<sup>545</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>546</sup> Comunicación, páginas 59-63.

<sup>547</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en ENP, 12 de agosto de 2010; acta de inspección registrada de la STSS en ENP relativa a horas de trabajo, 22 de octubre de 2010; acta de inspección registrada de la STSS en ENP relativa a salarios, 22 de octubre de 2010.

<sup>548</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en ENP relativa a horas de trabajo, 22 de octubre de 2010; acta de inspección registrada de la STSS en ENP relativa a salarios, 22 de octubre de 2010.

<sup>549</sup> Fallo emitido por el Inspector General de Trabajo, 7 de julio de 2011.

<sup>550</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en ENP relativa a salarios, 22 de octubre de 2010.

<sup>551</sup> Fallo emitido por el Inspector General de Trabajo, 7 de julio de 2011.

<sup>552</sup> Mencionado en el fallo emitido por el Inspector General de Trabajo, 7 de julio de 2011.

<sup>553</sup> Mencionado en el fallo emitido por el Inspector General de Trabajo, 7 de julio de 2011.

<sup>554</sup> Fallo emitido por el Inspector General de Trabajo, 7 de julio de 2011.

<sup>555</sup> Fallo emitido por el Inspector General de Trabajo, 7 de julio de 2011.

En julio de 2012, los miembros del personal de seguridad informaron a la OTLA que no les habían pagado los salarios atrasados correspondientes a las horas extras y al séptimo día por el trabajo realizado en años anteriores, lo cual sugiere que la STSS no tomó las medidas necesarias para garantizar que ENP corrigiera completamente las violaciones. Sin embargo, los miembros del personal dijeron a la OTLA que, en general, ENP les paga ahora correctamente las horas extras y el bono del séptimo día.<sup>556</sup>

La Comunicación también alega que ENP emplea entre 130 y 150 trabajadores de seguridad que han trabajado continuamente, pero que están bajo contratos sucesivos de dos meses a plazo fijo.<sup>557</sup> En virtud del Artículo 47 del Código del Trabajo, cuando un contrato de trabajo temporal se vence es de suponer que se establece un contrato permanente si la índole del trabajo realizado es permanente o continua y si la necesidad de que el empleado realice el trabajo persiste más allá del vencimiento del contrato.<sup>558</sup> Los contratos temporales son la excepción y no la regla, y sólo se pueden utilizar cuando el servicio o el trabajo por realizar son de carácter temporal.<sup>559</sup> Varios trabajadores de seguridad que la OTLA entrevistó indicaron que ENP los ha clasificado erróneamente como empleados temporales a pesar de que han trabajado para ENP continuamente durante varios años y realizan las mismas tareas que sus homólogos permanentes.<sup>560</sup> La Comunicación asevera que ENP ha violado las protecciones laborales de estos trabajadores en materia de salarios y horas al no calcular correctamente su pago de horas extras y no proporcionar vacaciones pagadas y otros beneficios de compensación.<sup>561</sup> Los empleados con contratos temporales informaron a la OTLA que se les paga menos que a los empleados permanentes que desempeñan las mismas funciones laborales, no reciben el pago de horas extras a pesar de que trabajan más de ocho horas por turno, no reciben el bono del séptimo día, no están inscritos en el IHSS por ENP, no pueden utilizar el dispensario médico de ENP y reciben sólo el 50 por ciento del pago durante los días de enfermedad.<sup>562</sup>

La STSS realizó una inspección general de ENP el 13 de septiembre de 2012, que se analiza con más detalle a continuación.<sup>563</sup> Aunque la STSS informó que, con respecto a los trabajadores temporales, ENP no paga el salario mínimo, entre otras violaciones, el informe no especificó qué trabajadores temporales se vieron afectados por estas violaciones.<sup>564</sup> Como resultado, la OTLA no puede determinar si la STSS inspeccionó supuestas violaciones que perjudicaron al personal de seguridad temporal. Además, si bien la STSS era consciente de las alegaciones expuestas en la Comunicación relativas a la clasificación errónea de los guardias de seguridad como trabajadores temporales en ENP, la STSS no investigó el cumplimiento del Artículo 47 del Código del Trabajo.<sup>565</sup>

---

<sup>556</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de ENP, julio de 2012.

<sup>557</sup> Comunicación, página 61.

<sup>558</sup> Código del Trabajo, Artículo 47.

<sup>559</sup> Código del Trabajo, Artículo 47.

<sup>560</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de ENP, julio de 2012.

<sup>561</sup> Comunicación, página 60.

<sup>562</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de ENP, julio de 2012.

<sup>563</sup> Acta de inspección de la STSS en ENP, 13 de septiembre de 2012.

<sup>564</sup> Entre los trabajadores temporales en ENP están el personal de seguridad, los operadores de montacargas, los inspectores de contenedores, los planificadores y otros.

<sup>565</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

### 3. Operadores de montacargas, inspectores de contenedores y planificadores

ENP también emplea a operadores de montacargas, inspectores de contenedores y planificadores (encargados de asegurar que la carga esté bien equilibrada en los buques). La gerencia de ENP le dijo a la OTLA que tiene trabajadores temporales de guardia para que ayuden a los trabajadores permanentes durante las horas punta.<sup>566</sup> Los trabajadores temporales reciben pago por hora y ganan el salario mínimo.<sup>567</sup> ENP afirmó que los salarios de los trabajadores permanentes son más altos porque se rigen por los términos del contrato colectivo negociado con SITRAENP, que incluye términos relativos a aumentos de sueldo ligados a la antigüedad y los años de servicio.<sup>568</sup> De acuerdo con una decisión del Tribunal de Trabajo, los trabajadores temporales están fuera de la unidad de negociación y sus relaciones de trabajo con ENP no se rigen por el contrato colectivo de negociación.<sup>569</sup>

Los trabajadores entrevistados en julio de 2012 proporcionaron documentación a la OTLA que demostraba varios casos en los que trabajaron más de 80 o 100 horas en una semana, a pesar del máximo legal de 44 horas semanales.<sup>570</sup> Una de las empleadas informó que había trabajado 48 horas sin parar durante un fin de semana porque había mucho trabajo, pero agregó que lo había hecho voluntariamente porque necesitaba el dinero extra.<sup>571</sup> La gerencia de ENP dijo lo mismo a la OTLA, que ha habido casos en que los empleados trabajaban, voluntariamente, más de 24 horas consecutivas.<sup>572</sup> ENP indicó que todos sus trabajadores temporales han tenido que trabajar más de 12 horas en un día, el máximo permitido por el Código del Trabajo.<sup>573</sup> ENP también dijo a la OTLA que estaba en proceso de formar a 20 nuevos trabajadores temporales para que los actuales no trabajaran turnos de más de 12 horas.<sup>574</sup>

La gerencia de ENP también le dijo a la OTLA que paga a los trabajadores la cantidad correcta por las horas extras.<sup>575</sup> Sin embargo, los trabajadores le dijeron a la OTLA que no siempre reciben el pago correcto por las horas extras y que nunca han recibido vacaciones pagadas ni ningún otro beneficio, como los bonos por el séptimo día o los meses decimotercero y decimocuarto.<sup>576</sup>

---

<sup>566</sup> La gerencia de ENP explicó que cuando se llama a los trabajadores temporales a trabajar, éstos no están obligados a aceptar, y que los trabajadores temporales que se ausentan por un tiempo pueden regresar después al trabajo. Entrevista de la OTLA con la gerencia de ENP, 19 de julio de 2012.

<sup>567</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de ENP, 19 de julio de 2012.

<sup>568</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de ENP, 19 de julio de 2012.

<sup>569</sup> Demanda laboral presentada por ██████████ contra ENP, 31 de julio de 2009; ENP presentó una moción para que se desestimara la demanda de ██████████, 24 de agosto de 2009; fallo emitido por el Tribunal de Trabajo en Puerto Cortés relativo a la demanda de ██████████, 28 de septiembre de 2010; fallo emitido por el Tribunal de Trabajo en Puerto Cortés relativo a la demanda de ██████████, 19 de febrero de 2010.

<sup>570</sup> Recibo de pago, sin fechar; lista de 17 trabajadores, horas trabajadas y pago recibido, sin fechar, (que indica que un empleado trabajó un total de 1.326,5 horas en un período de 15 semanas, o sea un promedio superior a 88 horas por semana); Artículo 213 del Código del Trabajo.

<sup>571</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de ENP, julio de 2012.

<sup>572</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de ENP, 19 de julio de 2012.

<sup>573</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de ENP, 19 de julio de 2012; Código del Trabajo, Artículo 325.

<sup>574</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de ENP, 19 de julio de 2012.

<sup>575</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de ENP, 19 de julio de 2012.

<sup>576</sup> Entrevista de la OTLA con trabajadores de ENP, julio de 2012.

La Comunicación asevera que los representantes del SGTM se reunieron con el Ministro de Trabajo en Tegucigalpa y solicitaron una inspección en ENP en 2010 para investigar las violaciones respecto al salario mínimo, a las horas de trabajo y a los empleados que trabajan turnos de 36 horas.<sup>577</sup> El ministro ordenó una inspección, que estuvo a cargo de dos inspectores quienes entrevistaron a 49 trabajadores.<sup>578</sup> En respuesta a las preguntas planteadas por la OTLA, el GDH indicó que no se encontraron violaciones de la legislación laboral en ENP durante la inspección de 2010, porque los trabajadores en cuestión eran empleados temporales.<sup>579</sup> Sin embargo, las presuntas violaciones se referían a los derechos que los trabajadores temporales tienen a su disposición.<sup>580</sup> La OTLA solicitó al GDH documentos relativos a esta inspección, pero el GDH no proporcionó ninguno. Como resultado, la OTLA no puede determinar si la STSS inspeccionó todas las presuntas violaciones.

El 30 de abril de 2012, un grupo de empleados temporales de ENP presentó una solicitud por escrito a la oficina de la STSS en Puerto Cortés en la que pedían su intervención porque ENP no había aumentado el salario mínimo de los trabajadores conforme a la ley.<sup>581</sup> El 5 de mayo, un inspector de la STSS y los trabajadores temporales se reunieron con un representante de recursos humanos de ENP, quien afirmó que ENP estaba esperando la autorización del Ministerio de Hacienda para hacer el aumento salarial porque no se había incluido en el presupuesto de ENP.<sup>582</sup> El representante de recursos humanos de ENP agregó que una vez que ENP recibiera la aprobación, haría efectivo el aumento salarial con carácter retroactivo a partir de enero de 2012 y pidió a los trabajadores que tuviesen paciencia.<sup>583</sup> La documentación presentada a la OTLA relativa a otra solicitud de intervención a la STSS por parte de SITRAENP indica que, al 18 de julio de 2012, ENP no había aplicado las nuevas tasas de salario mínimo y que la oficina de la STSS en Puerto Cortés había remitido el asunto al Inspector General de la STSS en Tegucigalpa para que impusiera multas.<sup>584</sup>

Durante una inspección general, el 13 de septiembre 2012, que se trata con más detalle a continuación, la STSS constató que ENP no paga el salario mínimo a los trabajadores temporales.<sup>585</sup> Sin embargo, puesto que el informe no especificó los tipos de trabajadores temporales a quienes afectaban estas violaciones, la OTLA no puede determinar si la apreciación

---

<sup>577</sup> Comunicación, página 64.

<sup>578</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 35, 22 de agosto de 2012 (que afirman que se realizó una inspección el 10 de agosto de 2010).

<sup>579</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 35, 22 de agosto de 2012.

<sup>580</sup> El Artículo 322 del Código del Trabajo establece que las horas ordinarias de trabajo diurno no excederán de ocho por día y 44 horas por semana y limita las horas nocturnas a seis por día y 36 por semana. El Artículo 325 del Código del Trabajo dice cuáles trabajadores están exentos del Artículo 322, pero no dice si entre los exentos están los trabajadores temporales. Del mismo modo, las disposiciones del Código del Trabajo relativas a las protecciones de salario mínimo y horas extras no especifican exenciones para los trabajadores temporales. Véanse también: los Artículos del Código del Trabajo No. 381 (salario mínimo) y No. 330 (horas extras).

<sup>581</sup> Citada en el acta de inspección registrada de la STSS en ENP, 4 de mayo de 2012.

<sup>582</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en ENP, 4 de mayo de 2012.

<sup>583</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en ENP, 4 de mayo de 2012.

<sup>584</sup> Registro de entrega de la notificación de la STSS a ENP, 17 de julio de 2012; registro de notificación de la STSS a ENP, 18 de julio de 2012.

<sup>585</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

de la STSS se refería a los trabajadores que presentaron la solicitud de inspección del 30 de abril de 2012.

#### **4. Inspección de septiembre de 2012**

Como parte de su empeño para inspeccionar a las empresas nombradas en la Comunicación, el 13 de septiembre de 2012, la STSS realizó una inspección general de ENP y entrevistó a 47 trabajadores.<sup>586</sup> El acta de inspección de la STSS indicó que, con respecto a los trabajadores temporales, ENP no paga el salario mínimo, el séptimo día, ni los bonos educativos, hace un pago insuficiente de los bonos de los meses decimotercero y decimocuarto, y no proporciona vacaciones ni un día de descanso.<sup>587</sup> Sin embargo, el acta de inspección no especifica los tipos de trabajadores temporales objeto de las inspecciones.<sup>588</sup> Tampoco hace mención de ninguna investigación de los riesgos potenciales de seguridad y salud ocupacional, y no parece que la STSS haya realizado inspecciones de ninguna de las compañías navieras que operan en Puerto Cortés, a pesar de las acusaciones de que a los estibadores subcontratados en esas compañías tampoco se les paga el salario mínimo y que están sujetos a otras violaciones de la legislación laboral.

En mayo de 2013, el Jefe de Inspectores de la STSS dijo a la OTLA que la STSS encontró un total de 15 infracciones durante la inspección de septiembre de 2012 y que las apelaciones de ENP todavía estaban pendientes. El acta de inspección indicó que la STSS notificó a ENP estas violaciones y que ENP ha impugnado las conclusiones.<sup>589</sup> La STSS también declaró que el personal de ENP había negado el acceso a los inspectores de la STSS en tres ocasiones y que se estaba tramitando la imposición de una multa por cada negación.<sup>590</sup>

### **III. Análisis de la OTLA**

El análisis detallado de la OTLA, que se ofrece a continuación, relativo a la Comunicación Pública ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras) presenta la evaluación que hace la OTLA en torno a la aplicación de la legislación laboral del Gobierno de Honduras en los 17 casos antes presentados. Aquí, se hace referencia al significado de legislación laboral según el CAFTA-RD:

“legislación laboral significa leyes o regulaciones de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación; (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; (c) la prohibición del uso de

<sup>586</sup> Acta de inspección de la STSS en ENP, 13 de septiembre de 2012.

<sup>587</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>588</sup> En la reunión de la Comisión de Seguimiento del 20 de mayo de 2013, el representante del SGTM afirmó que no se había entrevistado a estibadores; esta afirmación la disputó el GDH en conversaciones posteriores con la OTLA.

<sup>589</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>590</sup> Reunión de la OTLA con la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil; y (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salario mínimo, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.<sup>591</sup>

La OTLA limitó su análisis a los hechos ocurridos después de que el CAFTA-RD entrara en vigor en Honduras el 1 de abril de 2006.<sup>592</sup>

La Sección A examina la aplicación general del GDH de su legislación laboral a través del proceso de inspección, reparación y sanción. Analiza las conclusiones descritas anteriormente con respecto a la eficacia de la STSS para inspeccionar los lugares de trabajo, incluso en los casos en que la ley exige inspecciones, como cuando a la STSS se le presentan alegaciones escritas o verbales de violaciones; obligar a los patronos a permitir el acceso de los inspectores a los lugares de trabajo; asegurar que las inspecciones llevadas a cabo abarquen todas las violaciones conocidas o supuestas de la legislación laboral; imponer sanciones a los patronos infractores; calcular e imponer sanciones de tal forma que se logre impedir las violaciones; y verificar la corrección de violaciones previamente señaladas, incluido el cumplimiento de las órdenes de reparación. Estas deficiencias procesales intersectoriales socavan la capacidad del gobierno de aplicar su legislación laboral relacionada con ciertos derechos, como se explica en las secciones siguientes.

La Sección B examina los esfuerzos de aplicación del GDH con respecto a la legislación laboral como se define en el CAFTA-RD. La primera parte evalúa la aplicación de la legislación laboral relativa a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Esta parte analiza la respuesta de la STSS a los despidos de sindicalistas fundadores protegidos (protección del estado) y de líderes sindicales (fuero sindical) y a otras represalias antisindicales. También evalúa el caso concreto de la disolución judicial del sindicato de SITRAFHIA en FHIA, y luego analiza las respuestas de la STSS a la supuesta injerencia patronal adicional en los derechos de los trabajadores mediante el uso de pactos colectivos y sindicatos bajo control patronal.

La segunda parte de la Sección B examina los esfuerzos de aplicación relacionados con la edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

La tercera parte de la Sección B evalúa la aplicación de la legislación laboral relacionada con las condiciones aceptables de trabajo en lo tocante a salario mínimo, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

---

<sup>591</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.8.

<sup>592</sup> El Capítulo Laboral del CAFTA-RD y el proceso de la Comunicación se aplican desde el momento de entrada en vigor del CAFTA-RD y un cambio de gobierno no impide que la OTLA examine la información de antiguos gobiernos. Véase: Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos, Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (CAFTA-RD), disponible en: <http://www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/cafta-dr-dominican-republic-central-america-fta>.

## **A. Aplicación de la legislación laboral: el proceso de inspección, reparación y sanción**

La Comunicación asevera que el GDH, a través de la STSS, no suele realizar las inspecciones que se solicitan; no obliga a los patronos a permitir el acceso de los inspectores a los lugares de trabajo; cuando se concede acceso a los lugares de trabajo, no inspecciona todas las violaciones conocidas o supuestas de la legislación laboral; no sanciona a los patronos infractores o, cuando los sanciona, el monto de las multas que calcula o impone no es suficiente para impedir violaciones futuras; y no garantiza la corrección de las violaciones señaladas.

### Obligación de inspeccionar

El Código del Trabajo de Honduras ha asignado a la Inspectoría General del Ministerio de Trabajo la tarea de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral,<sup>593</sup> incluso mediante las inspecciones en el lugar de trabajo.<sup>594</sup> Conforme al Código del Trabajo, un trabajador o grupo de trabajadores pueden presentar una denuncia ante la STSS, incluso mediante la simple notificación de la denuncia, verbalmente o por escrito, a cualquier inspector.<sup>595</sup> El recibo de una denuncia obliga a la STSS a realizar una inspección motivada por la denuncia.<sup>596</sup> Asimismo, la STSS puede iniciar de oficio inspecciones generales para investigar el cumplimiento en general respecto al Código del Trabajo por parte de los patronos.<sup>597</sup> A los inspectores también se les exige intervenir si tienen conocimiento de conflictos laborales para tratar de impedir que empeoren.<sup>598</sup>

### Recursos

La Inspección General del Trabajo de la STSS cuenta con 137 puestos de inspectores de trabajo; 119 de ellos los ocupan empleados que desempeñan funciones de inspección. Los otros desempeñan funciones generales de la STSS. De los 119 que realizan funciones de inspección, 40 se encuentran en Tegucigalpa; 19 en San Pedro Sula; siete en El Progreso; seis en La Ceiba y seis en Choluteca; cuatro en cada una de las oficinas en Comayagua, Danlí, Villanueva y La Esperanza; tres en cada una de las oficinas en Choloma, Olanchito, Juticalpa, Santa Rosa de Copán, Islas de la Bahía y Puerto Cortés; dos en Quimistán; y uno en cada una de las oficinas restantes en Santa Bárbara, Trujillo, Yoro, Tela y La Mosquitia.<sup>599</sup>

---

<sup>593</sup> Código del Trabajo, Artículos 610 y 614(I).

<sup>594</sup> Código del Trabajo, Artículo 614(I).

<sup>595</sup> Código del Trabajo, Artículo 618; Código del Trabajo, Artículo 617(d).

<sup>596</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>597</sup> Respuestas de la STSS a preguntas generales de la OTLA, 20 de julio de 2012.

<sup>598</sup> Código del Trabajo, Artículo 617(d).

<sup>599</sup> Informe de verificación sobre la aplicación de las recomendaciones del Libro Blanco, Período: agosto 2010-diciembre 2010, Organización Internacional del Trabajo, página 256, (este informe afirma que hay 118 inspectores, pero el desglose regional sólo incluye 115); mensaje electrónico de Tania Casco, Embajada de Honduras, a un funcionario de la OTLA, 19 de febrero de 2014 (actualización del número de inspectores y de su distribución geográfica).

## Acceso de los inspectores de trabajo al lugar de trabajo

El Código del Trabajo autoriza a los inspectores entrar en los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche.<sup>600</sup> El Código del Trabajo también requiere que los patronos permitan y faciliten las inspecciones,<sup>601</sup> y el Artículo 625(b) del Código del Trabajo establece que los patronos que impidan a los inspectores cumplir los deberes de su cargo, incluida la obstrucción de las inspecciones en el lugar de trabajo, se sancionarán con una multa entre HNL 50 y 5.000 (US\$ 2,40 y \$240).<sup>602</sup> El Código del Trabajo no requiere que la gerencia esté presente durante una inspección; por el contrario, la STSS tiene derecho de acceso a los lugares de trabajo, incluso cuando la gerencia no esté presente.<sup>603</sup>

Si un inspector encuentra "resistencia injustificada" durante una inspección, debe dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo con el propósito de obtener una orden judicial para obligar a conceder acceso al lugar.<sup>604</sup> Si es necesaria una acción inmediata, el inspector puede llamar a la policía o a otras autoridades para pedir ayuda. Sin embargo, parece que el Código del Trabajo impone la responsabilidad personal a los inspectores de cualesquier consecuencias que puedan derivarse cuando se llama a la policía o a otras autoridades, en esos casos, incluso cualquier tipo de violencia o altercado que, según lo sugerido por los funcionarios de la STSS a la OTLA, pueda disuadir a los inspectores de solicitar esa asistencia policial.<sup>605</sup>

## Inspección del lugar de trabajo

Los artículos 617 y 618 del Código del Trabajo delimitan la autoridad de los inspectores de trabajo durante una inspección. El Artículo 617 faculta a los inspectores para revisar los libros de contabilidad, registros de nómina y otros documentos pertinentes, y examinar las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo.<sup>606</sup> El Artículo 618 establece la autoridad de los inspectores para entrevistar a los trabajadores sin presencia de la gerencia ni de otros testigos.<sup>607</sup> Las inspecciones deben cubrir todas las violaciones que sean objeto de una queja verbal o por escrito.<sup>608</sup> La STSS también está obligada a intervenir en los conflictos en el lugar de trabajo que le hayan notificado.<sup>609</sup> Esa intervención no se limita a las inspecciones; más bien, la STSS puede celebrar sesiones de conciliación para tratar de resolver las cuestiones.<sup>610</sup>

Como complemento de los requisitos del Código del Trabajo, la STSS ha preparado un manual para los inspectores con pasos administrativos para realizar tanto las inspecciones generales

---

<sup>600</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>601</sup> Código del Trabajo, Artículo 95.

<sup>602</sup> Código del Trabajo, Artículo 625.

<sup>603</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>604</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, 20 de julio de 2012; Código del Trabajo, Artículo 617(b). No hay criterios para determinar cuáles circunstancias dan lugar a una "resistencia injustificada" y la STSS no dio seguimiento a las denegaciones de acceso ante los Tribunales de Trabajo en ninguno de los 33 casos antes descritos.

<sup>605</sup> Entrevistas de la OTLA con funcionarios de la STSS actuales y antiguos; Código del Trabajo, Artículo 617(b).

<sup>606</sup> Código del Trabajo, Artículo 617(a) y (c).

<sup>607</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>608</sup> Código del Trabajo, Artículos 617 y 618.

<sup>609</sup> Código del Trabajo, Artículo 617(d).

<sup>610</sup> Código del Trabajo, Artículo 617(d).



como las inspecciones por motivo de queja.<sup>611</sup> Si bien no tiene fuerza de ley, y se deja a discreción de los inspectores cuáles pasos hay que seguir en cualquier inspección dada, la finalidad del manual es proporcionar un marco de procedimiento básico para ayudar a los inspectores a cumplir con sus funciones en forma sistemática.

El manual indica que durante una inspección general, el inspector primero debe entrevistar al patrono para obtener cierta información; por ejemplo, el número de trabajadores que estén empleados.<sup>612</sup> El inspector debe entonces entrevistar a los trabajadores, hacer una serie de preguntas específicas para recopilar información; por ejemplo, su edad, cuándo comenzaron sus trabajos, sus horas habituales, los tipos de trabajo que realizan, si se les paga correctamente y otra información básica sobre sus condiciones de trabajo.<sup>613</sup> Durante una inspección por motivo de queja, el inspector investiga los hechos que rodean todas las cuestiones planteadas en la queja subyacente y tiene autoridad para inspeccionar cualquier otra cuestión que se le comunique en el transcurso de la inspección.<sup>614</sup>

También existen protocolos especiales para investigar posibles violaciones de la legislación laboral relacionadas con la libertad sindical,<sup>615</sup> el trabajo infantil y la seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, las cuestiones de seguridad y salud ocupacional son las únicas que son tratadas por un cuerpo de inspectores independiente con capacitación especial.<sup>616</sup>

### Informes

Los resultados de las inspecciones, incluidas cualquier sanción y reparación recomendadas, se anotan en las actas de inspección que elaboran los inspectores de la STSS. En general, un acta de inspección incluye la información que consta en el acta de inspección manuscrita de un inspector de la STSS preparada en el lugar de la inspección, así como los datos revisados después de la inspección, tales como los registros de nómina donde la inspección encontró violaciones de la legislación laboral afines. El inspector debe redactar el acta de inspección al concluir una inspección y señalar cualquier irregularidad que haya encontrado y debe leer el acta de inspección al patrono o a su representante y al trabajador o los trabajadores involucrados en cualquier infracción, quienes luego firman el acta.<sup>617</sup>

---

<sup>611</sup> Manual de Procedimientos de la Inspección General del Trabajo.

<sup>612</sup> La STSS puede realizar inspecciones en los lugares de trabajo incluso cuando la gerencia no esté presente; pero, cuando esté, el manual recomienda que primero se entreviste al patrono. Manual de Procedimientos de la Inspección General del Trabajo, página 59 (Fig. 54, datos suministrados por el empleador).

<sup>613</sup> Manual de Procedimientos de la Inspección General del Trabajo, página 63 (Fig. 55, datos suministrados por el trabajador).

<sup>614</sup> Manual de Procedimientos de la Inspección General del Trabajo, p. 22; Código del Trabajo, Artículo 617(d).

<sup>615</sup> Este protocolo se publicó en 2013 y no estaba a disposición de los inspectores cuando ocurrió la mayoría de los casos en la Comunicación. Véase: Colección de Protocolos de Inspección, STSS, recibida por la OTLA, 26 de enero de 2014. El protocolo para trabajo infantil se publicó en 2008. Véase: *Procedimiento para la atención integral a la niñez y adolescencia trabajadora desde la STSS*, 2008.

<sup>616</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 10 de julio de 2012 (obsérvese que no existe ningún cuerpo de inspectores especializado en trabajo infantil a pesar de que la ley sí hace referencia a los inspectores de trabajo infantil). Además, tanto los inspectores generales como los de seguridad y salud ocupacional encontraron violaciones de trabajo infantil en los documentos que la OTLA examinó.

<sup>617</sup> Código del Trabajo, Artículos 618 y 619.

En general, el acta de inspección final es un informe mecanografiado que se prepara en la oficina del inspector de la STSS y que identifica las violaciones de la legislación laboral que se encontraron durante la inspección. El Artículo 618 del Código del Trabajo ordena a los inspectores compartir el acta de inspección final con la "autoridad de que dependan."<sup>618</sup> Aunque el Artículo 618 no define "autoridad de que dependan", el Artículo 619 del Código del Trabajo aclara que los informes de inspección final se presentarán al jefe regional correspondiente de la Inspección General del Trabajo.<sup>619</sup>

### Sanciones y medidas correctivas

El Código del Trabajo requiere que la STSS imponga sanciones por violaciones de la legislación laboral.<sup>620</sup> Si un inspector recomienda sanciones o medidas correctivas, la oficina regional de la STSS envía el informe del inspector a la sede de la STSS en Tegucigalpa para su examen, donde el Inspector General debe determinar las "correspondientes sanciones" por cada violación y ordenar todas las medidas correctivas necesarias.<sup>621</sup>

Las sanciones varían según la violación subyacente. En el Cuadro 1 a continuación se enumeran las sanciones para algunos tipos de violaciones de la legislación laboral. Pese a las peticiones de la OTLA, el GDH no proporcionó otros reglamentos ni leyes que prescriban la forma en que la STSS debe calcular estas multas.

**Cuadro 1: Sanciones por violaciones de la legislación laboral**

<b>Tipo de violación</b>	<b>Sanción mínima</b>	<b>Sanción máxima</b>	<b>Autoridad</b>
Obstrucción de la labor de un inspector	HNL 50 (US\$ 2,40)	HNL 5.000 (US\$ 240)	Código del Trabajo, Art. 625 <sup>622</sup>
No se paga el salario mínimo	HNL 100 (US\$ 4,80)	HNL 1.000 (US\$ 48)	Ley del salario mínimo, Art. 40 <sup>623</sup>
Trabajo infantil	HNL 5.000 (US\$ 240)	HNL 25.000 (US\$ 1.201)	Código de la Niñez y de la Adolescencia, Art. 128 <sup>624</sup>
Violencia o amenazas para impedir el ejercicio de los derechos de los trabajadores	HNL 200 (US\$ 9,60)	HNL 10.000 (US\$ 480)	Código del Trabajo, Art. 469 <sup>625</sup>
Cualquier otra violación del Código del Trabajo	HNL 50 (US\$ 2,40)	HNL 5.000 (US\$ 240)	Código del Trabajo, Art. 625
Violaciones de salud y seguridad ocupacional	HNL 50 (US\$ 2,40)	HNL 500 (US\$ 24)	Decreto Legislativo 39, Art. 4 <sup>626</sup>

El Inspector General, después de examinar el acta de inspección y determinar que una multa se justifica, ordena al inspector de trabajo que prepare un acta de notificación para entregársela al patrono en la que se indique el monto de la sanción.<sup>627</sup> En la práctica, el acta de notificación

<sup>618</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>619</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>620</sup> Código del Trabajo, Artículos 618 y 625(d).

<sup>621</sup> Código del Trabajo, Artículos 618 y 625(d).

<sup>622</sup> Código del Trabajo, Artículo 625.

<sup>623</sup> Ley de salario mínimo, Decreto No. 103, 30 de abril de 1971, Artículo 40.

<sup>624</sup> Código de la Niñez y de la Adolescencia, Decreto No. 73-96, 5 de septiembre de 1996, Artículo 128.

<sup>625</sup> Código del Trabajo, Artículo 469.

<sup>626</sup> Decreto Legislativo No. 39, 10 de mayo de 1982, Artículo 4.

<sup>627</sup> Código del Trabajo, Artículo 620.

también suele reiterar la violación o las violaciones que la STSS ha identificado, la ley o las leyes pertinentes y el procedimiento que un patrono debe seguir para la apelación. El patrono, una vez que le hayan notificado, tiene tres días hábiles desde la fecha de la notificación para pedir que el Inspector General reconsidere la sanción o para presentar una apelación ante la STSS.<sup>628</sup>

De acuerdo con los funcionarios de la STSS, la obligación del patrono de corregir es independiente de la sanción, y el pago de una multa no exime al patrono de la corrección de las violaciones subyacentes del Código del Trabajo.<sup>629</sup> El Artículo 614 del Código del Trabajo, que establece las competencias de la Inspección General del Trabajo, indica que ésta también podrá llevar a cabo reinspecciones para verificar la corrección de violaciones de la legislación laboral previamente identificadas.<sup>630</sup>

### **1. Respuesta a las solicitudes de inspecciones**

La Comunicación asevera que la STSS no responde a las solicitudes de inspecciones. Como prueba, la Comunicación dio ejemplos de nueve lugares de trabajo, a saber, Dickies, Ceiba Textiles, SurAgro, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac, La Pradera, Plantas Ornamentales y Puerto Cortés, que estaban en violación del Artículo 618 Código del Trabajo.

La Comunicación alega que los trabajadores y los sindicatos de trabajadores hicieron decenas de peticiones verbales de inspecciones relativas a las denuncias de violaciones de la legislación laboral en los siete lugares de trabajo siguientes: Ceiba Textiles, SurAgro, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac, La Pradera, Plantas Ornamentales, y Puerto Cortés.<sup>631</sup> La OTLA pidió al GDH y a los peticionarios que proporcionaran todos los documentos relativos a esas solicitudes verbales, pero no recibió ninguna prueba de que la STSS diera seguimiento a ninguno de ellas. No hay pruebas de que esas solicitudes verbales lograran hacer que se realizaran las inspecciones requeridas por ley de ninguno de los patronos nombrados en la Comunicación.<sup>632</sup>

La OTLA también dio seguimiento a las alegaciones de la Comunicación, en el sentido de que la STSS no tramitó debidamente las solicitudes por escrito. La OTLA recibió pruebas de que CUTH escribió a la STSS para solicitar inspecciones en relación con el despido de los miembros de SITEDHIKOSA en Dickies en noviembre y diciembre de 2006. El GDH indicó que no pudo encontrar la solicitud en sus registros y no aportó pruebas a la OTLA de que la STSS respondiera a la solicitud o tratara de hacer una investigación.<sup>633</sup>

---

<sup>628</sup> Código del Trabajo, Artículos 620 y 621.

<sup>629</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, página 21, 20 de julio de 2012.

<sup>630</sup> Código del Trabajo, Artículo 614(1)(d).

<sup>631</sup> Comunicación, páginas 16, 37, 43-44, 46, 48, 50 y 51.

<sup>632</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012, páginas 8, 20, 25, 26, 28 y 29.

<sup>633</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 22 de agosto de 2012, páginas 5-6; solicitud de inspección de SITEDIKHOSA en Dickies, 11 de diciembre de 2006; solicitud de inspección de SITEDIKHOSA en Dickies, 3 de enero de 2007 (una solicitud se hizo en un formulario de la STSS y la otra en una carta dirigida al Director Regional de la STSS en SPS, pero ninguna tiene sello de recibo de la STSS y ésta niega tener conocimiento de esas solicitudes).

Basándose en su examen, la OTLA ve con gran preocupación que la STSS no haya respondido eficazmente a las solicitudes de inspección verbales.

## 2. Acceso a los lugares de trabajo

La Comunicación asevera que los inspectores de la STSS no pudieron tener acceso a los lugares de trabajo cuando se les negó la entrada y no impusieron multas por este tipo de negaciones. Como prueba, la Comunicación proporcionó ejemplos de nueve lugares de trabajo, a saber, Kyungshin-Lear, Dickies, A.tion, Pinehurst, Petrallex, FHIA, SurAgro, Agripac y Plantas Ornamentales. Además, la OTLA constató en su examen que a los inspectores de la STSS también se les negó la entrada y no pudieron tener acceso en SurAgro (véase el Cuadro 2).

**Cuadro 2: Casos documentados en ocho lugares de trabajo donde los patronos no dejaron entrar a los inspectores de la STSS**<sup>634</sup>

Número de veces que a los inspectores les negaron el acceso	33
Número de veces que la negación del acceso se notificó a los superiores.	33
Número de casos en los que la OTLA confirmó que las negaciones de acceso se notificaron a los tribunales por “resistencia injustificada”	0
Número de veces que los inspectores determinaron que se requería atención inmediata y llamaron a la policía para pedir ayuda	2
Número de veces que los inspectores recomendaron multas	6 solicitudes por 14 negaciones
Número de veces que la OTLA encontró pruebas de que la STSS impuso multas por negar el acceso	1

El Código del Trabajo requiere que los patronos permitan y faciliten las inspecciones y no impidan a los inspectores ejercer sus funciones, y autoriza a los inspectores de trabajo a entrar en los lugares de trabajo en cualquier momento para realizar inspecciones.<sup>635</sup> No obstante, la OTLA constató que los patronos negaron sistemáticamente el acceso a los inspectores de la STSS. Los patronos suelen tener guardias de seguridad u otro personal encargado de alejar a los inspectores, alegando, a veces falsamente, que la gerencia no está disponible para recibirlos. Por ejemplo, en los casos de A.tion y Kyungshin-Lear, no se dejó entrar a los inspectores cuatro y dos veces, respectivamente, porque supuestamente la gerencia no estaba allí para recibirlos, algo que los inspectores pudieron documentar que no era cierto.<sup>636</sup>

<sup>634</sup> Si desea más detalles sobre cada negación de acceso, sírvase consultar la sección anterior de conclusiones fácticas. **Kyungshin-Lear:** 18 de mayo de 2011 (dos veces); 20 de mayo de 2011; 28 de septiembre de 2011; 29 de septiembre de 2011; 4 de octubre de 2011; 6 de marzo de 2012; 13 de junio de 2012; 11 de septiembre de 2012; **Dickies:** 28 de noviembre de 2006; 4 de diciembre de 2006; **A.tion:** 21 de julio de 2009; 22 de julio de 2009; 28 de julio de 2009; 29 de julio de 2009; 7 de mayo de 2011; 12 de mayo de 2011; 13 de junio de 2011; **Pinehurst:** 16 de agosto de 2010; 18 de agosto de 2010; 25 de agosto de 2010; **Petrallex:** 4 de junio de 2007; 25 de julio de 2007; 8 de noviembre de 2007; 12 de noviembre de 2007; 14 de febrero de 2008; 18 de abril de 2008; 25 de abril de 2008; **FHIA:** 20 de julio de 2009; **SurAgro:** 10 de septiembre de 2012; **Plantas Ornamentales:** fecha desconocida; fecha desconocida; 27 de abril de 2010.

<sup>635</sup> Código del Trabajo, Artículos 95(8) y 614.

<sup>636</sup> Véase: **Kyungshin-Lear:** 28 y 29 de septiembre de 2011; **A.tion:** 21, 22, 28 y 29 de julio de 2009.

Aunque el Código del Trabajo autoriza a los inspectores llamar a la policía para pedir ayuda cuando un patrono no los deje entrar y la situación requiera atención inmediata, la OTLA constató que los inspectores no llamaron a la policía en 31 de los 33 casos que la OTLA examinó en los que un patrono negó su acceso.<sup>637</sup> No son claros los criterios para determinar si un caso en particular requiere atención inmediata y, por lo tanto, justifica llamar a la policía.<sup>638</sup> En Petralex, el inspector y Lucía Rosales, entonces directora regional de la STSS, llamaron a la policía para que los ayudara a notificar a la empresa acerca de la personería jurídica de SITRAPETRALEX y los nombres de los líderes sindicales protegidos por el fuero sindical. Con ayuda de la policía, el inspector y la directora Rosales lograron entrar en el lugar de trabajo.<sup>639</sup> En Dickies, el inspector y la directora Rosales llamaron a la policía para que los ayudara a investigar los despidos de líderes sindicales. A pesar de la llamada, al inspector y a la directora Rosales no los dejaron entrar en el lugar de trabajo.<sup>640</sup>

En los 33 casos documentados en los que un patrono negó el acceso a un inspector de la STSS, el inspector notificó oficialmente a su supervisor por escrito. Sin embargo, la OTLA no encontró pruebas de que la STSS notificara ninguna de las negaciones a los tribunales de trabajo como lo exige el Artículo 617(b) del Código del Trabajo en los casos de "resistencia injustificada" por parte de los patronos.<sup>641</sup> Del mismo modo, de los 33 casos documentados en los que un patrono negó acceso a los inspectores a un lugar de trabajo, la STSS multó al patrono solo en un caso.<sup>642</sup>

La OTLA señala que los inspectores de la STSS solían regresar varias veces para tratar de entrar; sin embargo, después de informar a sus supervisores los intentos repetidos y malogrados dejaron de hacerlo, con excepción de un caso. Por consiguiente, basándose en su examen, la OTLA ve con gran preocupación que la STSS no exija acceso a los lugares de trabajo, lo cual es necesario para que los inspectores cumplan con su deber de inspeccionarlos para aplicar la legislación laboral.

### 3. Inspección de violaciones presuntas, potenciales o previamente identificadas

Los interesados clave entrevistados por la OTLA señalaron que si bien los inspectores de la STSS suelen estar bien informados sobre el contenido del Código del Trabajo y los reglamentos

---

<sup>637</sup> Ocasiones en que a los inspectores no los dejaron entrar y que éstos no llamaron a la policía para que los asistiera: **Kyungshin-Lear:** 18 de mayo de 2011 (dos veces); 20 de mayo de 2011; 28 de septiembre de 2011; 29 de septiembre de 2011; 4 de octubre de 2011; 6 de marzo de 2012; 13 de junio de 2012; 11 de septiembre de 2012; **Dickies:** 28 de noviembre de 2006; **A.tion:** 21 de julio de 2009; 22 de julio de 2009; 28 de julio de 2009; 29 de julio de 2009; 7 de mayo de 2011; 12 de mayo de 2011; 13 de junio de 2011; **Pinehurst:** 16 de agosto de 2010; 18 de agosto de 2010; 25 de agosto de 2010; **Petralex:** 4 de junio de 2007; 25 de julio de 2007; 8 de noviembre de 2007; 12 de noviembre de 2007; 18 de abril de 2008; 25 de abril de 2008; **FHIA:** 20 de julio de 2009; **SurAgro:** 10 de septiembre de 2012; **Plantas Ornamentales:** fecha desconocida; fecha desconocida; 27 de abril de 2010.

<sup>638</sup> Código del Trabajo, Artículo 617(b).

<sup>639</sup> Acta de inspección de la STSS en Petralex, 25 de febrero de 2008; entrevista de la OTLA con antiguo director de la STSS en SPS, 16 de julio de 2012

<sup>640</sup> Acta de inspección de la STSS en Dickies, 5 de diciembre de 2006; entrevista de la OTLA con antiguo director de la STSS en SPS, 16 de julio de 2012

<sup>641</sup> La OTLA solicitó a la STSS todos los documentos pertinentes, pero no recibió ninguno que indicara que la STSS hubiese notificado a los tribunales de trabajo las denegaciones de acceso.

<sup>642</sup> Véase Plantas Ornamentales (30 de abril de 2010), el único caso en que el examen de la OTLA confirmó que la STSS multó a un patrono por negar ilícitamente a un inspector acceso a un lugar de trabajo.

afines, en general realizan inspecciones y reinspecciones deficientes.<sup>643</sup> En su examen, la OTLA constató que la STSS realizó dichas inspecciones o reinspecciones deficientes en nueve lugares de trabajo: Kyungshin-Lear, Pinehurst, Petralex, SurAgro, Las Tres Hermanas, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Azucarera La Grecia y ENP.

La OTLA encontró ejemplos en los que la STSS no investigó posibles violaciones de las leyes que protegen la libertad sindical, incluso cuando la STSS estaba inspeccionando los lugares de trabajo por otras violaciones de la legislación laboral y estaba al tanto de denuncias de violaciones de la legislación laboral en materia de libertad sindical y negociación colectiva.<sup>644</sup> La inspección general de octubre de 2010 en Pinehurst, que se produjo a raíz de los despidos de los sindicalistas fundadores en agosto de 2010, no abordó el tema de la libertad sindical, a pesar de que la STSS estaba al corriente de los despidos y disputas en curso.<sup>645</sup> Más recientemente, el acta de inspección de septiembre de 2012 que la STSS levantó en Kyungshin-Lear no incluía ninguna información relativa a la libertad sindical, a pesar de haber recibido constantes quejas sobre despidos de sindicalistas y actos de discriminación antisindical, incluida una solicitud de febrero de 2012 de la CGT para que la STSS investigara el despido de la junta directiva y las amenazas de poner a los trabajadores en listas negras en Kyungshin-Lear.<sup>646,647</sup>

La OTLA también encontró ejemplos en los que, al parecer, la reinspección no tuvo en cuenta las violaciones que se encontraron en la inspección inicial.<sup>648</sup> En Petralex, una inspección inicial de abril de 2008 encontró violaciones relacionadas con la negación de acceso a los inspectores al lugar de trabajo y con el despido ilegal de líderes sindicales y sindicalistas. El acta de inspección, expedida el 23 de mayo de 2008, requería el reintegro de los líderes sindicales y de los

---

<sup>643</sup> Señalaron que algunos inspectores no inspeccionan todas las posibles violaciones durante las inspecciones generales, incluso las violaciones objeto de denuncias o hallazgos anteriores. Además, algunos inspectores no se preparan de antemano para las inspecciones y, por lo tanto, no están en condiciones de investigar todas las denuncias pertinentes, dar seguimiento a las violaciones anteriores ni inspeccionar todos los campos pertinentes de la legislación. Algunos entrevistan a los empleados en presencia de la gerencia, lo cual impide a los trabajadores hablar con libertad sobre los asuntos objeto de la investigación y otras inquietudes relacionadas con el trabajo. Entrevistas de la OTLA con representantes de la sociedad civil, del sector privado y con trabajadores.

<sup>644</sup> El mandato de la STSS incluye la supervisión del cumplimiento de las leyes que protegen el derecho a la libertad sindical; sin embargo, el Manual de Inspección de la STSS, publicado en junio de 2012, incluye formatos de entrevista para patronos y trabajadores que no contienen ninguna pregunta relacionada con la libertad sindical. El nuevo Protocolo para los Inspectores sobre la Libertad Sindical, publicado en 2013, no estaba disponible cuando ocurrió la mayoría de los hechos en los casos de la Comunicación. Manual de Procedimientos de la Inspección General del Trabajo, p. 59-66, junio de 2012. Colección de Protocolos: Protocolo de Libertad Sindical (recibido por la OTLA el 26 de enero de 2014).

<sup>645</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010.

<sup>646</sup> Solicitud de inspección laboral de SITRAKYUNGSHINLEAR en Kyungshin-Lear, 21 de febrero de 2012; acta de inspección de la STSS en Kyungshin-Lear, 11 de septiembre de 2012.

<sup>647</sup> Además de la falta de inspección de la libertad sindical, la STSS no investigó las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores en determinados lugares. Por ejemplo, el 21 de mayo de 2008, la STSS realizó una inspección general de Azucarera La Grecia, empresa que emplea a centenares de trabajadores subcontratados. El inspector no inspeccionó las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados y en cambio sólo investigó las condiciones de trabajo de 16 gerentes contratados directamente por la empresa. Acta de inspección de la STSS en Azucarera la Grecia, 30 de mayo de 2008; datos de inspección de la STSS recopilados en Azucarera La Grecia, 21 de mayo de 2008; entrevista de la OTLA con la gerencia de Azucarera La Grecia, 12 de diciembre de 2012.

<sup>648</sup> Por ejemplo, el acta de reinspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010; acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.

sindicalistas en el transcurso de tres días hábiles.<sup>649</sup> La reinspección posterior, que no ocurrió sino hasta el 19 de septiembre de 2008, no tuvo en cuenta los despidos ilegales ni veló por ese reintegro. En cambio, el acta de reinspección posterior incluía como único elemento para la reinspección los "registros de nómina" y constató que la violación se había corregido.<sup>650</sup> En Okra Sur, la inspección general del 26 de febrero de 2010 encontró varias violaciones del Código del Trabajo, incluida la falta de pago del salario mínimo.<sup>651</sup> La reinspección del 9 de abril notificó la falta de pago del bono educativo, pero no mencionó el estado de las demás violaciones de la legislación laboral antes identificadas.<sup>652</sup> En Agroexportadora Dome, la STSS realizó una reinspección el 20 de abril de 2010, después de que una inspección general inicial un mes antes encontrara varias violaciones del Código del Trabajo, incluida la prohibición del trabajo infantil.<sup>653</sup> Aunque el acta de reinspección establece que la violación del trabajo infantil se corrigió, el inspector hace referencia a la corrección de una violación diferente para llegar a esa conclusión.<sup>654</sup>

Basándose en su opinión, la OIT ve con gran preocupación que la STSS no inspeccione lo suficiente todas las violaciones de la legislación laboral presuntas, potenciales o previamente identificadas.

#### 4. Cálculo e imposición de multas

La Comunicación asevera que la STSS generalmente no impone multas por violaciones de la legislación laboral identificadas y que cuando lo hace las multas impuestas son demasiado bajas para evitar futuras violaciones. Como lo ha señalado la OIT, las cantidades actuales de las multas son demasiado bajas para que sean "suficientemente eficaces y disuasorias."<sup>655</sup> La mayoría de las multas oscilan entre HNL 50 y HNL 5.000 (US\$ 2,40 – US\$ 240). Esta suma no se ha aumentado ni ajustado por inflación desde 1980.<sup>656</sup>

---

<sup>649</sup> Acta de inspección de la STSS en Petralex, 23 de mayo de 2008.

<sup>650</sup> La STSS en Tegucigalpa notó el descuido y procedió a sancionar al patrono pese a que en el acta de reinspección se habían omitido las violaciones de la libertad sindical. Acta de reinspección de la STSS en Petralex, 19 de septiembre de 2008.

<sup>651</sup> Informe sobre las inspecciones de trabajo en plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, 25 de marzo de 2010, director de la STSS en Choluteca.

<sup>652</sup> Acta de reinspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>653</sup> Registro de inspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 11 de marzo de 2010; acta de notificación de la inspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 25 de marzo de 2010; informe sobre las inspecciones de trabajo en plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, 25 de marzo de 2010, director de la STSS en Choluteca; acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.

<sup>654</sup> El acta de inspección inicial enumeró las violaciones de trabajo infantil como punto 2 y las violaciones relacionadas con el empleo ilegal de trabajadores extranjeros como punto 3. El acta de reinspección posterior indicó que el patrono había corregido en parte las violaciones de los puntos 2 y 3 con el despido de los trabajadores extranjeros; sin embargo, la mayoría de los niños que trabajaban eran de Honduras. Acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.

<sup>655</sup> Informe No. 372 del CLS-OIT, 13 de junio de 2014, página 81, disponible en:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_247039.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_247039.pdf).

<sup>656</sup> Código del Trabajo, Artículo 625 (modificación más reciente: 14 de julio de 1980, conforme al Decreto No. 978).

Como se mencionó anteriormente, el Código del Trabajo faculta a la STSS para imponer multas por violaciones de la legislación laboral,<sup>657</sup> y en el Artículo 618 se pide expresamente a las autoridades de la STSS que impongan las sanciones correspondientes cuando encuentren infracciones de la legislación laboral. Después de que el patrono haya agotado todos los recursos administrativos, la sede de la STSS envía la multa al Procurador de la República para su cobro.<sup>658</sup> Conforme a las leyes de Honduras, el pago de las multas no exime del cumplimiento de las órdenes de reparación.<sup>659</sup>

En su examen, la OTLA constató que la STSS no impuso multas en aproximadamente la mitad de los casos en los que los inspectores encontraron violaciones del Código del Trabajo.<sup>660</sup> En ninguno de los casos que se revisaron, la STSS multó a ningún patrono más de una vez, ni siquiera cuando las inspecciones posteriores indicaron que no se habían subsanado las violaciones de la legislación laboral antes señaladas y, en cambio, seguían cometiéndose en contra de las órdenes de reparación de la STSS. La STSS ha afirmado que tiene la facultad de incrementar las multas en un 50 por ciento en esos casos, pero no las aumentó en ningún caso.<sup>661</sup> En la mayoría de los casos en los que la STSS impuso multas, ésta multó a los patronos por algunas, pero no por todas, las violaciones del Código del Trabajo que los inspectores habían identificado.<sup>662</sup> Además, la OTLA constató que la STSS no impuso ninguna multa en los ocho casos en que los inspectores encontraron violaciones de seguridad y salud ocupacional,<sup>663</sup> aunque el Artículo 400 del Código del Trabajo establece expresamente que en los casos de violaciones de seguridad y salud ocupacional corresponde a la STSS imponer sanciones.<sup>664</sup>

Además de no imponer multas cuando lo requiere la ley, la STSS utiliza una metodología de cálculo de las multas que se traduce en sanciones que suelen ser demasiado leves para obligar al cumplimiento de la ley y, en cambio, se consideran a menudo como un gasto mínimo por concepto de actividad empresarial, aunque esa metodología no la requiere la ley.<sup>665</sup> Por ejemplo, en los casos de las empresas que no pagan el salario mínimo, la STSS considera que esa falta equivale a una sola violación, y calcula la multa en consecuencia, en vez de considerarla como múltiples violaciones correspondientes al número de trabajadores que no reciben el salario mínimo.

En Petrex, por ejemplo, la STSS impuso una multa de HNL 5.000 (US\$ 240) a la empresa en junio de 2009 por despedir a 134 sindicalistas fundadores en violación de la protección del

---

<sup>657</sup> Código del Trabajo, Artículo 625.

<sup>658</sup> El Procurador de la República desempeña funciones similares a las del *Attorney General* en los Estados Unidos, pero sólo con jurisdicción civil.

<sup>659</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, páginas 20-21, 20 de julio de 2012. “La multa o sanción impuesta, no libera de su obligación de corregir la contravención de la legislación laboral.”

<sup>660</sup> Véanse: las conclusiones fácticas sobre Kyungshin-Lear, Dickies, FHIA, SurAgro, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac y ENP antes mencionadas.

<sup>661</sup> Por ejemplo, la decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petrex, 8 de junio de 2009 (que afirma que la multa aumentaría en 50 por ciento en caso de violación reincidente).

<sup>662</sup> Véanse: las conclusiones fácticas sobre Petrex, Pinehurst y SurAgro antes mencionadas.

<sup>663</sup> Véanse: las conclusiones fácticas sobre SurAgro, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac y Azucarera La Grecia antes mencionadas.

<sup>664</sup> Código del Trabajo, Artículo 400.

<sup>665</sup> Código del Trabajo, Artículo 625.



estado,<sup>666</sup> en lugar de imponer una multa de HNL 5.000 por cada trabajador que fue despedido ilegalmente, lo cual habría ascendido a HNL 670.000 (US\$ 32.180).

La STSS también suele permitir que la reparación tenga plazos de prescripción de meses o años antes de imponer multas, reduciendo aún más el efecto disuasorio de las multas mínimas que impone. A modo de ejemplo, la STSS dio a Pinehurst tres días hábiles, a partir del 7 de diciembre de 2010, para que cumpliera con la orden de pagar las horas extras que debía a los trabajadores.<sup>667</sup> Aunque durante una inspección de seguimiento realizada el 9 de febrero de 2011 la STSS estableció que Pinehurst no la había cumplido, no impuso ninguna multa sino hasta el 26 de octubre de 2011.<sup>668</sup> Pinehurst pagó la multa el 2 de mayo de 2012, pero nunca pagó los salarios atrasados que adeudaba a sus trabajadores.<sup>669</sup>

Basándose en este examen, la OTLA ve con gran preocupación la imposición de multas por parte de la STSS, incluso la imposición aparentemente infrecuente de multas, el nivel de evaluación relativamente bajo para la imposición de las multas y la puntualidad de las multas que se imponen.

## **5. Corrección de violaciones de la legislación laboral que se han identificado**

La Comunicación asevera que en general la STSS no vela por corregir las violaciones de la legislación laboral que se han identificado. La corrección es un componente crucial de un régimen de aplicación eficaz de la legislación laboral y el pago de una multa no exime al patrono de corregir las violaciones subyacentes de la legislación laboral.<sup>670</sup> En cambio, en virtud del Artículo 618, la STSS, además de imponer las multas correspondientes, también ordena la aplicación de medidas correctivas.<sup>671</sup> Sin embargo, el examen de los documentos por parte de la OTLA indica que la STSS parece cerrar los casos regularmente después del pago de las multas, sin importar si el patrono ha corregido o no las violaciones subyacentes.<sup>672</sup> Por ejemplo, la STSS no veló por corregir las violaciones relativas a la protección del estado y al fuero sindical en Petrallex, al trabajo infantil en Okra Sur y al salario mínimo, las horas extras y la seguridad y salud ocupacional en SurAgro.

Numerosos interesados le dijeron a la OTLA que muchos patronos prefieren pagar las multas, en vez de entrar en cumplimiento.<sup>673</sup> La metodología que usan los inspectores para calcular las multas, antes mencionada, suele dar lugar a multas mucho más bajas que el costo de corrección de las violaciones. Como resultado, los patronos suelen estar dispuestos a pagar las multas, siempre y cuando la STSS no les exija, en la práctica, cumplir con las órdenes de reparación.

---

<sup>666</sup> Decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petrallex, 8 de junio de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 1, 22 de agosto de 2012.

<sup>667</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010.

<sup>668</sup> Decisión del Inspector General de la STSS relativa a Pinehurst, IL-100914050107210, 26 de octubre de 2011.

<sup>669</sup> Recibo emitido por la Secretaría de Finanzas de Honduras por el pago de HNL 10.000 hecho por Pinehurst, 2 de mayo de 2012; entrevista de la OTLA con un representante de CDM, 17 de julio de 2012.

<sup>670</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, 20 de julio de 2012.

<sup>671</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>672</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, 20 de julio de 2012.

<sup>673</sup> Entrevistas y reuniones de la OTLA con los interesados, julio de 2012, diciembre de 2012, mayo de 2013 y octubre de 2013.

Una vez que se cierra el caso, la STSS no procede al seguimiento para asegurar que se haga la reparación y, en muchos casos, se siguen cometiendo las violaciones subyacentes. A modo de ejemplo, en SurAgro, los salarios atrasados adeudados a los trabajadores porque el patrono no les había pagado el salario mínimo ascendían a HNL 2.702.821 (US\$ 129.818), pero la multa por falta de pago del salario mínimo era de solo HNL 5.000 (US\$ 240).<sup>674</sup> SurAgro pagó la multa y la STSS concluyó el proceso administrativo y cerró el caso sin seguimiento de su orden de reparación.<sup>675</sup> La OTLA encontró pruebas de que SurAgro sigue pagando a los trabajadores una cantidad que está por debajo del salario mínimo.<sup>676</sup> Del mismo modo, hay documentos relativos a FHIA que indican que después de recibir el pago de la multa impuesta, la STSS igualmente cerró el caso y no verificó el reintegro de los líderes ni de los miembros fundadores del sindicato que habían sido despedidos ilegalmente.<sup>677</sup>

Basándose en su examen, la OTLA ve con gran preocupación la aplicación de las órdenes de reparación por parte de la STSS.

#### CONCLUSIONES SOBRE LAS INSPECCIONES RELATIVAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL Y SU APLICACIÓN

Basándose en su examen, la OTLA ve con gran preocupación la inspección, la sanción y la reparación en torno a la legislación laboral por parte del GDH en los casos que se han descrito anteriormente. La OTLA considera que estas cuestiones pueden socavar la capacidad del GDH de prevenir, identificar y corregir debidamente las violaciones de la legislación laboral.

#### **B. Aplicación de la legislación laboral: temas que se definen en el Artículo 16.8 del CAFTA-RD**

Las cuestiones señaladas con respecto a los trámites y procedimientos de inspección, que se analizan en la sección anterior, afectan a la capacidad del GDH de aplicar con eficacia su legislación laboral en los campos sustantivos que se mencionan a continuación. En las siguientes secciones se evalúa la aplicación de la legislación laboral por parte del GDH que está directamente relacionada con (1) el derecho de asociación y el derecho de organizarse y negociar colectivamente, (2) una edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil y (3) las condiciones aceptables de trabajo.

---

<sup>674</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 2 de noviembre de 2007, página 33; aviso de sanción de la STSS a SurAgro, 14 de octubre de 2008 (aunque la ley de salario mínimo impone una multa máxima de HNL 1.000 (US\$ 48), la STSS impuso una multa más elevada y el patrono no apeló la sanción).

<sup>675</sup> Documento de la STSS sobre el cierre del caso de SurAgro, 14 de noviembre de 2008.

<sup>676</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de SurAgro, julio de 2012 y mayo de 2014; entrevista de la OTLA con COSIBAH (Cholulteca), 11 de julio de 2012.

<sup>677</sup> Documento de la STSS sobre el cierre del caso de FHIA, 2 de febrero de 2011.

## **1. El derecho de asociación y el derecho de organizarse y negociar colectivamente**

La definición de "legislación laboral" en el Artículo 16.8 del CAFTA-RD incluye estatutos y reglamentos, o disposiciones de los mismos, que están directamente relacionados con el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.<sup>678</sup> La Comunicación asevera que el GDH no aplicó efectivamente las leyes hondureñas que protegen estos derechos, sobre todo en el sector manufacturero.

La Constitución de Honduras consagra el derecho a asociarse libremente y establece que el Gobierno tiene la responsabilidad de proteger ese derecho en Honduras.<sup>679</sup> La STSS es la rama del poder ejecutivo hondureño encargada de aplicar la legislación laboral hondureña, incluida la que protege el derecho de libertad sindical y negociación colectiva.<sup>680</sup>

La primera parte de esta sección analiza la aplicación por parte de la STSS de las disposiciones del Código del Trabajo que protegen a los miembros fundadores de un sindicato (protección del estado). La segunda parte analiza la aplicación por parte de la STSS de las disposiciones del Código del Trabajo que protegen a la junta directiva de un sindicato (fuero sindical). La tercera parte analiza la aplicación por parte de la STSS de las disposiciones del Código del Trabajo que protegen a los trabajadores contra la discriminación antisindical y otras represalias antisindicales. La cuarta parte analiza la función del GDH en la disolución de un sindicato establecido legalmente. La quinta y última parte de esta sección analiza la ineficacia de la STSS para impedir o sancionar la injerencia patronal en el derecho de libertad sindical y negociación colectiva, incluso mediante el empleo de pactos colectivos (acuerdos entre un patrono y un grupo de trabajadores no sindicados) y los sindicatos bajo control patronal.

### **a) Protección de los miembros fundadores de un sindicato (protección del estado)**

La Comunicación asevera que la STSS no protege los derechos de los miembros fundadores de un sindicato, como se estipula en el Código del Trabajo. Como prueba, la Comunicación dio ejemplos de cuatro centros de trabajo: Petralex (SITRAPETRALEX), Ceiba Textiles (SITRAMCETEX), A.tion (SITRATION) y FHIA (SITRAFHIA).

Antes de iniciar el proceso de registro oficial ante la STSS, un grupo mínimo de treinta trabajadores primero debe notificar a su patrono que tiene la intención de fundar un sindicato.<sup>681</sup> Una vez que se ha notificado al patrono, los miembros fundadores del sindicato están protegidos contra despido, descenso de categoría y otras represalias, a menos y hasta que la autoridad respectiva (sin definir en el Código del Trabajo) establezca que hay causa justificada para tomar represalias contra el trabajador protegido.<sup>682</sup> Esta protección se conoce como protección del

---

<sup>678</sup> CAFTA-RD, Artículo 16.8.

<sup>679</sup> Constitución de Honduras, Capítulo V, Artículo 128.

<sup>680</sup> Código del Trabajo, Artículos 54, 467 y 610.

<sup>681</sup> Código del Trabajo, Artículo 517.

<sup>682</sup> Código del Trabajo, Artículo 517.

estado y se aplica desde el momento en que se notifique al patrono la intención de los trabajadores de formar un sindicato hasta que la STSS otorgue carácter legal al sindicato, conocido como personería jurídica.<sup>683</sup>

Aunque la ley no estipula que los inspectores de la STSS deben acompañar a los trabajadores, en la práctica suelen hacerlo cuando los trabajadores notifican al patrono su intención de formar un sindicato. En algunos casos, son los inspectores de la STSS, y no los trabajadores, quienes notifican directamente al patrono sobre la intención que tienen los trabajadores de sindicarse. Los trabajadores consideran que la presencia y participación de la STSS reduce el riesgo de que los patronos afirmen que no se les notificó y que no estaban enterados acerca del sindicato y luego despidan a los fundadores del mismo.<sup>684</sup>

Cuando la OTLA entrevistó a los patronos, éstos solían justificar los despidos de los trabajadores protegidos afirmando que se debían a causas legítimas, tales como la reducción de las órdenes de compra.<sup>685</sup> Sin embargo, a menos que la "autoridad respectiva" determine que esa causa justificada existe, el despido sigue siendo ilegal.<sup>686</sup>

En caso de que un patrono despidiera ilegalmente a un trabajador, que sea miembro fundador de un sindicato y que goce de la protección del estado, sin la autorización previa de la "autoridad respectiva", a ese trabajador se le adeuda el pago retroactivo a partir del momento de su despido, y éste puede aceptar una indemnización por despido de su patrono o invocar su derecho legal al reintegro.<sup>687</sup> Si un trabajador notifica a la STSS el despido ilegal, ésta lo debe investigar.<sup>688</sup> Independientemente de que un trabajador haya aceptado la indemnización por despido o el reintegro, si la STSS constata que al trabajador lo despidieron ilegalmente, la STSS puede sancionar a la empresa por violación de la protección del estado.<sup>689</sup> El trabajador también puede interponer un recurso individual ante los tribunales para su reintegro.<sup>690</sup>

El análisis de la OTLA constató que en los casos de Petrallex y FHIA, cuando los trabajadores o la STSS notificaron a los patronos sobre la fundación del sindicato, éstos despidieron a los trabajadores sindicados sin solicitar ni obtener autorización previa como lo requiere la protección del estado. En conjunto, estos casos afectaron a más de 140 trabajadores.<sup>691</sup> La STSS multó a Petrallex y FHIA con HNL 5.000 (US\$ 240) cada uno por despedir ilegalmente a los trabajadores en violación de la protección del estado; en el caso de Petrallex, la multa ascendió a

---

<sup>683</sup> Código del Trabajo, Artículo 517.

<sup>684</sup> Véanse: las conclusiones fácticas sobre Kyunghshin-Lear, Ceiba, A.tion, Petrallex y FHIA antes mencionadas.

<sup>685</sup> Entrevistas de la OTLA con la gerencia de Kyunghshin-Lear, A.tion, Petrallex y FHIA, 18 y 19 de julio de 2012.

<sup>686</sup> Código del Trabajo, Artículo 517.

<sup>687</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, página 6, 20 de julio de 2012; véase también: Código del Trabajo, Artículo 113(a).

<sup>688</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>689</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, página 6, 20 de julio de 2012.

<sup>690</sup> Código del Trabajo, Artículo 113.

<sup>691</sup> Petrallex despidió a 134 miembros fundadores de SITRAPETRALEX y FHIA despidió a 12 miembros fundadores de SITRAFHIA (la STSS juntó a dos líderes de SITRAFHIA con los 12, aumentando a 14 el número de miembros fundadores de SITRAFHIA; para los fines del presente análisis, la OTLA hace una distinción entre los dos grupos y no los ha contado dos veces), lo cual da un total de 146.

aproximadamente HNL 37,31 (US\$ 1,79) por trabajador.<sup>692</sup> La STSS emitió órdenes de reintegro en ambos casos; sin embargo, no se aseguró de que los patronos las obedecieran. Ninguno de los trabajadores despedidos ilegalmente en Petralex o en FHIA ha sido reintegrado porque la STSS haya intervenido.<sup>693</sup>

En A.tion surgieron problemas similares. El 12 de junio de 2009, 68 trabajadores fundaron SITRATION.<sup>694</sup> En julio, los trabajadores solicitaron inspecciones a la STSS, en parte para notificar a la empresa los nombres de los miembros fundadores de SITRATION y activar la protección del estado.<sup>695</sup> Un inspector de la STSS trató de entrar a la fábrica los días 21, 22, 28 y 29 de julio.<sup>696</sup> Cada vez, el guardia de seguridad le dijo que no podía entrar porque el gerente de recursos humanos no estaba en las instalaciones, aunque en tres de esas ocasiones el inspector confirmó con los trabajadores que estaban dentro de la fábrica que el gerente de recursos humanos sí estaba en el lugar.<sup>697</sup> Desde finales de julio hasta principios de agosto de 2009, A.tion despidió a una "gran mayoría" de los 68 miembros fundadores de SITRATION.<sup>698</sup> La STSS intentó llevar a cabo una investigación de los despidos, pero se le negó el acceso en varias ocasiones y no informó lo sucedido al Tribunal de Trabajo para obtener una orden judicial que exigiera el acceso. Por lo tanto, no siguió investigando ni se pronunció en torno a este caso.<sup>699</sup> Sin una orden de reintegro de la STSS, los miembros fundadores del sindicato que habían sido despedidos aceptaron la indemnización por despido y nunca se reintegraron.

#### **b) Protección de los líderes sindicales (fuero sindical)**

La Comunicación asevera que la STSS no aplica con eficacia el derecho del fuero sindical que protege a los líderes sindicales. Como prueba, la Comunicación dio ejemplos de cuatro centros de trabajo: Petralex (SITRAPETRALEX), Dickies (SITEDIKHOSA), Kyungshin-Lear (SITRAKYUNGSHINLEAR) y FHIA (SITRAFHIA).

El Artículo 516 del Código del Trabajo prohíbe a los patronos despedir a los líderes sindicales, desde el momento de su elección hasta seis meses después de cesar en sus funciones, sin previa autorización de justa causa por parte del juez de un Tribunal de Trabajo competente o, si no hay

---

<sup>692</sup> Decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petralex, 8 de junio de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 1, 22 de agosto de 2012 (la multa de HNL 10.000 incluyó 5.000 por la violación del fuero sindical y 5.000 por la protección del estado).

<sup>693</sup> Véanse: las conclusiones fácticas sobre Petralex y FHIA antes mencionadas.

<sup>694</sup> Notificación a la STSS sobre la fundación del sindicato de SITRATION, 12 de junio de 2009; carta del Consorcio de Derechos de los Trabajadores dirigida al propietario de A.tion, 9 de septiembre de 2009.

<sup>695</sup> Solicitud para que un inspector de la STSS notifique a A.tion sobre la formación de SITRATION, 11 de julio de 2009.

<sup>696</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 29 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 28 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 22 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 21 de julio de 2009.

<sup>697</sup> acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 28 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 22 de julio de 2009; acta de inspección registrada de la STSS en A.tion, 21 de julio de 2009; carta de WRC al propietario de A.tion, página 2, 9 de septiembre de 2009.

<sup>698</sup> Carta de WRC al propietario de A.tion, página 2, 9 de septiembre de 2009.

<sup>699</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 8, 22 de agosto de 2012.

Tribunal de Trabajo en esa región, un juez de un juzgado de lo civil competente.<sup>700</sup> Esta protección se llama fuero sindical. Cuando los trabajadores constituyen un sindicato, los líderes sindicales solicitan el fuero sindical siguiendo el mismo proceso que sigue el sindicato para solicitar su personería jurídica.<sup>701</sup> La STSS debe certificar a la junta directiva.<sup>702</sup> Esta certificación pone oficialmente a la junta directiva bajo la protección del fuero sindical y se aplica retroactivamente desde la fecha de su elección.<sup>703</sup> Los miembros de las juntas directivas posteriores solicitan el fuero sindical por separado y presentan los mismos documentos que deben presentar los líderes sindicales fundadores, incluidas copias de sus tarjetas de identidad y certificados de alfabetización.<sup>704</sup>

Si la STSS recibe una denuncia según la cual un trabajador con fuero sindical ha sido despedido sin previa aprobación del Tribunal de Trabajo, el Código del Trabajo exige que la STSS proceda a una investigación.<sup>705</sup> Si el despido se produjo mientras el trabajador estaba bajo la protección del fuero sindical, el patrono estará sujeto a la imposición de una multa por parte de la STSS.<sup>706</sup> Además, el Código del Trabajo establece que un patrono infractor del fuero sindical tendrá que indemnizar al sindicato con una cantidad equivalente a seis meses de salario del líder despedido.<sup>707</sup> En los casos en que un líder sindical no haya aceptado el pago de indemnización por despido y quiera ser reintegrado, la STSS debe ordenar el reintegro como reparación.<sup>708</sup>

El análisis de la OTLA constató que en los casos de Petralex, Dickies, Kyungshin-Lear y FHIA, los patronos despidieron a los líderes sindicales sin antes pedir la autorización del Tribunal de Trabajo y demostrar justa causa como lo requiere el fuero sindical. En el Cuadro 3 que figura a continuación se resumen los hallazgos de la OTLA en cada uno de estos casos.

En los casos que examinó la OTLA, la intervención de la STSS no dio lugar al reintegro de un solo líder sindical despedido ilegalmente, a pesar de que algunos trabajadores indicaron a la STSS y la OTLA que querían reintegrarse.<sup>709</sup> En algunos casos, los trabajadores que de otro

---

<sup>700</sup> Código del Trabajo, Artículo 516.

<sup>701</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, página 8, 20 de julio de 2012; Código del Trabajo, Artículos 481(7) y 489.

<sup>702</sup> Por ejemplo, certificación de la STSS relativa a la junta directiva de SITRAPETRALEX, 24 de octubre de 2007.

<sup>703</sup> Por ejemplo, certificación de la STSS relativa a la junta directiva de SITRAPETRALEX, 24 de octubre de 2007 (concesión de fuero sindical retroactivo al 25 de agosto de 2007).

<sup>704</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, página 8, 20 de julio de 2013; Código del Trabajo, Artículos 481(7) y 489.

<sup>705</sup> Código del Trabajo, Artículo 618.

<sup>706</sup> Código del Trabajo, Artículo 516.

<sup>707</sup> El Código del Trabajo es ambiguo sobre cómo se debe aplicar esta disposición en la práctica y no indica si la reparación es administrativa o judicial o si la STSS, el sindicato o el líder sindical que ha sido despedido ilegalmente tiene derecho a invocarla. La STSS afirmó que el sindicato agraviado podía invocarla ante un tribunal y, por lo menos un sindicato, SITRAKYUNGSHINLEAR, indicó en mayo de 2013 que estaba en proceso de incluir esta demanda en una causa de reintegro elevada ante el Tribunal de Trabajo. Reunión de la OTLA con Evangelina Argueta, CGT, 20 de mayo de 2013; Código del Trabajo, Artículos 516 y 625.

<sup>708</sup> El Artículo 618 del Código del Trabajo faculta a los inspectores para ordenar medidas correctivas. El Artículo 113(a) del Código del Trabajo establece el derecho de reintegro en estos casos.

<sup>709</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores, julio de 2012. En vista de que las protecciones del fuero sindical son efectivas cuando se notifica a la STSS sobre la elección de un líder sindical, y no al patrono, el patrono que alegue falta de conocimiento siempre estaría obligado a respetar el fuero sindical ya que el conocimiento por parte del

modo habrían pedido la reincorporación aceptaron la indemnización por despido porque consideraron que era inútil requerir la intervención de la STSS en nombre de los trabajadores sindicados.<sup>710</sup>

**Cuadro 3: Líderes sindicales despedidos**

<b>Empresa</b>	Petralex	Dickies	Kyungshin-Lear	FHIA	<b>Total</b>
<b>Número de líderes sindicales despedidos</b>	18 (posiblemente 28) <sup>711</sup>	6	20 (posiblemente 39) <sup>712</sup>	2	<b>43</b> <b>(posiblemente 72)</b>
<b>Número de veces que se pidió permiso previo a un tribunal</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Notificación a la STSS</b>	Sí	Sí	Sí	Sí	
<b>Número de trabajadores reintegrados por la STSS</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Prueba de multas impuestas por violación del fuero sindical</b>	1	0	0	0	<b>1</b>
<b>Prueba de compensación que se pagó al sindicato</b>	0	0	0	0	<b>0</b>

En un caso (Petralex) en que la STSS impuso una multa, el monto de HNL 5.000 (US\$ 240) fue equivalente a unos US\$ 40 por líder sindical despedido, y los trabajadores no fueron reintegrados.<sup>713</sup> La OTLA no encontró ningún caso en que la STSS se asegurara de que un patrono hubiese pagado al sindicato del líder despedido la multa que impone la ley equivalente a seis meses de salario por violación del fuero sindical.

El caso de Kyungshin-Lear también plantea cuestiones con respecto a la aplicación del fuero sindical. La gerencia de Kyungshin-Lear despidió a cada uno de los 36 líderes electos de SITRAKYUNGSHINLEAR entre enero de 2012 y octubre 2013 sin obtener la aprobación judicial previa, como lo exige la ley.<sup>714</sup> La STSS estaba al tanto de esos despidos, ya que el sindicato señaló las cuestiones y solicitó una investigación, pero parece que la STSS no investigó los despidos, no multó a la empresa, ni ordenó el reintegro de ninguno de los líderes sindicales despedidos, a pesar de haber concedido la protección del fuero sindical a la junta directiva a principios de enero de 2012.<sup>715</sup> La STSS sí se dio cuenta de que algunos trabajadores estaban

---

patrono no es un elemento requerido para la protección; por consiguiente, todo despido unilateral de un líder sindical protegido es ilegal *de facto* y la reparación es el reintegro del trabajador.

<sup>710</sup> Por ejemplo, entrevistas de la OTLA con trabajadores de Kyungshin-Lear, junio de 2014.

<sup>711</sup> La OTLA contó a 18 líderes de SITRAPETRALEX sobre quienes tiene pruebas de que la STSS recibió notificación de su elección, medida requerida para obtener el fuero sindical. Con respecto a los otros 10, es posible que hayan o no hayan notificado a la STSS.

<sup>712</sup> La OTLA contó a 20 líderes de SITRAKYUNGSHINLEAR sobre quienes tiene pruebas de que la STSS recibió notificación de su elección, medida requerida para obtener el fuero sindical. Con respecto a los otros 19, es posible que hayan o no hayan notificado a la STSS.

<sup>713</sup> Decisión del Inspector General de la STSS de multar a Petralex, 8 de junio de 2009; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 1, 22 de agosto de 2012.

<sup>714</sup> Reunión de la OTLA con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad, y Evangelina Argueta, CGT, 23 de octubre de 2013.

<sup>715</sup> Certificación de la STSS del registro legal de SITRAKYUNSHINLEAR, 27 de enero de 2012.

buscando la reincorporación a través de la conciliación de la STSS y el Tribunal de Trabajo.<sup>716</sup> Sin embargo, Kyungshin-Lear continúa despidiendo ilegalmente a los líderes sindicales; habiendo despedido hace poco, el 8 de mayo de 2014, a tres líderes.<sup>717</sup>

### c) Represalias, discriminación y otras retaliaciones antisindicales

La Comunicación asevera que la STSS no aplica con eficacia las disposiciones del Código del Trabajo de Honduras que protegen a los sindicatos y a sus miembros contra la discriminación antisindical y otras retaliaciones. Como prueba de ello, la Comunicación dio ejemplos de nueve centros de trabajo: Petralex, Dickies, Ceiba Textiles, A.tion, Pinehurst, Kyungshin-Lear, Hanesbrands, FHIA y Las Tres Hermanas.

El Código del Trabajo contiene tres disposiciones principales que prohíben la discriminación y las retaliaciones antisindicales. El Artículo 96(3) prohíbe el despido u otra medida perjudicial contra los trabajadores por estar afiliados a un sindicato o participar en actividades sindicales legítimas.<sup>718</sup> El Artículo 469 impone multas especiales que oscilan entre HNL 200 y HNL 10.000 (US\$ 9,60 - US\$ 480) a toda persona que, por medio de violencia o amenazas, trate de menoscabar de cualquier forma el derecho de libertad sindical.<sup>719</sup> El Artículo 96(9) del Código del Trabajo prohíbe a los patronos ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan su dignidad.<sup>720</sup> Además, el Artículo 10 prohíbe tomar represalias contra los trabajadores con el único propósito de impedirles el ejercicio de sus derechos.<sup>721</sup> En virtud del Artículo 113(a) del Código del Trabajo, un trabajador injustamente despedido bien puede solicitar el reintegro o aceptar la indemnización por despido, pero no ambos.<sup>722</sup>

A pesar de tener conocimiento de las presuntas violaciones, anteriormente identificadas, de las protecciones otorgadas en virtud de los Artículos 10, 96(3) o 96(9) del Código del Trabajo, la STSS no llevó a cabo investigaciones en ninguno de los casos que la OTLA examinó, incluidos los de Petralex, Dickies, Ceiba Textiles, A.tion, Pinehurst, Kyungshin-Lear, FHIA y Las Tres Hermanas.<sup>723</sup>

En Kyungshin-Lear hubo problemas similares. Los miembros de SITRAKYUNGSHINLEAR solicitaron que la STSS investigara a Kyungshin-Lear por despidos y amenazas antisindicales el 21 de febrero de 2012.<sup>724</sup> Los sindicalistas alegaron que la gerencia de Kyungshin-Lear los estaba amenazando con despedirlos y ponerlos en listas negras y con cerrar la fábrica debido a la

---

<sup>716</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013.

<sup>717</sup> Mensaje electrónico del Centro de Solidaridad dirigido a un funcionario de la Embajada de los EE.UU., 21 de mayo de 2014; reuniones de un funcionario del Gobierno de los EE.UU. con María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad; Evangelina Argueta, CGT; tres miembros de SITRAKYUNGSHINLEAR; y la gerencia de Kyungshin-Lear, 10 de junio de 2014.

<sup>718</sup> Código del Trabajo, Artículo 96.

<sup>719</sup> Código del Trabajo, Artículo 469.

<sup>720</sup> Código del Trabajo, Artículo 96.

<sup>721</sup> Código del Trabajo, Artículo 10.

<sup>722</sup> Código del Trabajo, Artículo 113(a).

<sup>723</sup> La OTLA no recibió ninguna prueba que confirmara que la STSS tenía conocimiento de un sindicato incipiente en Hanesbrands y no puede confirmar la alegación de animosidad antisindical.

<sup>724</sup> Solicitud de SITRAKYUNGSHINLEAR de inspección laboral en Kyungshin-Lear, 21 de febrero de 2012.



presencia del sindicato. El 6 de marzo de 2012, la STSS convocó a Kyungshin-Lear a una audiencia de conciliación con SITRAKYUNGSHINLEAR, pero las pruebas disponibles indican que dicha audiencia nunca se celebró.<sup>725</sup> La STSS no investigó los supuestos despidos ni amenazas antisindicales, ni siquiera durante una inspección general que tuvo lugar el mes de septiembre siguiente.<sup>726</sup> Hasta la fecha, la STSS no ha obligado a Kyungshin-Lear a cumplir con estas leyes que protegen el derecho de los trabajadores a sindicarse, y los trabajadores informan sobre el recrudescimiento de medidas antisindicales como asignar a los líderes sindicales a turnos de noche, no permitir que los trabajadores conversen durante las pausas y negar la existencia del sindicato.<sup>727</sup>

Del mismo modo, el examen de la OTLA encontró pruebas que respaldan la aseveración de que los patronos tomaron represalias contra los sindicalistas, obligándolos a renunciar. A pesar de recibir quejas de esas violaciones, parece que la STSS no investigó ninguno de esos casos. El examen de la OTLA constató que poco después de que los trabajadores de Ceiba Textiles notificaran a la gerencia sobre su intención de formar el sindicato de SITRAMCETEX en 2010, 41 de los 46 miembros fundadores del sindicato renunciaron.<sup>728</sup> La OTLA entrevistó a antiguos trabajadores de Ceiba Textiles quienes dijeron que los habían obligado a renunciar, cuando su patrono les dijo que serían despedidos por causa y que no recibirían ningún pago de indemnización si no renunciaban "voluntariamente."<sup>729</sup> El patrono les dio instrucciones de firmar cartas de renuncia por escrito para poder recibir algún tipo de indemnización y les advirtió que, si se negaban o seguían apoyando al sindicato, correrían el riesgo de ser despedidos sin indemnización.<sup>730</sup> En total, 41 de los 46 miembros fundadores del sindicato renunciaron y aceptaron la indemnización. Aunque FITH, sindicato a nivel nacional, se quejó ante la STSS, ésta no dio seguimiento a las denuncias durante su investigación general en septiembre de 2012 a pesar de que se había enterado por la Comunicación de que la empresa supuestamente había obligado a los miembros fundadores del sindicato a renunciar y aceptar la indemnización.<sup>731</sup>

Los trabajadores de varios centros de trabajo indicaron que, en gran parte, aceptaron la indemnización porque creían que era inútil seguir tramitando el reintegro a través de la STSS.<sup>732</sup> Los trabajadores informaron que la STSS simplemente había facilitado el pago de indemnización en vez de decirles a los trabajadores, injustamente despedidos, que tenían derecho al reintegro y a la aplicación del Artículo 113(a) del Código del Trabajo que les otorga expresamente ese derecho.<sup>733</sup>

---

<sup>725</sup> Citación de la STSS a Kyungshin Lear para que comparezca en la conciliación, 6 de marzo de 2012.

<sup>726</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Kyungshin-Lear, 11 de septiembre de 2012.

<sup>727</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de Kyungshin-Lear, julio de 2012, diciembre de 2012, mayo de 2013 y junio de 2014.

<sup>728</sup> Documentos de renuncia proporcionados a la OTLA por la gerencia de Ceiba Textiles.

<sup>729</sup> Entrevista de la OTLA con un líder de SITRAMCETEX, julio de 2012.

<sup>730</sup> Entrevista de la OTLA con un líder de SITRAMCETEX, julio de 2012.

<sup>731</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013; véase también: Informe General sobre las Inspecciones de las Empresas en Relación con el CAFTA-RD, sin fechar, recibido el 20 de mayo de 2013.

<sup>732</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores, julio de 2012 y junio de 2014.

<sup>733</sup> Entrevista de la OTLA con un líder de SITRAMCETEX, julio de 2012.

#### **d) La disolución del sindicato por parte de la judicatura se basó en despidos ilegales**

La Comunicación alega que el Tribunal de Trabajo aprobó la disolución del sindicato de SITRAFHIA en FHIA, basándose en los despidos ilegales de 14 miembros fundadores del sindicato para justificar la conclusión de que el sindicato no contaba con el número mínimo de miembros que se requieren conforme al Código del Trabajo. El Artículo 527 del Código del Trabajo establece las circunstancias en las que se puede disolver un sindicato, incluso mediante orden judicial o si el número de afiliados se reduce a menos de 30 trabajadores.<sup>734</sup>

Entre marzo de 2008 y septiembre de 2008, FHIA despidió a 14 de los miembros fundadores de SITRAFHIA que estaban bajo la protección del estado.<sup>735</sup> Mientras los casos eran investigados por la STSS,<sup>736</sup> el 22 de septiembre de 2008, un abogado hizo una petición de disolución de SITRAFHIA ante el Tribunal de Trabajo, supuestamente en nombre de seis trabajadores, afirmando que, ante la renuncia de varios sindicalistas, menos de 30 miembros de SITRAFHIA seguían empleados en FHIA.<sup>737</sup> SITRAFHIA no tuvo representación en el procedimiento porque el Tribunal, incorrectamente, envió la citación al presidente de SITRAFHIA a su antiguo lugar de trabajo en vez de enviarla a la dirección legal que el sindicato proporcionó para todas las notificaciones oficiales. Además, en una entrevista con la OTLA, algunos antiguos miembros de SITRAFHIA indicaron que al menos uno de los trabajadores que fue catalogado como uno de los solicitantes en la petición de disolución contra SITRAFHIA ni siquiera estaba al tanto de esa petición y que se sorprendió al enterarse de que estaba vinculado con el procedimiento. Sin embargo, uno de los seis trabajadores declaró inequívocamente que no estaba al tanto de dicha presentación y que no conocía al abogado del caso.<sup>738</sup> A pesar de que la STSS estaba realizando investigaciones y que los demandantes desconocían el caso, el Tribunal se basó en los despidos impugnados para ordenar la disolución de SITRAFHIA el 26 de enero de 2009, señalando que el sindicato tenía menos de 30 miembros en FHIA.<sup>739</sup> El Tribunal no consultó las actas de inspección registradas de la STSS que documentaban la protección del estado ni esperó hasta que finalizaran las investigaciones para emitir su juicio.<sup>740</sup> El Tribunal de Trabajo envió su decisión de disolver SITRAFHIA a la División de Organizaciones Sociales de la STSS, que tiene el registro legal de todos los sindicatos, para que eliminara a SITRAFHIA del registro.<sup>741</sup> La STSS no objetó la eliminación, a pesar de que estaba investigando los despidos. La Inspección General

---

<sup>734</sup> Código del Trabajo, Artículo 527.

<sup>735</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 15, 22 de agosto de 2012.

<sup>736</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 5 de agosto de 2008; acta de inspección registrada de la STSS en FHIA, 7 de agosto de 2008; acta de inspección de la STSS en FHIA, 30 de septiembre de 2008.

<sup>737</sup> Petición para disolver SITRAFHIA, presentada el 22 de septiembre de 2008, página 2.

<sup>738</sup> Entrevista de la OTLA con un trabajador de FHIA, julio de 2012.

<sup>739</sup> Comunicación de la Corte Suprema a la STSS relativa a SITRAFHIA, 26 de enero de 2009.

<sup>740</sup> En los sistemas de derecho civil, como el de Honduras, los jueces suelen dirigir y guiar la recopilación de pruebas e interrogar a los testigos. Véase: Geoffrey C. Hazard, *Discovery and the Role of the Judge in Civil Law Jurisdictions*, 73 *Notre Dame L. Rev.* 1017, 1025 (1998), disponible en: <http://scholarship.law.nd.edu/ndlr/vol73/iss4/4> (que afirma que “El concepto de que la judicatura controle debidamente la recopilación de pruebas en litigios civiles es...fundamental en el sistema de derecho civil”); Scott N. Carlson, *Intro to Civil Law Legal Systems*, página 13, mayo de 2009), disponible en: <http://inprol.org/sites/default/files/publications/2011/cr09002.pdf> (que indica que en los sistemas de derecho civil “los jueces, por regla, dirigen y guían la recopilación de pruebas”).

<sup>741</sup> Comunicación de la Corte Suprema a la STSS relativa a SITRAFHIA, 26 de enero de 2009

de la STSS determinó después que los despidos que sirvieron de fundamento para el razonamiento decisorio del Tribunal de Trabajo eran de hecho ilegales, pero el sindicato ya se había disuelto por orden judicial y los trabajadores que habían organizado y constituido legalmente SITRAFHIA se quedaron sin su sindicato.<sup>742</sup> Este caso demuestra una falta de coordinación entre la STSS y los Tribunales de Trabajo y su impacto negativo en los esfuerzos de los trabajadores por ejercer sus derechos.

### **e) Injerencia patronal**

La Comunicación asevera que la STSS no aplica con eficacia la prohibición del Código del Trabajo sobre la injerencia patronal, directa o indirecta, en el ejercicio del derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva, específicamente mediante el uso de pactos colectivos, en el sentido de contratos entre la gerencia y un grupo de trabajadores no sindicados y sindicatos bajo control patronal. Como prueba, la Comunicación dio ejemplos de cuatro centros de trabajo: Ceiba Textiles, Pinehurst, Hanesbrands y Las Tres Hermanas.

#### **(1) Pactos colectivos bajo control patronal**

El Artículo 72 del Código del Trabajo estipula que los pactos colectivos se rigen por las disposiciones establecidas para los contratos colectivos,<sup>743</sup> incluido el requisito de que haya un solo contrato colectivo vigente por lugar de trabajo.<sup>744</sup> Sin embargo, la STSS no parece tener procedimientos para asegurar que los pactos colectivos no surjan de las negociaciones entre la gerencia y los comités de trabajadores bajo control patronal. Como resultado de ello, parece que la STSS registra pactos colectivos bajo control patronal que podrían socavar la negociación colectiva de los sindicatos independientes, en aparente violación de las protecciones del Código del Trabajo, incluido el Artículo 96(9), que amparan el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva.<sup>745</sup>

En el caso de Ceiba Textiles, la STSS registró un pacto colectivo el 26 de agosto de 2008,<sup>746</sup> pero de acuerdo con las entrevistas que la OTLA realizó, la gerencia de Ceiba Textiles seleccionó al comité de trabajadores que negoció el pacto y ese comité se guio por instrucciones de la gerencia en vez actuar como entidad independiente.<sup>747</sup> Del mismo modo, en Hanesbrands, la STSS registró pactos colectivos en varias fábricas de Hanesbrands que se negociaron entre la gerencia y los representantes de los trabajadores. Hanesbrands reconoció que esos trabajadores fueron seleccionados directamente por su gerencia.<sup>748</sup>

---

<sup>742</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en FHIA, 28 de julio de 2009.

<sup>743</sup> Código del Trabajo, Artículo 72.

<sup>744</sup> Código del Trabajo, Artículo 53.

<sup>745</sup> Código del Trabajo, Artículo 96(9).

<sup>746</sup> Pacto colectivo de Ceiba Textiles, 10 de marzo de 2008; registro de la STSS del pacto colectivo de Ceiba Textiles, 26 de agosto de 2008.

<sup>747</sup> Entrevista de la OTLA con trabajadores de Ceiba Textiles, julio de 2012.

<sup>748</sup> La gerencia de Hanesbrands afirmó que seleccionó a los candidatos trabajadores para la junta de representantes de trabajadores en cada una de las fábricas que estableció pactos colectivos y que si bien los trabajadores estaban en libertad de nombrar a sus propios candidatos, nunca lo hicieron. Entrevista de la OTLA con la gerencia de Hanesbrands, 18 de julio de 2012.

En las fábricas de Hanesbrands, la selección de los representantes de los comités de los trabajadores, la negociación de los pactos colectivos, la lectura de los pactos a los trabajadores y la firma de los pactos por los trabajadores ocurrieron el mismo día.<sup>749</sup> Los pactos colectivos se diferenciaron en sólo unas cuantas disposiciones y beneficios no contractuales ya existentes y codificados en gran medida que los trabajadores ya habían recibido.<sup>750</sup> Aunque, según la gerencia de Hanesbrands,<sup>751</sup> un representante de la STSS estuvo presente en cada una de las fábricas cuando se concluyeron los pactos, y pese a pruebas convincentes de que los pactos estaban bajo control patronal, la STSS registró todos los pactos sin investigar el proceso para identificar cualquier impacto que pudiese perjudicar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores en el marco del Código del Trabajo, incluido el Artículo 96(9).

En Ceiba Textiles, el 15 de febrero de 2010, 46 trabajadores fundaron el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ceiba Textiles (SITRAMCETEX) con carácter independiente. El 17 de marzo de 2010, la gerencia se reunió con los trabajadores que habían estado en el comité que negoció el pacto colectivo y redactó una extensión del pacto que permitió a los trabajadores renunciar y aun así recibir una indemnización, lo que normalmente se da sólo en caso de despido.<sup>752</sup> En el transcurso de los cinco días siguientes a la extensión de este pacto, entre el 17 y el 21 de marzo, 89 por ciento de los miembros fundadores del sindicato supuestamente renunciaron.<sup>753</sup> Como se mencionó en la sección anterior sobre las renunciaciones forzadas, la OTLA entrevistó a antiguos miembros de SITRAMCETEX quienes dijeron que se sintieron presionados a renunciar a sus puestos de trabajo en vista de las nuevas disposiciones del pacto colectivo.

Parece ser que la limitación que impone la ley de que sólo puede haber un contrato colectivo en un establecimiento determinado, y el trato equitativo que otorga, tanto a los contratos colectivos negociados por el sindicato como a los pactos colectivos bajo control patronal, han permitido que Ceiba utilice el pacto colectivo para bloquear los esfuerzos del sindicato recién constituido, en posible violación del Artículo 96(9).<sup>754</sup>

En septiembre de 2012, cuando la STSS realizó inspecciones generales de las empresas citadas en la Comunicación, la STSS no observó ninguna violación en Ceiba. También informaron a la OTLA que la STSS no inspeccionó el cumplimiento de las leyes que protegen los derechos de libertad sindical y negociación colectiva,<sup>755</sup> a pesar de que tenía conocimiento de denuncias de injerencia patronal en violación del Artículo 96(9).

En su examen, la OTLA encontró pruebas de que los patronos usan los pactos colectivos para socavar el derecho de los trabajadores a sindicarse y negociar colectivamente y que la STSS no

---

<sup>749</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Hanesbrands, 18 de julio de 2012.

<sup>750</sup> Pacto colectivo de la fábrica Jasper; pacto colectivo de Confecciones del Valle; pacto colectivo de Hanes Choloma; entrevista de la OTLA con la gerencia de Hanesbrands, 18 de julio de 2012.

<sup>751</sup> Entrevista de la OTLA con la gerencia de Hanesbrands, 18 de julio de 2012.

<sup>752</sup> Acta de la reunión de la coalición de trabajadores/gerencia de Ceiba Textiles, 17 de marzo de 2010; entrevista de la OTLA con la gestión de Ceiba Textiles, 18 de julio de 2012.

<sup>753</sup> Documentos de renuncia que la gerencia de Ceiba proporcionó a la OTLA.

<sup>754</sup> Código del Trabajo, Artículo 54.

<sup>755</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012; reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013.

aplica las disposiciones del Código del Trabajo que protegen esos derechos, como es el caso en Ceiba Textiles y Hanesbrands.

## (2) Sindicatos bajo control patronal

Además, la OTLA también constató que la STSS no investigó las denuncias de que Las Tres Hermanas y Pinehurst utilizaban sindicatos bajo control patronal para socavar la formación de sindicatos independientes, en aparente violación del Artículo 96(9). En el caso de Pinehurst, había pruebas de represalias del patrono contra un sindicato fundado anteriormente y la presencia de un representante de la gerencia en la junta directiva del nuevo sindicato bajo control patronal.<sup>756</sup> En Las Tres Hermanas, los trabajadores fundaron el sindicato de SITRAINBA en septiembre de 2012. En octubre, se formó un segundo sindicato, SITRAFMARIA. Los miembros de SITRAINBA que la OTLA entrevistó alegaron que la gerencia de Las Tres Hermanas estuvo detrás de la creación de SITRAFMARIA,<sup>757</sup> pero la gerencia de Las Tres Hermanas negó enérgicamente esa acusación.<sup>758</sup> Las Tres Hermanas interpuso un recurso ante la STSS refutando la personería jurídica de SITRAINBA, pero la STSS denegó la apelación. A pesar de la negación, Las Tres Hermanas se negó a participar en la negociación colectiva con SITRAINBA, y prefirió hacerlo sólo con SITRAFMARIA.<sup>759</sup>

La STSS le dijo a la OTLA que era consciente de las acusaciones de que SITRAFMARIA era un sindicato bajo control patronal que se estaba utilizando para frustrar al sindicato independiente de SITRAINBA. La STSS no respondió a estas acusaciones ni investigó la posible violación del Artículo 96(9) que prohíbe la injerencia patronal en el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En cambio, la STSS afirmó a la OTLA que su papel en la aprobación de la personería jurídica de un sindicato se limita a determinar si el sindicato cumple con los criterios estándar.<sup>760</sup>

### CONCLUSIONES SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El examen de la OTLA identificó al menos a 200 trabajadores de cinco lugares de trabajo (Kyungshin-Lear, Dickies, Petrallex, FHIA y ENP) que trataron de formar o dirigir un sindicato y que fueron despedidos en violación de su protección del estado y fuero sindical.<sup>761</sup> La OTLA constató que la STSS rara vez intervino en esos casos y, que cuando lo hizo, generalmente no informaba a los trabajadores sobre su derecho al reintegro y en vez de ello facilitaba su aceptación de los pagos de indemnización y pérdida de sus derechos de reintegro durante las sesiones de conciliación. La STSS sólo multó a un patrono por violación de la protección del estado o fuero sindical y nunca le exigió a ningún patrono que pagara al sindicato la

---

<sup>756</sup> Véase la página 18 donde se tratan con detalle las conclusiones fácticas de la OTLA con respecto a la libertad sindical en Pinehurst.

<sup>757</sup> Entrevistas de la OTLA con los trabajadores de Las Tres Hermanas, diciembre de 2012 y mayo de 2013.

<sup>758</sup> Entrevistas de la OTLA con los líderes de SITRAINBA, diciembre de 2012 y mayo de 2013; entrevista de la OTLA con la gerencia de Las Tres Hermanas, 13 de diciembre de 2012.

<sup>759</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013.

<sup>760</sup> Reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2013.

<sup>761</sup> **Kyungshin-Lear:** 36 líderes de SITRAKYUNGSHINLEAR; **Dickies:** 6 líderes de SITEDIKHOSA; **Petrallex:** 18 líderes y 134 miembros fundadores de SITRAPETRALEX; **FHIA:** 2 líderes y 12 miembros fundadores de SITRAFHIA (la STSS los agrupó como 14 miembros fundadores de SITRAFHIA).

indemnización que estipula el Artículo 516 del Código del Trabajo. Además, la STSS no veló por el pago de los salarios atrasados adeudados a los trabajadores, y cuando los trabajadores se negaron a recibir la indemnización, la STSS no aseguró el cumplimiento de las órdenes de reparación.

La OTLA no recibió ninguna prueba de los empeños de la STSS por aplicar, en virtud de los Artículos 96 y 10 del Código del Trabajo, los mecanismos de protección del derecho de los trabajadores a sindicarse sin discriminación ni represalias por parte del patrono en los siguientes centros de trabajo: Kyungshin-Lear, Dickies, Ceiba Textiles, A.tion, Pinehurst, Petralax, Las Tres Hermanas, FHIA y ENP.<sup>762</sup> En un caso (FHIA), la OTLA constató que el GDH disolvió un sindicato porque no tenía el número mínimo de afiliados basándose en la reducción del número de empleados resultante de los despidos ilegales de los sindicalistas. Además, la OTLA no encontró ninguna prueba de que la STSS investigara las denuncias de que los patronos, en violación del Artículo 96 del Código del Trabajo en Hanesbrands, La Ceiba, Las Tres Hermanas y Pinehurst, se valieron de pactos colectivos y sindicatos bajo control patronal para injerir en los derechos que tienen los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Basándose en su examen de las pruebas, la OTLA ve con gran preocupación la aplicación por parte de la STSS de las leyes hondureñas relativas al derecho de asociación y al derecho a sindicarse y negociar colectivamente.

## **2. Edad mínima para el empleo de niños y prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil**

La Comunicación asevera que la STSS no aplicó con eficacia las leyes hondureñas relativas al trabajo infantil en dos lugares de trabajo, en concreto: SurAgro y Agroexportadora Dome, y en los sectores del café y el melón, en general. Este examen aborda primero el marco jurídico de la edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Luego examina los casos específicos en la Comunicación, incluido un lugar de trabajo adicional, Okra Sur, donde el examen de la OTLA encontró pruebas de trabajo infantil. Por último, analiza pruebas del trabajo infantil en Honduras, a nivel nacional y en todos los sectores.

### **a) Marco jurídico**

La definición de "legislación laboral" en el Artículo 16.8 del CAFTA-RD incluye los estatutos y reglamentos, o disposiciones de los mismos, que están directamente relacionados con la edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil.<sup>763</sup> La Constitución, el Código del Trabajo, el Código de la Niñez y de la Adolescencia de Honduras, y las disposiciones gubernamentales abordan la edad mínima para el

---

<sup>762</sup> Preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

<sup>763</sup> Este informe se refiere a todo el trabajo que realizan los niños que está clasificado como ilegal por la legislación hondureña, ya sea por límite de edad o por ser una de las peores formas de trabajo infantil.

empleo.<sup>764</sup> La Constitución establece que los niños menores de 16 años no pueden trabajar a menos que sea necesario para mantener a sus familias y ello no interfiera en la educación.<sup>765</sup> Los estatutos hondureños complementan las protecciones en la Constitución. El Artículo 32 del Código del Trabajo y el Artículo 120 del Código de la Niñez y de la Adolescencia estipulan que ninguna persona menor de 14 años de edad podrá trabajar bajo ninguna circunstancia.<sup>766</sup> Todos los niños de 14 a 17 años deben recibir autorización de la STSS para poder trabajar legalmente.<sup>767</sup> Incluso cuando un niño recibe autorización de la STSS, la ley limita el número de horas diarias que puede trabajar. Los niños que hayan cumplido 14 y 15 años pueden trabajar un máximo de cuatro horas diarias, mientras que quienes hayan cumplido 16 y 17 años pueden trabajar un máximo de seis horas diarias.<sup>768</sup> Las multas por trabajo infantil son más altas que las de otras violaciones del Código del Trabajo; hasta HNL 25.000 (US\$ 1.201) por la primera violación y HNL 50.000 (US\$ 2.402) por las reincidencias.<sup>769</sup>

Las leyes hondureñas sobre el trabajo infantil incluyen una lista de actividades peligrosas que están prohibidas para los niños y una lista de los servicios que el GDH debe proporcionar a los niños trabajadores.<sup>770</sup> En 2008, la STSS actualizó su lista de actividades peligrosas que se prohíben para el trabajo infantil.<sup>771</sup> Estas incluyen ciertas actividades en la agricultura, como la aplicación de productos químicos y el transporte de cargas pesadas.<sup>772</sup> Los niños que tengan 16 y 17 años podrán realizar legalmente tareas peligrosas, pero sólo si reciben capacitación técnica acreditada además de una certificación de la STSS.<sup>773</sup>

El Procedimiento para la Atención Integral a la Niñez y Adolescencia Trabajadora de la STSS establece el protocolo que los inspectores de la STSS deben seguir cuando encuentran a niños trabajando, que incluye notificar la violación al Inspector General del Trabajo y a la Dirección General de Previsión Social en un plazo de 24 horas.<sup>774</sup> El protocolo también incluye procedimientos para la oficina nacional de la STSS, las oficinas regionales y otros organismos,

---

<sup>764</sup> Además, Honduras ratificó el Convenio No. 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo el 9 de junio de 1980. Ratificó el Convenio No. 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación el 25 de octubre de 2001; si desea más información consultar: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102675](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102675). Conforme a la Constitución de Honduras, Capítulo III, Artículo 16, la STSS puede aplicar directamente los Convenios de la OIT que se han ratificado.

<sup>765</sup> Constitución de Honduras, Artículo 128.7.

<sup>766</sup> Código de la Niñez y de la Adolescencia, Artículo 120.

<sup>767</sup> Código de la Niñez y de la Adolescencia, Artículo 119. El Artículo 1 del Código de la Niñez y de la Adolescencia define “niño o niña” a toda persona menor de 18 años; por consiguiente, las autorizaciones del Artículo 119 son necesarias para todos los niños de 14 a 17 años.

<sup>768</sup> Además, a todos los niños se les prohíbe trabajar de noche. Código de la Niñez y de la Adolescencia, Artículo 125.

<sup>769</sup> Código de la Niñez y de la Adolescencia, Artículo 128.

<sup>770</sup> Decreto Ejecutivo No. STSS-211-01, Reglamento sobre el Trabajo Infantil en Honduras, enmendado por el Decreto Ejecutivo No. STSS-097-2008; Procedimiento para la atención integral a la niñez y adolescencia trabajadora de la STSS.

<sup>771</sup> Decreto Ejecutivo No. STSS-211-01; Reglamento sobre el Trabajo Infantil en Honduras, Decreto Ejecutivo No. STSS-097-2008.

<sup>772</sup> Decreto Ejecutivo No. STSS-211-01; Reglamento sobre el Trabajo Infantil en Honduras; Decreto Ejecutivo No. STSS-097-2008.

<sup>773</sup> Código de la Niñez y de la Adolescencia, Artículo 122; Decreto Ejecutivo No. STSS-097-2008.

<sup>774</sup> Procedimiento para la atención integral a la niñez y adolescencia trabajadora de la STSS, página 13.

como la Dirección General de Previsión Social y el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil. Este protocolo (a diferencia de los protocolos que abarcan otras cuestiones) está incorporado al manual de inspección vigente que los inspectores de trabajo han de seguir.<sup>775</sup>

La Hoja de Ruta para hacer de Honduras un país libre de trabajo infantil, elaborado por el GDH y la OIT, especifica la responsabilidad de cada institución pública en la lucha contra el trabajo infantil. Afirma que la STSS es responsable de medidas preventivas, monitoreo y retiro de un trabajador menor de edad de un puesto de trabajo.<sup>776</sup> En 2011, el GDH elaboró un Plan de Acción Nacional para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil (2008-2015), que delinea las responsabilidades de aplicación específicas de la STSS, incluso el fortalecimiento del sistema de inspección laboral y la coordinación interinstitucional en la lucha contra el trabajo infantil.<sup>777</sup>

## b) Casos concretos

La Comunicación planteó dos casos concretos de trabajo infantil en la agricultura. En SurAgro, la STSS documentó el caso de ocho niños, de 17 años, que trabajaban sin permiso de la STSS.<sup>778</sup> Aunque la ley sólo permite que los niños de 17 años trabajen hasta seis horas diarias, la STSS constató que seis de ellos trabajaban más de seis horas y, además, que no se les pagaban todas las horas trabajadas.<sup>779</sup> La empresa se sometió a una nueva inspección y recibió una multa de HNL 25.000 (US\$ 1.201) por emplear ilegalmente a niños, pero no por los turnos de trabajo ilegalmente largos de esos niños.<sup>780</sup> La empresa pagó la multa y parece que ha eliminado el empleo de niños.<sup>781</sup>

La STSS también constató que Agroexportadora Dome empleaba a 60 niños en turnos de 11 horas.<sup>782</sup> La STSS notificó a la empresa varias violaciones de la legislación laboral, incluso el empleo de trabajadores menores de edad, y realizó una nueva inspección. En el acta de inspección correspondiente se afirmó que la violación relativa al trabajo infantil se había corregido parcialmente pero se hacía referencia a la reparación de una violación diferente al llegar a esa conclusión.<sup>783</sup> No parece que la STSS haya tratado de imponer ninguna sanción a la

---

<sup>775</sup> Procedimiento para la atención integral a la niñez y adolescencia trabajadora de la STSS.

<sup>776</sup> Hoja de Ruta para hacer de Honduras un país libre de trabajo infantil, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), disponible en: <http://www.trabajo.gob.hn/biblioteca-y-documentos/foro-latinoamericano-de-proteccion-social/Hoja%20de%20Ruta%20para%20hacer%20de%20Honduras%20un%20pais%20libre%20de%20trabajo%20infantil.pdf/view>.

<sup>777</sup> Plan de Acción Nacional para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil (2008-2015).

<sup>778</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007.

<sup>779</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007.

<sup>780</sup> Aviso de sanción de la STSS a SurAgro, 14 de octubre de 2008.

<sup>781</sup> Acta de reinspección de la STSS en SurAgro, 13 de diciembre de 2007; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OIT, 22 de agosto de 2012, página 22; entrevistas de la OIT con trabajadores de SurAgro, julio de 2012.

<sup>782</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Agroexportadora Dome, 11 de marzo de 2010, datos suministrados por el trabajador.

<sup>783</sup> Acta de reinspección de la STSS en Agroexportadora Dome, 21 de abril de 2010.



empresa, pero ésta se cerró a los pocos meses de haber recibido notificación de las conclusiones de la STSS.<sup>784</sup>

Además, durante su examen, la OTLA constató que en Okra Sur, los inspectores que realizaban una inspección de la salud y seguridad ocupacional, el 9 de abril de 2010, también documentaron el uso de trabajo infantil.<sup>785</sup> Los inspectores de la STSS encontraron a niños de 17 años que sin permiso de la STSS trabajaban más de las seis horas diarias que permite la ley.<sup>786</sup> La OTLA pidió a la STSS cualesquier pruebas de seguimiento, pero no las recibió, incluidas la reinspección o las sanciones o cualquier prueba de que la STSS observara los elementos del protocolo establecido por el Procedimiento para la Atención Integral a la Niñez y Adolescencia Trabajadora de la STSS.<sup>787</sup> Durante la misión de indagación de la OTLA en Honduras, en julio de 2012, los trabajadores informaron que Okra Sur seguía empleando a niños; sin embargo, la STSS no encontró a ningún menor de edad que trabajara en violación de la ley durante su inspección de septiembre de 2012.<sup>788</sup> Un líder sindical señaló la posibilidad de que los inspectores de la STSS no encontraran a los niños que supuestamente trabajan en Okra Sur, ya que se les retira temporalmente del lugar de trabajo durante una inspección.<sup>789</sup>

### **c) Prevalencia a nivel nacional y en todos los sectores**

El trabajo infantil es común en Honduras pese a las numerosas políticas gubernamentales para promover y coordinar la aplicación de las leyes relativas al mismo.<sup>790</sup> Numerosos informes, incluidos los del GDH, indican que el trabajo infantil es un problema grave, sobre todo en el sector agrícola.<sup>791</sup> Los funcionarios públicos, entre ellos el fiscal especial para asuntos relacionados con la niñez, afirman que las autoridades públicas competentes no han logrado ni siquiera considerar la forma de combatir el problema.<sup>792</sup>

En 2013, el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) declaró que había aproximadamente 412.000 niños trabajadores entre las edades de cinco y 17 años;<sup>793</sup> aunque los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2013 indican un número más bajo

---

<sup>784</sup> Informe de la STSS al inspector general regional sobre Agroexportadora Dome, 11 de noviembre de 2010; respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, página 27, 22 de agosto de 2012.

<sup>785</sup> Acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>786</sup> Acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>787</sup> Preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

<sup>788</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>789</sup> Reunión de la Comisión de Seguimiento, declaración de un representante de COSIBAH, 20 de mayo de 2013.

<sup>790</sup> Para información general sobre el trabajo infantil y los esfuerzos del gobierno para remediarlo en Honduras, sírvase consultar el Informe del Departamento de Trabajo relativo a las Conclusiones sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, disponible en: <http://www.dol.gov/ilab/programs/ocft/tda.htm>. La última edición (2013) está disponible en español en: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/findings/2013TDA/hondurastrans.pdf>.

<sup>791</sup> Trabajo Infantil en Honduras – 2012, Secretaría de Estado en los Despachos de Justicia y Derechos Humanos, 14 de febrero de 2012; El Trabajo infantil en Honduras, Diagnóstico situacional de algunas de las peores formas de trabajo infantil en el país, Casa Alianza, octubre de 2011.

<sup>792</sup> La Tribuna, “Honduras sigue en deuda con la niñez” 13 de junio de 2012, disponible en: <http://www.latribuna.hn/2012/06/13/honduras-sigue-en-deuda-con-la-ninez/>.

<sup>793</sup> Comunicado de Prensa de CONADEH, 14 de junio de 2013, “Más de 41.000 niños trabajan en Honduras.”

equivalente a 372.578.<sup>794</sup> Los datos del INE muestran que en 2011 había 359.617 niños trabajadores entre las edades de cinco y 17 años.<sup>795</sup> El mismo año, 224.209 niños, o 62,3 por ciento de quienes tenían entre cinco y 17 años de edad, trabajaban en la agricultura, la caza y la silvicultura.<sup>796</sup> La STSS declaró que en 2013 sólo se autorizó a 550 niños a trabajar.<sup>797</sup>

La Lista del USDOL de Productos Hechos con Trabajo Infantil o Trabajo Forzoso incluye el trabajo infantil en la producción de melón, café y langostas en Honduras.<sup>798</sup> El Informe de 2013 del USDOL relativo a las Conclusiones sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil también constató que había trabajo infantil en la producción de la caña de azúcar.<sup>799</sup> Existe la posibilidad de que los niños que trabajan en la agricultura utilicen herramientas peligrosas, lleven cargas pesadas, estén expuestos a temperaturas extremas y manejen pesticidas nocivos.<sup>800</sup>

#### CONCLUSIONES SOBRE LA EDAD MÍNIMA PARA EL EMPLEO DE NIÑOS Y LA PROHIBICIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

Con base en el examen de casos individuales e informes sobre el trabajo infantil a nivel nacional y en todos los sectores, la OIT ve con inquietud la aplicación de las leyes laborales en cuanto a la edad mínima para el empleo de los niños y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil, especialmente en el sector agrícola.

### 3. Condiciones de trabajo aceptables

La definición de "legislación laboral" según el artículo 16.8 del CAFTA-RD incluye estatutos o reglamentos, o disposiciones de los mismos, que están directamente relacionados con las condiciones de trabajo aceptables en materia de salario mínimo, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional. La Comunicación asevera que la STSS no aplicó con eficacia las leyes hondureñas relativas a condiciones de trabajo aceptables, sobre todo en los sectores agrícola y portuario.

---

<sup>794</sup> INE, mayo de 2013 "Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples" disponible en: <http://www.ine.gob.hn/index.php/censos-y-encuestas/encuestas-todos-las-encuestas-de-honduras/encuesta-permanente-de-hogares>

<sup>795</sup> INE, Serie Histórica de Trabajo Infantil 1990-2011, disponible en: <http://ine.gob.hn/index.php/datos-y-estadisticas/estadisticas-sociales-y-demograficas/mercado-laboral/82-trabajo-infantil>.

<sup>796</sup> Informe de Trabajo Infantil 2012 Honduras, Instituto Nacional de Estadística, disponible en: <http://www.ine.gob.hn/drupal/node/117>.

<sup>797</sup> Respuesta de la STSS al cuestionario del USDOL sobre el trabajo infantil en Honduras, 15 de enero de 2014.

<sup>798</sup> Lista del USDOL de Productos Hechos con Trabajo Infantil o Trabajo Forzoso, 2014.

<sup>799</sup> Informe de 2013 del USDOL relativo a las Conclusiones sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

<sup>800</sup> Si bien la información específica de cada país sobre los peligros que enfrentan los niños en la agricultura no está disponible, los estudios de investigación y otros informes han documentado el carácter peligroso de las tareas en la agricultura y sus riesgos ocupacionales consiguientes, lesiones y posibles consecuencias para la salud de los niños que trabajan en el sector. Oficina Internacional del Trabajo, "Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que tenemos que hacer." Ginebra, OIT, 2011, disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_155428.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_155428.pdf); Organización Internacional del Trabajo. Agricultura, OIT, 31 de enero de 2012.

### a) Salario mínimo y horas de trabajo

La Comunicación asevera que la STSS no hace cumplir con eficacia las disposiciones de la legislación laboral hondureña que prevén condiciones de trabajo aceptables con respecto al salario mínimo y a las horas de trabajo. Como prueba, la Comunicación dio ejemplos de 10 centros de trabajo: Pinehurst, SurAgro, Las Tres Hermanas, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac, La Pradera, Plantas Ornamentales, Azucarera La Grecia, y Puerto Cortés (ENP).

Conforme al Código del Trabajo de Honduras, los patronos están obligados a pagar a los trabajadores según lo dispuesto en el contrato (individual o colectivo) o el mínimo estipulado por la ley, si esta suma es mayor.<sup>801</sup> El Artículo 381 define el salario mínimo, que es fijado por una comisión tripartita.<sup>802</sup> El salario mínimo varía según la industria, el tamaño de la empresa y la ubicación del lugar de trabajo.<sup>803</sup> El Artículo 322 establece que la jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias ni de 44 horas a la semana y limita el trabajo nocturno a seis horas diarias y a 36 horas a la semana.<sup>804</sup> El artículo 330 prevé una prima del 25 por ciento por las horas extras trabajadas durante la jornada diurna.<sup>805</sup> El Artículo 325 excluye a los trabajadores agrícolas del máximo de ocho horas diarias y prevé un máximo de 12 horas.<sup>806</sup>

En su respuesta a las preguntas generales de la OTLA sobre la legislación laboral hondureña, la STSS indicó que las primas por las horas extras no se aplican a los trabajadores agrícolas porque el número máximo de horas de su jornada de trabajo normal es de 12 horas, en vez de ocho.<sup>807</sup> Los funcionarios de la STSS explicaron que el salario mínimo diario se basa en una jornada de ocho horas y que los trabajadores agrícolas se deben compensar en base a la tasa regular por hora (salario mínimo diario dividido por ocho horas) por todas las horas trabajadas hasta llegar a 12.<sup>808</sup> Con frecuencia, en el sector agrícola se hace referencia a las violaciones del salario mínimo como violaciones de las horas extras; para la OTLA es una sola cuestión, aunque la terminología sea diferente.

La OTLA recibió documentación de 15 inspecciones en las que los inspectores evaluaron el cumplimiento de las empresas con las leyes sobre el salario mínimo y las horas de trabajo. En la mayoría de esas inspecciones, los inspectores de la STSS encontraron violaciones pero no impusieron multas ni tomaron medidas para garantizar la reparación de las violaciones (véase el Cuadro 4 más adelante).

En los casos que examinó la OTLA, como resultado de sus inspecciones, la STSS confirmó la falta de pago del salario mínimo por lo menos 12 veces en ocho empresas diferentes. En el curso de esas inspecciones, la STSS también confirmó que no se habían pagado correctamente los salarios correspondientes a las horas extras por lo menos cinco veces en cinco de las empresas.

---

<sup>801</sup> Código del Trabajo, Artículo 95.

<sup>802</sup> Código del Trabajo, Artículo 381; el Artículo 15 de la Ley de salario mínimo sienta las bases legales para el comité tripartita de salario mínimo.

<sup>803</sup> Acuerdo No. STSS 001-2012, La Gaceta 32,723, página A.4, Acuerdos y Leyes, 17 de enero de 2012.

<sup>804</sup> Código del Trabajo, Artículo 322.

<sup>805</sup> Código del Trabajo, Artículo 330.

<sup>806</sup> Código del Trabajo, Artículo 325.

<sup>807</sup> Respuestas del GDH a preguntas generales de la OTLA, página 17, 20 de julio de 2012.

<sup>808</sup> Entrevista de la OTLA con el director de la STSS en Choluteca, 12 de julio de 2012.

Sin embargo, la STSS impuso multas en sólo tres de los 15 casos en los que halló esas violaciones.

**Cuadro 4: Investigaciones de la STSS sobre la falta de aplicación de las leyes relativas al salario mínimo y las horas extras**

Empresa	Supuesta(s) violación(es)	Confirmado por STSS	Prueba de sanción	Prueba de reparación
Pinehurst	Sí	Sí – 5/10/10	Multa y orden de pagar los salarios atrasados	Pagó multa pero nunca pagó los HNL 453.433 (US\$ 21.779) por salarios atrasados.
SurAgro	Sí	Sí – 3/8/07	Multa y orden de pagar los salarios atrasados	Pagó multa pero las pruebas indican que continúan las violaciones del salario mínimo; nunca pagó los HNL 2.702.821 (US\$ 129.818) por salarios atrasados.
SurAgro	Sí	Sí - 09/11	Ninguna	Ninguna
SurAgro	Sí	Sí – 12/09	Ninguna	Ninguna
Las Tres Hermanas	Sí	No – 12/9	No es aplicable	No es aplicable
Okra Sur	Sí	Sí – 26/2/10	Ninguna	No, las pruebas indican que continúan las violaciones del salario mínimo.
Agroexportadora Dome	Sí	Sí – 10/3	Ninguna	Ninguna
Agripac	Sí	Sí – 5/3/10	Ninguna	Ninguna
La Pradera	Sí	No hubo inspección	No es aplicable	No es aplicable
Plantas Ornamentales	Sí	Sí – 18/3/11	Ninguna	Salarios atrasados pagados a los trabajadores que seguían empleados al 26/1/12 <sup>809</sup> , pero no se han corregido las violaciones.
Plantas Ornamentales	Sí	Sí – 11/9/12	Ninguna	Ninguna
Azucarera La Grecia	No	Sí – 30/1/13	Ninguna	Ninguna
Puerto Cortés – Estibadores	Sí	No hubo inspección	No es aplicable	No es aplicable
ENP - Guardias de Seguridad	Sí	Sí–Confirmación de violaciones de las horas extras: 22/10/10	Multa y orden de pagar los salarios atrasados	Pagó multa. Ahora, ENP paga a los trabajadores la cantidad correcta por las horas extras, pero nunca ha pagado los salarios atrasados.
ENP – Operadores de montacargas	Sí	Sí – 5/5/12	Ninguna	Ninguna
<b>Total</b>	-	<b>12</b>	<b>3</b>	-

<sup>809</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Plantas Ornamentales, 21 de noviembre de 2011 (que documenta durante una reinspección del 26 de enero de 2012 cuáles trabajadores recibieron salarios atrasados).

En todos los casos en que la STSS impuso multas, la OTLA no recibió ninguna prueba de que la STSS diera seguimiento a las medidas de aplicación una vez que los patronos pagaban las multas, a pesar de que éstos no pagaron los salarios adeudados a los trabajadores, según lo ordenado por la STSS. Por ejemplo, en SurAgro, los inspectores de la STSS identificaron violaciones del salario mínimo durante una inspección que se realizó el 8 de marzo de 2007, y ordenó a la empresa que pagara el salario mínimo y los salarios adeudados a los trabajadores.<sup>810</sup>

La STSS impuso una multa el 14 de octubre de 2008,<sup>811</sup> que el empleador pagó el 22 de octubre de 2008.<sup>812</sup> Sin embargo, el 14 de noviembre de 2008, la STSS cerró el caso sin verificar si la empresa había remediado las violaciones.<sup>813</sup> Durante las inspecciones llevadas a cabo el 19 de noviembre de 2009 y 1 de marzo de 2010, los inspectores de la STSS constataron que SurAgro estaba cometiendo violaciones del salario mínimo.<sup>814</sup> La oficina regional de la STSS en Choluteca remitió las conclusiones de los inspectores al Inspector General de la STSS en Tegucigalpa para solicitar la imposición de las multas,<sup>815</sup> pero la STSS no tomó más medidas al respecto.<sup>816</sup> En un informe de diciembre de 2012, que la STSS proporcionó a la OTLA, se señaló que continuaban las violaciones del salario mínimo; esto lo confirmaron nuevamente los funcionarios de la STSS en mayo de 2013.<sup>817</sup> En mayo de 2014, los trabajadores informaron que la empresa seguía pagando menos del salario mínimo.<sup>818</sup> La STSS, a pesar de haber constatado que SurAgro ha estado violando las leyes del salario mínimo por más de seis años, todavía no ha tomado medidas eficaces para garantizar la reparación ni detener las prácticas ilegales.

En Pinehurst, los inspectores de la STSS encontraron violaciones de horas extras durante la inspección del 5 de octubre de 2010, y el 7 de diciembre de 2010 ordenaron que se corrigiesen.<sup>819</sup> El 9 de febrero de 2011, la STSS realizó una nueva inspección y constató que el empleador no había corregido las violaciones originales ni puesto fin a la práctica de no pagar las horas extras.<sup>820</sup> La STSS impuso una multa el 26 de octubre de 2011,<sup>821</sup> que el empleador pagó el

---

<sup>810</sup> Acta de inspección de la STSS en SurAgro, 9 de julio de 2007; solicitud de inspección y orden de la STSS para realizar la inspección en SurAgro, 8 de marzo de 2007; acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, 2 de noviembre de 2007.

<sup>811</sup> Aviso de sanción de la STSS a SurAgro, 14 de octubre de 2008.

<sup>812</sup> Recibo de pago de SurAgro de la multa de HNL 90.000 (US\$4.323), 22 de octubre de 2008.

<sup>813</sup> Documento de la STSS relativo al cierre del caso de SurAgro, 14 de noviembre de 2008.

<sup>814</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en SurAgro, página 2, 1 de marzo de 2010; informe sobre las inspecciones de trabajo en plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, 25 de marzo de 2010, director de la STSS en Choluteca.

<sup>815</sup> Informe sobre las inspecciones de trabajo en plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, 25 de marzo de 2010, director de la STSS en Choluteca.

<sup>816</sup> La OTLA solicitó al GDH todos los documentos pertinentes; preguntas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

<sup>817</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo citados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012; reunión de la OTLA con funcionarios de la STSS, 20 de mayo de 2012.

<sup>818</sup> Reunión entre trabajadores de SurAgro y representantes del Gobierno de los EE.UU., 2 de mayo de 2014.

<sup>819</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010.

<sup>820</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Pinehurst, 7 de diciembre de 2010; decisión de los Servicios Legales de la STSS relativa a Pinehurst, 23 de marzo de 2011; acta de reinspección de la STSS en Pinehurst, 9 de febrero de 2011.

<sup>821</sup> Decisión del Inspector General de la STSS de multar a Pinehurst, IL-100914050107210, 26 de octubre de 2011.

2 de mayo de 2012.<sup>822</sup> El GDH no proporcionó ninguna información que indicara si la empresa había realizado el pago de los salarios atrasados conforme a la orden de la STSS o si la STSS había cerrado el caso sin verificar el pago; no obstante, en julio de 2012, el CDM informó a la OTLA que Pinehurst aún no había efectuado el pago de los salarios atrasados conforme a la orden de la STSS de 2010.<sup>823</sup>

Del mismo modo, la STSS encontró violaciones de horas extras con respecto a los guardias de seguridad en ENP durante la inspección del 22 de octubre de 2010.<sup>824</sup> La STSS impuso una multa el 7 de julio de 2011, que la empresa pagó el 6 de febrero de 2012.<sup>825</sup> Sin embargo, en julio de 2012, los guardias de seguridad de ENP informaron a la OTLA que si bien ENP les estaba pagando ahora la cantidad correcta por horas extras, aún no les había pagado los salarios atrasados.<sup>826</sup>

Basándose en su examen de las pruebas, la OTLA ve con gran preocupación la aplicación por parte de la STSS de las leyes hondureñas relativas al salario mínimo y a las horas de trabajo.

### **b) Salud y seguridad ocupacional**

La Comunicación asevera que la STSS no aplica con eficacia las disposiciones de la legislación laboral hondureña que prevén condiciones de trabajo aceptables con respecto a la seguridad y salud ocupacional. Como prueba, la Comunicación proporcionó ejemplos del sector agrícola y de Puerto Cortés (ENP).

El Artículo 128.6 de la Constitución de Honduras establece la obligación que tienen los patronos, incluso los patronos agrícolas, de cumplir con las disposiciones legales en materia de salud y seguridad ocupacional.<sup>827</sup> El Título V del Código del Trabajo sobre la protección de los trabajadores durante el desempeño de sus labores y el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, (“el Reglamento”) contienen las disposiciones principales que definen los requisitos de seguridad y salud ocupacional conforme a la legislación hondureña.<sup>828</sup>

El Reglamento contiene artículos que establecen la responsabilidad que tienen los patronos de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Por ejemplo, el Artículo 436 del Reglamento indica cuál es el equipo de protección personal que los patronos deben proporcionar a los trabajadores del sector agrícola, que incluye: a) sombrero de ala ancha, b) overol o camisa de manga larga, c) botas de hule, d) guantes impermeables, e) lentes de seguridad o pantallas

---

<sup>822</sup> Recibo de Pinehurst por el pago de HNL 10.000 (US\$ 480) emitido por la Secretaría de Finanzas de Honduras, 2 de mayo de 2012.

<sup>823</sup> Entrevista de la OTLA con CDM, 17 de julio de 2012.

<sup>824</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en ENP relativa a horas de trabajo, 22 de octubre de 2010; acta de inspección registrada de la STSS en ENP relativa a salarios, 22 de octubre de 2010.

<sup>825</sup> Resolución emitida por el Inspector General de Trabajo relativa a ENP, 7 de julio de 2011; recibo de ENP por el pago de la multa de HNL 10.000 (US\$ 480), 6 de febrero de 2012.

<sup>826</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de ENP, julio de 2012.

<sup>827</sup> Artículo 128.6 de la Constitución de Honduras.

<sup>828</sup> Reglamento de la seguridad y salud ocupacional, Artículo 1.

faciales y f) máscaras.<sup>829</sup> El Artículo 68.1 del Reglamento establece que todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable, en proporción al número de trabajadores, fácilmente accesible a todos ellos y distribuido en lugares próximos a los puestos de trabajo.<sup>830</sup> El Artículo 9(d) del Reglamento establece que todos los patronos deben inscribir a sus empleados en el IHSS para proteger los derechos que la ley confiere a los trabajadores afectados por un riesgo laboral.<sup>831</sup>

El Artículo 617(c) del Código del Trabajo y el Artículo 2 del Reglamento facultan expresamente a los inspectores de la STSS para inspeccionar las violaciones de seguridad y salud ocupacional.<sup>832</sup> La Dirección General de Previsión Social de la STSS cuenta con un cuerpo especializado de inspectores que se dedican exclusivamente a realizar inspecciones de seguridad y salud ocupacional.<sup>833</sup> El Artículo 435 del Código del Trabajo obliga a los patronos a dar aviso de los accidentes de trabajo al Inspector General de la STSS y al Tribunal de Trabajo competente dentro de 24 horas e información específica sobre el accidente en el transcurso de tres días.<sup>834</sup> El Artículo 4 del Decreto Legislativo No. 39 impone multas de HNL 50 a HNL 500 (US\$ 2,40 a US\$ 24) al patrono que no cumpla con las leyes y los reglamentos en materia de seguridad y salud ocupacional.<sup>835</sup> En general, la STSS parece dar a los patronos 60 días hábiles para corregir este tipo de violaciones y no impone multa durante ese período.<sup>836</sup>

**Cuadro 5: Investigaciones de la STSS relativas a violaciones de salud y seguridad ocupacional (SSO)**

Empresa	Violación(es) de SSO confirmada(s) por la STSS	Prueba de sanción	Prueba de reparación
SurAgro	Sí – 8/3/07	Ninguna	Ninguna
SurAgro	Sí – 6/3/08	Ninguna	Ninguna
Okra Sur	Sí – 9/4/10	Ninguna	Ninguna
Okra Sur	Sí – 12/9/12	Ninguna	Ninguna
Agroexportadora Dome	Sí – 11/3/10	Ninguna	Ninguna
Agripac	Sí – 5/3/10	Ninguna	Ninguna
Agripac	Sí – 12/9/12	Ninguna	Ninguna
Azucarera La Grecia	Sí – 6/1/11	Ninguna	Ninguna
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

La OTLA recibió documentación de ocho actas de inspección en relación con cinco centros de trabajo donde los inspectores evaluaron el cumplimiento de las empresas con las leyes y reglamentos en materia de seguridad y salud ocupacional. En todos los ocho casos, los inspectores de la STSS encontraron violaciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional. La OTLA, a pesar de que solicitó todos los documentos pertinentes, no recibió

<sup>829</sup> Reglamento de la seguridad y salud ocupacional, Artículo 436.

<sup>830</sup> Reglamento de la seguridad y salud ocupacional, Artículo 68.1.

<sup>831</sup> Reglamento de la seguridad y salud ocupacional, Artículo 9.

<sup>832</sup> Código del Trabajo, Artículo 617; Reglamento de la seguridad y salud ocupacional, Artículo 2.

<sup>833</sup> Sitio web de la STSS, <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-generla-de-prevision-social>.

<sup>834</sup> Código del Trabajo, Artículo 435.

<sup>835</sup> Decreto No. 39, Artículo 4.

<sup>836</sup> Véase: acta de inspección de la STSS en Agripac, 5 de marzo de 2010; acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010; recibo de notificación de la STSS sobre seguridad y salud ocupacional pertinente a SurAgro, 2 de julio de 2007.

ninguno que indicara seguimiento por parte de la STSS para garantizar la reparación de las violaciones ni la imposición de multas por violaciones reincidentes (véase el Cuadro 5).<sup>837</sup>

En muchos casos, la STSS no volvió a inspeccionar ni a tomar otras medidas de seguimiento para determinar si los patronos habían corregido las violaciones de salud y seguridad ocupacional identificadas, a pesar de haberles notificado que les impondría multas si no corregían las violaciones dentro de los plazos especificados. En las inspecciones de Agripac en marzo de 2010 y en Okra Sur en abril de 2010, los inspectores de la STSS identificaron 20 violaciones de salud y seguridad ocupacional en cada empresa, entre ellas la falta de equipo de protección personal y de acceso a agua potable, además de no dar parte de los incidentes de seguridad y salud a las autoridades competentes.<sup>838</sup> En cada caso, la STSS informó al patrono que tenía 60 días hábiles para corregir las violaciones o recibir una multa de HNL 50 a HNL 500 (de US\$ 2,40 a US\$ 24). Las pruebas que el GDH aportó a la OTLA sugieren que la STSS no tomó ninguna medida, ni siquiera procedimientos rutinarios de seguimiento, tales como reinspecciones de esas empresas después de haber transcurrido el período de 60 días, para establecer si los patronos habían corregido las violaciones; tampoco impuso multas.<sup>839</sup> En septiembre de 2012, la STSS identificó nuevamente violaciones de seguridad y salud ocupacional, tanto en Agripac como en Okra Sur;<sup>840</sup> sin embargo, un informe de la STSS del 18 de diciembre de 2012 sobre esas inspecciones no menciona en absoluto que la STSS tuviese intención de ordenar sanciones ni reparación.<sup>841</sup>

La STSS, en los pocos casos en que sí realizó reinspecciones y constató que las violaciones continuaban, no tomó medidas de seguimiento, ni siquiera la imposición de multas a los patronos que no remediaban las violaciones. Durante una inspección del 8 de marzo de 2007 de SurAgro, la STSS identificó 18 violaciones de seguridad y salud ocupacional; entre ellas, que SurAgro no proporcionaba equipo de protección personal ni acceso a agua potable y no daba parte de los incidentes de seguridad y salud ocupacional a las autoridades competentes.<sup>842</sup> El 9 de julio de 2007, la STSS informó a SurAgro que tenía 60 días hábiles para corregir las violaciones y que le impondría una multa de HNL 50 a HNL 500 (de US\$ 2,40 a US\$ 24) si no cumplía.<sup>843</sup> La STSS hizo una nueva inspección un año más tarde, y entonces constató que SurAgro no había corregido 15 de las 18 violaciones de salud y seguridad ocupacional que se habían identificado, incluidas las violaciones relacionadas con equipo de protección personal y acceso a agua potable.<sup>844</sup> En ese entonces, la STSS no multó a SurAgro. Más bien, le dio a la empresa otros 60 días hábiles para que corrigiese las violaciones y reiteró que la STSS impondría una multa si SurAgro incumplía. La OTLA solicitó alguna prueba de que la STSS hubiese multado alguna

---

<sup>837</sup> Preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

<sup>838</sup> Acta de notificación de la inspección de la STSS en Agripac, 25 de marzo de 2010; informe sobre las inspecciones de trabajo en plantaciones de propiedad extranjera en Choluteca, 25 de marzo de 2010, director de la STSS en Choluteca; acta de inspección de la STSS en Okra Sur, 9 de abril de 2010.

<sup>839</sup> Preguntas específicas de la OTLA al GDH, 11 de junio de 2012.

<sup>840</sup> Acta de inspección registrada de la STSS en Okra Sur, 12 de septiembre de 2012; acta de inspección registrada de la STSS en Agripac, 12 de septiembre de 2012.

<sup>841</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

<sup>842</sup> Recibo de notificación de la STSS sobre seguridad y salud ocupacional pertinente a SurAgro, 2 de julio de 2007

<sup>843</sup> Recibo de notificación de la STSS sobre seguridad y salud ocupacional pertinente a SurAgro, 2 de julio de 2007.

<sup>844</sup> Acta de reinspección de la STSS en SurAgro, 6 de marzo de 2008. El informe no decía nada sobre las otras tres violaciones, incluida la pertinente a la inscripción de los trabajadores en el IHSS.



vez a SurAgro por las violaciones de salud y seguridad ocupacional, pero el GDH no le proporcionó ninguna.<sup>845</sup> En julio de 2012, más de cinco años después de que se notificaran por primera vez las violaciones iniciales de importantes normas de salud y seguridad ocupacional en SurAgro, los trabajadores le dijeron a la OTLA que SurAgro seguía sin proporcionar equipo de protección personal ni acceso a agua potable.<sup>846</sup>

La STSS no sancionó a ninguna de esas cinco empresas por violaciones de salud y seguridad ocupacional constatadas durante las inspecciones que se realizaron desde marzo de 2007 hasta septiembre de 2012 (véase el Cuadro 5). A pesar de las conclusiones previas de violaciones de seguridad y salud ocupacional, también parece que la STSS no investigó las condiciones de salud y seguridad ocupacional durante las inspecciones de SurAgro y Azucarera La Grecia en septiembre de 2012.<sup>847</sup>

Basándose en su examen de las pruebas, la OTLA ve con gran preocupación la aplicación por parte de la STSS de las leyes hondureñas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### CONCLUSIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ACEPTABLES

La OTLA constató que en repetidas ocasiones la STSS: 1) no tomó las medidas legales requeridas para garantizar que se corrigiesen las violaciones de salario mínimo y horas extras en siete centros de trabajo (Pinehurst, SurAgro, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac, Plantas Ornamentales y ENP); 2) no sancionó las violaciones de salario mínimo y horas extras de conformidad con la ley en siete centros de trabajo (Agripac, Agroexportadora Dome, Azucarera La Grecia, Plantas Ornamentales, Okra Sur, SurAgro y ENP); 3) no tomó las medidas legales requeridas para garantizar la corrección de violaciones de seguridad y salud ocupacional en cinco centros de trabajo (SurAgro, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac y Azucarera La Grecia); y 4) no sancionó las violaciones de seguridad y salud ocupacional de conformidad con la ley en cinco centros de trabajo (SurAgro, Okra Sur, Agroexportadora Dome, Agripac y Azucarera La Grecia).

Basándose en su examen de las pruebas, la OTLA ve con gran preocupación la aplicación por parte de la STSS de las leyes hondureñas relativas a las condiciones de trabajo aceptables, incluso el salario mínimo, las horas de trabajo y la seguridad y salud ocupacional.

#### IV. Medidas del Gobierno de Honduras durante el examen de la OTLA

A lo largo del proceso de examen, el GDH demostró que estaba dispuesto a comprometerse con la OTLA en torno a las cuestiones planteadas en la Comunicación. En respuesta a las preguntas

---

<sup>845</sup> Respuestas del GDH a preguntas específicas de la OTLA, 20 de agosto de 2012, página 23; documentos recibidos por la OTLA del GDH, 20 de julio de 2012 (estos volúmenes de documentos incluyen actas de inspección de seguridad y salud ocupacional y otros documentos relacionados con el proceso de inspección y sanción, pero no hay pruebas de que se hubiese impuesto o cobrado alguna multa).

<sup>846</sup> Entrevistas de la OTLA con trabajadores de SurAgro, julio de 2012; entrevista de la OTLA con COSIBAH (Choluteca), 11 de julio de 2012.

<sup>847</sup> Informe de la STSS sobre las inspecciones de seguimiento en los lugares de trabajo mencionados en la queja del CAFTA-RD, 18 de diciembre de 2012.

de la OTLA relacionadas con la Comunicación, la STSS realizó una auditoría interna para recopilar información y proporcionó a la OTLA una cantidad considerable de documentación sindical.<sup>848</sup> Funcionarios de alto nivel de la STSS facilitaron entrevistas privadas y confidenciales entre la OTLA y ocho inspectores y con tres supervisores de la oficina regional de la STSS. La OTLA señala además la disposición de los funcionarios del GDH a tratar los problemas que la OTLA identificó respecto a la aplicación de la legislación laboral hondureña.

En el transcurso del examen, algunos de los peticionarios, incluidos los sindicatos y las ONG, formaron una comisión (la Comisión de Seguimiento) para supervisar el proceso relativo a la Comunicación. Altos funcionarios del GDH se reunieron con la Comisión de Seguimiento y acordaron elaborar un plan coordinado con recomendaciones destinadas a tratar varias de las inquietudes planteadas en la Comunicación.<sup>849</sup> Los representantes sindicales y de las ONG en la Comisión de Seguimiento elaboraron un informe sobre "Recomendaciones para un plan de remediación al Estado de Honduras en busca del cumplimiento de las leyes laborales en relación con la denuncia del CAFTA-RD", con apoyo del Centro de Solidaridad y AFL-CIO, que presentaron al GDH el 6 de enero de 2013. La OTLA participó en una reunión con la Comisión de Seguimiento el 20 de mayo de 2013, en la que la STSS presentó sus respuestas a las recomendaciones específicas que formularon los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales. La OTLA ha examinado cuidadosamente las recomendaciones del informe de la Comisión de Seguimiento y la respuesta del GDH.

Además, después de la misión y de las reuniones de la OTLA en julio de 2012, la STSS realizó inspecciones, del 7 al 13 de septiembre de 2012, de 14 lugares de trabajo que se señalan en la Comunicación.<sup>850</sup> Este aumento de actividad es bien recibido y esencial para solucionar los problemas señalados. No obstante, hasta la fecha, la OTLA no ha visto ninguna mejora sistémica mensurable en Honduras para abordar las preocupaciones planteadas en la Comunicación, incluidas las relativas a la aplicación eficaz de la legislación laboral.

## V. Conclusiones

La OTLA llevó a cabo un examen exhaustivo y detallado de toda la información que se obtuvo en relación con las denuncias planteadas en la Comunicación con el propósito de evaluar los esfuerzos del GDH, incluida la aplicación de su legislación laboral a la luz de sus compromisos en el marco del CAFTA-RD.

---

<sup>848</sup> Sin embargo, el GDH no proporcionó a la OTLA documentos judiciales. Por ejemplo, la OTLA solicitó expresamente documentos judiciales pertinentes al caso que presentaron los líderes sindicales de SITRAPETRALEX, pero la STSS no estaba al corriente del caso y, por lo tanto, no pudo entregar a la OTLA los documentos que ésta le solicitó.

<sup>849</sup> Recomendaciones para un plan de remediación al Estado de Honduras en busca del cumplimiento de la legislación laboral relacionado con la demanda del CAFTA-RD, 6 de enero de 2013, disponible en: <http://www.aflcio.org/content/download/66811/1761401/Honduras+CAFTA+Recommendations+January+2013+English.pdf>.

<sup>850</sup> La STSS no realizó inspecciones en ninguna de las fábricas de Hanes, tampoco en La Pradera ni en Agroexportadora Dome, que ya no estaban en funcionamiento. Además, la inspección de FHIA se realizó en julio de 2012.

Sobre la base de ese examen, la OTLA ve con gran preocupación la aplicación eficaz de la legislación laboral relativa al derecho de asociación y al derecho a sindicarse y negociar colectivamente, en particular la protección del estado, el fuero sindical, las represalias antisindicales, la disolución de sindicatos y la injerencia patronal en el derecho de asociación y de negociación colectiva; y las condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional. Además, el examen de la OTLA plantea inquietudes relativas a la aplicación eficaz de las leyes relacionadas con la edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil, especialmente en el sector agrícola.

La OTLA también encuentra pruebas que plantean serias preocupaciones en torno a la capacidad del GDH para prevenir, identificar y remediar las violaciones de la ley. Esas preocupaciones incluyen la falta de acción de la STSS en cuanto a: (1) responder a las solicitudes de inspección verbales; (2) tener acceso a los lugares de trabajo; (3) inspeccionar todas las violaciones presuntas, potenciales o previamente identificadas; (4) calcular, imponer y cobrar multas para evitar violaciones futuras, y (5) garantizar la corrección de las violaciones identificadas.

## **VI. Recomendaciones**

### **A. Recomendaciones al Secretario de Trabajo de los Estados Unidos**

La OTLA recomienda al Secretario de Trabajo que el Gobierno de los EE.UU. colabore con el GDH para tratar las inquietudes identificadas en este informe y las recomendaciones al GDH que se enuncian a continuación, y que el Gobierno de los EE.UU. continúe con su compromiso de cooperación con el GDH para establecer un Plan de Monitoreo y Acción, con la intención de elaborar medidas con plazos y puntos de referencia para medir el progreso, teniendo en cuenta las medidas recomendadas concomitantes para abordar los problemas sistémicos subyacentes.

La OTLA recomienda al Secretario de Trabajo que el Gobierno de los EE.UU. inicie consultas a través de los puntos de contacto designados en el Capítulo Laboral del CAFTA-RD bajo el Artículo 16. 4 para desarrollar el Plan de Monitoreo y Acción descrito anteriormente.

La OTLA recomienda al Secretario de Trabajo que el Gobierno de los EE.UU. convoque a una reunión de los representantes de Honduras y de los Estados Unidos del Consejo de Asuntos Laborales del CAFTA-RD para dialogar sobre las conclusiones y recomendaciones del informe y los resultados de las consultas, a nivel de Ministros de Comercio y Trabajo o sus representantes.

La OTLA, en consulta con el Representante de Comercio de los Estados Unidos y el Departamento de Estado de los Estados Unidos, examinará el progreso de este compromiso y cualesquiera esfuerzos del Gobierno de Honduras para abordar las inquietudes señaladas en este informe, dentro de los 12 meses siguientes a la publicación del informe, y tendrá en cuenta las medidas pertinentes en el marco del CAFTA-RD, incluida una recomendación de la OTLA al Secretario de Trabajo en el sentido de que los Estados Unidos soliciten consultas laborales de cooperación conforme al Artículo 16.6 del Capítulo Laboral.

## **B. Recomendaciones al Gobierno de Honduras**

La OTLA ha emprendido un examen de la Comunicación en vista de los compromisos que el GDH adquirió en virtud del CAFTA-RD, incluidos los previstos en el Artículo 16.2.1. Por lo tanto, la OTLA hace las siguientes recomendaciones para facilitar el cumplimiento con esos compromisos por parte del GDH. Las recomendaciones incluyen siete recomendaciones básicas, acompañadas de medidas concretas para abordar los problemas sistémicos subyacentes, y recomendaciones para tomar medidas concretas e inmediatas relacionadas con los casos específicos que se analizan en el informe de la Comunicación.

- 1. Velar porque los inspectores de la STSS respondan a las solicitudes de inspección verbales y por escrito, conforme a las leyes y los protocolos internos pertinentes.**<sup>851</sup>
  - Capacitar a los inspectores de la STSS para que respondan a las solicitudes de inspección verbales y por escrito, como se estipula en el Artículo 618 del Código del Trabajo;
  - Asignar recursos e inspectores de la STSS a las oficinas centrales y regionales conforme a la incidencia de las denuncias que se reciban de los trabajadores (denuncias por motivo de queja) y de las industrias y regiones con elevada incidencia de violaciones de la legislación laboral (objetivo de alto riesgo); y
  - Elaborar e implementar un sistema para documentar cada solicitud de inspección y dar seguimiento y monitoreo a la respuesta de la STSS.
  
- 2. Velar porque las instituciones pertinentes elaboren un procedimiento o mecanismos para ayudar a los inspectores de la STSS a tomar las medidas apropiadas para exigir el acceso a los lugares de trabajo e impongan multas y notifiquen a los tribunales de trabajo cuando se les niegue el acceso, de conformidad con las leyes aplicables y los protocolos internos.**
  - Capacitar a los inspectores de la STSS sobre las medidas pertinentes que se deben tomar cuando se les niegue el acceso a los lugares de trabajo;
  - Aclarar qué se entiende por "resistencia injustificada" según el Artículo 617(b) del Código del Trabajo de manera que los inspectores sepan cuáles son las circunstancias en las que deben informar las denegaciones de acceso a los tribunales de trabajo;
  - Aclarar qué se entiende por "acción inmediata" y "bajo su responsabilidad" según el Artículo 617(b) del Código del Trabajo de manera que los inspectores sepan cuáles son las circunstancias en las que pueden llamar a la policía para que los ayude a entrar a los sitios de trabajo cuando les nieguen el acceso; y
  - Elaborar e implementar un programa de divulgación para informar a los patronos sobre la obligación que tienen de conceder acceso a los inspectores a sus lugares de trabajo y las consecuencias de no hacerlo, incluida la aclaración de que la ausencia de

---

<sup>851</sup> La STSS tiene protocolos no vinculantes que los inspectores han de observar al investigar posibles violaciones de la legislación laboral en relación con la libertad sindical, el trabajo infantil y la seguridad y salud ocupacional. Los protocolos proporcionan un conjunto de directrices y recomendaciones sobre metodologías y técnicas para facilitar las investigaciones de los patronos por parte de la STSS con respecto a estos tres campos temáticos. Sin embargo, estos protocolos son opcionales y, con excepción del protocolo sobre trabajo infantil, no están explícitamente ligados a los procedimientos de inspección que recomienda el manual de inspección.

la gerencia en el lugar de trabajo durante la inspección no es motivo legítimo para negar el acceso.

3. **Velar porque los inspectores de la STSS investiguen las violaciones conocidas de la ley y, al recibir la notificación, todas las violaciones presuntas, potenciales o previamente identificadas, de acuerdo con las leyes y los protocolos internos pertinentes.**
  - Elaborar e implementar un proceso con el fin de asegurar que los inspectores estén preparados adecuadamente para las inspecciones, en particular para investigar todas las violaciones presuntas, potenciales o previamente identificadas;
  - Capacitar a los inspectores de la STSS en técnicas generales de investigación in situ; y
  - Elaborar e implementar un proceso para asegurar una coordinación periódica y sistémica entre los inspectores generales y entre éstos y los inspectores de seguridad y salud ocupacional para facilitar el intercambio de información sobre todas las violaciones presuntas, potenciales o previamente identificadas de la legislación laboral en lugares de trabajo específicos.
4. **Velar porque la STSS imponga sanciones por violaciones de la legislación laboral, de conformidad con las leyes pertinentes, calcule multas que impongan sanciones apropiadas para evitar las violaciones y cobre las multas en el momento oportuno.**
  - Aclarar la aplicación y el cálculo de las multas, "de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso" conforme al Artículo 625 del Código del Trabajo para asegurar que el importe calculado de las multas sea más proporcional a las violaciones, en particular:
    - Aclarar que el cálculo y la imposición de sanciones en relación con el salario mínimo, la seguridad y la salud ocupacional, las horas extras y el despido ilegal de los líderes sindicales y de los miembros fundadores de un sindicato que estén bajo protección se deben basar en el número de trabajadores o sindicalistas afectados por cada violación; y
    - Aclarar que las multas por violaciones reincidentes o flagrantes se deben incrementar.
5. **Velar porque los inspectores de la STSS hagan cumplir sus órdenes de reparación e impongan el cumplimiento a los patronos.**
  - Reinspeccionar los lugares de trabajo hasta que se verifique que se han corregido las violaciones de la legislación laboral identificadas, incluso si se han pagado las multas; y
  - Elaborar e implementar un mecanismo para obligar a pagar el monto total de los salarios atrasados y demás indemnizaciones adeudadas a los trabajadores.
6. **Mejorar la aplicación de las leyes relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva.**
  - Capacitar a los inspectores de la STSS para que hagan cumplir las leyes relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva, específicamente en la realización de investigaciones que tengan que ver con presuntos despidos ilegales de los líderes

sindicales y de los miembros fundadores de un sindicato, con injerencia patronal en las actividades sindicales, y con represalias, discriminaciones y otras retaliaciones antisindicales;

- Implementar el Protocolo de Inspección relativo a la Libertad de Asociación, sobre todo en San Pedro Sula y en las nuevas oficinas regionales ubicadas cerca de las zonas francas de exportación;<sup>852</sup>
- Elaborar e implementar otros medios para que la STSS notifique a los patronos la intención de los trabajadores de formar un sindicato y los nombres de los miembros fundadores del sindicato protegidos contra el despido para evitar que el patrono rechace o niegue esa notificación (por ejemplo, mediante notificación electrónica);
- Elaborar y aplicar criterios y procedimientos para que la STSS registre los pactos colectivos a fin de impedir que sirvan para socavar el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva;
- Elaborar e implementar un programa de extensión, para las asociaciones patronales y los sindicatos, con el propósito de informarles sobre las protecciones legales que tienen los miembros fundadores de un sindicato y los líderes sindicales, incluido el proceso que los patronos deben seguir para despedir legalmente a los trabajadores conforme a esas protecciones y las consecuencias por los despidos ilegales;
- Informar a todos los trabajadores que hayan sido despedidos ilegalmente, mientras estaban bajo la protección legal que se concede a los líderes sindicales y a los miembros fundadores de un sindicato, sobre su derecho al reintegro, la pérdida de ese derecho si aceptan la indemnización y las medidas que la STSS tomará si deciden hacer valer su derecho al reintegro; esto es lo mínimo que se debe hacer cuando la STSS proporcione información a los trabajadores que quieran calcular sus beneficios por indemnización;
- Ordenar el reintegro de los miembros fundadores de un sindicato o de los líderes sindicales, que reúnan las condiciones y que hayan sido despedidos ilegalmente, cuando decidan ejercer ese derecho, y realizar nuevas inspecciones para verificar el cumplimiento; e
- Imponer a los patronos una multa equivalente a seis meses de sueldo de un líder sindical por despedir a ese líder sin autorización judicial previa, calcular e imponer la multa por cada líder sindical despedido sin dicha aprobación y cobrar las multas en el momento oportuno.

#### **7. Mejorar la aplicación de las leyes relativas al trabajo infantil**

- Implementar la Hoja de Ruta para Erradicar el Trabajo Infantil y el Plan de Acción para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2008-2015);
- Asegurar que los niños que trabajen estén debidamente autorizados por la STSS, como lo exige la ley;
- Aumentar los recursos para las inspecciones en las zonas donde se explota el trabajo infantil, por ejemplo, en las zonas rurales y las comunidades indígenas, donde existen

---

<sup>852</sup> Colección de Protocolos de Inspección – Honduras, Protocolo de Libertad de Asociación. Este protocolo se elaboró gracias al proyecto Cumple y Gana financiado por el USDOL por consenso del gobierno, los trabajadores y los patronos.

- actividades peligrosas en la agricultura y otras actividades e implementar programas específicos para abordar el trabajo infantil en esas zonas; y
- Divulgar públicamente información sobre las inspecciones y sanciones relativas al trabajo infantil, incluida la información sobre el cobro de multas y la reparación de las violaciones identificadas.

## **Anexo 1 - Cronología de la participación del Gobierno de los Estados Unidos con el Gobierno de Honduras en cuestiones laborales del CAFTA**

### **2012**

- 12 de abril – El personal de la OTLA, de USTR y del Departamento de Estado se reunió con funcionarios de la Embajada de Honduras para conversar sobre el proceso relativo a la Comunicación.
- 11 de junio -
  - La OTLA envió dos series de preguntas (una de carácter general y otra de carácter específico) sobre la Comunicación al GDH por intermedio del Viceministro de Trabajo Carlos Montes.
  - El personal de la OTLA se reunió con el Embajador Hernández Alcerro y el personal en la Embajada de Honduras para reiterar que había enviado preguntas al GDH y que deseaba abordar ciertas inquietudes sobre la decisión de aceptar la presente Comunicación, a diferencia de las demás, antes de que hubiese transcurrido el período de 60 días.
- 20 de junio - El personal del USDOL (OTLA, OCFT y la Oficina del Procurador) y USTR se reunió con el Viceministro Montes y el Viceministro de Comercio Melvin Redondo en Washington, D.C. para hablar sobre el proceso relativo a la Comunicación.
- 10 de julio -
  - La delegación del USDOL (OTLA y la Oficina del Procurador) enviada a Honduras se reunió con Tomás Arita Valle, Presidente de la Cámara Laboral de la Corte Suprema de Honduras para familiarizarse con el sistema judicial de Honduras.
  - La delegación del USDOL se reunió con el Viceministro Montes y altos funcionarios en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) en Tegucigalpa para familiarizarse con los esfuerzos de aplicación generales de la STSS.
- 12 de julio - La delegación del USDOL se reunió con Walter Pineda, Director Regional de la STSS en Choluteca, y con el Jefe de Inspectores, los inspectores de trabajo y los conciliadores para tratar casos concretos de la Comunicación en Choluteca.
- 13 de julio - La delegación del USDOL se reunió con el Ministro de Trabajo Ávila y el Asesor Jurídico de la STSS Mario Villanueva, de Honduras, y con la Embajadora de los EE.UU. en Honduras Lisa Kubiske, en Tegucigalpa, para tratar el tema de la Comunicación en general.
- 16 de julio – La delegación del USDOL se reunió con Norman Portillo, Director Regional de la STSS en San Pedro Sula, y con el Jefe de Inspectores, los inspectores de trabajo y los conciliadores para tratar casos concretos de la Comunicación en San Pedro Sula.
- 19 de julio – La delegación del USDOL se reunió con Alejandro Hilsaca Coto, Director Regional de la STSS en Puerto Cortés, y con los inspectores de trabajo para tratar casos concretos de la Comunicación en Puerto Cortés.
- 20 de julio- El Viceministro Montes, el Asesor Jurídico Mario Villanueva y la Asesora Jurídica Suyapa Thumann se reunieron con la delegación del USDOL en San Pedro Sula para hablar sobre el examen del USDOL, proporcionar al USDOL respuestas por escrito



a las preguntas generales que la OTLA envió el 11 de junio y entregar cuatro volúmenes de documentos pertinentes a la Comunicación.

- 1 de agosto – El Viceministro Montes envió a la OTLA una carta en respuesta a la visita de la delegación del USDOL a Honduras en julio.
- 14 de agosto – La OTLA respondió a la carta del Viceministro Montes del 1 de agosto.
- 22 de agosto – La Embajada de Honduras entregó las respuestas del GDH a la serie de preguntas específicas de la OTLA del 11 de junio.
- 4 de septiembre – Mario Villanueva envió los documentos de la OTLA relativos a un diálogo tripartito en Honduras para abordar las cuestiones planteadas en la Comunicación, un gráfico con el estado de las investigaciones de violencia contra sindicalistas que se enumeran en la Comunicación y el resumen de un nuevo proyecto de ley relativo a inspecciones.
- 12 de septiembre - El Viceministro Montes envió a la OTLA una carta instándole a no solicitar consultas en su informe público.
- 17-19 de septiembre - Mario Villanueva envió los registros de la OTLA relativos a las inspecciones de 15 de las 17 empresas nombradas en la Comunicación, que se realizaron en el mes de septiembre de 2012, y también un calendario de reinspecciones de algunas de las empresas.
- 2 de noviembre - La OTLA envió al Viceministro Montes una carta en la que informaba a la STSS su decisión de ampliar el período de examen.
- 6 de noviembre - El Viceministro Montes envió a la OTLA una carta relativa a la ampliación del plazo de 180 días en la que reiteraba su convicción de que el informe público debe concluir que el GDH ha cumplido con sus obligaciones en virtud del CAFTA.
- 15 de noviembre –
  - La OTLA envió al Viceministro Montes una carta en la que agradecía la colaboración de la STSS e instaba a un mayor intercambio de información, incluidas las actas de inspección finales de septiembre de 2012.
  - Mario Villanueva envió a la OTLA el plan del GDH para el diálogo tripartito que se menciona en su mensaje electrónico del 4 de septiembre.
- 12 de diciembre – La delegación de la OTLA enviada a Honduras (Paula Albertson, Jefa de la División de Monitoreo y Cumplimiento de Acuerdos Comerciales, y Halima Woodhead, Funcionaria de Relaciones Internacionales) y un funcionario de Asuntos Laborales de la Embajada de los EE.UU. en Tegucigalpa se reunieron en Tegucigalpa con el Ministro Ávila, el Viceministro Montes y Mario Villanueva para pedir información actualizada sobre las inspecciones de septiembre.
- 18 de diciembre – Mario Villanueva envió a la OTLA un gráfico con las violaciones que se encontraron durante las inspecciones de las empresas citadas en la Comunicación que se realizaron en septiembre de 2012.

## **2013**

- 9 de enero – Un funcionario de Asuntos Laborales de la Embajada de los EE.UU. asistió a una reunión entre miembros de la sociedad civil y el GDH en Tegucigalpa. En esa reunión, los miembros de la sociedad civil presentaron sus recomendaciones de un plan de acción que abordara las cuestiones que se plantearon en la Comunicación.

- 20 de mayo –
  - Paula Albertson, Halima Woodhead y funcionarios de Asuntos Laborales de la Embajada de los EE.UU. se reunieron en Tegucigalpa con el Ministro Ávila, el Viceministro Montes y otros altos funcionarios de la STSS para hablar sobre los resultados de las inspecciones de septiembre de 2012 y las recomendaciones que hizo la sociedad civil el 9 de enero.
  - Paula Albertson, Halima Woodhead y funcionarios de Asuntos Laborales de la Embajada de los EE.UU. se reunieron con la Comisión de Seguimiento de sindicatos, ONG y funcionarios de la STSS. Entre los temas tratados estuvieron las inspecciones de septiembre de 2012, las denuncias de violaciones en curso, las recomendaciones de la sociedad civil y la respuesta de la STSS a esas recomendaciones.
- 21 de mayo – Paula Albertson, Halima Woodhead y funcionarios de Asuntos Laborales de la Embajada de los EE.UU. se reunieron con el Viceministro Montes y Mario Villanueva para instar al diálogo continuo con la Comisión de Seguimiento.
- 19 de agosto – La Embajadora Kubiske se reunió con el Ministro de Trabajo Jorge Bogran Perdomo para hablar sobre los planes de la STSS de abordar las violaciones en curso de la legislación laboral en Kyungshin-Lear.
- 18 de septiembre – Paula Albertson y Halima Woodhead se reunieron con Mario Villanueva en Washington, D.C.
- Septiembre – Un funcionario de Asuntos Laborales de la Embajada de los EE.UU. se reunió con la STSS y representantes de Kyungshin-Lear para conversar sobre las cuestiones actuales de libertad sindical en Kyungshin-Lear.
- 24 de octubre – La Jefa de Misión Adjunta Julie Schechter-Torres habló en un foro público, *“Promoting a Culture of Dialogue through New Relationships for the Respect of Rights and Obligations of Workers and Employers”* (Promover una cultura de diálogo mediante nuevas relaciones por el respeto de los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores), en San Pedro Sula, con los peticionarios, el sector privado, el GDH y la participación de la OTLA.

## 2014

- 26 de enero – El Secretario de Trabajo Thomas Pérez y el Subsecretario Adjunto Asociado Interino para Asuntos Laborales Internacionales Eric Biel se reunieron con la Embajadora Kubiske, la Secretaria de Estado Auxiliar para Asuntos del Hemisferio Occidental Roberta Jacobson, el Ministro de Trabajo saliente Bogran, Mario Villanueva y representantes de la sociedad civil en busca de oportunidades con soluciones tripartitas a las cuestiones laborales en Honduras.
- 21 de marzo – Halima Woodhead se reunió con Bessy Lara, Directora Regional de la STSS en San Pedro Sula.
- 7-8 de abril – Halima Woodhead y un funcionario de Asuntos Económicos de la Embajada de los EE.UU. se reunieron con la gerencia de ENP, la gerencia de la Unidad de Protección Portuaria (UPP), el Director Regional de la STSS en Puerto Cortés y un inspector para tratar las denuncias de los trabajadores relacionadas con discriminación antisindical, despidos de sindicalistas, amenazas contra los líderes sindicales y una futura reestructuración; e instar a la cooperación para resolver problemas.

- 28 de abril – La Embajadora Kubiske y Halima Woodhead se reunieron con el Ministro de Trabajo Carlos Madero para saber cuáles eran las prioridades del nuevo ministro, hablar sobre la denuncia del CAFTA, las amenazas y la violencia contra los líderes sindicales, Kyungshin-Lear, la privatización de Puerto Cortés, las posibles reformas legales relacionadas con la legislación laboral y el anuncio del DOL de un subsidio de \$7 millones para reducir el trabajo infantil y mejorar las condiciones de trabajo en Honduras.
- 10 de junio – Halima Woodhead se reunió con Bessy Lara, Directora Regional de la STSS en San Pedro Sula, para tratar los despidos de 3 líderes sindicalistas de Kyungshin-Lear que ocurrieron en mayo de 2014.
- 29 de septiembre – Halima Woodhead se reunió con Mario Villanueva para hablar sobre el informe.
- 16 de octubre – Carol Pier, Subsecretaria Adjunta, se reunió con el Ministro Madero y Mario Villanueva en Lima, Perú para hablar sobre el informe.
- 15 de diciembre – Halima Woodhead se reunió con la Comisión de Seguimiento en Tegucigalpa, Honduras.

## Anexo 2 – Programa Nacional de Empleo por Hora

En noviembre de 2010, el Congreso de Honduras aprobó el Programa Nacional de Empleo por Hora, que estableció un programa para contratar a los trabajadores temporales.<sup>853</sup> En un principio se trataba de una medida provisional y el Congreso de Honduras le dio fuerza de ley en enero de 2014. Sustituye a muchos de los beneficios que los trabajadores permanentes tienen garantizados conforme al Código del Trabajo con una prima salarial del 20 por ciento para los trabajadores temporales contratados por empresas inscritas en el programa.<sup>854</sup> La Comunicación alega que este programa infringe el derecho de libertad sindical de esos trabajadores temporales.

Hasta la fecha, no ha habido quejas formales ante el GDH relacionadas con este programa. La CUTH, CTH y CGT presentaron una queja ante la OIT, argumentando, entre otras cosas, que el Programa Nacional de Empleo por Hora tiene un impacto negativo potencial sobre la libertad sindical. En concreto, que los trabajadores temporales son más vulnerables y tienen menos probabilidades de sindicarse. Sin embargo, en junio de 2012, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo emitió un fallo en el que expresaba que el Programa Nacional de Empleo por Hora no es “per se incompatible con los principios de libertad sindical.”<sup>855</sup>

La OTLA toma nota de las preocupaciones de los trabajadores, incluso que los trabajadores temporales suelen enfrentarse a retos a la hora de ejercer su derecho de libertad sindical; sin embargo, el sistema de supervisión actual contiene disposiciones para promover la creación de empleos al mismo tiempo que se protegen los derechos laborales. En particular, las empresas que participan en este programa, a diferencia de otros programas similares, deben demostrar a la STSS, por medio de una inspección, que están en cumplimiento con la legislación laboral hondureña.

La STSS ha asignado recursos para registrar a los empresarios que participen en el programa y asegurar el cumplimiento de los estrictos requisitos de la ley y su reglamento de aplicación, incluida la prohibición de reemplazar a los trabajadores permanentes con los trabajadores contratados conforme al Programa Nacional de Empleo por Hora. La supervisión de la STSS incluye auditorías antes del registro, durante las cuales la STSS examina los registros de nómina actuales y los compara con los registros desde el momento en que se aprobó el decreto, y nuevamente después de la aplicación del programa para asegurar que los empleadores no estén despidiendo a los trabajadores permanentes y sustituyéndolos con los temporales. Además, el programa requiere que un mínimo del 60 por ciento de los empleados sea personal permanente. Cabe destacar que el único caso en que el examen de la OTLA constató que la STSS había ordenado con éxito el pago de los salarios atrasados y adeudados a algunos de los trabajadores fue el resultado de una inspección en el marco del Programa Nacional de Empleo por Hora en Plantas Ornamentales.

---

<sup>853</sup> Programa Nacional de Empleo por Hora, Decreto No. 230-2010, La Gaceta 32,358 (A.10), 5 de noviembre de 2010; Reglamento para el Programa Nacional de Empleo por Hora, Acuerdo No. STSS-002-2011, 21 de enero de 2011.

<sup>854</sup> Esta prima equivale aproximadamente a la cantidad correspondiente a vacaciones y a los bonos del séptimo día y de los meses decimotercero y decimocuarto que se pagan a los trabajadores por ley.

<sup>855</sup> Informe Definitivo, Comité de Libertad Sindical de la OIT. Caso No. 2899, 15 de junio de 2012. Párrafo 570.

## **Anexo 3 – Legislación laboral de Honduras**

### **A. Código del Trabajo**

#### **Título I: Disposiciones Generales Capítulo Único: Disposiciones Generales**

##### **Representantes de los patronos (definición)**

Art. 6. Se consideran representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de Barco y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

##### **Indemnidad**

Art. 10. Se prohíbe tomar cualesquiera clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

#### **Título II: Contratos de Trabajo Capítulo I: Contrato individual de trabajo Definición y normas generales**

##### **Inexistencia de contrato: presunción**

Art. 30. La inexistencia del contrato escrito exigido por este Código es imputable al patrono. El patrono que no celebre por escrito los contratos de trabajo, u omita alguno de sus requisitos, hará presumir, en caso de controversia, que son ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador, sin perjuicio de prueba en contrario.

#### **Título II, Capítulo II: Capacidad para contratar**

##### **Trabajadores menores de edad<sup>856</sup>**

Art. 32. Los menores de catorce (14) años<sup>857</sup> y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Art. 34. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto patrono está sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas.

---

<sup>856</sup> Véase: Código de la Niñez, page 125 of this report.

<sup>857</sup> El Artículo 120, párrafo dos, del Decreto No. 73-96, que contiene el Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta 28,053 del 5 de septiembre de 1996), prohíbe la autorización para trabajar a los menores de 14 años.

### **Contrato por tiempo indefinido: presunción**

Art. 47. Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.

El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

## **Título II, Capítulo IV: Contrato colectivo de trabajo**

### **Definición**

Art. 53. Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes.

No puede existir más de un contrato colectivo de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varios vigentes, se entenderá que la fecha del primero es la de la convención única para todos los efectos legales. Los posteriores contratos que se hubieren firmado se considerarán incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario.

### **Acuerdos con trabajadores no sindicalizados**

Art. 72. Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

### **Registro y publicidad**

Art. 78. Todo contrato colectivo deberá ser registrado en la Dirección General del Trabajo, mediante depósito del ejemplar a que se refiere el Artículo 58, a más tardar dentro de los (15) días siguientes. Cualquiera de las partes puede ser encargada de efectuar el depósito. Si la parte encargada no efectuare el depósito, la otra tendrá derecho a hacerlo en cualquier tiempo, haciendo entrega de su ejemplar, a la Dirección General del Trabajo, que le expedirá copia auténtica del convenio y constancia del registro y notificará a la otra parte.

Por el hecho del depósito, el cumplimiento de todo contrato colectivo queda bajo la vigilancia de la Dirección General del Trabajo. La Dirección General del Trabajo podrá objetar cualquier disposición de un contrato colectivo de trabajo, cuando considere que es ilícita.

### **Publicidad del contrato colectivo: obligación empleador**

Art. 79. Los patronos comprendidos en un contrato colectivo estarán obligados a colocar, en lugares visibles del establecimiento o de fácil acceso a los trabajadores, copias del contrato, impresos o escritas a máquina.

### **Publicación del contrato: STSS**

Art. 80. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a pedido de la Dirección General del Trabajo, dispondrá la publicación de todo contrato colectivo, cuando ésta sea necesaria o conveniente, para el conocimiento de los interesados y para su cumplimiento.

### **Formalidades variaciones del contrato**

Art. 81. Los instrumentos por los que se prorroguen, modifiquen o extingan contratos colectivos de trabajo, quedarán sujetos a las mismas formalidades de registro y publicidad establecidas para éstos.

## **Título II, Capítulo VI: Obligaciones y prohibiciones de las partes**

### **Obligaciones de los empleadores**

Art. 95. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- 1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;
- 8) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deban practicar en su empresa, establecimiento o negocio, y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes;
- 19) Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando;

### **Prohibiciones para los empleadores**

Art. 96. Se prohíbe a los patronos:

- 3) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas;
- 5) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen.
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos;

10) Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes obreras;

**Título II: Contrato de Trabajo**  
**Capítulo VIII: Terminación del Contrato de Trabajo**

**Art 112. Causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato**

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) El engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;
- b) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
- c) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
- d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
- f) Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
- g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada;
- h) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes;
- i) La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o el no acatar el trabajador, en igual forma y en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;



j) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;

k) El descubrimiento de que el trabajador padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento no obligatorio, cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros; y,

l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 97 y 98, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

### **Dies a quo. Inicio de efectos del despido**

Art. 113. La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.<sup>858</sup>

El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato, para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones. El derecho del trabajador a exigir el cumplimiento del contrato se regula de la siguiente manera:

a) El ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo; y,

b) Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, éste no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, injustificado, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquél, hasta que se cumpla con la reinstalación, y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio.

---

<sup>858</sup> Interpretado por el Decreto No. 89 (Gaceta No. 19,956 del 23 de diciembre de 1969) en el siguiente sentido: “Artículo 1.- Interpretar el párrafo primero del Artículo 113 del Código de Trabajo, en el sentido de que la percepción de salarios por parte del trabajador, con motivo de la obligación que corresponde al patrono, por causa de despido injusto, de pagar a título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador habría percibido, se contará desde la terminación del Contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del Código, debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva, de consiguiente los Tribunales de Justicia, no deben hacer deducción alguna del tiempo que dure el juico, ni limitar el pago de los salarios dejados de percibir.”

## **Título IV: Jornadas, Descansos y Salarios**

### **Capítulo I: Jornadas de Trabajo**

#### **Trabajos diurno, nocturno y jornada mixta**

Art. 321. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5 a. m.) y las diecinueve (7 p. m.); y nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7 p. m.) y las cinco (5 a. m.).

Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

#### **Límites para las jornadas ordinarias**

Art. 322. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine este Código.

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta.<sup>859</sup>

#### **Trabajadores excluidos: regulación de jornadas máximas legales**

Art. 325. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- e) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines; y,
- f) Los trabajadores remunerados a base de comisión y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo.

Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1.30) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.

---

<sup>859</sup> Interpretado por el Decreto No. 96 (Gaceta No. 17,403 del 16 de junio de 1961), en el siguiente sentido: “e) Para los efectos del Artículo 322 del Código del Trabajo, el salario que corresponde a cuarenta y ocho horas semanales de las jornadas de trabajo diurno, será igual al salario de treinta y seis horas de la jornada nocturna y cuarenta y dos de la mixta.”

El Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.<sup>860</sup>

### **Jornada reducida**

Art. 328. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

### **Recargo por trabajo nocturno**

Art. 329. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno.

Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

### **Jornada extraordinaria**

Art. 330. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerado, así:

- 1) Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno;
- 2) Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y,
- 3) Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquélla.

Art. 332. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, establecimientos, maquinas o instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no pueden substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de que estén trabajando.

## **Título IV, Capítulo II: Descansos Generales y Especiales**

### **Remuneración feriado laborado**

Art. 340. Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al Artículo 338.

---

<sup>860</sup> Interpretado por el Decreto No. 21 (Gaceta No. 17,895 del jueves 7 de febrero de 1963), en el siguiente sentido: “Artículo 1º. — Interpretar el Artículo 325 del Código de Trabajo en el sentido de que los celadores, cuidadores, serenos y vigilantes o wachimanes no se consideran empleados de confianza y que en consecuencia están sujetos a las disposiciones legales sobre jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.”

## **Título IV, Capítulo IV: Salarios**

### **Integrantes del salario**

Art. 361. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

### **Principio de igualdad y no discriminación salarial**

Art. 367. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

### **Obligación de llevar el libro de salarios (*Obligation to Maintain Pay Records*)**

Art. 380. Todo patrono que ocupe permanentemente a diez (10) o más trabajadores deberá llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Trabajo, que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres (3) o más trabajadores, sin llegar al límite de diez (10) está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

## **Título IV, Capítulo V: Salario mínimo**

### **Definición**

Art. 381. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

## **Título V: Protección a los Trabajadores Durante el Ejercicio del Trabajo**

### **Capítulo I: Higiene y Seguridad en el Trabajo**

#### **Acondicionamiento de locales y equipo**

Art. 391. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo, a

introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para prevenir, reducir o eliminar los riesgos profesionales.

Art. 392. Es también obligación de todo patrono acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la *Secretaría de Trabajo y Seguridad Social*.

Art. 400. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

## **Capítulo II: Riesgos Profesionales**

Art. 435. El patrono está obligado a dar aviso de los accidentes ocurridos, a la Inspección General del Trabajo o a sus representantes y al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de las primeras veinticuatro (24) horas. Ya sea durante este término o dentro de los tres (3) días siguientes, proporcionará los datos y elementos de que disponga, para poder fijar la causa de cada accidente.

## **Título VI: Organizaciones sociales** **Capítulo I: Disposiciones Generales**

Art. 467. Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines: . . . 4) Los demás fines que entrañen el mejoramiento económico y social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

## **Título VI, Capítulo II: Sindicatos**

### **Definición**

Art. 468. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

### **Protección del derecho de asociación**

#### **Prácticas desleales: sanciones**

Art. 469. Toda persona que por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con multa de doscientos a diez mil lempiras (L. 200.00 a L. 10,000.00), que le será impuesta por la Inspección General del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos atentatorios respectivos.<sup>861</sup>

### **Sindicato de Empresa o de Base**

Art. 472. A los sindicatos de empresa o de base corresponde, de preferencia, la representación de los afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la

---

<sup>861</sup> Artículo reformado por el Decreto No. 978 (Gaceta No. 23,130 del 6 de septiembre de 1980).

designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos y de convenciones colectivas de trabajo; para cuya concertación deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de empresa o de base de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

### **Título VI, Capítulo III: Organización**

Art. 475. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí.

### **Título VI, Capítulo IV: Personería Jurídica**

#### **Reconocimiento de personería jurídica**

Art. 480. Las organizaciones sindicales se considerarán legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el momento en que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

#### **Solicitud reconocimiento de personalidad jurídica**

Art. 481. Para la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, la Directiva Provisional, por sí o mediante apoderado especial, deberá elevar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General del Trabajo, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todo en papel común:

- 1) Certificación del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes, o de quienes firmen por ellos, y la anotación de sus respectivas tarjetas de identidad;
- 2) Certificación del acta de la elección de la Junta Directiva Provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior;
- 3) Certificación del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos;
- 4) Carta poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea presentada por la Junta Directiva Provisional. El poder debe ser autenticado, ante autoridad competente;
- 5) Dos (2) certificaciones del acta de fundación, extendidas por el Secretario Provisional;
- 6) Dos (2) ejemplares de los estatutos del sindicato, extendidos por el Secretario Provisional;
- 7) Nómina de la Junta Directiva Provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el número de la tarjeta de identidad y el domicilio de cada director;

8) Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos; y,

9) Certificación del correspondiente Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se tratare de un sindicato de empresa o de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya Inspector de Trabajo, la certificación debe ser expedida por el respectivo Alcalde Municipal, y refrendada por el Inspector de Trabajo más cercano. Los documentos de que tratan los números 1º, 2º y 3º pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

#### **Plazo para remisión de solicitud: 15 días**

Art. 482. Recibida la solicitud por la Dirección General del Trabajo, ésta dispondrá de un término máximo de quince (15) días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos, formular a los interesados las observaciones pertinentes y elevar al Ministerio respectivo el informe del caso, para los efectos consiguientes.

#### **Reconocimiento de personería jurídica**

Art. 483. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución de la República, a las leyes o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de este Código. El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, dictará la resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este Código que determinen la negativa.

#### **Plazo para ajustar solicitud o solicitar reconsideración**

Art. 484. Si los documentos mencionados no se ajustan a lo prescrito en el Artículo 481, se dictará resolución que indique sus errores o deficiencias para que los interesados, dentro del término de dos (2) meses, los subsanen o pidan reconsideración de lo resuelto. En este caso, el término de quince (15) días hábiles señalado en el artículo anterior, comenzará a correr desde el día en que se presente la solicitud corregida. La reconsideración será resuelta dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la interposición del recurso.

#### **Publicación y certificación**

Art. 485. Hecha la inscripción respectiva, la Dirección General del Trabajo extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres (3) veces consecutivas, en el diario oficial “La Gaceta”, y surtirá sus efectos después de la última publicación.

#### **Comunicación de cambios en la Junta Directiva**

Art. 489. Cualquier cambio total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato, debe ser comunicado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección General

del Trabajo, en los mismos términos indicados en el inciso 7 del Artículo 481. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

## **Título VI, Capítulo VI: Libertad de Trabajo Prohibiciones y Sanciones**

### **Sanciones por incumplimientos**

Art. 500. Cualquier violación de las normas del presente Título será sancionada así:

- 1) Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;
- 2) Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la sanción o las sanciones siguientes, en su orden así:
  - a) Multa hasta de quinientos (500) Lempiras en primer término;
  - b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, impondrá otra multa equivalente al doble de la anterior;
  - c) Según la gravedad del caso, podrá solicitar de la justicia del trabajo la suspensión, por el tiempo que la transgresión subsista, o la cancelación de la personalidad jurídica del sindicato y su consiguiente liquidación.<sup>862</sup>
- 3) Las solicitudes de suspensión o de cancelación de personalidad jurídica y consiguiente liquidación se formularán ante el Juez de Letras del Trabajo del domicilio del Sindicato, o en su defecto, ante el Juez de Letras de lo Civil, de acuerdo con lo establecido en este Código.<sup>863</sup>
- 4) Las suspensiones de que trata la letra c) del inciso 2º de este artículo, se levantarán tan pronto como cesen las infracciones que les dieron origen; y,
- 5) Los miembros de la Directiva de un Sindicato que hayan originado la disolución de éste, no podrán ser miembros directivos de ninguna organización sindical hasta por el término de tres (3) años, según lo disponga el Juez en el fallo que decreta la disolución y en el cual serán declarados nominalmente tales responsables.

---

<sup>862</sup> Incisos reformados por el Decreto No. 760 (Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979). (“*Paragraphs modified by Decree No. 760 (Gazette No. 22,811 on Monday, May 28, 1979).*”)

<sup>863</sup> Incisos reformados por el Decreto No. 760 (Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979). (“*Paragraphs modified by Decree No. 760 (Gazette No. 22,811 on Monday, May 28, 1979).*”)



## **Título VI, Capítulo VII: Régimen Interno**

### **Prohibición: representantes del empleador para ser directivos**

Art. 511. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de empresa o base, al ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal, secretarios privados de la junta directiva, la gerencia o la administración, directores de departamentos (ingeniero jefe, médico jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.), y otros empleados semejantes. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

### **Fuero sindical**

Art. 516. Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que existe justa causa para dar por terminado el contrato. El Juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición sólo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.

La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior, sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste correspondan.

### **Fuero sindical promotores**

Art. 517. La notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su patrono por escrito, comunicada a la Dirección General del Trabajo o a la Procuraduría de Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de Personería Jurídica, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

### **Obligaciones de sindicatos**

Art. 518. Los sindicatos están obligados:

- 1) A suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;
- 2) A comunicar a la Dirección General del Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a su elección, los cambios ocurridos en su Junta Directiva;
- 3) A enviar cada año a dicha Dirección una nómina completa de inclusiones y exclusiones de sus miembros;

4) A iniciar dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, los trámites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 487.

## **Título VI, Capítulo VIII: Disolución y Liquidación**

### **Formas de disolución: sindicato, federación o confederación**

Art. 527. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

- a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;
- b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en Asamblea General y acreditado con las firmas de los asistentes;
- c) Por sentencia judicial; y,
- d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a treinta (30), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

### **Cancelación de inscripción por disolución**

Art. 528. En todo caso de disolución, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social cancelará mediante nota marginal la correspondiente inscripción y hará publicar por tres (3) veces consecutivas en el periódico oficial “La Gaceta” un extracto de las actuaciones o hechos que causaron la disolución.<sup>864</sup>

## **Título VI, Capítulo IX: Trabajadores Oficiales**

### **Derecho de Asociación**

Art. 534. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden . . .

## **Título VIII: Organización administrativa de trabajo** **Capítulo III: De la Inspección General del Trabajo**

Art. 610. La Inspección General del Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y visitantes sociales, debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo y a previsión social.

En lo referente a la Ley Orgánica del Instituto Hondureño de Seguridad Social y a sus reglamentos, debe prestar auxilio y la colaboración que le soliciten los Inspectores al servicio de este último.

### **Atribuciones de la IGT**

Art. 614. Corresponde a la Inspección General del Trabajo:

---

<sup>864</sup> Reformado por el Decreto No. 760 (Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979).

- I) Vigilar el cumplimiento del Código del Trabajo, sus reglamentos, contratos colectivos y demás disposiciones obligatorias, que comprende:
- a) Inspección de centros de trabajo;
  - b) Inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias;
  - c) Estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes;
  - d) Reinspección para averiguar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad; y,
  - e) Formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores.
- II) Auxiliar a las demás oficinas de la Secretaría, practicando, por medio de sus inspectores, las diligencias que se le encomienden;
- III) Intervenir conciliatoriamente, por medio de sus inspectores, en los conflictos obrero-patronales;
- IV) Vigilar la integración de las comisiones de seguridad;
- V) Cooperar en la revisión de contratos colectivos, investigando para tal efecto, las condiciones de vida de los trabajadores y la situación económica de las empresas;
- VI) Personal residente en el Distrito Central y en los Departamentos, que comprende:
- a) Adscripción y movimiento de inspectores, visitadoras y demás personal;
  - b) Inspecciones y control de actividades; y,
  - c) Sanciones y menciones laudatorias.
- VII) Celebrar cada seis (6) meses reuniones públicas a las que asistirá obligatoriamente todo su personal, las trabajadoras sociales, enfermeras visitadoras y demás cuerpos similares, con el objeto de estudiar los problemas comunes relacionados con el cumplimiento de la legislación social. Cada sindicato podrá enviar a estas reuniones un delegado con derecho a voz y voto; y, además, tendrá la facultad de exigir la convocatoria a tales reuniones en la oportunidad arriba señalada.

### **Facultades y obligaciones: inspectores y visitadores sociales**

Art. 617. Los Inspectores de Trabajo y las Visitadoras Sociales son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido;
- b) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes;
- c) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personales que éstos ofrezcan a los trabajadores, y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

d) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado;

g) Las actas que levanten y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; y,

h) Los Inspectores cuidarán especialmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obreros. Asimismo vigilarán que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores, poniendo en conocimiento de quien corresponda, las faltas que anoten para que sean castigados. Por último, están obligados a acatar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo, que reciban de sus superiores jerárquicos.

### **Visitas a empresas por inspectores**

Art. 618. Los Inspectores de Trabajo, para los efectos del artículo anterior podrán visitar, previa identificación, las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesario; podrán igualmente interrogar al personal de los establecimientos, sin la presencia del patrono ni de testigos y solicitar toda clase de documentos y registro a que obliga este Código. Harán constar los Inspectores en acta que al efecto levanten, si se encontraren irregularidades en la empresa visitada. Esas actas las enviarán a la autoridad de que dependan, y ésta impondrá, con vista de ellas, las sanciones correspondientes y ordenará la ejecución de las medidas que procedan conforme a la ley. Los Inspectores de Trabajo tendrán, la obligación de practicar las investigaciones a que se refiere este artículo, siempre que verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de las partes, respecto de violaciones de este Código o de los reglamentos de trabajo, en el seno de la empresa de que se trate.

### **Lectura y presentación del acta**

Art. 619. El acta deberá ser leída al patrono o su representante y al trabajador o trabajadores causantes de la infracción, debiendo firmarla conjuntamente con los infractores. Si alguno de ellos no pudiere o no quisiere firmar, el inspector dejará constancia de ello. Las actas que levanten los inspectores deberán ser presentadas al Jefe de la Sección, dentro del día hábil siguiente o en el plazo que la Inspección General establezca.

### **Acta de intimación o notificación de sanción**

Art. 620. Si la Inspección General resuelve imponer sanción, ordenará que el Inspector levante una segunda acta que se denominará de intimación o notificación de sanción. El presunto infractor podrá formular sus descargos en la primera acta o exponer por escrito dentro de tercero día a la Inspección General del Trabajo, lo que considere conveniente a su derecho antes de que se dicte resolución. Los plazos para interponer los recursos legales contra la resolución del Inspector General imponiendo sanciones, se contarán desde el día siguiente al del acta de intimación o notificación.

### **Recursos de reposición y apelación**

Art. 621. Contra las decisiones imponiendo multas, los interesados podrán interponer el recurso de reposición ante la Inspección General del Trabajo, y el de apelación ante el Ministerio de

Trabajo y Previsión Social. Los recursos de reposición y de apelación se interpondrán y sustanciarán entro de los plazos y en la forma establecida en el Código de Procedimientos Administrativos, otorgándose en su caso el término de la distancia.

### **Requisitos actas**

Art. 622. Las actas de constatación o de hechos y las de intimación o notificación, se ajustarán a las fórmulas que establezca la Dirección General del Trabajo, pero harán en todo caso mención expresa, la primera, del derecho de formular descargos en el acta o por escrito dentro de tercero día, y la segunda, de los recursos consagrados en este Código y el plazo para ejercitarlos.

### **Inspectores de trabajo: agentes de ley**

Art. 623. Los Inspectores de Trabajo, como agentes de la ley, evitarán entrar en discusiones sobre los propósitos concretos o determinados de su presencia e invocarán solamente la representación que invisten.

### **Continuidad de procedimiento**

Art. 624. Los Inspectores de Trabajo, una vez iniciado un procedimiento, no podrán dejarlo sin efecto, sin conocimiento y autorización de sus superiores.

### **Sanciones y multas a infractores**

Art. 625. Se sancionarán con multas de L. 50.00 hasta L. 5,000.00, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, su reiteración y capacidad económica de la empresa infractora, las siguientes infracciones:

- a) La desobediencia a las disposiciones impartidas por los inspectores de trabajo, dentro del límite de sus atribuciones legales,
- b) La obstrucción del cumplimiento de los deberes que legalmente corresponden a los inspectores de trabajo,
- c) La agresión física, o moral hacia la persona de los inspectores de trabajo,
- d) La violación, por parte de los patronos, de cualquiera de las garantías mínimas que establece este Código, que no tengan sanción pecuniaria especial.

Estas sanciones se entienden sin perjuicio de cualquier acción, penal, civil o laboral que corresponda conforme la justicia ordinaria.

Las multas las impondrá el Inspector General del Trabajo, tanto a la persona directamente responsable de la infracción como al patrono en cuya empresa, industria, negocio o establecimiento, se hubiere cometido la falta, a no ser que éste demostrare su desconocimiento o no participación en la misma. Si el culpable fuere una compañía, sociedad o institución pública o privada, las penas se aplicarán contra quien figure como patrono, director, gerente o jefe de la empresa, establecimiento, negocio o lugar donde el trabajo se preste pero la respectiva persona jurídica, quedará obligada solidariamente con estos a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario.

### **Denuncia de infracciones**

Art. 628 Toda persona puede dar cuenta a los Inspectores o a las Vistadoras Sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de Trabajo o de Seguridad Social.

### **Supervisores: potestades**

Art. 630 Los supervisores son funcionarios que tienen por especial cometido supervisar el trabajo de los Inspectores en la forma que disponga la Inspección General. Los supervisores están investidos, para el cumplimiento de su cometido, de los mismos poderes y facultades que los Inspectores de Trabajo. Su tarea consiste esencialmente en verificar si las inspecciones dispuestas se han cumplido y, en caso afirmativo, si lo han sido en el tiempo y forma dispuestos, efectuar inspecciones de comprobación y cumplir cometidos especiales o particularmente importantes.

Los supervisores informarán directamente a la Inspección General de Trabajo de los resultados de las misiones que se les encomienden o de las tareas normales de supervisión y darán cuenta en particular de toda anomalía que comprometa el prestigio del cuerpo inspectivo. Los supervisores tratarán en todo caso de conocer las quejas de los trabajadores o patronos sobre la forma en que se cumplan o hayan cumplido las inspecciones.

## **Título IX: Jurisdicción Especial de Trabajo**

### **Capítulo I: Organización y Competencia de los Tribunales de Trabajo**

#### **Sección I: Disposiciones Generales**

### **Ámbito material**

Art. 665. La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo.

## **Título X: Procedimiento en los Juicios del Trabajo**

### **Capítulo XIII: Procedimientos en la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social**

#### **Sección I: Arreglo Directo**

### **Iniciación de Conversaciones**

Art. 791. El dueño del establecimiento o empresa o su representante están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no esta autorizada para resolver sobre el, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

**Título XI: Disposiciones Varias**  
**Capítulo Único**  
**Prescripción**

Art. 864. Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de dos (2) meses contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

Art. 868. El término de prescripción se interrumpe:

- (a) Por demanda o gestión ante la autoridad competente;
- (b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción. Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y,
- (c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

**B. Código de la Niñez y de la Adolescencia**  
**Capítulo V: De la Protección de los Niños**  
**Contra la Explotación Económica**

**Sección II: De la Autorización para el Trabajo**

Art. 119. El empleo de niños en cualquier actividad retribuida estará sujeto a lo prescrito por el artículo 128 numeral 7 de la Constitución de la República y requerirá de la autorización previa de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social a solicitud de los padres, de los hermanos o del representante legal. Igual autorización requerirán los niños que se propongan realizar trabajos independientes, esto es, aquellos en que no medie una remuneración ni un contrato o relación de trabajo.

Para extender tal autorización dicha Secretaría de Estado deberá realizar un estudio socio-económico y del estado físico y mental de los niños de que se trate.

La autorización se concederá cuando, a juicio de la mencionada Secretaría de Estado, el niño no sufrirá perjuicio aparente, físico, moral o educativo por el ejercicio de la actividad de que se trate.

Concedida la autorización, el niño podrá recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar, con el auxilio de un apoderado legal, las acciones pertinentes.

Art. 120. Las autorizaciones para trabajar se concederán a título individual y deberán limitar la duración de las horas de trabajo y establecer las condiciones en que se prestarán los servicios.

En ningún caso se autorizará para trabajar a un niño menor de catorce (14) años.

Art. 122. Los niños no podrán desempeñar labores insalubres o peligrosas aun cuando sean realizadas como parte de un curso o programa educativo o formativo. La insalubridad o peligrosidad se determinará tomando como base lo dispuesto en este Código, en el Código de Trabajo y en los reglamentos que existan sobre la materia.

Tomando en cuenta lo anterior, los niños no podrán realizar labores que:

- a) Impliquen permanecer en una posición estática prolongada o que deban prestarse en andamios cuya altura exceda de tres (3) metros;
- b) Tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud;
- c) Expongan al tráfico vehicular;
- ch) Expongan a temperaturas anormales o deban realizarse en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación;



- d) Deban realizarse en túneles o subterráneos de minería o en sitios en los que confluyan agentes nocivos tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o de la gasificación;
- e) Los expongan a ruidos que excedan de ochenta (80) decibeles;
- f) Impliquen la manipulación de sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos o impliquen la exposición a radiaciones ultravioletas o infrarrojas y a emisiones de radio frecuencia;
- g) Impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje;
- h) Exijan la inmersión en el mar;
- i) Tengan que ver con basureros o con cualquier otro tipo de actividades en las que se generen agentes biológicos patógenos;
- j) Impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas;
- k) Sean propios de fogoneros en los buques, ferrocarriles u otros bienes o vehículos semejantes;
- l) Sean propios de la pintura industrial y entrañen el empleo de albayalde o cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos;
- ll) Se relacionen con máquinas esmeriladoras, de afilado de herramientas, muelas abrasivas de alta velocidad o con ocupaciones similares;
- m) Se relacionen con altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja o en prensas pesadas;
- n) Involucren manipular cargas pesadas;
- ñ) Se relacionen con cambios de correas de transmisión, de aceite o engrase y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad;
- o) Se relacionen con cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas;
- p) Tengan relación con el vidrio o con el pulido y esmerilado en seco de vidrio o con operaciones de limpieza por chorro de arena o con locales de vidriado y grabado;
- q) Impliquen soldadura de cualquier clase, cortes con oxígeno en tanques o lugares confinados o en andamios o molduras precalentadas;
- r) Deban realizarse en lugares en los que se presentan altas temperaturas o humedad constante;

- s) Se realizan en ambientes en los que se desprenden vapores o polvos tóxicos o que se relacionen con la producción de cemento;
- t) Se realicen en la agricultura o en la agroindustria que impliquen alto riesgo para la salud;
- u) Expongan a un notorio riesgo de insolación; y
- v) Señalen en forma específica los reglamentos que sobre la materia emita la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión social.

La mencionada Secretaría de Estado podrá autorizar a niños mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) para que puedan desempeñar alguna de las labores señaladas en este artículo si se prueba a satisfacción de la misma que han concluido estudios técnicos en el Instituto Nacional de Formación Profesional o en un instituto técnico especializado dependiente de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación Pública. Aquella entidad, en todo caso, verificará que los cargos pueden ser desempeñados sin peligro para la salud o la seguridad del niño.

Art. 125. La duración máxima de la jornada de trabajo de los niños estará sujeta a las siguientes reglas:

- a) El mayor de catorce (14) años y menor de dieciséis (16) sólo podrá realizar trabajos en jornadas que no excedan de cuatro (4) horas diarias;
- b) El mayor de dieciséis (16) años y menor de dieciocho (18) sólo podrá trabajar en jornadas que no excedan de seis (6) horas diarias y,
- c) Queda prohibido el trabajo nocturno para los niños trabajadores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente ni se cause con ello perjuicio para su salud física y moral.

Art. 128. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social inspeccionará regular y periódicamente a las empresas para establecer si tienen a su servicio niños trabajadores y si están cumpliendo las normas que los protegen.

Quienes violen dichas normas serán sancionados con multa de cinco mil (Los. 5,000.00) a veinticinco mil lempiras (Lps. 25,000.00). La reincidencia será sancionada con el doble de la multa anterior, aunque el máximo no podrá exceder de la última cifra señalada.

Cuando se trate de una empresa que haya puesto en peligro la vida de un niño o haya atentado contra la moral o las buenas costumbres con daño del mismo, además de la multa se le aplicarán las sanciones civiles y penales a que haya lugar.

**C. Reglamento sobre Trabajo Infantil**  
**Acuerdo Ejecutivo N. STSS-211-01, October 10, 2001**

**Capítulo V: Medidas Correctivas y Sanciones Administrativas**  
**Sección I: De las Medidas Correctivas**

Art. 27. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, podrá previo o de manera simultánea a la imposición de sanciones administrativas, ordenar medidas correctivas a aquellos empleadores que no brinden las condiciones laborales a adolescentes trabajadores(as) de conformidad con las normas legales que regulan la materia.

Art. 28. La imposición de medidas correctivas debe realizarse por escrito mediante una acta preventiva, en la cual, se estipulará la o las infracciones que el empleador está cometiendo; concediéndole al infractor un plazo máximo de quince (15) días calendarios para su cumplimiento y corrección de la falta señalada; y, advirtiéndole las consecuencias de su incumplimiento.

**Sección II: De las Sanciones Administrativas**

Art. 29. Todas las sanciones administrativas previstas en este Reglamento se aplicarán sin perjuicio de otras responsabilidades previstas por la Ley, especialmente lo prescrito en el Artículo 134 del Código de la Niñez y de la Adolescencia.

Art. 30. Las sanciones establecidas en el Libro II, Título I, Capítulo V del Código de la Niñez y de la adolescencia se aplicarán cada vez que fueren necesarias, aumentándose en el doble por cada vez se reincida, hasta alcanzar el máximo de 25,000 lempiras previsto en la Ley

Art. 32. Todas las sanciones administrativas de las infracciones cometidas conforme lo dispuesto en el Libro II, Título I, Capítulo V del Código de Niñez y de la Adolescencia y de este Reglamento, serán aplicadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. Tales sanciones no obstarán para que se deduzcan las responsabilidades civiles y penales que correspondan.

Art. 34. Una vez firme la resolución mediante la cual se sanciona a un empleador, el pago por concepto de multas deberá hacerlo efectivo dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al notificación y se enterará en las instituciones u oficinas autorizadas para recaudar el Impuesto Sobre la Renta.

La falta de pago dentro del plazo antes estipulado se sancionará con un recargo del dos por ciento (2%) diario por cada día de retraso, dicho valor se calculará sobre el monto de la multa y no será acumulativo.

**D. Constitución de Honduras, 1982**

**CAPITULO III DE LOS TRATADOS**

**Artículo 16.** Todos los tratados internacionales deben ser aprobados por el Congreso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo.

Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros Estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno.

**CAPITULO V  
DEL TRABAJO**

**Artículo 128.** Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

[...]

7. Los menores de (16) diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno:

No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria;

Para los menores de diecisiete (17) años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de (30) treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo;

[...]

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos, de su actividad económico-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales; y,

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.