

# Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo  
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL\*MART

## MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

### MÓDULO 2 Derechos y Deberes Laborales



# CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Honduras.

## Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de  
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,  
Vestuario y Cuero, FITTVC

y coordinado por

Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

## Autor

Julio César Larios

## Revisión Técnica

Martha Benavides / Asociación Hondureña de Maquiladores, AHM

Lidia Girón / AHM

Lucía Rosales / Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, STSS

Evangelina Argueta / Central General de Trabajadores, CGT

Nohemy Salinas / CGT

Efraín Aguilar / Confederación Unitaria de Trabajadores de  
Honduras, CUTH

Fabia Gutiérrez / CUTH

Idalmi Cárcamo / CUTH

Homero Fuentes / Comisión para la Verificación de Códigos de  
Conducta, COVERCO

Laura Cecilia Elvir / DAI

## Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

## Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

## Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.

1era. edición: agosto 2008

*Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.*

Honduras, 2007

Estimadas Maquilas y Trabajadores(as) participantes:

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (Mecomaq) es: “Dar un apoyo que ayudará a mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección”. En coordinación con el socio local Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y el Comité Consultivo se ha avanzado en el cumplimiento de la primera de cuatro fases diseñadas para el proyecto.

La expectativa de todo el equipo de Mecomaq, es que “estas capacitaciones sean un aporte al sostenimiento y mejora de la responsabilidad social del sector maquila para las fábricas hondureñas participantes”. Preparándose a enfrentar los retos y competencia esperada en el fin del Acuerdo Multifibra.

Esta serie de manuales es el producto del esfuerzo compartido de diferentes actores clave del sector de la maquila hondureña, y que esperamos pueda brindar el mayor provecho al personal de las organizaciones manufactureras.

Homero Fuentes  
Mecomaq

# CONTENIDO

<b>Ojetivos</b>	<b>6</b>
- Recursos didácticos	6
<b>Preguntas clave</b>	<b>7</b>
<b>Introducción</b>	<b>8</b>
<b>1. Obligaciones de empleadores y trabajadores</b>	<b>10</b>
A) Obligaciones de los empleadores	10
B) Obligaciones de los trabajadores	15
<b>2. La Prestación del trabajo</b>	<b>18</b>
<b>3. Derechos fundamentales de los trabajadores</b>	<b>20</b>
A. Trabajo infantil	23
B. Trabajo forzoso	25
C. Higiene y seguridad en el trabajo	25
D. Discriminación	32
E. Leyes que protegen la maternidad	34
F. Libertad de asociación	39
G. Salarios y prestaciones	42
1. Salarios	42
2. Prestaciones económicas y sociales	45
H. Jornada de trabajo	46
1. Disposiciones legales sobre la jornada de trabajo	46
2. Horas extras	49
3. Descansar es un derecho	50
4. Trabajar jornadas extras fuera del límite	50
5. Feriados nacionales	51
6. Permisos	51

<b>I. De las vacaciones</b>	<b>52</b>
- Días de vacaciones	52
- Trabajos temporales	53
- Otorgamiento y pago	53
- Prohibiciones	54
- Cálculo del pago	54
- Otras disposiciones	55
<b>J. Finalización del contrato de trabajo</b>	<b>57</b>
- Causas	57
- Indemnizaciones	58
- Preaviso	59
- Renuncia	61
- Recisión del contrato por parte del empleador	62
- Despido injusto	63
- Estabilidad	65
<b>Bibliografía</b>	<b>67</b>



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### ¿Qué queremos lograr?

Que el participante CONOZCA, SE APROPIE Y APLIQUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS.

Al finalizar la sesión de estudio, los participantes deberán:

- Comprender mejor cuáles son los deberes y derechos fundamentales de los trabajadores/as y los empleadores/as
- Haber revisado y repasado los instrumentos legales nacionales e internacionales que protegen los derechos fundamentales de las partes
- Haber adquirido conocimiento sobre la Legislación hondureña y otros instrumentos legales acerca de los deberes y derechos fundamentales de los trabajadores/as y los empleadores/as
- Promover y fortalecer los espacios de diálogo para garantizar el cumplimiento de los derechos y la toma de conciencia.

### RECURSOS DIDÁCTICOS

- Pápelógrafo o Pizarra Acrílica y marcadores
- Pantalla y proyector de datashow
- Papel y lápices para participantes
- El Código de Trabajo de Honduras
- Manual sobre Deberes y Derechos para los y las trabajadoras y Empleadores

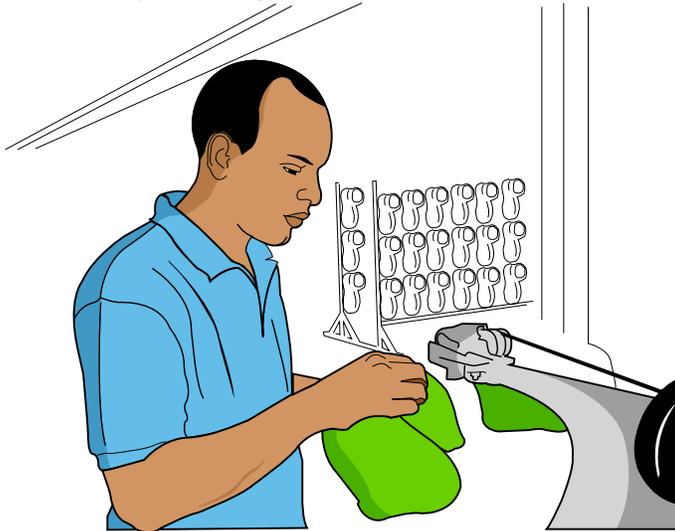
**PREGUNTAS CLAVE**

- ¿Cuáles son los deberes y derechos de los trabajadores/as y empleadores/as hondureños?
- ¿Cuáles son los instrumentos legales nacionales e internacionales que protegen los derechos fundamentales?
- ¿Cuáles son los artículos que en el código del trabajo describen los derechos y deberes de los trabajadores/as y empleadores/as? ¿Qué dicen esos artículos?
- ¿Qué dice la Ley Laboral de Honduras acerca de los derechos fundamentales?
- ¿Cuáles son algunos de los problemas que se ven en Honduras con respecto al cumplimiento de estos derechos?
- ¿Qué se puede hacer para mejorar el cumplimiento de los derechos fundamentales?

## INTRODUCCIÓN

Hablar de derechos y obligaciones es hablar de términos que van de la mano, ya que lo que es derecho para uno, es obligación para el otro. No puede haber deudor, sin que haya acreedor. En el derecho laboral, las obligaciones fundamentales “son las de prestar un servicio y pagar a cambio una retribución salarial”.

El derecho al Trabajo es un derecho continuo; el Código del Trabajo solamente fija los derechos y las obligaciones mínimas de empleadores y trabajadores. Estos derechos varían de forma progresiva según evolucionan los cambios sociales y el progreso crea nuevas necesidades.



El Derecho al Trabajo no puede quedar fijo, ni ser inmutable. El derecho y las leyes tan solo permiten a los trabajadores y a los empleadores cumplir con sus obligaciones, como el agua formando sus propios caudales y construyendo el futuro de nuestra sociedad.

El Derecho al Trabajo es imperativo, público y, por lo tanto, irrenunciable. Empleadores y trabajadores deben darle cumplimiento. La ley laboral se cumple, y en ella se establecen sanciones para casos de violaciones.

Las relaciones entre empleadores y trabajadores se construyeron de forma difícil, ya que organizar sindicatos se consideraba delito contra el progreso. Las luchas obreras de los siglos XIX y XX en Europa fueron las que ayudaron a crear y mejorar las relaciones laborales.

El Derecho Civil no establecía límites a la jornada de trabajo, lo que permitió a los empleadores explotar el trabajo con jornadas que duraban hasta las 18 horas. La Ley francesa de 1898, fue la primera en proteger a las “Víctimas del Progreso”, después siguieron las demás leyes protectoras del trabajo.

Los precursores de los derechos laborales humanizaron más el trabajo, recomendando entre otras, una jornada de ocho (8) horas, descanso diario de ocho (8) horas y, ocho (8) horas para la educación, la recreación física y espiritual. Con el paso del tiempo estas ideas han ido tomado fuerza en las relaciones laborales.

Ahora estos principios se han aceptado y legislado, abandonando los principios civilistas y creando nuevos principios de derecho laboral. Por ejemplo, la autonomía de la voluntad es restringida por el derecho del trabajo. Los derechos contenidos en el Código del Trabajo son irrenunciables. Las autoridades del trabajo, dentro de ellos, los inspectores, inspeccionan las condiciones de trabajo y la aplicación y cumplimiento de la ley laboral. En ningún caso el empleador puede alegar que los inspectores de Trabajo interfieren en su propiedad privada.

Por ejemplo, cuando el patrono alega causa justa de despido, el trabajador goza del derecho de emplazarlo ante la autoridad del Trabajo, si el trabajador así lo considera. Cumpliendo con los términos de prescripción que señala la ley.

El Derecho del Trabajo es protector. En el Título Preliminar del Código del Trabajo, leemos: “El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida digna y, al capital, una compensación equitativa de su inversión”.

Aunque se dice que “el Derecho del Trabajo” es un derecho protector, la verdad es que debe cumplir su función sin que se le llame de esa manera.

# I. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

## Relación Laboral

La relación laboral requiere que concurren tres elementos esenciales: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación y un salario como retribución del servicio. La presencia de estos elementos esenciales indica que hay una relación de trabajo que crea un vínculo jurídico entre ambos, generando derechos y obligaciones.

Ver Art. 20 del Código del Trabajo (C. T.)

## A) Obligaciones de los empleadores:

**Art. 95 Del C.T.-** Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores/as:

- 1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, 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.
- 2) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono.
- 3) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de serle útiles, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias.



- 4) Proporcionar local seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquéllos deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrono retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

El inventario de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite.

- 5) Conceder licencia al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley. En caso de grave calamidad doméstica comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, debe avisar con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. El patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (2) días con goce de salario en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año.

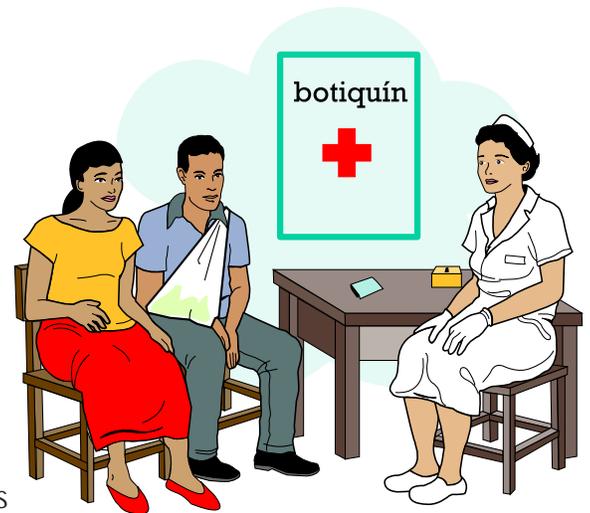
Cuando la comisión sea de carácter permanente o desempeñen cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de dos (2) años. Los sustitutos tendrán carácter de interinos.

Cuando el trabajador desempeñe cargos de dirección sindical, las licencias durarán por el tiempo que permanezca en sus funciones. Se prohíbe al patrono reconocer salarios por esta causa. Dicha licencia será solicitada por la organización sindical respectiva.

- 6) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos verbales o físicos y de actos que pudieran afectar su dignidad.

- 7) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
- 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 se deben brindar los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.

- 9) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o material de trabajo, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de posibles accidentes.



- 10) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.
- 11) Mantener a la disposición de empleados o dependientes, en los almacenes, tiendas, farmacias, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos análogos, el número suficiente de sillas.
- 12) Hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias soliciten los sindicatos. Estos comprobarán que las cuotas con deducciones, son las que establecen sus estatutos. (\*)

(\*) Véase el Anexo del Decreto Ley Número 30 del 15 de marzo de 1973, cuyo principal texto es el siguiente: "Asimismo, deberán hacer las deducciones que fija el Código del Trabajo a los trabajadores no sindicalizados que reciban en forma directa beneficio del sindicato y las pondrán a disposición de este último, sin necesidad de solicitud ni requerimiento. Se exceptúa a los empleados representantes del empleador y los de confianza".

- 13) Hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajadores sindicalizados. Unas y otras comprobarán que las cuotas con deducciones son las que, establecen sus estatutos.
  
- 14) Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos (200) habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil (5,000) metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco (5) kilómetros de la población más próxima.
  
- 15) Suministrarle al trabajador habitación y alimentación adecuada en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se halle obligado a hospedarle y alimentarle.
  
- 16) Remitir en el mes de febrero, cuando tenga a su servicio diez (10) o más trabajadores, permanentes, a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, un informe que contenga los egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el año anterior; y los nombres, apellidos, edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días, que hubiere trabajado cada uno de sus trabajadores. Así como el salario que individualmente les hubiere correspondido durante dicho período; datos que tomarán de un Libro de Salarios autorizado por dicha Secretaría, que llevarán al efecto.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;  
Este numeral fue derogado por la Ley de Simplificación Administrativa, Decreto No. 255-2002

**17)** Establecer y sostener escuelas de educación primaria en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros rurales y siempre que el número de niños de edad escolar sea mayor de veinte (20).

La educación que se imparta en esos establecimientos se sujetará a los planes y programas de estudios de las escuelas oficiales; Los sueldos no serán menores que los retribuidos a los maestros en las escuelas que costee el Estado.

**18)** Los patronos que empleen más de doscientos (200) y menos de dos mil (2.000) trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrono.

Cuando tenga a sus órdenes más de dos mil (2.000) trabajadores deberán sostener, en las condiciones antes indicadas a tres (3) pensionados; El patrono sólo podrá cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un (1) año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los pensionados que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos (2) años, al patrono que los hubiere pensionado.

**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.

- 20) En los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria del lugar.
- 21) En los cortes de piedra, cantera, minas de arena, hornos de calcinación, basalto y fábricas de cemento, observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sobre trabajos mineros, fijando tales reglamentos en lugares visibles de las minas, cañones o niveles para conocimiento de los trabajadores.
- 22) Establecer un escalafón que rijan los ascensos y demás cambios en el personal, tomando en cuenta fundamentalmente la capacidad y eficiencia del trabajador, en igualdad de condiciones y su antigüedad dentro de la empresa. La capacidad y eficiencia de los trabajadores debe ser apreciada por organismos formados por trabajadores y patronos y, cuando no se lograse acuerdo, con la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 23) Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes y reglamentos de trabajo.

## **B) Obligaciones de los trabajadores:**

**Art. 97 Del C.T.-** Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les imparta el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido.

- 2) Ejecutar por sí mismos su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos.
- 3) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio.
- 4) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo.
- 5) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo.
- 6) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, sin incurrir en responsabilidad por el deterioro a causa del uso normal, por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad de esos objetos.
- 7) Comunicar al patrono o a su representante las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos.
- 8) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren, directa o indirectamente y de los cuales tengan conocimiento por el trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.



- 9) Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos por seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo.
- 10) Someterse a reconocimiento médico al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, o por orden de las autoridades competentes. Esto se hará con el fin de comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, ni trastorno mental que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del patrono.
- 11) Desocupar dentro de un término de treinta (30) días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la casa que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Se exceptúan los casos en que el trabajador consiga nuevo trabajo antes del plazo estipulado para desocupar el inmueble. En estos casos el Juez del Trabajo ordenará el lanzamiento.
- 12) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas; así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
- 13) Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código, las leyes y reglamentos de trabajo.

## II. LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO

El Título IV Del C. T.- establece que “ tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo con sus órdenes u obligaciones de trabajo y no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas”.

Es decir que el trabajador tiene por obligación poner a disposición del empleador su energía de trabajo, pero si éste no la utiliza, no es responsabilidad del trabajador y el empleador deberá de pagar al trabajador su salario íntegro.

Ver Art. 328 del C. T.

El empleador debe proporcionar al trabajador los instrumentos y útiles de trabajo. Cuando el trabajador labore con sus propias herramientas, el empleador se obliga a guardar, sin que pueda retenerlas, al finalizar la relación laboral. El trabajador no puede usar los instrumentos de trabajo propiedad del empleador en fines propios.

El trabajador debe prestar el servicio de forma personal e indelegable. Pero hay casos en que se actúa como intermediario en la contratación de trabajadores, para que se ejecute un servicio en beneficio de un empleador. Al respecto, la ley resolvió lo siguiente:

Cuando el o los trabajadores, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, sean contratados por un intermediario, el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista...”

El espíritu de esta normativa se origina al observarse que el trabajo de ambos Intermediarios – Trabajador(es) era para el provecho del empleador. Sin embargo, esta solidaridad no es obstáculo para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso...”. Ver Art. 7 reformado del Código del Trabajo.

Son contratistas y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlas con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva...

### **Libre Empleo**

El Artículo 127 de la Constitución de la República de Honduras establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

El trabajador, al tener el derecho de elegir, compite con los demás trabajadores. Implica en la mayoría de casos la posibilidad de tener dos empleos, dos empleadores, en jornadas de horarios diferentes. Salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo. Ver. Art. 22 de C. T.

Forma parte de la garantía de este derecho, la prohibición de las listas discriminatorias, las que además, previenen contra la exclusión y forma parte del principio de estabilidad laboral. Ver. Art. 96, Numeral 6 del C. T.

### **Fidelidad, lealtad y subordinación**

La fidelidad y lealtad provienen de la palabra fe, tener fe uno en otro. Pertenece a lo medieval, cuando el monarca exigía fe de sus súbditos. La obligación del trabajador es la de subordinación. Estar a disposición del empleador durante la jornada legal convenida, trabajar con la eficiencia que corresponde a la remuneración recibida, según los promedios de producción de los demás trabajadores y según sus capacidades físicas e intelectuales.

Subordinación, significa dependiente, es decir que debe cumplir con las órdenes de trabajo de acuerdo con las leyes en general y la legislación laboral. No está obligado a cumplir órdenes que constituyan delitos.

Ver. Art. 114, Inciso C del C. T.

### 3. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Algunos de los desafíos más significativos existentes en la región son actualmente: la globalización de la producción, y los tratados de libre comercio. Las estrategias para enfrentar estos desafíos podrían tener algunos efectos negativos en las condiciones laborales. Por ejemplo:

ESTRATEGIAS	CONSECUENCIAS
* Disminución de los costos de producción	* baja de salarios
* Rapidez del mercado	* Trabajar más de las horas legales de trabajo
* Metas incongruentes	* Violación a los derechos laborales
* Cierre de empresas	* Reducción del pago de derechos laborales

También hablamos de la nueva competitividad, ya que ahora muchas marcas y consumidores están interesados en buenos productos, de buena calidad y producidos a tiempo, pero también producidos en condiciones que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

Estos derechos fundamentales son:

- Libertad de Asociación.
- Que no haya trabajo infantil.
- Que no haya trabajo forzado.
- Que no haya discriminación.

Otros derechos básicos son:

- Derecho al salario.
- Ambiente seguro e higiénico.
- Prácticas disciplinarias con respeto.



En otros módulos, que se desarrollarán más adelante, veremos algunos de estos derechos con más profundidad. Pero ahora veamos los conceptos y definiciones básicas de estos derechos. Así como también, qué dice la Ley hondureña con respecto a ellos.

## EJERCICIO PRÁCTICO No. 1



### **Objetivo de la actividad**

Que los participantes se aproximen al concepto de “Derecho” a partir del análisis de algunas experiencias conocidas.

### **Descripción de la actividad**

El/la facilitador/a promueve que los participantes recuerden una experiencia en que hayan sentido “que les han sido violados sus derechos en una fábrica o empresa”.

La persona facilitadora invita a dos o tres participantes a que relaten la experiencia brevemente (con quién la vivió, cómo se sintió, qué pasó).

El facilitador, a partir de cada una de las experiencias relatadas destaca los elementos conceptuales sobre derechos y obligaciones laborales reconocidos por el Código de Trabajo de Honduras.

Después de la exposición del facilitador, éste invita al grupo a que si tienen algunas inquietudes o comentarios que los expresen.

Para cerrar, el facilitador hace una síntesis de las ideas expuestas e indica que en la siguiente sección se profundizará en el estudio de los deberes y derechos laborales, así como en lo que contempla al respecto la ley hondureña.

**Duración de la actividad: 30 minutos**

### **Material a utilizar:**

Presentación en PowerPoint

## A. TRABAJO INFANTIL

La Constitución de la República de Honduras, en su Capítulo IV, y el Código del trabajo en el título III, establecen las condiciones de protección para la niñez y todos los derechos que su condición requiere. Adicionalmente, El Código de la Niñez contiene varias normativas con relación al trabajo del menor, entre ellas:

“Los niños que ingresen a la fuerza laboral tendrán derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos les conceden a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales por razón de su edad y desarrollo”



### DE LA AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO

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. En ningún caso se autorizará el trabajo de un niño menor de catorce (14) años.

La duración máxima de la jornada de trabajo de los niños estará sujeta a las reglas siguientes:

- 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.
- 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 ello no afecte su asistencia regular a un centro docente ni cause perjuicio a su salud física y moral.

La aptitud para el trabajo de los niños trabajadores será objeto de control médico cada seis (6) meses, o menos si la circunstancias lo exigen.

Quienes violen dichas normas serán sancionados con multas de cinco mil (L.5,000.00) a, veinticinco mil Lempiras (L.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.

El contrato de aprendizaje para los menores será siempre remunerado y la remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo.

Incurrirá en el delito de explotación económica, será sancionado con reclusión de tres (3) a cinco (5) años en prisión:

- a. Quien haga trabajar a un niño durante jornadas extraordinarias o durante jornadas nocturnas.
- b. Quien obligue a un niño a trabajar por un salario inferior al mínimo
- c. Quien promueva, incite o haga que un niño realice actividades deshonestas tales como la prostitución, la pornografía, la obscenidad y la inmoralidad.

## B. TRABAJO FORZOSO

El 21 de febrero de 1957, Honduras ratificó el Convenio 29 de la OIT:

### Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos a título excepcional, en las condiciones expresadas en dicho convenio.

## C. HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La salud y seguridad de todo trabajador es la responsabilidad del empleador. Se busca asegurar que los trabajadores tengan un lugar de trabajo seguro y libre de riesgos para la salud, donde medidas preventivas deberán ser aplicadas para minimizar o eliminar riesgos a la salud y seguridad a corto y largo plazo.

### Principios y Definiciones

- La empresa proporcionará un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- La empresa se asegurará que todos los trabajadores y las trabajadoras reciban entrenamiento de medidas de seguridad, de manera regular y registrada.
- La empresa establecerá métodos para detectar, evitar y responder a los riesgos para la salud y seguridad de sus trabajadores.
- La empresa proporcionará baños limpios y acceso a agua potable, así como las demás condiciones de seguridad.

## Capítulo I: De la higiene y seguridad ocupacional

### Artículo 391 del Código del Trabajo

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. "Sin perjuicio de las normas que establezca la Secretaría de Estado en los Despacho de Trabajo y Seguridad Social".



### Acuerdo Ejecutivo STSS-053-04

Reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En La Gaceta No. 30,523 fue emitido el presente reglamento de trabajo, que establece todas las condiciones y normativas de protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo.

### Artículo 9. STSS-053-04

Es una obligación del empleador garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todas las actividades relacionadas con la empresa

### Artículo 10. STSS-053-04

El trabajador está obligado a colaborar y participar activamente con las comisiones de higiene y seguridad organizadas en su centro de trabajo.

## Riesgos Profesionales

### Artículo 413 del Código del Trabajo

El patrono es responsable de la reparación de los riesgos profesionales ocurridos a sus trabajadores, en los términos de los artículos 403 y 404. Se presumen accidentes de trabajo, las lesiones corporales que el trabajador sufra mientras esté prestando sus servicios, y enfermedad profesional, la enfermedad que sobrevenga a un trabajador como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña.

La imprudencia profesional, es decir cuando el trabajador no tome las debidas precauciones, debido a la confianza que tenga en su pericia o habilidad para ejercer su oficio, no lo exime de responsabilidad. A no ser que dicha imprudencia adquiera el carácter de incumplimiento manifiesto de las instrucciones del patrono o de los reglamentos de trabajo.

No son riesgos profesionales los ocurridos a los trabajadores a causa de fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo; los provocados intencionalmente por la víctima y los debidos a estado de embriaguez voluntaria.

#### **Artículo 401 del Código del Trabajo**

Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran. Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo instituto.

#### **Artículo 403 Del Código del Trabajo**

Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

#### **Artículo 404 Del Código del Trabajo**

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en el que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por rasan de su oficio. Para los efectos de este artículo, se consigna mas adelante la tabla de enfermedades profesionales.

### **Artículo 420 del Código del Trabajo**

Cuando el riesgo enfrentado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

1. Un (1) mes completo de salario para gastos de funerales.
2. El pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte (620) días de salarios, a favor de las personas que dependieran económicamente del difunto, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, ni los gastos que se hayan hecho en curación y asistencia médica.

El pago por indemnización, en caso de muerte, debe ser aprobado por el Juzgado de Trabajo que corresponda, que apreciará la relación de hijos y esposa o concubina, sin sujetarse a las pruebas legales que conforme al derecho común acreditan el parentesco; y no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del registro civil, si se le presentan. La resolución del Juez, al ordenar el pago de indemnización, no produce otros efectos legales.

### **Artículo 439 del Código del Trabajo**

El patrono quedará exento de toda responsabilidad por riesgos profesionales:

1. Cuando el accidente ocurra encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, salvo la excepción establecida en el párrafo final del Artículo 413, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante. En este caso sólo tendrán obligación de proporcionar los primeros auxilios.
2. Cuando la víctima demore intencionalmente su curación, utilizando procedimientos ilícitos con el fin de aumentar el importe de la indemnización correspondiente.
3. Cuando sean simulados.
4. Cuando se trate de trabajos ajenos a la empresa del patrono.
5. Cuando se trate de trabajadores a domicilio.

6. Cuando se trate de trabajadores domésticos, los cuales tendrán derecho solamente, al pago íntegro de su sueldo y a la asistencia médica y farmacéutica corriente hasta por un (1) mes en caso de enfermedad, y en caso de muerte, a que el patrono sufrague los gastos indispensables del sepelio.
7. Cuando se trate de trabajos en familias o de una industria familiar, o sea que aquella que no ocupe más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a la familia.
8. Cuando se trate de trabajadores que sean contratados eventualmente, sin un fin comercial o industrial, por una persona que los utilice en obras, que por razón de su importancia u otro motivo, duren menos de dos (2) semanas.
9. Cuando la incapacidad sea resultado de alguna riña o intento de suicidio.
10. Cuando se trate de trabajadores permanentes que sean contratados por una empresa para fines industriales y cuyo número no pase de cinco (5), con tal que el capital de la empresa sea menor de diez mil lempiras (10,000.00).
11. Cuando se trate de trabajadores permanentes que sean contratados para fines agrícolas o ganaderos, y cuyo número no pase de diez (10). Esta excepción no comprende al personal expuesto al peligro de máquinas o instrumentos movidos por fuerza motriz o por causa de ésta.
12. Cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo.
13. Los trabajadores ocupados en labores de transporte agrícola de tracción animal, salvo cuando éste se hiciera sobre rieles.

El Poder Ejecutivo, oyendo previamente en cada caso al Instituto Hondureño de Seguridad Social, podrá decretar la restricción o eliminación total de alguna o algunas de las excepciones a que se refieren los anteriores incisos, de conformidad con las posibilidades y necesidades que se vayan presentando de extender la protección contra riesgos profesionales a otros sectores de la población asalariada.

**Problemas comunes en el sector de la confección:**

- Falta o deficiencia en los protectores de agujas.
- Hacinamiento en los puestos de trabajo.
- Deficiente o ausencia de Equipo de Protección Personal.
- Excesivas horas de trabajo.
- Poleas de máquinas expuestas.
- Partículas, fibras y polvo en el aire.
- Uso de solventes sin protección, prevención o uso de solventes no adecuados.
- Limitaciones para el uso de servicios sanitarios o insuficiente cantidad de ellos para la población de las fábricas.
- Riesgos de incendio.
- Pasillos bloqueados.
- Problemas de ergonomía.
- Riesgos en calderas de vapor.
- Iluminación deficiente.
- Ventilación pobre.
- Ruido.
- Calor.
- Fatiga o estrés laboral.
- Capacitación y entrenamientos deficientes.

## Ejercicio Práctico No.2



### grupo de trabajo

#### Objetivo de la actividad

Lograr que los participantes reconozcan sus obligaciones y sus prohibiciones como trabajadores y como empleadores de su fábrica o empresa.

#### Descripción de la actividad

El facilitador organizará a los participantes en dos grandes grupos de trabajo. El grupo de **trabajadores** contará con dos papelógrafos: uno para identificar cuáles son sus obligaciones y el otro se utilizará para identificar cuáles son sus prohibiciones.

De igual manera, el facilitador le entregará al grupo de **empleadores** dos papelógrafos: uno para identificar cuáles son sus obligaciones y el otro para identificar cuáles son sus prohibiciones.

Cada grupo expone en plenaria; se promueve la discusión y con la intervención y exposición del facilitador, se construye una caracterización consensuada de ambos grupos.

El facilitador hace una presentación en PowerPoint destacando las obligaciones y prohibiciones de ambos grupos, reforzado con los resultados arrojados por los grupos.

**Duración** 60 minutos

#### Materiales a utilizar

Papelógrafos (rotafolios), masking tape, marcadores, laptop y proyector multimedia.

## D. DISCRIMINACIÓN

Discriminación se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia, que tiene el efecto de anular o impedir la igualdad de oportunidad o trato.

Se busca asegurar igual trato y respetuoso para todos los trabajadores en todas las actividades. El trabajador debe ser empleado, entrenado, promovido y compensado únicamente basado en la ejecución de su trabajo. Los trabajadores deben estar libres de todo tipo de abuso y hostigamiento verbal, físico, sexual y de otras prácticas discriminatorias.



### La ley establece: Art. 12 del C. T.

Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el beneficio general de los de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social y el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos los cuales refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

La empresa no permitirá comportamientos como gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

Cuando un empleador trata a un trabajador/a, ese trato debe estar basado sólo en su capacidad y el desempeño en el trabajo.

Otra manera de discriminar es sobre la base del género. A la mujer, muchas veces se le niega el empleo, ascensos o se las despide, por estar embarazadas.

Una trabajadora no puede ser despedida por estar embarazada. La fábrica tiene que reubicarla en un puesto de trabajo que no afecte su salud, sin perjudicarle el salario. La trabajadora embarazada tiene derecho al reposo seis semanas antes y seis semanas después del parto (Protección IHSS); con el derecho de recibir su salario integro.

La ley de igualdad de oportunidades para la mujer también prohíbe la discriminación, entre sus artículos que abordan esta protección, encontramos:

**Artículo 46.** (De la Ley de igualdad de oportunidades para la mujer)

El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.

Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.

**Artículo 47.** (Ley de igualdad de oportunidades para la mujer)

La mujer trabajadora portadora del VIH/SIDA, tendrá derecho a que se le respete su estabilidad laboral, de acuerdo a las leyes del país.

**Artículo 48.** (Ley de igualdad de oportunidades para la mujer)

Los empleadores y empleadoras, deben proporcionar igualdad de oportunidades a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo, promoción y en la formación, educación y capacitación; así como prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.

**Artículo 55.** (Ley de igualdad de oportunidades para la mujer)

Se prohíbe a los patronos y patronas, empleadores y empleadoras, anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito el sexo, la edad, la religión o el estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza del trabajo o empleo éste requiera de características especiales. En este caso, el patrono o patrona debe previamente tener la autorización de la Inspectoría del Trabajo para publicar dicho aviso.

**Artículo 60.** (Ley de igualdad de oportunidades para la mujer)

El acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora, para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutase el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal.

## E. LEYES QUE PROTEGEN LA MATERNIDAD

### De las mujeres trabajadoras

#### Artículo 135 del Código del Trabajo

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo. (El Reglamento de la Ley del Seguro Social otorga a las trabajadoras seis (6) semanas de prenatal y (6) de postnatal)

Si se tratara de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajos a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos del descanso que se trata en este capítulo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora
- b) La indicación del día probable del parto
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse cuatro (4) semanas antes del parto.

Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono dará un acuse de recibo para los efectos legales.

#### Artículo 136 del Código del Trabajo

Los patronos cubrirán la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad dé el Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al artículo anterior corresponda a la trabajadora en estado de gravidez.



Cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social no esté obligado a cubrir el subsidio de maternidad la obligación que señale este artículo corre íntegramente a cargo del patrono.

### **Artículo 137 del Código del Trabajo**

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a la licencia en dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el Artículo 135.

Para disfrutar de la licencia que se presenta en este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Si la interesada permanece ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones señaladas para el descanso forzoso pre y post-natal durante el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres (3) meses.

Estas prestaciones no son aplicables cuando se trate de aborto criminal.

### **Artículo 138 del Código del Trabajo**

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo por más de tres (3) meses a consecuencia de enfermedades que, según certificado médico, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para trabajar, disfrutará de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

### **Artículo 139 del Código del Trabajo**

El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora, y podrá suspenderse si la Inspección General del Trabajo o sus representantes comprueban, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

### **Artículo 140 del Código del Trabajo**

El patrono tiene la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Este derecho será ejercitado por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que informar al director del trabajo la hora que hayan escogido.

El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en los párrafos anteriores, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un lugar contiguo a aquél en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para cuidar del niño.

Los patronos pueden contratar con las Instituciones de Protección Infantil el servicio mencionado en el párrafo anterior.

### **Artículo 141 del Código del Trabajo**

La retribución del descanso forzoso se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta (180) días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

El valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente. Si se trata de un salario que no sea fijo, se aplicará la regla señalada para el descanso forzoso pre y post-natal.

### **Artículo 142 del Código del Trabajo**

Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadores queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo.

### **Artículo 143 del Código del Trabajo**

Para el cómputo del número de trabajadoras mencionado en el artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aun cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

### **Artículo 144 del Código del Trabajo**

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente.

La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las diez (10) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado

### **Artículo 145 del Código del Trabajo**

Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres (3) meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector de Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

El permiso del que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el Artículo 112.

No se entenderá que es justa causa de despido el menor rendimiento para el trabajo, en razón de embarazo.

Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector de Trabajo residente en el lugar más cercano.

### **Artículo 146 del Código del Trabajo**

En caso de que el patrono no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los Artículos 135 y 137, la trabajadora

tiene derecho como indemnización al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

### **Artículo 147 del Código del Trabajo**

Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

### **Artículo 148 del Código del Trabajo**

La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de mujeres y menores contenidas en este Código y sus reglamentos, podrá ser denunciada por cualquier ciudadano.

## **F. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

Es el derecho que tienen todos los trabajadores y trabajadoras de asociarse a las organizaciones de su libre elección - si así lo desean - para poder defender sus derechos en el lugar del trabajo. Esto incluye la libertad de poder formar o unirse a un sindicato de su elección. Por su parte, el empleador debe reconocer al sindicato y negociar condiciones de trabajo (como salarios, jornadas, condiciones de salud y seguridad) en un contrato colectivo.

### **ART. 468 del C. T.**

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, Art. 469 del C.T.**

Queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. Es ilícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que deja de formar parte de un sindicato.

**Organización, Art. 475 del C. T.**

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta afiliados.

**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.

**Facultades y funciones sindicales, Art. 491 del C. T.**

Son funciones principales de todos los sindicatos:

- Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
- Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación ante la ley. También colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, patronos y ante terceros.
- Promover la educación general y técnica de sus miembros.

### ¿Por qué es importante la libertad de asociación?

- Construye confianza si ambas partes consideran propio la organización.
- Permite que los trabajadores tengan una voz.
- Los temas se pueden resolver internamente.
- Aumenta la productividad al involucrar a los y las trabajadoras en el proceso productivo.
- Reduce la rotación de personal.
- Genera una mejor imagen.

### ¿Cuáles pueden ser algunos obstáculos al ejercicio de la libertad de asociación?

- Los requisitos para registrar un sindicato y la duración del trámite.
- Limitaciones en el acceso a los Inspectores de Trabajo para colocar a los trabajadores bajo la protección especial del Estado.
- Carecer de un Pacto Colectivo.
- Restricciones y negación en lo que sí se puede negociar.
- El mecanismo para resolver o viabilizar la negociación colectiva.
- La ausencia de instancias para solución de conflictos, como por ejemplo, la integración de las Juntas de mediadores y conciliadores permanentes.
- Las inspecciones del Ministerio son pocas o ineficaces.
- Lentitud en la resolución de los procesos administrativos y jurídicos.
- Corrupción.
- Amenazas a los y las trabajadoras por formar o pertenecer a un sindicato.
- Existencia de listas negras por haber pertenecido en un sindicato.

## Prácticas Disciplinarias Abusivas

La maquila no utilizará procedimientos disciplinarios inapropiados, como:

- Castigo físico y psicológico.
- Amenazas de despido.
- Intimidación en el centro de trabajo y en los límites establecidos por la ley.
- Multas y deducciones no legales.

## G. SALARIOS Y PRESTACIONES

### 1. Salarios:

Título IV: De los salarios. Capítulo I del Código del Trabajo.

#### Artículo 360 del Código del Trabajo

Establece: "Salario, jornal o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente."

#### Definición de Salario

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.



**No constituyen Salario, Art. 362 del C. T.**

Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes. Las prestaciones sociales tampoco se consideran parte del salario.

**ART. 363 del C. T.**

El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de este Código.

El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora).
- b) Por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo).
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago en pagarés, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

No se tendrá como salario los suministros de carácter gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

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 éste, los pagos hechos por cuota diaria, 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.

Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

### **Artículo 372 del Código del Trabajo**

Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengarán intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar durante la vigencia del contrato en un mínimo de cinco (5) períodos de pago. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares y dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse, o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

### **Artículo 376 del Código del Trabajo**

Durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono.

### Artículo 379 del Código del Trabajo

Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrono, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes, para que pueda tener validez.

## 2. Prestaciones Económicas y Sociales

Son las ventajas o derechos adquiridos que obtiene un trabajador/a además de su salario fijo: descanso semanal, feriados, vacaciones, aguinaldo, compensación social, bono educativo, las indemnizaciones y otras estipuladas contractualmente. Adicionalmente, Permisos para cumplir con obligaciones públicas, por calamidad doméstica o por fallecimiento de un familiar.

### En el caso de que un trabajador/a sea despedido/a, ¿Qué se le debe pagar?

En cualquier momento que el empleador decida despedir a su trabajador, con justa causa, deberá pagarle los derechos adquiridos: vacaciones, décimo tercer mes, décimo cuarto mes y en ciertos casos es aplicable el bono educativo, ya sean completos o en forma proporcional.

Sin perjuicio de lo establecido en el Decreto 243, si el contrato de trabajo es a tiempo indeterminado y el trabajador no incurrió en ninguna causa para su despido, el empleador deberá pagarle además, un preaviso y una indemnización de auxilio de cesantía. En caso de ser una trabajadora embarazada deberá incluir una indemnización de dos meses de salario, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las diez semanas de descanso remunerado que trata el Art. 135 del C. T. Si no lo ha tomado.

El convenio 183 de la Organización Internacional de Trabajo, establece las protecciones y sugerencias de maternidad para los países miembros.

Cuando un trabajador ha sido contratado por tiempo fijo en los casos

permitidos por la ley, o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra y fuese despedido sin causa justificada, o se separe de su trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el Artículo 114 del Código del Trabajo, será indemnizado por el patrono con el importe del salario que habría devengado en el tiempo que falte para que se venza el plazo o para que finalice la obra; en ningún caso la cantidad podrá exceder la que le correspondería según los términos del artículo 120 si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

## H. JORNADA DE TRABAJO

### 1. Disposiciones Legales sobre la Jornada de Trabajo, Art. 319 del C. T.

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

#### **ART. 320 del C. T.**

Trabajo suplementario o de horas extra es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

#### **ART. 321 del C. T.**

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a.m.) y las diecinueve (7:00 p.m.); nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco (5:00 a.m.)

Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas 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.

**ART. 322 del C. T.**

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. (\*) Véase Decreto Número 96 del 12 de mayo de 1961.

**ART. 323 del C. T.**

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

**ART. 325 del C. T.**

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: (\* Artículo Reformado)

- a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.
- c) Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros,

empleados de hoteles y demás que sean calificados en tal carácter por la Dirección General del Trabajo, y los de simple vigilancia como mayordomos y capataces, cuando residan en el lugar o sitio del trabajo.

- d) Los chóferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.
- 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.
- 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 -1/2) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.

(\*) Véase Decreto Legislativo Número 21 del 29 de enero de 1963.

#### **ART. 326 Y 328 del C. T.**

La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o puede dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de treinta minutos (30) dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

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.

**ART. 329 del C. T.**

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.

**2. Horas Extras, Art. 330 del C. T.**

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.
- 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.

No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables a él y cometidos durante la jornada ordinaria.

La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no pueden substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

Queda también prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un

mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de brazos en tiempo de siembras o de recolección de cosechas.

### **3. Descansar es un derecho, Art. 338 del C. T.**

Por ello se instituyó la jornada máxima de ocho horas. Se descansa entre la jornada de un día y la del siguiente, entre períodos cuando la jornada se divide, en el séptimo día.

El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical. El período de descanso es aquél en el cual el trabajador se encuentra libre de la actividad laboral y no está tampoco a disposición del empresario.

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 de 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 del Código del Trabajo.

### **4. Trabajar jornadas extraordinarias fuera del límite, Art. 332 del C. T.**

La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no pueden sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

## 5. Feriados Nacionales, Art. 339 del C. T.

Los patronos pagarán los siguientes días feriados o de fiesta nacional:

1º. de enero, 14 de abril, 1º. de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado.

## 6. PERMISOS, Art. 95, Num. 5 del C. T.

Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

1. Para cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley.
2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
3. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
4. Para asistir al entierro de sus compañeros.
5. Para desempeñar cargos públicos de elección popular.
6. Para concurrir a consulta y tratamiento médico en los centros asistenciales del Instituto Hondureño de Seguridad Social. También se debe conceder permiso para que los asegurados guarden reposo durante los períodos de incapacidad que determinen los médicos del instituto. (Según lo estipulado en el Reglamento del IHSS).

El patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (2) días con goce de salario en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año. Se exceptúa de la anterior disposición el numeral seis (6) que deberá regirse por lo estipulado la ley y reglamento del Seguro Social.

Cuando la comisión sea de carácter permanente o de cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de dos (2) años. Los sustitutos tendrán carácter de interinos.

Cuando el trabajador desempeñe cargos de dirección sindical, las licencias durarán por el tiempo que permanezca en sus funciones. Se prohíbe al patrono reconocer salarios por esta causa. Dicha licencia será solicitada por la organización sindical respectiva.

## **I. DE LAS VACACIONES, Art 345**

El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad se regula en el Capítulo III del Código del Trabajo.

En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al período trabajado.

### **Días de Vacaciones, Art. 346 del C. T.**

El período de vacaciones remuneradas, al que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- a)** Después de un (1) año de servicios continuos, diez (10) días laborables, consecutivos.
- b)** Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos.
- c)** Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos.
- d)** Después de cuatro (4) años o más de servicios continuos, veinte (20) días laborables, consecutivos.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

### **Trabajos Temporales, Art. 347 del C. T.**

En las labores en las que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos (200) días en el año.

### **Otorgamiento y Pago, Art. 348 del C. T.**

La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono dará a conocer al trabajador, con diez (10) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. Las sumas que deba recibir el trabajador por concepto de vacaciones, le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

Es prohibido compensar las vacaciones con dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

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.

## Prohibiciones, Art 350

Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serle por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones; por urgente necesidad del patrono; éste podrá requerir al trabajador a suspender éstas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas.

Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador, serán por cuenta del patrono.

## Cálculo del Pago, Art. 352 del C. T.

Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tomará como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas por él durante los últimos seis (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 en el párrafo anterior se dividirá la suma total de las cantidades que el trabajador hubiere recibido en concepto de salario ordinario, entre el número de días trabajados durante el período que sirva de base para hacer el cálculo.

### Otras disposiciones, Art. 353 del C. T.

Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena, o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquél en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

### ART. 354 del C. T.

Durante el período de vacaciones, el trabajador beneficiario no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

### ART. 355 del C. T.

De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se hagan conforme al Artículo 350 del Código del Trabajo, el patrono dejará constancia escrita firmada por el trabajador.

### ART. 356 del C. T.

El trabajador tiene derecho a vacaciones aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias ni todos los días de la semana.

### ART. 357 del C. T.

El trabajador que fuere designado para representar al país en congresos o conferencias internacionales relacionadas con el trabajo, aprobadas por el Ministerio respectivo, tendrá derecho a seguir devengando su sueldo o salario durante el tiempo que requiera la representación correspondiente. El sueldo o salario devengado de acuerdo con este párrafo podrá ser descontado de las vacaciones a las que tiene derecho el trabajador. Esta disposición comprende también los casos en que la representación tenga lugar dentro del territorio

nacional. En el caso de representación en el interior, el período no pasará de diez (10) días, y en el exterior de veinte (20) días. El Ministerio respectivo fijará, en cada caso, el término dentro del cual deba ejercerse la representación correspondiente.

**ART. 358 del C. T.**

No debe contarse en la determinación de la suma que corresponde como remuneración vacacional lo recibido en concepto de gratificación o bonificación, a mero título de liberalidad.

**ART. 359 del C. T.**

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social vigilará el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Capítulo, sancionando por medio de la Inspección General del Trabajo o sus representantes, con multas de cinco a cien lempiras (L. 5.00 a L. 100.00) a la parte responsable de la trasgresión, sin perjuicio de que, en su oportunidad, se ejerza el derecho correspondiente. (\*)

(\*) Véase el Decreto Número 978 del 14 de julio de 1980. Incrementándolas hasta Lps. 10,000.00 (Diez Mil)

## **J. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, Art. 111, 112 y 114**

La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

### **Son causas de terminación de los contratos de trabajo: Art. 111**

(\*) Véase Decreto Número 243, del 18 de julio de 1975.

#### **Las causas estipuladas:**

1. Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la ley-
2. El mutuo consentimiento de las partes.
3. Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato.
4. Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el Artículo 104 del C. T.
5. Pérdida de la libertad del trabajador en el caso previsto en el Art. 106 del C. T.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.
7. Si el patrono pierde la confianza en el trabajador que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia, tales como mayordomos, capataces, debiendo justificarse a juicio de la Dirección General de Trabajo, o sus representantes, los motivos de tal desconfianza. Si había sido promovido de un puesto de escalafón, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo.
8. La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1º., 3º., 4º., 5º. y 6º., del Artículo 100 del C. T.

9. Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
10. Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los Artículos 112 y 114.
11. Insolvencia o quiebra.
12. El preaviso de las partes. (\* Este numeral fue reformado)
13. Resolución del contrato decretada por autoridad competente.

En los casos previstos en los siete primeros incisos de este artículo, la terminación del contrato no acarreará responsabilidades para ninguna de las partes.

En los casos del inciso 8º., tampoco habrá responsabilidad para las partes, a excepción del que se refiere a muerte o incapacidad del patrono, en el que los trabajadores tendrán derecho al pago del preaviso.

En el caso del inciso 9º, el patrono estará obligado a proceder en la misma forma que para la suspensión establecen los Artículos 101 y 102; a menos que la causa haya sido la insolvencia o quiebra fraudulenta, declarada por autoridad competente, en cuyo caso estará obligado también al pago de las demás indemnizaciones y prestaciones a las cuales que tengan derecho los trabajadores.

En el caso del inciso 13º, se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que ordene la resolución del contrato.

## **Indemnizaciones, Ver Numeral 1 y 2**

Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

### **1. Un auxilio de Cesantía, Art. 120 del C. T.**

- a) Un importe igual a diez días de salario, después de un trabajo continuo durante no menos de tres meses ni mayor de seis.

- b)** Un importe igual a veinte días de salario, después de trabajo continuo durante más de seis meses pero menor de un año.
- c)** Un importe igual a un mes de salario, por cada año de trabajo, después de trabajo continuo durante un año, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.
- d)** En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de quince (15) meses.

El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

## **2. Un Preaviso, Art. 116 del C. T.**

### **Debiendo observar las siguientes disposiciones:**

- a)** De veinticuatro horas, cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo menos de tres meses.
- b)** De una semana, cuando le ha servido de tres a seis meses.
- c)** De dos semanas, cuando le ha servido de seis meses a un año.
- d)** De un mes, cuando le ha servido de uno a dos años.
- e)** De dos meses, cuando le ha servido por más de dos años.

### **Causas Justas, Art. 112 del C. T.**

El empleador puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- a)** El engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud.
- b)** Todo acto de violencia, injurias, maltrato 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 maltrato, 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 hiciere imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo.
- d) Todo daño material causado a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda 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 una 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, 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 ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato.
- k) El padecimiento de una enfermedad infecciosa o mental incurable o de alguna enfermedad transmisible. Se mandará el aislamiento no obligatorio cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros.
- 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.

El derecho de los patronos para despedir justificadamente prescribe en un mes, y previo a la aplicación del apremio, el empleador deberá darle audiencia al empleado para que pueda ser escuchado.

### **La Renuncia**

El trabajador puede renunciar en cualquier momento, disolviendo así la relación de trabajo. Jamás se podrá ejercer coacción sobre él para que lo haga o no lo haga. Su decisión está basada en los principios constitucionales de libertad y dignidad humana.

Cuando el trabajador renuncie deberá observar lo establecido en el artículo 116 del Código del Trabajo en lo concerniente al Preaviso.

### **Rescisión del Contrato por parte del empleador**

La rescisión la decide una de las partes (empleador o trabajador) cuando el otro incumple con sus obligaciones.

El empleador puede rescindir el contrato de trabajo, cuando la falta sea grave, no por faltas leves, las que si pueden ser tratadas mediante las normas establecidas en el reglamento interno disciplinario, previamente autorizado por la Secretaría de Trabajo o de conformidad al artículo 112 del Código del Trabajo.

En resumen, la rescisión se basa en el incumplimiento culposo de las obligaciones. No es obligatorio que el empleador despida al trabajador, puede darle otra oportunidad o pedirle que asuma un compromiso para el futuro.

### **Finalización de la relación laboral, Art. 111 del C. T.**

Es la disolución por mutuo consentimiento o por hechos que se imponen a la voluntad de los individuos. Por ejemplo, la muerte, la jubilación, la incapacidad laboral o invalidez. Así como la desaparición de la empresa.

### **Falta de probidad, Art. 115 del C. T.**

La finalización del contrato por despido justificado, comienza desde que el patrono se lo comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales del Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción (Dos Meses), 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 el 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. (\*)

El trabajador puede exigir 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 las que hace referencia la primera parte de este artículo.
- 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.

(\*) Véase el Decreto Legislativo Número 89 del 24 de noviembre de 1969.

### **Del despido injusto “indirecto” Art. 114 del C. T.**

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto:

- a) Engaño del patrono en el momento de celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador.
- b) Todo acto de violencia, maltrato, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c) Cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus condiciones políticas o religiosas.

- d)** Actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del trabajador o de sus familiares.
- e)** Por perjuicio que el patrono, sus familiares o representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona estén bajo su responsabilidad.
- f)** No pagarle el patrono el salario completo que le corresponda, en la fecha lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- g)** Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización. El trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario.
- h)** Adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de la que se trate.
- i)** Incumplimiento, por parte del patrono, de las obligaciones convencionales o legales.
- j)** Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 95 y 96, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.
- k)** Incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos, por parte del patrono

## Estabilidad

El Código de Trabajo permite establecer “una cláusula de período de prueba” de sesenta días, dentro de la cual, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación sin responsabilidad.

Esto significa que la estabilidad comienza con toda su fuerza legal, una vez concluido el período de prueba.

La estabilidad no significa que la relación no pueda disolverse, como puede verse en los casos de derecho a la renuncia, despido con causa justa y el despido indirecto. Se trata de la libertad, de los deberes y derechos de cada una de las partes.

## Ejercicio Práctico No. 3



### PREGUNTAS DE REPASO

Responder individualmente y luego comentar sus respuestas en grupo.

1. Un empleador que incumpla las disposiciones legales para la contratación de menores puede ir a la cárcel de 3 a 5 años. Mencione en qué casos el empleador sería penalizado con cárcel.
2. Mencione algunos ejemplos visibles de cómo un empleador puede velar por la seguridad e higiene de las personas que trabajan en la fábrica.
3. ¿Qué problemas observa usted en su fábrica relacionados con salud y seguridad? ¿Qué se puede hacer para resolverlos?
4. Mencione 5 ejemplos de cómo una persona puede ser discriminada en el trabajo.
5. Mencione 5 ejemplos de cómo la ley hondureña protege a la maternidad.
6. ¿Qué es el derecho a la libertad de asociación?
7. ¿Cuántos trabajadores se necesitan para integrar y mantener la subsistencia de un sindicato en Honduras?
8. ¿Qué se le debe pagar a un trabajador en caso de ser despedido?
9. Explique la diferencia entre jornada diurna, jornada nocturna y jornada mixta.
10. Mencione 3 ejemplos de permisos con goce de salario que otorga la ley hondureña a los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- Código del Trabajo.
- Código de la Niñez.
- Ley de igualdad de oportunidades para la mujer.
- Ley del Sida.
- Ley de promoción de empleo para personas minusválidas.
- Ley y Reglamento del Instituto Hondureño de Seguridad Social.
- Manual Laboral de ASECAP/LATINOAMERICA.
- Página Web de la Organización internacional del Trabajo, OIT.