

MANUAL DE DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES DE HONDURAS



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

MANUAL

DE

DERECHOS

Y

OBLIGACIONES
LABORALES

DE HONDURAS

348.6
P9699m

Proyecto Cumple y Gana
Manual de Derechos y Obligaciones Laborales. Hondu-
ras/Proyecto Dialogando.-4. Ed.-San José, C.R.
Fundación del Servicio Exterior para la Paz
y la Democracia
(FUNPADEM), 2015
88 P.; 10.5X 14cm

ISBN: 9968-875-27-9

1. Trabajadores-Derechos. I. Título

Revisado por:
Selvin Martínez, Inspector
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
De Honduras

Elaborado por:
Proyecto Cumple y Gana, financiado por el USDOL
Revisado y actualizado por el Proyecto Dialogando II,
financiado por Gobierno de Canadá a través del Pro-
grama Laboral de Empleo y Desarrollo Social (ESDC).

Diseño de portada, diagramación y artes finales:
Jeffrey Muñoz

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 7 |
| A. DERECHOS | 9 |
| 1. Contratos de Trabajo | 9 |
| 2. Jornada de Trabajo | 17 |
| 3. Salarios | 20 |
| 4. Descanso Semanal | 22 |
| 5. Dias Feriados o Fiestas Nacionales. | 24 |
| 6. Vacaciones | 26 |
| 7. Licencias | 28 |
| 8. Aguinaldo | 31 |
| 9. Décimo Cuarto Mes | 32 |
| 10. Bono Educativo | 33 |
| 11. Terminación del Contrato de Trabajo | 35 |
| 12. Plazo para Reclamar Pago de Prestaciones Laborales | 42 |
| 13. Protección a la Mujer Trabajadora. | 43 |
| 14. Derecho de Sindicalización | 44 |
| 15. Protección para la Niñez Trabajadora | 51 |
| 16. Personas con Limitaciones. | 54 |
| B. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES | 57 |
| 1. Obligaciones | 57 |
| 2. Prohibiciones | 59 |
| C. DEFENSA DE LOS DERECHOS | 61 |
| D. OFICINAS DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR/A Y EMPLEADOR/A | 63 |

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) tiene entre sus principales retos la promoción del trabajo decente, desarrollándose en cuatro ejes: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

Bajo este marco conceptual, procuramos que tanto las personas trabajadoras como las personas empleadoras tengan los conocimientos básicos acerca de sus derechos y deberes laborales para mejorar las relaciones en la búsqueda de una base de justicia social.

A través del presente documento denominado “Manual de Derechos y Obligaciones Laborales”, ponemos a disposición respuestas analizadas con base en la normativa legal positiva vigente en nuestro país. Propiciando el fortalecimiento de una cultura de cumplimiento para que en Honduras aseguremos trabajo decente, que permita desarrollar la industria respetando los derechos que cada persona trabajadora tiene; y así lograr una mayor capacidad productiva con trabajadores capacitados y remunerados según la ley, que generen ingresos y contribuyan al desarrollo del país.

Es preciso reconocer el apoyo del proyecto “Cumple y Gana: Fortalecimiento de los Derechos Laborales” el cual durante su ejecución desarrolló la primera edición de este documento. Asimismo se reconoce el apoyo del proyecto “Dialogando II: Construyendo capacidades humanas e institucionales para el cumplimiento y el conocimiento de las leyes laborales” financiado por el Gobierno de Canadá a través del Programa Laboral de Empleo y Desarrollo Social (ESDC), a quien agradecemos por brindarnos el tiraje de la cuarta edición, corregida y ajustada a la legislación Nacional e Internacional por el Abogado Carlos Dubón Leitzelar, para el servicio de los y las ciudadanas de Honduras.

Carlos Madero Ordóñez

Secretario

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo
y Seguridad Social

DERECHOS

1. CONTRATOS DE TRABAJO

¿Qué es un contrato de trabajo?

El Código del Trabajo expresa: Contrato Individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de este y mediante una remuneración.

¿Qué contiene el Contrato de Trabajo y cómo puede ser?

El contrato de trabajo debe contener: nombres, apellidos, sexo, estado civil, número, lugar y fecha de expedición de la tarjeta de identidad de los contratantes, indicación de los servicios que se obliga a prestar, la duración del contrato o la expresión (de ser por tiempo indefinido), lugar donde se prestará el servicio, jornada de trabajo, salario, nombres y apellidos de las personas que dependan económicamente del trabajador, lugar y fecha de celebración del contrato y cualquier otra estipulación sobre la relación laboral, lo anterior de conformidad al artículo 37 del Código del Trabajo.

El contrato puede ser por tiempo indefinido, por tiempo limitado y para obra o servicios determinados e incluso

por interinato de conformidad a los artículos 46 y 108 del Código del Trabajo.

¿Pueden los contratos laborales ser verbales o escritos?

De conformidad con el artículo 36 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prórrogas debe constar por escrito. El contrato solo podrá ser verbal cuando se trate de:

- a) Al servicio doméstico.
- b) A trabajadores accidentales o temporales que no exceda de 60 días.
- c) A obra determinada cuyo valor no exceda de Lps.200.00, y si se hubiese diseñado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de 60 días.
- d) A labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura o de la ganadería.

No obstante la obligación legal indicada, si un patrono no celebra contrato por escrito, los derechos y obligaciones laborales son exigibles y procede la presunción juris tantum, establecida en el artículo 30 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 20, 21, 25 y 29 del mismo cuerpo legal.

¿Qué tipos de contratos de trabajo existen?

- a) Por tiempo indefinido: Cuando no tiene fecha para su terminación.
- b) Por tiempo limitado: Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el fin de algún hecho o circunstancia, como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner fin a la relación de trabajo.
- c) Por obra o servicios determinados: cuando se ha cumplido el trabajo asignado y la obra a realizar termina. Art. 46 Código de Trabajo.
- d) Trabajo por horas.

¿Tienen la misma validez los contratos de trabajo celebrados en forma verbal?

Los contratos de trabajo celebrados en forma verbal sí tienen igual valor que los contratos escritos; ya que la inexistencia del contrato es responsabilidad del patrono (Art. 30 del Código del Trabajo)

¿Qué sucede si una persona es contratada en forma verbal y la persona empleadora niega un derecho a determinado trabajador/a que le ha prestado sus servicios?

La persona trabajadora debe acudir de inmediato a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a las oficinas

de Inspección General del Trabajo o al Programa Mujer Trabajadora y solicitar los servicios de una inspector/a para determinar su situación y constatar por medio del inspector la existencia de la relación laboral, salario, cargo, fecha de inicio de la relación laboral, el derecho o prestación legal o extralegal no otorgado y en caso de ser necesario constatar el despido. El patrono/a que no celebre por escrito los contratos de trabajo u omita alguno de sus requisitos, hará presumir en caso de controversia, que las condiciones alegadas por el trabajador/a son ciertas, sin perjuicio de prueba en contrario (Art. 30 del Código de Trabajo).

En caso de encontrarse en actuaciones judiciales deberá constatar los extremos indicados mediante el reconocimiento judicial, exhibición de documentos, con cruce de información, mediante oficios en el IHSS y ante la DEI.

¿En qué aspectos deberán de ponerse de acuerdo el trabajador/a con el patrono, si el contrato es verbal?

Deben ponerse de acuerdo en lo siguiente:

- En qué consiste la actividad y el sitio donde ha de realizarse.
- El pago y forma de remuneración ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo

u otra cualquiera, así como los períodos que regulen su pago.

- La duración del contrato. (Art. 40 del Código de Trabajo).

¿Qué sucede si en un contrato de trabajo por tiempo determinado se obliga al trabajador o trabajadora a prestar sus servicios por más de un año?

En este caso la cláusula de trabajo es nula, o sea, no tiene validez, pero la nulidad solo se podrá declarar a petición de la persona trabajadora. Igual disposición existe para los servicios que requieran preparación técnica especial cuando el término del contrato sea mayor de cinco años (Art. 48 del Código de Trabajo).

¿Cuándo una persona trabajadora ha celebrado varios contratos y realiza la misma actividad para el mismo patrono, puede considerarse estos contratos por tiempo limitado?

No, estos contratos se consideran celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración y por tanto la persona trabajadora tiene todos los derechos de los trabajadores/as de una empresa determinada, contratados por un tiempo indefinido, si al vencerse dichos contratos, subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas (Art. 47 del Código de Trabajo).

Programa Nacional de empleo por horas

¿En qué consiste el empleo por horas?

Consiste en la oportunidad que tienen personas con otros empleos o que estudian o no pueden disponer de todo el día para lograr obtener un empleo por horas, conforme a su disponibilidad y a las necesidades de empleadores, todo ello para facilitar su inserción laboral (Art.2 de la ley del programa nacional de empleo por horas).

¿Cuántas horas se puede laborar conforme a este programa?

Es un programa flexible que permite laborar por horas, por medias jornadas e incluso en jornadas completas, cuando se labore por horas su jornada será por un mínimo de 2 horas en el área rural y 3 horas en el área urbana y para medias jornadas será de 4 horas para jornada diurna, 3.5 horas para jornada mixta y 3 horas para jornada nocturna (Art. 3 numeral primero de la Ley del Programa Nacional de Empleo por horas y art. 9 del Reglamento de la Ley del Programa Nacional de Empleo por horas).

¿A cuánto asciende el pago por hora trabajada?

En este programa es obligatorio para la empresa pagar el salario mínimo de manera proporcional a las horas trabajadas y además se deberá agregar una compensación adicional del 20% a dicho cálculo; compensación que

consiste en un pago anticipado del décimo tercer y décimo cuarto mes de salario y vacaciones, lo que le permite al empleado (a), gozar de esos derechos adquiridos de manera anticipada (Art. 6 de la Ley del Programa Nacional de Empleo por horas y art. 11 del Reglamento de la Ley del Programa Nacional de Empleo por horas).

¿Cómo puede la empresa y el empleado (a) adherirse a esta oportunidad y modalidad de trabajo?

La empresa debe acudir a la Dirección General de Empleo, para registrarse y que se le facilite el modelo del contrato de trabajo (Art. 15 de la Ley del Programa Nacional de Empleo por horas, art. 14 literal a) del Reglamento de la Ley del Programa Nacional de Empleo por horas).

¿Al finalizar la obra o llegar la fecha de terminación del servicio contratado que corresponde como derechos?

Tomando en consideración que en el cálculo del salario por hora ya se han incluido los derechos adquiridos e irrenunciables y los ha disfrutado de manera anticipada, no corresponde cantidad alguna por ningún concepto, salvo que la empresa no le haya pagado el salario o la compensación conforme a los cálculos y en este caso podrá reclamar el ajuste, además la empresa está obligada a comunicarle con quince días de anticipación la fecha de la terminación ya pactada o el hecho de la finalización de la obra.(art. 15 de la Ley del Programa Nacional de Empleo por horas).

Período de Prueba

¿Qué es el período de prueba?

El período de prueba es la etapa inicial de todo contrato de trabajo (los primeros 60 días), en este período el trabajador/a goza de todas las prestaciones a excepción del preaviso y la indemnización por despido. Debe ser estipulado por escrito, en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo. En este sentido debe considerarse una serie de puntos como:

- Que esos primeros 60 días son una etapa inicial de prueba del contrato de trabajo, y que este tendrá carácter permanente a partir del día 61, para gozar los demás derechos inherentes a ese tipo de trabajadores/as. Lo anterior aplica aunque la actividad que va a realizarse sea permanente dentro de la empresa o la institución.
- Que en esos 60 días los derechos que puede disfrutar únicamente son su salario y los beneficios de seguridad social si está inscrito en el Seguro o que lo pague el patrono/a en caso de no estar asegurado (enfermedades profesionales, comunes, accidentes de trabajo y riesgos profesionales), en razón de no haber cobertura del Seguro Social.

En caso de terminación de la relación laboral durante el periodo de prueba, la persona trabajadora, también tendrá derecho al pago proporcional de los derechos adquiridos e irrenunciables.

2. JORNADA DE TRABAJO

¿Cuáles son los tipos de jornada de trabajo?

1. Jornada ordinaria
2. Jornada Extraordinaria o de horas extras (Art.319 y 320 Código de Trabajo).



¿Cuál es la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo?

- Jornada ordinaria: Es la cantidad de horas durante las cuales se realiza el trabajo y se fija según lo convengan las partes, pero que en ningún caso, podrá exceder de los límites que establece la ley, la jornada ordinaria puede ser:
 - » Diurna: Si se realiza entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. No podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario.
 - » Nocturna: Si se realiza entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. No podrá exceder de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) semanales. Se paga con un recargo del 25 % por solo el hecho de ser trabajo nocturno.
 - » Mixta: Es la que comprende tanto horas diurnas como nocturnas. No podrá exceder de siete (7)

horas diarias, ni cuarenta y dos (42) a la semana. Es importante aclarar que en la jornada mixta el período nocturno debe abarcar menos de tres (3) horas, caso contrario se tomará como jornada nocturna y no mixta.

En el caso de menores de edad entre 14 años y antes de cumplir 16 años solo pueden laborar 4 horas diarias y de 16 años hasta antes de cumplir 18 años solo pueden laborar 6 horas y de manera general no deben laborar en jornada o trabajo nocturno.

Cuadro N°1: Duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo

| JORNADA | TIEMPO |
|---|---|
|  Diurna | Desde las 5:00 a.m. hasta las 7:00 p.m. |
|  Nocturna | Se realiza entre las 7:00 p.m. hasta las 5:00 a.m. |
|  Mixta | Períodos entre el tiempo nocturno y diurno, siempre que el período Nocturno abarque menos de 3 horas. |

Fuente: Elaboración propia con base en Legislación Hondureña.

¿Qué se entiende por jornada extraordinaria de trabajo?

La Jornada extraordinaria es la que se realiza después de la jornada ordinaria pactada por las partes, o bien fuera de los límites máximos establecidos por la Ley.

La Ley establece que la jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce (12) horas al día. Este límite máximo únicamente puede ser excedido en casos excepcionales en los que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligran las personas, los establecimientos, las máquinas, las instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas, y en los que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores.

La Ley no considera horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores en los que ha incurrido durante la jornada ordinaria, siempre que éstos sean su responsabilidad.

Se prohíben expresamente en la Ley, las jornadas extraordinarias en los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres (Art. 333 del Código del Trabajo) y de conformidad a los artículos 134 literal a) y 179-f del Código de la Niñez y de la Adolescencia son especialmente prohibidos dichos trabajos cuando se trata de menores de edad.

¿Cómo se paga la jornada extraordinaria?

La jornada extraordinaria de trabajo debe ser remunerada con un recargo sobre el salario de la jornada diurna, mixta, o nocturna según el caso, es decir, con un monto por encima del salario normal pactado, de la siguiente forma:

- Diurna se paga con un recargo del 25 %
- Mixta, se paga con un recargo del 50 %
- Nocturna, se paga con un recargo del 75 %

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 (Arts. 320, 330 al 337 del Código de Trabajo).

3. SALARIOS

¿Qué es el salario?

El salario o sueldo es la retribución económica que el patrono debe pagar a la persona trabajadora en virtud del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente. Es salario además todo lo que recibe la persona trabajadora en dinero o en especie (alimentos y vivienda, etc.) y que sea una retribución por servicios, aunque reciba cualquier otro nombre (primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, va-

lor por horas extraordinarias, valor por trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades). Lo que no es salario son las sumas ocasionales que recibe la persona trabajadora como primas, bonos y gratificaciones ocasionales. Tampoco lo que recibe en dinero o especie para desempeñar sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, ni las herramientas o elementos de trabajo (Art. 360, 361 y 362 del Código de Trabajo y Art. 128 numerales 3, 4 y 5 de la Constitución. Convenio 95 sobre la Protección del Salario OIT debidamente ratificado por el Gobierno de Honduras)

¿Qué es el Salario Mínimo?

Es la retribución económica más baja que una persona trabajadora puede percibir para satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral y cultural. El salario mínimo es irrenunciable por lo que no podrán pagarse salarios inferiores a los fijados según la ley, aun cuando las personas trabajadoras estén de acuerdo en percibirlos. La fijación del salario mínimo que realiza anualmente la Comisión Nacional del Salario Mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo (Art. 381, 382 y 383 del Código de Trabajo Art. 128 numeral 5 de la Constitución. Art. 1 de la Ley del Salario Mínimo).

¿Quién fija los salarios mínimos?

La Comisión Nacional del Salario Mínimo fija los salarios y está conformada por representantes de los sectores: empleador, trabajador/a y gobierno, así como otros miembros de la sociedad civil. Los procedimientos están establecidos en la Ley del Salario Mínimo.

Los salarios se fijan según las categorías ocupacionales, actividades económicas y demás clasificaciones que juzgue razonables la Comisión de Salario. Generalmente se usa como referencia el Índice de Precios al Consumidor (IPC) (Art. 381, 382 y 383 del Código de Trabajo. Art. 128 numeral 5 de la Constitución. Art. 1 de la Ley del Salario Mínimo).

4. DESCANSO SEMANAL

¿Tiene derecho el trabajador/a un día de descanso?

Si, debe pagarse. El Código del Trabajo estipula que todo trabajador/a que haya trabajado durante la semana seis días continuos, tiene derecho a gozar de un día de descanso remunerado (Art. 338 del Código del Trabajo).

¿Es obligatorio trabajar el día de descanso?

Únicamente se puede trabajar el día de descanso, cuando haya un acuerdo entre el patrono y el Trabaja-

dor/a, y se establece que deberá pagarse doble salario y, otorgársele otro día de descanso para el trabajador. No es posible trabajar el día de descanso cuando se trate de un trabajador/a menor de 16 años (Arts. 338 y 340 del Código de Trabajo y Código de la Niñez y Adolescencia)

¿Debe pagarse el día de descanso que no se trabaja?

Si debe pagarse. La Ley del Séptimo Día, reconoce el derecho de las personas trabajadoras al pago del día de descanso, el cual será remunerado según el salario promedio diario devengado en los seis días anteriores, o en el mes anterior cuando el salario sea pagado por unidad de tiempo mensual (Art. 339 último párrafo del Código del Trabajo y Decreto # 112 Ley del Séptimo Día y Décimo tercer mes en concepto de Aguinaldo).

¿Cómo se paga el día de descanso que sí se trabaja?

Cuando la persona trabajadora acepte laborar en su día de descanso, el empleador deberá remunerárselo en forma doble y compensar el día de descanso con otro día libre (compensatorio). La persona empleadora está obligado a mostrar en un lugar accesible para los trabajadores/as y con doce horas de anticipación, una lista de los trabajadores/as que no podrán disponer del descanso, señalando también el día y horas compensatorios (Art. 340 y 343 del Código del Trabajo).

5. DÍAS FERIADOS O FIESTAS NACIONALES

¿Cuáles son los días feriados o de fiesta nacional con goce de salario para los trabajadores?

En Honduras se reconocen como feriados o fiestas nacionales los siguientes:

- 1º de enero, Año Nuevo.
- 14 de abril, Día de las Américas (Panamericanismo).
- 1 de mayo, Día Internacional del Trabajo.
- 15 de septiembre, Día de Independencia.
- 3 de octubre, Nacimiento de Francisco Morazán.
- 12 de octubre, Día del Descubrimiento de América.
- 21 de octubre, Día de las Fuerzas Armadas.
- 25 de diciembre, Navidad.
- Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa, Días santos.

Según lo dispuesto por el Art. 340 del Código de Trabajo, los días 14 de Abril; 3, 12, 21 de octubre, son feriados con suspensión de labores y con remuneración doble si son trabajados (Decreto 162-99/9 de Noviembre de 1999).

Cuando el feriado o fiesta nacional coincide con el día de descanso habitual del trabajador, el día feriado se pierde, es decir, se paga con el valor del salario de un día, independientemente que el pago del salario sea semanal quincenal o por mes sin perjuicio de lo que establezca el contrato colectivo si existiere (Art. 339 del Código del Trabajo y 3 del Decreto 50-2003 de fecha 8 de abril del 2003).

¿Cómo deben pagarse los días feriados que no se trabajan?

Los empleadores/as están obligados a suspender el trabajo y a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado, con el salario promedio diario de la semana anterior al día feriado. Cuando el trabajador/a no hubiere trabajado esa semana, se le pagará el día feriado con base al salario de un día de trabajo de 8 horas. Cuando el salario se paga por quincena o por mes, se incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional (Art. 338 y 339 del Código del Trabajo. Decreto Legislativo 116-60 del 8 de febrero de 1960).

¿Cómo deben pagarse los días feriados que se trabajan?

Cuando sea necesario que se trabaje en día feriado, el patrono deberá contar con el consentimiento del trabajador, y pagarle en forma doble. Si se trabaja en día feriado y el mismo cae en domingo o en el día destinado al descanso del trabajador, éste conservará el derecho

de gozar de ese descanso en cualquier otro día. Además tendrá derecho a que se le remunere ese día con el doble del salario diario que normalmente percibe (Art. 338, 339, 340 y 344 del Código del Trabajo).

6. VACACIONES

¿Cuándo adquiere la persona trabajadora su derecho a vacaciones pagadas?

La persona trabajadora adquiere el derecho a vacaciones anuales remuneradas después de cada año de trabajo al servicio de un mismo patrono, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana. El período de las vacaciones que las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar, varía dependiendo del tiempo que éstos tengan de laborar para el empleador, se rige por las siguientes reglas:

- Después de 1 año de servicio continuo, 10 días laborales consecutivos.
- Después de 2 años de servicio continuo, 12 días laborables consecutivos.
- Después de 3 años de servicio continuos, 15 días laborales consecutivos.
- Después de 4 años o más de servicios continuos, 20 días laborables consecutivos.

Si la empresa ha celebrado con sus trabajadores/as un contrato colectivo de condiciones de trabajo y si el mismo contempla alguna disposición más favorable al respecto, eso es lo que aplica (Art. 345, 351, 353 359 del Código de Trabajo y Art. 128 inciso 8 de la Constitución).

¿Cómo se pagan las vacaciones?

Para calcular el salario que la persona trabajadora debe recibir con motivo de sus vacaciones, se toma como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas por él durante los últimos 6 meses o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere.

Para obtener el promedio mencionado se divide la suma total de las cantidades que la persona trabajadora ha devengado en concepto de salario ordinario, entre el número de días trabajados por él/ella durante el período que sirva de base para hacer el cálculo (Art. 352 del Código del Trabajo).

¿Puede una persona trabajadora compensar sus vacaciones por dinero o especie?

La Ley prohíbe expresamente la compensación de las vacaciones en dinero y solo la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en casos especiales, autoriza dicho pago. El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Cuando el contrato de trabajo termina antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable al patrono, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado. Además, no está permitida por Ley la acumulación de las vacaciones. Por excepción, se permite una sola vez para las personas trabajadoras que se desempeñan en labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, en las cuales se dificulte su reemplazo. En este caso, las vacaciones pueden acumularse hasta por dos años (Art. 345, 349 y 350 del Código del Trabajo).

7. LICENCIAS

¿En cuáles casos tiene la persona trabajadora derecho a gozar licencias con goce de salarios?

El Código del Trabajo en el artículo 95 inciso 5, señala, entre las obligaciones del empleador, la de conceder licencias al trabajador (máximo 2 días en cada mes calendario y en ningún caso más de 15 días en el mismo año) en los siguientes casos:

- Para cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización sindical y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con el debido tiempo al Patrono o su representante y garantizando el funcionamiento de la empresa.

¿A qué tiene derecho la persona trabajadora que es víctima de una enfermedad no profesional ni causada por un accidente de trabajo?

El Código del Trabajo establece que la persona trabajadora que es víctima de una enfermedad no profesional ni causada por accidente de trabajo, tiene derecho a la correspondiente suspensión de su contrato de trabajo hasta por un período de seis (6) meses si no está afiliado al IHSS y hasta por un (1) año si está afiliado.

El patrono está obligado a dar licencias a la persona trabajadora que sufre una enfermedad no profesional, hasta su total restablecimiento siempre que se produzca dentro del plazo señalado y deberá cancelarle un subsidio de acuerdo con el tiempo laborado:

Si el trabajador ha laborado:

- De 3 meses a menos de 6 meses, le pagará medio salario durante 1 mes.
- De 6 meses a menos de 9, le pagará medio salario por 2 meses.

- De 9 meses a menos de 5 años, le pagará medio salario por 3 meses.
- Más de 5 años, le pagará 30 días de salario por cada año trabajado.

(Art.104 del Código del Trabajo. Decreto 96 del 13 de mayo de 1961, Art. 70, reformado del Reglamento de la Ley del Seguro Social).

¿En cuáles casos tiene la persona trabajadora derecho a gozar licencias sin goce de salario?

Las personas trabajadoras tienen hasta dos años de permiso sin goce de salario en los siguientes casos:

- Para el desempeño de cargos públicos de elección popular.
- Cuando la persona trabajadora ejerza cargos de dirección sindical, las licencias durarán por el tiempo que permanezca en sus funciones, esta licencia es solicitada por la organización sindical respectiva.
- Además se otorgan las licencias que el Reglamento Interno de Trabajo o el convenio colectivo correspondiente establezcan (Art. 95 numeral 5 del Código del Trabajo).

8. AGUINALDO

¿En qué consiste el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y cuándo se paga?

El aguinaldo es un beneficio económico anual al que tiene derecho toda persona trabajadora por virtud de la ley. Es equivalente o consiste en un mes de salario, el cual se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año de que se trate. No debe deducirse de él ninguna carga social. No se establece un pago mínimo, se paga de conformidad al salario pactado y se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados por la persona trabajadora durante los doce meses del año calendario. No se toman en cuenta los salarios extraordinarios. Para las personas trabajadoras por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado, o destajo) el pago de aguinaldo se hace con base en treinta días, calculados sobre el promedio de los salarios del período de que se trate (Art.8, 9 y 12 de la Ley del Séptimo Día y Décimo tercer mes en concepto de Aguinaldo, Decreto 179-97 del 16 de Octubre de 1997 y Decreto 112 de 28 de octubre de 1982).

¿Cómo debe pagarse el aguinaldo en la pequeña y mediana empresa?

En la pequeña y mediana industria, artesanía, agricultura y ganadería en pequeña y mediana escala, se paga

con base en el promedio de salarios mínimos percibidos durante el tiempo trabajado (Art. 12 del Decreto # 112 Ley del Séptimo Día y Decimotercer mes en concepto de Aguinaldo).

¿Existe algún plazo para el pago del Aguinaldo?

El aguinaldo debe pagarse en el mes de diciembre de cada año, sin embargo las partes pueden pactar la entrega en fecha diferente (Art. 11 del Decreto 112 de 28 de octubre de 1982, que contiene la ley del 7º día y 13º en concepto de Aguinaldo).

9. DÉCIMO CUARTO MES

¿En qué consiste el décimo cuarto mes de salario en concepto de compensación social?

Todas las personas trabajadoras permanentes tienen derecho al pago del décimo cuarto mes de salario en el mes de junio de cada año (aunque las partes pueden pactar su pago en otra fecha diferente). De este pago no se rebajan cargas sociales. Se paga el 100% del salario a la persona trabajadora que ha cumplido el año completo de trabajo en el período comprendido del 1 de julio al 30 de junio del período siguiente, se paga de conformidad al salario pactado y se calcula con base en el promedio de los sueldos ordinarios devengados por la persona trabajadora durante los doce meses del año calendario, no se toman en cuenta los salarios extraordinarios.

Para los efectos del pago del 14º mes, se considera continuo el trabajo de las personas trabajadoras que hayan trabajado durante un mínimo de 200 días al año aunque el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, y a quienes por contrato colectivo se les considere permanentes independientemente del tiempo trabajado. En la pequeña y mediana industria, Artesanía, Agricultura y Ganadería en pequeña y mediana escala, se paga en base en el promedio de los salarios mínimos percibidos durante el tiempo trabajado (Art. 347 del Código del Trabajo, Decreto 135-94 reglamento por el Acuerdo 02-95 emitido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Art.347 del Código de Trabajo, Decreto 135-94 del 12 de octubre de 1994, Acuerdo 02-95 del Presidente de la Republica, Decreto 179-97 del 16 de octubre de 1997).

10. BONO EDUCATIVO

¿Quiénes tienen derecho al pago del bono educativo por familia?

Tienen derecho todos las personas trabajadoras del sector público y privado que perciban hasta el equivalente de dos salarios mínimo, el pago del BONO EDUCATIVO POR FAMILIA, el que se hará efectivo una sola vez por año, después de la primera prueba trimestral de los educandos, como una compensación social a los padres de los hijos en edad escolar, matricula-

dos en los niveles de kínder, primaria y secundaria del país, consiste en la cantidad que la Dirección General de Salarios de la Secretaría de Trabajo determine, se incrementará en la misma proporción en que sea el Salario Mínimo y se pagará en la misma modalidad y condiciones en que se haga efectivo el Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo, en cuanto a la proporcionalidad para quienes no hubieren cumplido un año de trabajar con el mismo patrono. Debiendo los trabajadores presentar al patrono una constancia del centro educativo que este matriculado y partida de nacimiento del educando.

¿Constituye Salarios el Bono Educativo por Familia?

El pago del Bono no se computará como salarios para el Cálculo de Prestaciones Laborales, ni para pago de Décimo tercer y Décimo cuarto mes de salarios.

¿Quiénes no están obligados a pagar el Bono Educativo?

No se hará efectivo el pago del Bono, a los empleados y trabajadores que laboran en la pequeña y micro empresa, incluyendo a las dedicadas a las actividades agropecuarias, entendiéndose como tales, aquellas en las que el número de trabajadores permanentes no exceda de quince (15) (DECRETO N°43-97 del 19 de Mayo del año 2000, Reglamentado por el Acuerdo Ejecutivo N°STSS-154-2000, publicado en la Gaceta número 29,320 del 06 de Noviembre del año dos mil).

11. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿Cuándo se puede despedir a una persona trabajadora sin responsabilidad patronal?

- El engaño de la persona trabajadora o del sindicato que lo propuso, mediante certificados de formación falsos.
- Cuando la persona trabajadora incurra en violencia, injurias o malos tratos contra el patrono, su familia, personal directivo o compañeros de trabajo en el centro laboral.
- Cuando la persona trabajadora incurra en violencia, injurias, malos tratos, o grave indisciplina contra el empleador, su familia, representantes o socios, o personal directivo.
- Todo acto inmoral o delictuoso cometido por la persona trabajadora debidamente comprobado por la autoridad competente (Art. 112 Código de Trabajo).

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) El engaño de la persona trabajadora o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejara 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 lo cometiere sin que hubiere procedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible de 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 deja de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos 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 este 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 este debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

¿En caso de despido, qué prestaciones sociales o derechos adquiridos deben pagarse al trabajador?

Si es despedido con justa causa se deben pagar los derechos adquiridos: vacaciones, décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y décimo cuarto mes en concepto de compensación social, ya sean completos o en forma proporcional al tiempo trabajado.

Si el despido es injustificado se deben los derechos anteriores y además de los derechos adquiridos, el pre-aviso y la cesantía.

¿Qué son los derechos adquiridos?

Aquellos derechos que son irrenunciables porque están tutelados por la Constitución de la República y son: vacaciones, decimotercer mes en concepto de aguinaldo y décimo cuarto mes en concepto de compensación social (Art. 128 inciso 10 de la Constitución de la República).

¿Tiene derecho el trabajador al décimo tercero como al décimo cuarto mes de salario si no ha laborado todo el año?

Sí, cuando la labor que ejecuta la persona trabajadora es permanente y continua en la empresa, pues ambas leyes se remiten al artículo 347 del Código de Trabajo donde establece que se paga en forma proporcional a las personas trabajadoras que han cumplido como mínimo 200 días de trabajo en el año.

¿Qué es el preaviso?

Es la notificación por escrito que puede dar personalmente tanto la persona trabajadora como el patrono cuando quieran dar por terminado, sin justa causa. Durante el término del preaviso el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de un (1) día en cada semana a fin de que pueda buscar nuevo trabajo.

El trabajador culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales queda obligado a pagar al patrono la mitad del salario que corresponda al término del preaviso. Si es, el patrono que no da el preaviso está obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término de preaviso (Art. 116 al 118).

Cuadro n°2: Plazo del preaviso depende del tiempo de duración de la relación laboral.

| Tiempo trabajado | Tiempo de Preaviso |
|-------------------|-----------------------|
| Período de prueba | No se otorga preaviso |
| menos de 3 meses | 24 horas |
| de 3 a 6 meses | 1 semana |
| 6 meses a un año | 2 semanas |
| 1 a 2 años | 1 mes |
| Más de 2 años | 2 meses |

Fuente: Elaboración propia con base en legislación Hondureña.

¿Qué es el auxilio de cesantía?

El auxilio de cesantía es la indemnización que el patrono/a debe pagar en dinero a la persona trabajadora cuando lo retira abruptamente de su puesto de trabajo sin causa justa, es decir, que es un despido intempestivo sin ninguna justificación, por lo que deviene en la obligación de pagarle esa indemnización de conformidad con la tabla siguiente, según el tiempo trabajado.

Cuadro nº3: Tiempo de cesantía en relación al tiempo trabajado

| Tiempo trabajado | Tiempo de Cesantía |
|-------------------|-----------------------------------|
| Período de prueba | No se otorga cesantía |
| 3 a 6 meses | 10 días |
| 6 meses a un año | 20 días |
| 1 año en adelante | 1 mes por año, máximo 25 meses |

Fuente: Elaboración propia con base en legislación Hondureña.

La cesantía se calcula tomando como base el promedio de los salarios recibidos por la persona trabajadora durante los últimos 6 meses de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho tiempo, y las horas extraordinarias recibidas. (Art. 120, 123 inciso b, y 867 del Código de Trabajo, Decreto Legislativo 65 del 28 de septiembre de 1966, Decreto 247-89 de 15 de diciembre de 1989).

Esta indemnización en razón de la reforma del artículo 120 del Código del trabajo, parcialmente se ha convertido en derecho adquirido e irrenunciable y una prestación

legal ya que en caso de estar laborando bajo la dirección de un mismo patrono durante un trabajo continuo no menor a quince años y si el trabajador decide renunciar tendrá derecho a recibir el 35% de lo que le correspondería tal fuera el caso de despido injusto y si el trabajador fallece por causas naturales y laboro más de seis meses tendrán derecho sus beneficiarios a recibir el 75% de lo que le correspondería en caso de despido injusto. Estas regulaciones no son aplicables a microempresas con un máximo de diez empleados y el auxilio de cesantía será por un máximo de quince meses.

12. PLAZO PARA RECLAMAR PAGO DE PRESTACIONES LABORALES

¿Cuál es el plazo para reclamar el pago de la indemnización y demás prestaciones?

El plazo es de 60 días, para el reclamo de prestaciones e indemnizaciones laborales o el reintegro, contado a partir de la fecha del despido, después de ese período corre el riesgo que la parte obligada interponga una excepción o defecto de prescripción y de prosperarle solo sea obligada a los derechos adquiridos (vacaciones, aguinaldo y décimo cuarto mes). El plazo es de dos (2) años si se trata de salario mínimo o salarios en general (Arts. 864 y 867 del Código de Trabajo). Art. 9 Decreto #943 de fecha 29 de mayo de 1980.

13. PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

¿Puede la mujer trabajadora recibir un trato diferente?

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Toda trabajadora tiene todos los derechos desarrollados en este documento. Además cuenta con 2 horas diarias de descanso intermedio (Art. 130 del Código de Trabajo). No puede ser objeto de discriminación por edad, VIH/SIDA. Tampoco se le puede exigir prueba de embarazo como requisito para su empleo (Art. 127 a 148 Código de Trabajo, Ley de VIH y Ley de Igualdad de Oportunidades).

¿Qué derechos tiene a la mujer trabajadora para proteger su maternidad?

Tiene derecho a la estabilidad en el empleo, mediante la prohibición de despedir a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, cuando no exista justa causa autorizada previamente por el juzgado del trabajo. La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de seis (6) semanas antes del parto y seis (6) semanas después del parto, y durante esa suspensión por licencia de maternidad, el patrono no podrá despedir a la trabajadora ni aplicar ningún tipo de sanción disciplinaria.

Lo anterior en caso de estar asegurada, pues cuando no hay cobertura del Seguro Social, la licencia es de cuatro (4) semanas antes del parto y seis (6) después. Período de lactancia,

es una (1) hora diaria dentro de la jornada de trabajo durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo/a, y en casos certificados por el médico, podrá ser extendido. Durante el período de embarazo, la mujer no puede realizar trabajos que requieran grandes esfuerzos, ni trabajos nocturnos que duren más de 5 horas (Art. 124 reformado, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 144 y 147 del Código del Trabajo, Ley del Instituto Hondureño de Seguro Social y Art. 59 al 65, 76 al 83, del Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social, Art. 51 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer).

¿Qué hacer si un empleador/a despide a una mujer embarazada?

Debe denunciar ante la Inspectoría del Trabajo o Programa Mujer Trabajadora. Cuando este despido se hace sin justa causa, autorizada por el juez del trabajo correspondiente, debe pagarse el pre y post natal, 60 días de indemnización, preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo y décimo cuarto mes proporcional y cualquier otro derecho que corresponda o promover una demanda de reintegro, pagándose adicionalmente el pre y post natal, los 60 días de indemnización y 180 horas de lactancia. (Arts. 124 y 144 del Código del Trabajo).

14. DERECHO DE SINDICALIZACION

¿Qué es la sindicalización?

Es el derecho que tienen las personas trabajadoras y las personas empleadoras conforme a la Ley de aso-

ciarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos (las personas trabajadoras) o asociaciones profesionales (las personas empleadoras). Este derecho es debidamente tutelado por la Constitución (Art. 128 numeral 14 Constitución de la República).

¿Cuánto es la cantidad mínima de personas trabajadoras o empleadoras que se necesita para la formación de un sindicato de trabajadores/as y de empleadores?

En el caso de los trabajadores el número mínimo es de treinta (30) personas trabajadoras y en el caso de los patronos de la misma actividad es de cinco (5) personas (Art. 128 numeral 14 de la Constitución de la República, 475 del Código del Trabajo).

¿Gozan de alguna protección del Estado quienes participan en la formación o dirigen un sindicato?

Al momento de la formación de un sindicato, los miembros fundadores notifican a la Secretaría de Trabajo de su decisión de formar un sindicato y gozan del beneficio de la protección especial del Estado, y surte efectos cuando la Dirección General de Trabajo la emite y la Secretaría de Trabajo por medio de un Inspector notifica al patrono mediante levantamiento de acta respectiva la decisión de la formación del sindicato. Dicha protección la gozan no solo los miembros fundadores, sino que también la junta directiva provisional.

Existe otra protección por parte del Estado que es la que se otorga una vez que es reconocida la organización sindical, o sea, cuando son debidamente registrados ante la Secretaría de Trabajo y que se denomina fuero sindical (Art. 516 y 517 del Código del Trabajo).

¿Qué es el fuero sindical?

El fuero sindical es la protección que se les da a los miembros de la Junta Directiva de una organización sindical debidamente registrada ante la Secretaría de Trabajo y consiste en que estos miembros, desde su elección hasta 6 meses después de cesar en sus funciones, no pueden ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo, o ante el Juez de Letras de lo Civil en su defecto, que existe causa para dar por terminado el contrato laboral. El juez actuando en proceso sumario, resuelve lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones o sub secciones.

La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior, obliga al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a 6 meses de salario al sindicato, sin perjuicio de los derechos que le corresponden directamente a éste.

En este último caso y dado que con base en las negociaciones vía contratación colectiva tal protección se

ha extendido a las juntas directivas de las seccionales y sub seccionales, el término se ve aumentado más de 6 meses, o según lo disponga cada contrato colectivo (Art. 516 del Código del Trabajo).

¿Qué requisitos deben cumplir las organizaciones sindicales para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción?

Los requisitos que el Código del Trabajo señala para la obtención de la Personería Jurídica son los siguientes:

Presentar ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social por conducto de la Dirección General de Trabajo, la solicitud de inscripción y obtención de la Personería Jurídica adicionando los siguientes documentos:

- Certificación del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y sus números de identidad, con dos copias adjuntas extendidas por el secretario provisional.
- Certificación del acta de elección de la Junta Directiva Provisional con las firmas autógrafas y números de identidad de los presentes.
- Certificación del acta donde fueron aprobados los estatutos con las firmas e identidad de los presentes (estas tres anteriores pueden presentarse en una sola acta).

- Dos ejemplares de los Estatutos.
- Nómina de la Junta directiva provisional por triplicado; ésta nomina debe indicar la nacionalidad, la profesión u oficio, identidad y domicilio de cada directivo.
- Nómina completa de afiliados por triplicado.
- Certificación del Inspector de Trabajo de no existir otro sindicato de empresa o de base que pueda considerarse paralelo.
- Carta poder autenticada, cuando el que solicite el reconocimiento de la personería jurídica no sea la junta Directiva Provisional.

Recibida la solicitud con los documentos indicados, la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días hábiles siguientes revisará y dictará resolución sobre el reconocimiento o denegación de la Personería Jurídica (Arts. 481, 482 al 483 del Código de Trabajo, 2 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación).

¿Qué es el derecho de negociación colectiva?

Surge de la negociación que se realiza entre uno o varios sindicatos de personas trabajadoras con el empleador y se denomina contrato colectivo. Este se define como todo convenio escrito que se celebra entre un patrono

o uno o varias organizaciones de empleadores/as (sindicatos) (Art. 128 numeral 15 de la Constitución de la República; 53, 54, 57 y 472 del Código del Trabajo).

El Código enuncia que también pueden suscribir una convención colectiva los representantes de los trabajadores/as de una o más empresas o grupos de trabajadores/as asociados transitoriamente, con un empleador o grupo de patrones. A este se le denomina pacto colectivo que también se inscribe en la Secretaría de Trabajo. Se diferencia del contrato colectivo de condiciones de trabajo por la transitoriedad de la agrupación de los trabajadores, es decir, que su asociación es temporal, no hay organización debidamente reconocida. Además se inscriben las actas que firmen los actores en relación con cualquier acuerdo a que lleguen en relación a una determinada situación (Art. 72 del Código de Trabajo).

¿Cómo se realizan estas negociaciones colectivas?

Los sindicatos de empresa o base deben presentar los pliegos de peticiones y nombrar a sus representantes para negociar el contrato colectivo. Los representantes acreditarán su capacidad para negociar en la forma en que lo establezcan sus estatutos. Los patronos también acreditarán su capacidad para negociar. El patrono o su representante están en la obligación de recibir la delegación de las personas trabajadoras dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones.

El plazo para la iniciación de conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede ser mayor de 5 días hábiles a partir de la presentación del pliego. Si las partes llegan a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones se firma el contrato colectivo y se procede a su inscripción en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Si no hay acuerdo, se hará constar en el acta y las diferencias serán sometidas a mediación (Art. 128 numeral 15 de la Constitución de la Republica; 53, 54, 57, 472 y 790 al 794 del Código del Trabajo).

¿Qué es la prórroga y la denuncia del convenio colectivo de condiciones de trabajo (convención colectiva)?

A menos que hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo, si dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración del término, las partes, o una de ellas no hubiera hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado, el contrato se entiende por prorrogado por períodos sucesivos de un año, que se cuentan desde la fecha señalada para su terminación. Asimismo establece que para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector de Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el alcalde, funcionarios que le ponen la hora respectiva de presentación señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia se entrega al des-

tinario por dicho funcionario y las copias se destinan a la Dirección General de Trabajo y para el denunciante del contrato. Formulada así la denuncia del contrato colectivo, este continúa vigente hasta tanto no se firme un nuevo contrato (Art. 69 y 70 del Código de Trabajo).

¿Cuáles son los procedimientos para la resolución de conflictos de carácter económico social?

1. Arreglo directo (Art. 790 al 794 del Código de Trabajo).
2. Mediación (Art. 795 al 802 del Código de Trabajo).
3. Conciliación (Art. 803 al 806 del Código de Trabajo).
4. Arbitraje (Art. 807 al 856 del Código de Trabajo).

15. PROTECCIÓN PARA LA NIÑEZ TRABAJADORA

¿Qué edad comprende la niñez?

Convención sobre los derechos del niño: Artículo 1: Se entiende por niño todo ser humano desde su nacimiento hasta los 18 años de edad, salvo que haya alcanzado antes la mayoría de edad.

¿Tiene la niñez trabajadora los mismos derechos que los adultos?

Todos los trabajadores/as, serán iguales ante la ley y gozarán de la misma protección y garantías que las perso-

nas adultas, además de la protección especial establecida en el Código de la Niñez y la Adolescencia (Arts. 115, 116, del Código de la Niñez y la Adolescencia).

¿Cuál es la edad mínima para empezar a trabajar?

El Estado reconoce el derecho a trabajar de las personas a partir de los dieciséis (16) años, para los menores de esa edad el trabajo se encuentra prohibido y solo en casos especiales la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar el trabajo de la niñez a partir de los catorce años, siempre y cuando esté relacionada con educación vocacional (Arts. 119 y 120 del Código de la Niñez y la Adolescencia).

¿Es igual la jornada de trabajo?

Nuestra legislación establece que para todas las personas trabajadoras mayores de 14 y menores de 18 años, está prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y los patronos están obligados a concederles el goce de un descanso intermedio de dos horas dentro de la Jornada ordinaria.

La jornada máxima de trabajo de los adolescentes es la siguiente:

- El mayor de 14 años y menor de 16 no podrá trabajar más de 4 horas diarias y solamente si está relacionado con educación formal o no formal vocacional.

- El mayor de 16 y menor de 18 no podrá trabajar más de 6 horas diarias, siempre y cuando continúe cursando o haya concluido su educación secundaria obligatoria o formación vocacional.

¿Cuáles son las prohibiciones para el trabajo de la niñez?

No podrán desempeñar labores insalubres o peligrosas en las cuales:

- Permanezca en una posición estática prolongada o en andamios de altura mayor de tres metros.
- Tenga contacto con sustancias tóxicas o nocivas para la salud, sustancias radioactivas, pintura industrial etc.
- Este expuesto a temperaturas extremas o anormales o en ambientes contaminados, húmedos o con poca ventilación, ruidos con más de 80 decibeles.
- Este expuesto a tráfico vehicular.
- Permanezca en túneles o minas o lugares donde se desprenden vapores o polvos tóxicos.
- Este expuesto a corrientes eléctricas de alto voltaje o trabajos relacionados con transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Impliquen inmersión en el mar.

- Tenga que ver con basureros, sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Tengan que ver con manejo de vidrio, soldaduras, hornos, fundición de metales, cargas pesadas, cortadoras, tomos, esmeriladoras, o cualquier otra máquina particularmente peligrosa.
- Su salud se ponga en riesgo (Agricultura o agroindustria).
- Su desarrollo y su salud física, mental y emocional implique riesgo o peligro. Arts. 122 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Reglamento General de medidas preventivas de riesgos profesionales y enfermedades ocupacionales).

16. PERSONAS CON LIMITACIONES

¿Existen disposiciones sobre las personas trabajadoras con discapacidad?

A través de la Ley de Promoción de Empleo para personas con capacidades diferentes, el Estado protege el derecho de las personas con alguna limitación física o mental, procurando su integración al sistema ordinario de trabajo o su incorporación al sistema productivo mediante alternativas de ocupación.

Según lo dispuesto por esta ley, tanto la Administración Pública como las empresas de carácter privado están obli-

gadas a contratar un número mínimo de personas trabajadoras discapacitadas según el número de trabajadores.

Cuadro nº 4: Número mínimo de personas trabajadoras discapacitadas según el número de personas trabajadoras.

| Número Trabajadores | Trabajadores con limitaciones |
|---------------------|-------------------------------|
| De 20 a 49 | 1 |
| De 50 a 74 | 2 |
| De 79 a 99 | 3 |
| Más de 100 | 4 por cada 100 |

Fuente: Elaboración propia con base en legislación Hondureña.

Por otra parte, en la venta de lotería nacional (en todas las modalidades), se asignara obligatoriamente el 30% de la distribución a los discapacitados (Art. 1, 2, 3, 4 y 23 de la Ley de Promoción del Empleo para Personas Minusválidas).

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

1. OBLIGACIONES

¿Cuáles son las principales obligaciones de las personas trabajadoras?

- Realizar personalmente el trabajo acordado bajo la dirección del patrono/ a o su representante, acatando los reglamentos.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos con el patrono, observando las buenas costumbres.
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminentes en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.
- Integrar los órganos que establecen las leyes y reglamentos.
- Devolver al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y úti-

les que se les entreguen para el trabajo. No son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasiona por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- Comunicar las observaciones que realice y que ayuden a evitar daños, perjuicios y preservar la vida de los compañeros/as.
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos en cuya elaboración participe directa o indirectamente, así como los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.
- Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos/as para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono/a, o de las autoridades competentes, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o enfermedad mental que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros/as o los intereses del patrono/a.

- Desocupar dentro de un plazo de treinta días, contados desde la fecha en que termine la relación laboral, la vivienda que les haya facilitado el Patrono, sin necesidad de juicio de desahucio. Si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo el juez de trabajo, ordenará el lanzamiento.
- Evitará incurrir en cualquier actividad que ponga en peligro su integridad, la de sus compañeros, o el local de trabajo.
- Cumplir con todas las obligaciones que impongan este Código, las leyes y reglamentos (Art. 97 del Código de Trabajo).

2. PROHIBICIONES

¿Qué se prohíbe a las personas trabajadoras?

- Faltar o abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificado o sin permiso del patrono o de sus jefes inmediatos.
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal parecida.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por

las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- Sustraer los útiles de trabajo, materia prima u objetos elaborados, del lugar de trabajo sin autorización del patrono.
- Disminuir el ritmo de trabajo, suspenderlo sin justificación legal, promover suspensiones del trabajo o mantenerlas, sea que participe o no en ellas.
- Impedir o disminuir la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato.
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono /a para objeto distinto de aquel al que normalmente estén destinados.
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción a la libertad de conciencia que la misma establece, así como hacer colectas o suscripciones en horas de trabajo (Art. 98 del Código de Trabajo).

DEFENSA DE LOS DERECHOS

¿Qué debe hacer si considera que le están violando los derechos laborales?

- Primero, hacer el reclamo ante el patrono, siguiendo los procedimientos establecidos en Reglamento Interno de Trabajo, si existe.
- Si el problema no se soluciona, presentar la denuncia ante la Inspectoría de Trabajo.
- Si realizada la investigación no se encuentra falta se archiva el expediente, si se constata el despido verbal u otra violación de derechos laborales y no se logra un arreglo o se da cumplimiento a los derechos laborales, se agota la vía, es decir, queda siempre el recurso de acudir a los Juzgados de Trabajo y/o Juzgados de Letras, donde no hay juzgado de trabajo.

¿Cuáles reglas debe tener siempre presentes?

- No firmar hojas en blanco cuando ingrese o solicite un empleo.
- No faltar 2 días consecutivos o 3 dispersos en el mes, sin avisar al patrono/a la causa de la ausencia.

- En caso de embarazo, aportar el certificado médico para gozar del pre y post natal.
- No hacer caso de presiones para renunciar, pues se pierden los derechos.
- No reconocer deudas que no existen a favor de la empresa.
- Pedir una nota en caso de descansos no previstos de dos días consecutivos.
- Acudir a la Inspectoría el mismo día cuando el despido es verbal.
- Denunciar siempre el acoso sexual.

OFICINAS DE ATENCIÓN

A LA PERSONA TRABAJADORA
Y A LA PERSONA EMPLEADORA



EDIFICIO LA HACIENDA, TEGUCIGALPA M. D. C.



TELÉFONOS:

Planta: 2232-9218, 2235-3458, 232-3921, 2232-6018, 2232-4091, 2232-4926

Centro de Consultas Laborales: 800-220-8450



HORARIO DE ATENCIÓN:

De Lunes a Viernes de 8:00 A. M. A 4:00 P. M.

Unidad de Cálculo de Prestaciones

Servicio de Cálculo de Prestaciones
e Indemnizaciones Sociales
Primer Piso, Extensión: 216.

Unidad de Inspectores de Trabajo

Servicio de Inspección. Primer Piso. Extensión: 218.

Departamento de Conflictos Individuales de Trabajo
Servicio de Conciliación Laboral. Segundo piso.
Extensión: 226.

Procuraduría General del Trabajo
Servicios de Procuradores de trabajo. Segundo piso.
Extensión: 228.

Unidad de Inspección de Higiene y Seguridad Ocupacional
Servicio de Inspección. Tercer Piso. Extensión: 236.

Unidad de Riesgos Profesionales
Tercer Piso. Extensión: 242.

Unidad de Medicina Ocupacional
Evaluaciones y dictámenes médicos de accidentes
profesionales.
Tercer piso. Extensión: 241.

OFICINAS DE ATENCIÓN DE PREVISION SOCIAL

Programa de la Mujer Trabajadora

Servicios de inspección. Tercer piso. Extensión: 235.

Programa Para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil

Servicios de inspección y protección al menor trabajador y extensión de permisos a menores. Tercer piso. Extensión: 234.

OFICINAS DE ATENCIÓN DE EMPLEO

Colocación de Empleo en Tegucigalpa

Buró de colocación de empleo gratuito. Cuarto piso. Extensión: 251.

OFICINAS DE ATENCIÓN A LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES

Departamento de Organizaciones Sociales

Segundo Piso, Extensión 223.

Departamento de Contratos Colectivos de Trabajo

Segundo Piso, Extensión 224.

Departamento de Reglamentos internos de Trabajo
Segundo Piso, Extensión 225.


Departamento de Reglamentos de Higiene y Seguridad
Tercer Piso, Extensión 237.

Laboratorio de Higiene y Seguridad Industrial
Tercer Piso, Extensión 242


OFICINAS REGIONALES DE TRABAJO


Dirección Regional de Trabajo, **San Pedro Sula**

 Dirección: Barrio El Centro, 2 calle entre 5 y 6
avenida a la par del RNP.

 Teléfono: 2550-1989, 2550-5719, 2550-6098,
2550-8085, 2550-9063, 2550-9416, 2550-4962.

Dirección Regional de Trabajo, **La Ceiba**

 Dirección: Barrio Liman, a la par de la Guardería Infantil.

 Teléfono: 2442-0630, 2442-2243

Dirección Regional de Trabajo, **Comayagua**

 Dirección: Barrio Cabañas, 2 cuadras al sur de la
salida del Mall Premier.

 Teléfono: 2772-9505


Dirección Regional de Trabajo, **Santa Rosa de Copán**

 Dirección: Barrio Miraflores, Santa Rosa de Copán, Copán


 Teléfono: 2662-0242.

Dirección Regional de Trabajo, **Puerto Cortés**

 Dirección: Barrio El Centro, entre la 7 y 8 avenida y la 3 y 4 calle, Puerto Cortés, Cortés.

 Teléfonos: 2665-1260, 2665,1466, 2665-0868, 2665-0874.

Dirección Regional de Trabajo, **Olanchito**

 Dirección: Cuadra y media al norte del Banco Atlántida contiguo al hotel colonia.

 Teléfono: 2446-6723.

Dirección Regional de Trabajo, **Juticalapa**

 Dirección: Barrio Las Flores, Juticalpa Olancho.

 Teléfono: 2785-2304.


Dirección Regional de Trabajo, **Danlí**

 Dirección: Barrio El Camelo, Danlí, El Paraíso.

 Teléfono: 2763-8358, 2763-2184


Dirección Regional de Trabajo, **Choluteca**

 Dirección: Barrio El Centro, Avenida La Rosa atrás del Banco Ficohsa.


 Teléfono: 2782-0312, 2780-5236

Dirección Regional de Trabajo, **Villa Nueva**

 Dirección: Barrio Las Flores, 2 cuadras al norte del Parque Central contiguo a ferretería El Centro.


 Teléfono: 2670-5257

Dirección Regional de Trabajo, **Tela**

 Dirección: : Barrio El Centro, anexo de las oficinas Municipales, contiguo a Dimatela.


 Teléfono: 2448-1439

Dirección Regional de Trabajo, **Roatán**

 Dirección: Plaza Mar, Residencial Dusty, 3 nivel, Coxen-Hole, Roatán.

 Teléfono: 2445-0818, 2445-1209

Dirección Regional de Trabajo, **Santa Bárbara**

 Dirección: Barrio El Farolito frente a la avenida 1er de mayo (Media cuadra al sur de la oficina de la ENEE), Santa Bárbara, Santa Bárbara.

 Teléfono: 2643-2822

Dirección Regional de Trabajo, **El Progreso**

 Dirección: Barrio Los Pinos, contiguo a la oficina de Los Bomberos, El Progreso, Yoro.

 Teléfono: 2647-4241

Dirección Regional de Trabajo, **Yoro**

 Dirección: Barrio El Centro, Yoro, Yoro.

 Teléfono: 2671-2543

Dirección Regional de Trabajo, **La Esperanza**

 Dirección: Barrio El Centro, La Esperanza, Intibuca.

 Teléfono: 2783-0408

Dirección Regional de Trabajo, **Trujillo**

 Dirección: Barrio el Centro, Trujillo, Colón.

 Teléfono: 2434-4041

Dirección Regional de Trabajo, **La Mosquitia**

 Dirección: Barrio El Centro, Puerto Lempira.

 Teléfono: 2433-6011

El Proyecto Dialogando II: Fortalecimiento de las Capacidades para el Cumplimiento de la Legislación Laboral y Diálogo Social cuenta con el auspicio y el financiamiento del Gobierno de Canadá, a través del Programa Laboral de Empleo y Desarrollo Social (ESDC).



Canada 