



Gap Inc. **WAL*MART** Limitedbrands **Timberland**  

LISTADO DE VERIFICACIÓN DE HONDURAS

DOCUMENTO FINAL

2008

This publication was produced for review by the United States Agency for International Development. It was prepared by DAI.

LISTADO DE VERIFICACIÓN DE HONDURAS

DOCUMENTO FINAL

Program Title:	Continuous Improvement in the Central American Workplace
Sponsoring USAID Office:	USAID/EI Salvador Central America Regional Programs
Cooperative Agreement Number:	596-A-00-04-00225-00
Contractor:	DAI
Date of Publication:	2008

ESTE documento 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 documento son responsabilidad de CIMCAW/MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

CIMCAW colaboró con Cumple y Gana un proyecto del Departamento de Trabajo de Estados Unidos en la elaboración de este documento. La elaboración fue posible con apoyo financiera del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Los puntos de vista/opiniones de este documento son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y Cumple y Gana y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

LISTADO DE VERIFICACIÓN DE HONDURAS
Documento final

BLOQUE 1: ACCESO AL TRABAJO

CÓDIGO	INFRACCIÓN	DISPOSICIÓN LEGAL
1.1.	Que no haya oportunidades de empleo para todos, incluyendo las personas mayores de 60 años, sin discriminación alguna, para que puedan escoger libremente su ocupación, tener condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.	Art. 60 Y 127 Constitución Política y Convenio O.I.T. N°111.
1.2.	Que en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el período de prueba estipulado por escrito supere los dos (2) meses. Que en los contratos determinados haya periodo de prueba.	Art. 49, 50 C.T.
1.3.	Que en igualdad de condiciones no se prefiera a los trabajadores hondureños sobre los extranjeros en las proporciones estipuladas en el Código de Trabajo.	Art. 137 Constitución Política y Art. 11 C.T.
1.4.	Que el empleador solicite prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.	Art. 46 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
1.5.	Que no se cumpla con la tabla establecida en la Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas	Decreto 17-91
1.6.	No reconocer a una persona minusválida el derecho a optar a un empleo para desarrollar sus capacidades.	Decreto 17-91

BLOQUE 2: JORNADAS DE TRABAJO

CODIGO	INFRACCIÓN	DISPOSICIÓN LEGAL
2.1	Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno exceda de ocho (8) horas diarias de trabajo, o de cuarenta y cuatro horas (44) a la semana.	Art. 128, n° 1 Y 2 Constitución Política y Arts. 272 y 330 C.T.
2.2.	Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno exceda de las seis (6) horas diarias o de treinta y seis (36) a la semana	Art. 128, n° 1 Y 2 Constitución Política y Arts. 272 y 330 C.T.
2.3.	Que la jornada ordinaria de trabajo mixta exceda de siete (7) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana.	Art. 128, n° 1 Y 2 Constitución Política y Arts. 272 y 330 C.T.
2.4.	Que el trabajo efectivo que se realice por encima de la cantidad de horas mencionadas en los ítems anteriores no se remunere, por lo menos, con un 25% de recargo cuando la extensión de la jornada, que se denomina jornada extraordinaria, se efectúe en el periodo diurno; 50 % de recargo cuando la extensión de la jornada se efectúe en el periodo nocturno y 75 % de recargo cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la jornada nocturna. (Recordar que la jornada nocturna y las horas trabajadas durante el periodo nocturno en la jornada mixta llevan, por sí mismas, un recargo de 25%).	Art 128, N° 1 y2 Constitución Política y Art. 329, 330 C.T.
2.5.	Que se exija a las personas trabajadoras laborar jornadas extraordinarias.	Art. 128, n° 1 y 2 Constitución Política y Arts. 319, 320 y 330, C.T.
2.6.	Que se sancione a las personas trabajadoras por no realizar trabajos después de haber cumplido la jornada máxima legal	Art. 337 C.T.

2.7.	Que a las personas trabajadoras no se les pague con el valor de ocho (8) horas aunque trabajen cuatro (4) horas la víspera del día de descanso semanal. (La jornada diurna de la persona trabajadora es de 44 horas semanales y se le deben pagar 48 horas)	Art. 322 y 341 C.T.
2.8.	Que sumadas las jornadas ordinaria y extraordinaria excedan de doce (12) horas diarias.	Art. 128, N° 2 Constitución Política y Art. 332 C.T.
2.9.	Que no se conceda a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo o hija	Art. 140 C.T.
2.10.	Cuando la empresa tenga más de veinte (20) personas trabajadoras, no cumpla con la obligación de acondicionar un local para que las madres puedan alimentar sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y dejarlos allí durante las horas de trabajo.	Art. 142 C.T. Ver también Art. 59 Ley Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

BLOQUE 3: SALARIO Y SALARIO MINIMO

CÓDIGO	INFRACCION	DISPOSICIÓN LEGAL
3.1.	Que no se consignen separadamente en las planillas de la empresa, el pago del salario ordinario y el pago del salario extraordinario.	Art. 335 C.T.
3.2.	Si en virtud de un convenio se trabaja los días de descanso o fiesta nacional, no se remunere con el doble del salario correspondiente a la jornada ordinaria, sin perjuicio del derecho a otro día de descanso en la semana.	Art. 128 N° 9 Constitución Política y Arts. 338 y 340 C.T.
3.3.	Que no se pague a las personas trabajadoras el salario en el tiempo y lugares convenidos.	Arts. 128, N° 3, 4 y 5 Constitución Política, Convenio O.I.T. N° 131 y Art. 95, N° 1, C.T.
3.4.	Que no se pague el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, cuando se debe a causas imputables al empleador.	Art. 95, N° 2, C.T.
3.5.	Que no se pague el salario mínimo establecido por Ley.	Art. 128, N° 5 Constitución Política. Convenio O.I.T. 131 y Arts. 363 y 381, C.T. y PCM 003- 95
3.6.	Que el empleador efectúe deducciones o retenciones a las personas trabajadoras diferentes a las permitidas legalmente o a las autorizadas por la persona trabajadora.	Art. 96, N° 5, C.T.
3.7.	Que el salario que devenguen las personas trabajadoras de nacionalidad hondureña no representen, al menos, el 85 % del total de los salarios que se devenguen.	Art. 137, Constitución Política y Art. 11, C.T.
3.8.	Que el patrono que ocupe permanentemente tres (3) o más personas para trabajar, sin llegar al límite de diez (10), no lleve las planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Hondureño de Seguridad Social.	Art. 380, CT.
3.9.	Que el patrono pague un salario desigual por igual trabajo en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa, también iguales.	.Art. 128, N° 3, Constitución Política y Art. 367, primer párrafo, C.T.

3.10.	Que el patrono discrimine en el pago de los salarios por razón de género.	Art. 46 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Art. 367, último párrafo, C.T..
3.11.	Que el patrono no le pague su salario a la trabajadora embarazada a quien se le conceda el descanso retribuido pre y post parto, o la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad abone el Instituto Hondureño de Seguridad Social y la retribución que corresponda a la trabajadora en estado de gravidez.	Art.136, C.T.

BLOQUE 4: PERMISOS, DESCANSOS Y VACACIONES

CÓDIGO	INFRACCIÓN	DISPOSICIÓN LEGAL
4.1	Que no se acuerden las vacaciones anuales remuneradas de acuerdo al número de días establecido en el Código de Trabajo según la antigüedad de la persona trabajadora, o, en su caso, al convenio colectivo que corresponda.	Art. 128, N° 8, Constitución Política y Arts. 345, 346, 348, 349, 350, 351 y 352, C.T.
4.2.	Que no se concedan permisos con goce de sueldo a las personas que trabajan para: a.- cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por Ley. b.- atender situaciones de grave calamidad doméstica debidamente comprobadas. c.- desempeñar comisiones sindicales. d.- asistir a consulta médica.	Art. 95, N° 1 y 5, C.T.
4.3.	Que no se conceda un descanso de treinta (30) minutos para que las personas trabajadoras ingieran sus alimentos.	Arts. 323 y 326, C.T.
4.4.	Que no se otorgue a las trabajadoras y a los menores un descanso intermedio dentro de la jornada de trabajo de dos (2) horas.	Art. 130, C.T.
4.5.	Que no se otorgue a la trabajadora en estado de gravidez un descanso forzoso, retribuido de igual modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan y que el patrono no cubra la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad pague el Instituto Hondureño de Seguridad Social y la remuneración que corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. Que cuando el Instituto no esté obligado a cubrir el subsidio el patrono no se haga cargo de la obligación íntegra de abonar la retribución de la trabajadora.	Art. 135 y 136 C.T.
4.6.	Que en el caso de un aborto no intencional o parto prematuro no viable no se otorgue a la trabajadora una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas y según su estado de salud hasta un máximo de tres (3) meses desde que dejó sus labores.	Art. 137, C.T.
4.7.	Que no se otorgue, a la trabajadora que sufra enfermedades originadas en el embarazo o en el parto y una vez transcurridos tres (3) meses de ausencia de su trabajo, una licencia sin goce de salario por el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y derechos adquiridos.	Art. 138, C.T.

4.8.	Que no se otorgue a la trabajadora, durante los primeros seis (6) meses de edad de su hija o hijo, dos descansos de treinta (30) minutos cada uno para alimentarle.	Art. 140, C.T.
4.9.	Que no se otorgue a la trabajadora que adopte una persona menor de 5 años la misma licencia post parto que se otorga a la mujer en estado de gravidez	Art. 54 Ley Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

BLOQUE 5: PRESTACIONES ADICIONALES

CÓDIGO	INFRACCION	DISPOSICIÓN LEGAL
5.1.	Que no se pague el bono educativo durante el primer trimestre del año.	Decreto N° 43 - 97
5.2.	Que no se pague el bono educativo en caso de tener más de 16 personas laborando.	Decreto N° 43 - 97

BLOQUE 6: CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

CÓDIGO	INFRACCION	DISPOSICIÓN LEGAL
6.1.	Que no se guarde la debida consideración a las personas trabajadores y se los someta a malos tratos de palabra o de obra o a actos que puedan afectar su dignidad. (considerar también situaciones de acoso laboral y sexual).	Art. 59, Constitución Política y Art. 95, N° 6, C.T. y Art. 60, Ley de Igualdad de Oportunidad para la mujer
6.2.	Que no se tomen medidas para prevenir los accidentes de trabajo en la empresa.	Art. 128, N° 12, Constitución Política, Convenio O.I.T. 155 y Art. 95, N° 9 y 10, y arts. 391 en adelante, C.T.
6.3.	Que en caso de accidentes no se indemnice a las personas trabajadoras de conformidad a lo estipulado por la Ley.	Art. 128, N° 12, Constitución Política, Convenio O.I.T. N° 155 y Art. 95, N° 9 y 10, y arts. 391 en adelante, C.T., Decreto 17-91.
6.4.	Que no se proporcionen los instrumentos y materiales necesarios a las personas que trabajan, para el buen desempeño de sus labores	Art. 95, N° 3, y Arts. 391 en adelante, C.T.
6.5.	Que, en caso de tener más de 5 personas trabajadoras en empresas comerciales, más de 10 en empresas industriales, y más de 20 en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, no tenga la empresa Reglamento Interno de Trabajo.	Art. 88, C.T.
6.6.	Que no se coloque en lugar visible y se entregue a las personas que trabajen el Reglamento Interno de Trabajo	Art. 92, N° 19, C.T.
6.7.	Que no se extienda una constancia de trabajo a toda persona trabajadora cuando finaliza su contrato de trabajo.	Art. 125, C.T.
6.8.	Que en caso que la persona trabajadora deba desarrollar su tarea fuera del lugar de su residencia, el empleador no se haga cargo de los gastos de traslado de ida y vuelta.	Art. 42, C.T.
6.9.	Que a la persona trabajadora remunerada por semana, que labora 6 días a la semana, no se le abone el séptimo día.	Art. 128, N° 10, Constitución Política y Decreto N° 179-97

6.10.	Que no se pague el décimo tercer mes por concepto de aguinaldo y el décimo cuarto mes en concepto de compensación social en la fecha establecida.	Art. 128, N° 10, Constitución Política, Decreto N° 135-94 y Decreto N° 179-97
6.11.	Que el empleador no adopte las medidas necesarias para prevenir y evitar el hostigamiento sexual a las personas trabajadoras.	Art. 60, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
6.12.	Que el empleador solicite prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.	Art. 46 Ley de Oportunidades para la Mujer.
6.13.	Que el patrono no mantenga a disposición de empleados y dependientes el número suficiente de sillas.	Art. 95, literal 11, C.T.
6.14.	Que no se efectúen las deducciones que, por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, se fije por ley o se acuerde con los sindicatos.	Art. 95, literal 12, C.T.
6.15.	Que el patrono comerciante no lleve el libro de inscripción de empleados o no inscriba a sus empleados en la forma que estipula la ley.	Art. 310, C.T.

BLOQUE 7: INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES LABORALES

CÓDIGO	INFRACCION	DISPOSICIÓN LEGAL
7.1.	Que se despida a una trabajadora en estado de embarazo, sin requerir la autorización de juez competente y no pagar las indemnizaciones estipuladas por la Ley.	Art. 144, C.T.
7.2.	Que se de por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazado sin justificar previamente ante el Juez de Trabajo algunas de las causales legales.	Art. 124 y 112, C.T.
7.3.	Que se despida a una persona trabajadora sin causa justificada, aun siendo en forma verbal, y no se paguen las prestaciones e indemnizaciones legales.	Art 124, C.T.
7.4.	Que se despida sin causa justificada a una persona trabajadora contratada por tiempo fijo o por obra determinada sin pagarle la indemnización establecida por ley.	Art. 121, C.T.
7.5.	Que el patrono deduzca las deudas contraídas por la persona trabajadora de las indemnizaciones laborales.	Arts. 372 y 379, C.T.

BLOQUE 8: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

CÓDIGO	INFRACCION	DISPOSICIÓN LEGAL
8.1.	Que el patrono, directivo o gerente mediante acciones, amenazas o violencias pretendan afectar la libertad de asociación de las personas trabajadoras.	Art. 78, Constitución Política, Convenio O.I.T. N° 87 y Arts. 460 y 469, C.T.
8.2.	Que haya injerencia del patrono, directivo o gerente de la empresa y se ejerza coerción a fin de impedir la formación o constitución de la organización sindical o se presenten dificultades una vez que los firmantes de la notificación se colocan bajo la protección especial del Estado.	Convenio O.I.T. N° 87, art. 7 y 8 y art. 517, C.T.
8.3.	Que se despida o perjudique en alguna forma a las personas trabajadoras a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas.	Art. 96, N° 3 C.T.
8.4.	En caso de una denuncia total o parcial para la negociación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, no se reciba a los Inspectores para que hagan entrega del pliego de peticiones.	Art. 617, C.T.

8.5.	Que no se permita la suscripción de pactos colectivos.	Art. 54 y 72, C.T.
------	--	--------------------

BLOQUE 9: TRABAJO INFANTIL

CÓDIGO	INFRACCIÓN	DISPOSICIÓN LEGAL
9.1.	Que no se cumpla con el requisito de solicitar autorización previa a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para la contratación de menores de edad.	Art. 119, Código de la Niñez y de la Adolescencia
9.2.	En cualquier caso, contratar personas trabajadoras menores de 14 años.	Convenio O.I.T. N° 138, Art. 120, párrafo 2° Código de la Niñez y de la Adolescencia.
9.3.	Que no se respete la jornada mínima legal establecida para los menores de edad que trabajan.	Art. 125, Código de la Niñez y de la Adolescencia.
9.4.	Que la empresa no observe las prohibiciones sobre las peores formas de trabajo infantil.	Convenio O.I.T. N° 182
9.5.	Que las personas trabajadoras menores de edad laboren en actividades insalubres o peligrosas que pueden afectar su desarrollo o actividad física.	Art. 122, Código de la Niñez y de la Adolescencia.
9.6.	Que se pague por debajo del salario mínimo estipulado para las personas trabajadoras menores de edad.	Art. 115, párrafo 3 y 4, Código de la Niñez y de la Adolescencia.

BLOQUE 10: DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

CÓDIGO	INFRACCIÓN	DISPOSICIÓN LEGAL
10.1.	Que se discrimine por razón del género o por el estado de gravidez de una trabajadora a los fines de su incorporación a un empleo o la conservación del mismo.	Art. 60 y 127, Constitución Política, Convenio O.I.T. N° 111, Art. 124 C.T. y Art. 46 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
10.2	Que el patrono pague un salario desigual por igual trabajo en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa, también iguales.	Art. 128, N° 3, Constitución Política, Convenio O.I.T. N° 100 y Art. 367 C.T. y art. 44 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
10.3.	Que se formulen distinciones por razones de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, en los procesos de oferta, selección, contratación y promoción interna de puestos de trabajo, así como brindar igualdad de oportunidades en similares condiciones de trabajo a las mujeres, haciéndolo también en la formación, educación y capacitación y prohibir la discriminación por género en los recortes de personal y despidos.	Art. 367 C.T. , Art. 48 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
10.4.	Que el empleador solicite prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.	Art. 46 Ley de Oportunidades para la Mujer.
10.5.	Que no se respete la estabilidad laboral de una persona trabajadora portadora de VIH/SIDA	Art. 47 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley del VIH Sida
10.6.	Que no se cumpla con la tabla establecida en la Ley de Promoción de Empleos para Personas Minusválidas	Decreto 17-91
10.7.	No reconocer a una persona minusválida el derecho a optar a un empleo para desarrollar sus capacidades.	Decreto 17-91

BLOQUE 11: SANCIONES AL TRABAJADOR

CÓDIGO	INFRACCION	DISPOSICIÓN LEGAL
11.1.	Que se efectúen despidos sin pagar las indemnizaciones legales correspondientes.	Art. 121 C.T.
11.2.	Que el patrono aplique sanciones no previstas en el Reglamento Interno, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.	Art. 94 C.T. y 96, N° 11, C.T.
11.3.	Que se suspenda sin goce de salario a una persona trabajadora por más de ocho (8) días o antes de haber oído al interesado.	Art. 92, N° 9 C.T.
11.4.	Que se aplique una sanción disciplinaria habiendo transcurrido más de un mes desde que se conocieron los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.	Art. 863, C.T.
11.5.	Que se sancione a las personas que trabajen sin tener en consideración el Reglamento Interno o el contrato colectivo	Arts. 6 y 92, N° 9, C.T.

BLOQUE 12: CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR RESPECTO A LA STSS

CÓDIGO	INFRACCION	DISPOSICIÓN LEGAL
12.1.	Que no se permita el acceso a los Inspectores de Trabajo y se les facilite el desarrollo de sus funciones.	Convenio O.I.T. 81, Art. 95, N° 8, 614, N° I, a, d y e, II y IV, C.T.
12.2.	Que cuando el empleador es citado a una audiencia de conciliación no concurra o envíe su apoderado legal o legítimo representante.	Art. 597, N° g, C.T. Art. 64 N° 1 C Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo PCM - 008-97