

Honduras

Memorando técnico

**Diagnóstico de la situación de la
inspección del trabajo en Honduras**

LAB/ADMIN

**Programa sobre Administración
e Inspección del trabajo**

Sector del Diálogo Social

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra

Indice

Introducción	1
1. Principales datos del entorno nacional.....	2
2. Instituciones tripartitas.....	3
3. Marco normativo general.....	4
4. Estructura organizativa de la inspección de trabajo.....	5
5. Honduras y la normativa de la OIT.....	7
6. Situación actual de la inspección de trabajo.....	8
6.1. Caracteres generales	8
6.2. Organización y características de las inspecciones.....	10
6.2.1. Inspección General de Trabajo.....	10
6.2.2. Dirección General de Previsión Social.....	12
6.2.3. Dirección General de Salarios.....	13
6.2.4. Notificación de accidentes de trabajo.....	14
6.2.5. La visita de inspección	15
6.3. Registro de empresas	17
6.4. Multas y procedimiento sancionador.....	17
6.5. Carrera, selección, contratación y formación	19
6.6. Actores sociales y la inspección	20
7. Conclusiones	21
7.1. Estructura y composición.....	21
7.2. Carrera administrativa.....	24
8. Recomendaciones generales.....	25
8.1. Estructura y composición.....	25
8.2. Inspecciones y procedimiento.....	26
8.3. Carrera administrativa.....	29
8.4. General.....	30
Anexo 1: Instrumentos legales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	31
Anexo 2: Convenios ratificados por Honduras	32
Anexo 3: Principales organizaciones de empleadores, trabajadores y gobierno.....	34
Referencias bibliográficas.....	37

Introducción

El presente diagnóstico sobre la inspección laboral en Honduras se realizó a pedido de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y como punto de partida del proyecto financiado por los EE.UU. *Strengthening Civil Service Systems in the Ministries of Labor in Honduras and El Salvador*, que se ejecuta desde la Oficina Subregional de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana en coordinación con el Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN) de la sede.

Los diagnósticos de inspección de trabajo se realizan conforme a la metodología elaborada conjuntamente por los servicios de LAB/ADMIN y Safework de la OIT, la cual ha sido adaptada para el presente proyecto, en cuanto el mismo se focaliza sobre la carrera administrativa y el servicio civil en la inspección. Tales diagnósticos no emiten juicio sobre las políticas ni legislaciones nacionales concretas; pretenden analizar los sistemas de aplicación de dichas políticas así como los procedimientos administrativos. En el contexto del presente proyecto cobra relevancia el análisis de los aspectos estatuarios, legales y de carrera de los inspectores así como los procedimientos de inspección y la estructura organizativa interna del servicio que se presta.

Así mismo, son fundamentales los puntos relacionados con la asistencia técnica y en particular los que surgen de los requerimientos y objetivos del proyecto. A la luz de ello es necesaria la coherencia de las acciones a emprender con el fin de cumplir sus metas, permitiendo sustentar en el largo plazo los resultados a obtenerse a través de la cooperación técnica. La institucionalización de la modernización del servicio de inspección del trabajo es una meta que puede resultar de suma importancia para el rol que debe cumplir la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras en la promoción del trabajo decente.

En particular un diagnóstico de inspección, según la metodología OIT, contempla el estudio de las inspecciones y de su organización, tanto en el ámbito central como territorial, en función de las divisiones administrativas existentes en los países, así como las relaciones con otros organismos e instituciones nacionales relevantes. Así mismo se evalúan las relaciones entre los actores sociales, es decir, entre gobiernos, trabajadores y empleadores que son un eje fundamental para determinar la eficacia de la función administrativa. Los aspectos técnicos y el cumplimiento de los convenios ratificados por el país y relevantes en el tema son esenciales en la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

No obstante, la difusión que considere oportuna la autoridad laboral nacional, a efectos internos y en el ámbito nacional, el diagnóstico servirá como programación del proyecto de referencia. Las recomendaciones y acciones propuestas en este memorando se han realizado sin perjuicio de los eventuales comentarios de los órganos responsables de supervisar el cumplimiento de las normas internacionales ratificadas por Honduras. Sin embargo, algunos de las propuestas tienen relación y se inspiran en los Convenios de la OIT y en los comentarios emitidos por los órganos mencionados.

El programa LAB/ADMIN agradece la participación de Fernando García, Adolfo Ciudad y Maria Luz Vega en la preparación de este diagnóstico.

1. Principales datos del entorno nacional

Honduras, con una superficie de 112.492 kilómetros cuadrados¹ se encuentra situada entre Nicaragua, Guatemala y El Salvador, limitando asimismo al norte con el mar Caribe y al sur con el océano Pacífico. El país está dividido políticamente en 18 departamentos, siendo Tegucigalpa la capital.

Su Constitución política, en el artículo 4º establece que “la forma de gobierno es republicana, democrática y representativa. Se ejerce por tres poderes: legislativo, ejecutivo y judicial, complementarios e independientes y sin relaciones de subordinación. La alternancia en el ejercicio de la Presidencia de la República es obligatoria”².

El idioma oficial es el español³.

Según estimaciones de 2008, la población es de 7,639.327 habitantes, con una tasa de crecimiento del 2,024%. En cuanto a la distribución por edades, la población comprendida entre 0 y 14 años se correspondería con un 38,7% del total de la misma, entre 15 y 64 años con un 57,8%, y los habitantes con más de 65 años representarían el 3,5%. La expectativa de vida al nacer se sitúa en los 69,37 años⁴.

La población en edad de trabajar (PET) asciende a cerca de 5 millones. De ésta, 2,6 millones conforman la población económicamente activa (PEA) del país, lo que equivale a un 53% de tasa neta de participación. Del total de la PEA, cerca de 107.000 estaban desocupados en el 2005, lo que equivalía a una tasa nacional de desempleo abierto de un 4,1%. Las personas con problema de empleo en el 2006 ascendían a 1,2 millones y representan el 43% de la PEA.

De acuerdo al PNTD Honduras 2008-2011 (Programa Nacional de Trabajo Decente suscrito con la OIT en forma tripartita), el desempleo ha venido disminuyendo en los últimos años, mientras que el subempleo, aunque se ha reducido, continúa siendo significativamente alto, con los consecuentes altos niveles de precariedad del mercado laboral.

La fuerza laboral es principalmente rural (un 51%), y sólo alrededor de un 70% posee educación primaria. Las mujeres representan una tercera parte de la mano de obra del país; sin embargo, su tasa de desempleo es el doble que la tasa de los varones (un 6,2% contra un 3,1% en 2005).

Persisten elevados niveles de pobreza pese a un mayor crecimiento de la producción en los últimos años y a mayores niveles de gasto social destinado al combate de la pobreza. Aún cuando durante el 2006 la pobreza se redujo en 3,5%, ésta afecta a un 61,8% de los hogares, llegando la pobreza extrema a un 42,5 del total. En el área rural, la pobreza se eleva a un 69,1% y la pobreza extrema alcanza un 60%⁵.

1 Fuente: www.honduraslaboral.org/leer.php/126

2 Fuente: http://www.honduras.net/honduras_constitution.html

3 Fuente: www.honduraslaboral.org/leer.php/126

4 Fuente: www.indexmundi.com/es/honduras/poblacion_perfil.html

5 Fuente: http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=PNTD/acta_pntd_honduras.pdf

La desigualdad en la distribución del ingreso es un grave problema en Honduras, que limita la posibilidad de que un crecimiento económico se traduzca en una mayor reducción de la pobreza. El 20% de los hogares más ricos concentraba en 2005, el 58% del ingreso total, mientras que el 20% más pobre alcanzaba poco más del 2%⁶.

La expansión de la economía en 2006 se aceleró hasta alcanzar un 5,6% (que es el mayor crecimiento desde el 2000), superando los indicadores de 2004 y 2005 (5% y 4,1% respectivamente). Las remesas familiares representaron en el 2006, casi el 25% del PIB, lo que contribuyó a la dinámica de la demanda interna. La inflación anual descendió de 9,2% en 2004 a 4,9% en 2006⁷. En materia económica, el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos entró en vigencia en abril de 2006, en un contexto macroeconómico favorable.

Los actores sociales participan activamente en la sociedad. En lo que respecta a las organizaciones de empleadores, estas se agrupan en el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) que es la organización cúpula que aglutina 61 organizaciones representantes de todos los sectores productivos del país.

En relación a los trabajadores, Honduras tiene un movimiento sindical muy activo, con tres grandes confederaciones (Confederación de Trabajadores de Honduras, Confederación General de Trabajadores y Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras). Hasta febrero del 2007, se registraron 497 sindicatos nacionales, que representan a un 8,6% de los trabajadores de la economía formal. Sin embargo, la tasa de sindicalización (un 6% sobre la PEA en 2005⁸) y la cobertura de la negociación colectiva aún son bajas con relación a décadas anteriores⁹.

2. Instituciones tripartitas

El Consejo Económico y Social (CES) fue creado por el Decreto Ejecutivo N° PCM-016-2001 como un organismo de asesoría permanente del Poder Ejecutivo y especialmente de los Gabinetes Económico y Social, y como instancia de diálogo y concertación social. El CES revisa aspectos de política salarial, de empleo, educativa, seguridad social, capacitación, formación profesional, competitividad y mejoramiento de la calidad de vida. Tiene facultades de propuesta y formula recomendaciones.

El CES está integrado por 12 miembros. De éstos, dos miembros corresponden a las confederaciones de trabajadores, y uno para cada una de las siguientes organizaciones: organizaciones campesinas, Secretaría de Estado del Despacho Presidencial, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas y Secretaría de Estado en los Despachos de Industria y Comercio. Finalmente, 4 corresponden al Consejo Hondureño de la Empresa Privada. La representación es *ad honorem* y la Presidencia es rotativa por un año. Se reúne una vez al mes con carácter ordinario y adopta sus decisiones por consenso. Los órganos del CES son el Consejo en pleno y la Secretaría Técnica como órgano ejecutivo.

6 Fuente: http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=PNTD/acta_pntd_honduras.pdf

7 Fuente: CEPAL, Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2006.

8 Fuente: www.cioslorit.org/detalle.php?item=3528&leng=es

9 Fuente: http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=PNTD/acta_pntd_honduras.pdf

Otra instancia de diálogo es la Comisión de Salario Mínimo. De conformidad con el artículo 15 de la Ley de Salarios Mínimos, para la fijación o revisión de los salarios mínimos en cualquier actividad económica, se designará una Comisión de Salario Mínimo, la cual estará integrada por tres miembros representantes de los empleadores, tres miembros representantes de los trabajadores y tres miembros representantes del Estado, con sus respectivos suplentes. Cada año la recepción de las propuestas y formalización de esta Comisión está a cargo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

El Director General de Salarios actúa como Presidente de la Comisión. La Comisión decide la aprobación tomando en consideración documentos, informes y estudios que elabore la citada Dirección General y los que proporcionen los interesados. De no existir acuerdo, en la práctica, los Salarios Mínimos son fijados por decisión de la Presidencia de la República.

3. Marco normativo general

La Constitución de la República de Honduras, adoptada el 11 de enero de 1981 mediante Decreto N° 131 de la Asamblea Nacional Constituyente, con vigencia desde el 27 de enero de 1982, establece en el Título III “De las declaraciones, derechos y garantías”, en su Capítulo V “Del Trabajo”, lo relativo a las disposiciones correspondientes al ámbito laboral.

El art. 246 de la Constitución de la República se refiere a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) al establecer que “Para la administración general del país habrá por lo menos doce Secretarías de Estado, entre las cuales se distribuirán los ramos de (...) Trabajo y Asistencia Social (...) y las demás que se crearen de acuerdo con la ley.

La función de inspección está prevista en el art. 138 de la Constitución, que establece que “con el fin de hacer efectivas las garantías y las leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley”.

El Código de Trabajo de Honduras, aprobado por Decreto Legislativo N° 189, de fecha 19 de mayo de 1959, dedica el Capítulo III de su Título VIII “Organización administrativa del trabajo”, a la Inspección General del Trabajo.

Según la Ley General de la Administración Pública, Decreto N° 146-86, que establece la regulación de los órganos y entidades de la Administración Pública y del Poder Ejecutivo, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, como institución encargada de coordinar la política laboral en el país, tiene como competencias fundamentales la tutela de las relaciones obrero-patronales, lo relativo a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, inclusive los minusválidos, salarios, y formación de mano de obra. Así mismo, coordina acciones con las instituciones públicas y privadas para fomentar la educación obrera y las relaciones obrero-patronales; al igual que la coordinación del sistema de seguridad social.

Por otra parte, sus competencias abarcan también las acciones y políticas en el campo de la Higiene y la Seguridad Ocupacional y los asuntos relacionados con la inmigración laboral selectiva, el otorgamiento de los carnés y permisos de trabajo de los extranjeros residentes en el país.

De conformidad con el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, aprobado por Decreto Ejecutivo N° PCM-00-97, de fecha 2 de junio de 1997, que desarrolla la Ley General de Administración Pública, la STSS cuenta con la Dirección General de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, la Dirección General de

4. Estructura organizativa de la inspección de trabajo

El sistema de inspección del trabajo es parte de las competencias de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Precisamente, la Inspección General de Trabajo es una de la seis Direcciones Generales que forman dicha Secretaría.

Adicionalmente, el Instituto Hondureño de Seguridad Social cuenta en su ámbito con funciones de inspección.

La Inspección General de Trabajo es la Dirección responsable de velar por el cumplimiento de la legislación laboral, sus reglamentos, contratos colectivos de trabajo y demás disposiciones obligatorias relativas al trabajo. Su principal función es la de procurar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo y a la previsión social.

En particular, la Inspección General del Trabajo desarrolla las siguientes actividades:

- o Inspecciones de oficio.
- o Inspecciones a petición de la parte interesada (contratación individual o colectiva de trabajo).
- o Reinspecciones para investigar si se han subsanado las infracciones observadas con anterioridad.
- o Notificaciones de resoluciones administrativas.
- o Intervenciones entre empleadores y trabajadores a fin de prevenir el desarrollo de conflictos o, en caso contrario, lograr su conciliación.
- o Asesoramiento técnico a los patronos, trabajadores y sindicatos sobre la aplicación de las normas jurídicas contempladas en el Código de Trabajo vigente.
- o Cálculo de prestaciones e indemnizaciones laborales a los patronos, trabajadores y sindicatos.
- o Además, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras.
- o Notifica a las empresas sobre la constitución de sindicatos¹⁰.

¹⁰ Tarea delicada ya que en estos casos, es necesario tener especial cuidado pues si el empleador toma conocimiento previo de la lista antes de la notificación podría proceder al despido para evitar la conformación del sindicato.

Los funcionarios de la Inspección General del Trabajo están regulados por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento. Son los agentes ejecutivos del Ministerio y controlan directamente la aplicación de las leyes laborales. Tal como prescribe el Código de Trabajo, la Inspección General debe prestar el auxilio y la colaboración que soliciten los inspectores a su servicio.

Los inspectores funcionalmente se distribuyen entre la oficina central de Tegucigalpa y quince oficinas regionales ubicadas en las principales ciudades del país. Con el propósito de fomentar una cultura de cumplimiento, durante el año 2007 se han realizado 4.019 inspecciones generales y 5.460 inspecciones de casos especiales¹¹.

En las oficinas regionales las dificultades presupuestales y materiales son evidentes, lo que perjudica el servicio de inspección. No obstante, existen prácticas y actuaciones positivas de del personal que permiten la continuidad del servicio. Tienen computadoras asignadas pero son insuficientes y utilizan el programa informático que tiene Tegucigalpa.

La segunda oficina en importancia por la actividad económica de la región y por el número de servidores es la de San Pedro Sula. Es una oficina regional con 50 empleados, incluida la directora de la Oficina. Tiene tres áreas de inspección: el Departamento de inspección con 17 inspectores que realizan inspecciones programadas e inspecciones especiales, además de cálculo de prestaciones. En total, son 20 inspectores incluyendo la Encargada del Departamento; funciones del Programa de Mujer Trabajadora, Trabajo Infantil y Medicina Ocupacional y el Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional que sólo cuenta con 3 inspectores.

La Ceiba es una oficina regional que tiene competencia en el Departamento de La Atlántida y en las Islas de la Bahía. Cuenta con una sola línea telefónica y no tienen servicio de seguridad a pesar que conservan en depósito el dinero de las conciliaciones. La Oficina Regional cuenta con 14 servidores incluido el Coordinador Regional.

Hay cinco (5) inspectores de trabajo, uno de los cuales fue contratado como promotor en higiene y seguridad ocupacional. En el caso de Higiene y Seguridad Ocupacional hay tres (3) inspectores de los cuales dos fueron contratados como inspectores de trabajo pero se desempeñan como inspectores de higiene y seguridad ocupacional.

En La Ceiba los inspectores de trabajo realizan diferentes funciones: conciliaciones entre empleadores y trabajadores, cálculo de prestaciones, atienden consultas a los trabajadores y se encargan de las inspecciones laborales, incluyendo las inspecciones por trabajo infantil y salarios mínimos. También se encargan de la realización de encuestas de establecimientos por encargo de la Dirección General de Salarios Mínimos. La ubicación de la oficina de inspección y los inspectores se encuentra al ingreso de la Oficina Regional, lugar en el que se atiende al público y se realizan las conciliaciones.

De los cuatro (4) inspectores que reciben y atienden al público sólo dos tienen computadoras. El único programa informático que tiene aplicación es el registro de conciliaciones pero no funciona el programa de inspecciones, por lo que siguen utilizando los formatos impresos de hace varios años. Según la información recibida el programa informático tuvo inconvenientes y además no tienen acceso a la computadora por lo que se hace difícil que puedan mantenerlo y ejecutarlo debidamente.

Toda imposición de multas a nivel nacional es realizada por la Inspectoría General de Trabajo en Tegucigalpa generando demoras en el traslado del expediente y en la toma de

11 Fuente: www.trabajo.gob.hn/transparencia/anuario_2007.pdf

conocimiento del caso. Por ello, en lugar de enviar los expedientes a Tegucigalpa se otorga un nuevo plazo a fin de que la empresa cumpla. Se trata de una práctica para evitar que se traslade el expediente a Tegucigalpa.

5. Honduras y la normativa de la OIT

Honduras ha ratificado hasta la fecha 22 convenios de la OIT (ver Anexo 2). Ha de destacarse que Honduras no ha ratificado el Convenio núm. 129 sobre la Inspección del Trabajo (agricultura), ni el 150 sobre la Administración del Trabajo. Sin embargo, en el año 1981 ratificó el Convenio núm. 81 sobre la Inspección del Trabajo.

Es importante señalar que los tratados internacionales celebrados por Honduras, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno, en virtud del art. 16, inciso 2, de la Constitución de la República. Es más, en caso de conflicto entre el convenio colectivo y la Ley, prevalecerá el primero, según lo prescribe el art. 18 de la Constitución.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha formulado algunos comentarios referidos a la inspección en el sentido que todavía no se ha adoptado el proyecto de Ley Orgánica de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social que se pretendía promulgar; que el presupuesto destinado al funcionamiento de la inspección del trabajo no está adecuado a las necesidades reales; que el personal no tiene garantizadas las condiciones de servicio que les corresponden, ni unas medidas de formación; y por último, que Honduras continúa sin dar efecto a la disposición del Convenio acerca de la notificación de los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo.

En Honduras se hacen sostenidos esfuerzos por mejorar el cumplimiento efectivo y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, establecidos en los convenios de la OIT. El país asumió compromisos en esta materia en los Tratados de Libre Comercio (TLC), particularmente el ya mencionado Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, la República Dominicana y los Estados Unidos (CAFTA), en el que expresamente el país se ha comprometido con el cumplimiento de la legislación laboral y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT.

La OIT ha venido promoviendo a nivel mundial la creación de trabajo decente como la mejor estrategia de crecimiento con empleo de calidad y bienestar y Honduras es un estado miembro activo en esta estrategia. En este contexto se inscribe la “Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y la República Dominicana”, suscrita en Tegucigalpa el 30 de junio de 2005, con motivo del Foro Subregional Tripartito de Empleo.

Así mismo, el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Honduras 2007-2011, firmado entre el Sistema de las Naciones Unidas y el Gobierno en el 2006, y los Objetivos del Milenio, hacen expresa mención a los temas propios del Mandato de la OIT, en particular a las prioridades y resultados del Programa Nacional de Trabajo Decente para Honduras (adoptado en agosto de 2007).

6. Situación actual de la inspección de trabajo

6.1. Caracteres generales

Como se indicó precedentemente, el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo N° PCM-008-97, de 2 de junio de 1997, establece que la STSS cuenta con seis órganos de línea: la Inspección General de Trabajo, la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Empleo, la Dirección General de Salarios, la Dirección General de Previsión Social y la Procuraduría del Trabajo.

El sistema de inspección de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la que cuenta Honduras es de carácter generalista y se articula en torno a tres cuerpos de inspectores en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ubicados en las siguientes dependencias: i) Inspección General de Trabajo; ii) Dirección General de Previsión Social; y, iii) Dirección General de Salarios. Adicionalmente, la inspección de seguridad social está a cargo del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

Los inspectores en materia de normas socio laborales dependientes de la Inspección General de Trabajo de la STSS, son 89 (88 permanentes y 1 por contrato) que desempeñan sus funciones a nivel nacional¹². Su actuación se rige por el Título VIII, Organización Administrativa del Trabajo, Capítulo III, De la Inspección General del Trabajo, del Código del Trabajo (arts. 610 a 631).

Los inspectores de higiene y seguridad ocupacional dependen de la Dirección General de Previsión Social de la STSS. Son 29 inspectores a nivel nacional y están distribuidos orgánicamente en la Dirección de Inspección en Higiene y Seguridad Ocupacional, con 26 inspectores a nivel nacional, y en la Unidad de Riesgos Profesionales, con 3 inspectores sólo en Tegucigalpa, encargados del trámite de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales previstos en el Código del Trabajo. Estos dos grupos de inspectores actúan en forma autónoma e independiente de la Inspección General de Trabajo. De los 26 inspectores a nivel nacional en Higiene y Seguridad Ocupacional, 18 prestan servicios en Tegucigalpa, 3 en San Pedro de Sula, 3 en La Ceiba, 1 en Comayagua y 1 en Choluteca.

Su actuación se rige por el Decreto Legislativo N° 39 del 10 de mayo de 1982 y el Decreto N° 49-84 de abril de 1984. El citado Decreto N° 39 establece que *“los inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional, dependientes de la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría de Estado de Trabajo y Asistencia Social, tendrán a su cargo directamente o en coordinación con otros servicios públicos o privados, todo lo relacionado con la vigilancia, control y aplicación de las normas legales, reglamentarias, convencionales, arbitrales y de cualquiera otra clase referentes a la seguridad e higiene en todos los centros o establecimientos de trabajo”*. Además, la DGPS tiene una Unidad de Atención Integral al Menor y el Programa Mujer Trabajadora, que entre sus funciones se encarga de realizar inspecciones de verificación de condiciones de trabajo, pero no realizan inspecciones de salud e higiene. La Unidad de Atención al Menor cuenta con 6 inspectores que se encargan de autorizar el trabajo de menores y diversas acciones de verificación del trabajo que realizan aquéllos y según el Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras (Acuerdo Ejecutivo N° STSS-211-01) la DGPS realiza una labor orientadora

¹² Datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia Administrativa de la STSS.

y la Inspectoría del Trabajo Infantil depende de la Inspectoría General de Trabajo. El Programa de Mujer Trabajadora se creó en el año 1997 con el propósito de realizar acciones de protección contra la discriminación de la mujer; cuenta con 1 inspector que actualmente no realiza ninguna actividad de inspección.

Los inspectores encargados de la supervisión del cumplimiento del pago del salario mínimo dependen de la Dirección General de Salarios, según disposición expresa de la Ley de Salarios Mínimos (Decreto N° 103, reformado en algunos artículos por el Decreto 47.97 del 28 de abril de 1997) que además crea la Dirección General de Salarios como organismo de carácter técnico dependiente de la STSS. En Tegucigalpa son seis (6) los inspectores a quienes se les denominan “verificadores”, que realizan funciones de encuestadores y de inspectores. Durante los meses previos a la aprobación del salario mínimo (en la práctica en abril de cada año) realizan encuestas de establecimientos y en los meses siguientes realizan inspecciones de supervisión del cumplimiento del pago del nuevo salario mínimo establecido. No tienen personal en las regiones y esa función la realizan los inspectores de trabajo, los que reciben instrucciones de la Dirección General de Salarios.

Los tres cuerpos de inspectores de la STSS tramitan el procedimiento de inspección de acuerdo a la Ley del Procedimiento Administrativo, que dispone la apertura a prueba del expediente en caso de la aplicación de multas, así como el requerimiento de un dictamen de la Unidad de Servicios Legales, tanto en primera como en segunda instancia, al igual que una serie de exigencias formales respecto de la sustanciación de los recursos de impugnación.

Las quince Oficinas Regionales de la STSS están situadas territorialmente en la mayoría de los Departamentos en que se divide política y administrativamente el país, las mismas que se articulan formalmente en torno al Viceministro y Despacho Ministerial, pero con una mínima coordinación con las Direcciones Generales antes indicadas que tienen sede en Tegucigalpa y que en la práctica actúan como Oficinas Regionales pues no realizan actividades de ámbito nacional. Esto ocurre, a pesar que según el artículo 33° del Reglamento de Organización y Funciones de la Administración Pública dispone que *“las coordinaciones regionales, departamentales o locales coordinarán acciones que correspondan a las diferentes Direcciones Generales y tendrán entre otras las siguientes funciones: a) atender asuntos de competencia de la Secretaría de Estado en el ámbito territorial asignado; b) ejecutar acciones, programas o proyectos comprendidos en los correspondientes planes operativos, en coordinación directa con las Direcciones Generales y demás órganos especializados de la Secretaría de Estado.”*

Las quince Oficinas Regionales son las siguientes: San Pedro de Sula, Comayagua, Juticalpa, Trujillo, Danlí, Olanchito, Santa Bárbara, Choluteca, Santa Rosa de Copán, Progreso, Yoro, La Ceiba, La Esperanza, Puerto Cortés y La Mosquitia. Algunas de las oficinas regionales comprenden un departamento de inspección y un departamento de previsión social, pero en otras no hay esta distinción y las funciones se realizan por los propios inspectores.

Por otra parte, el Instituto Hondureño del Seguro Social, órgano autónomo que se rige por la Ley del Seguro Social y por su Reglamento, aprobado por Decreto N° 080-2001, tiene sus propios inspectores que se encargan de supervisar la normativa sobre seguridad social. Según el artículo 96° de la Ley del Seguro Social los inspectores tienen como cometido, velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos del seguro social, el cumplimiento de las medidas de prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, verificar que las aportaciones sean calculadas y vertidas correctamente e instruir a los patronos y asegurados en materias de competencia del Instituto.

El artículo 96° de la Ley del Seguro Social establece que los inspectores de la seguridad social tienen las mismas atribuciones que las leyes confieren a los inspectores de trabajo y podrán examinar libros y documentos en que consten los pagos de los salarios y las aportaciones que para tal efecto llevan las empresas.

EL IHSS cuenta con dos Gerencias con funciones de inspección: La Gerencia de Afiliación y Recaudación, que cuenta con la Sub Gerencia de Control Patronal y la Sub Gerencia de Recaudación y Recuperación y la Gerencia de Riesgos Profesionales, que tiene la Sub Gerencia de Prevención (Inspección Preventiva de condiciones de trabajo y ambiente de trabajo, implementación de gestión preventiva, medicina del trabajo y ergonomía y puestos de trabajo) y la Sub Gerencia de Previsión (investigación de accidentes, registros, reinserción productiva y pensiones, apoyo administrativo).

La Gerencia de Afiliación y Recaudación se encarga de verificar la afiliación patronal y el pago de los aportes mientras que la Gerencia de Riesgos Profesionales se encarga de la inspección en materia de riesgos profesionales. En ambos casos, la actuación de inspección se vincula exclusivamente a la afiliación y prestaciones del Seguro Social.

De acuerdo con el artículo 96° de la Ley del Seguro Social, cuando los inspectores del IHSS estimen que existe alguna infracción en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, harán la denuncia pertinente ante sus superiores, a fin de obtener la intervención de la STSS. En la práctica se realizan inspecciones algunas conjuntas, de Higiene y Seguridad Ocupacional de la STSS y la Gerencia de Riesgos Profesionales del IHSS. No obstante, dado el mínimo número de inspectores en esta Gerencia del IHSS las inspecciones y actuaciones conjuntas se realizan en determinadas empresas con una finalidad asesora y no se aplican multas por parte del IHSS.

En la Ley del Seguro Social como en las normas reglamentarias, esta prevista la infracción y la multa correspondiente así como las instancias en un procedimiento de reclamación frente a la imposición de la sanción. Luego de la verificación (que comprende la visita de inspección) si se acredita el incumplimiento puede aplicarse una multa, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación laboral. En la práctica, las multas son impuestas por la infracción advertida por la Gerencia de Afiliación y Recaudación, mas no por la Gerencia de Riesgos Profesionales.

Si durante sus visitas, los inspectores de trabajo solicitan información sobre la afiliación de trabajadores lo hacen sólo con fines estadísticos, toda vez que no podrían adoptar ninguna acción correctiva sancionadora en caso de falta de afiliación. Pueden comunicar la falta de afiliación al IHSS, pero no se ha establecido ningún canal institucional de comunicación.

6.2. Organización y características de las inspecciones

6.2.1. Inspección General de Trabajo

Los 89 inspectores de la Inspección General de Trabajo están distribuidos a nivel nacional en las 15 Oficinas Regionales. Como se indicó anteriormente, la IGT no actúa tanto como autoridad central a nivel nacional, sino en la práctica como autoridad regional en el Departamento de Francisco Morazán, en donde se encuentra la capital Tegucigalpa. En Tegucigalpa hay 30 inspectores y el resto de inspectores se encuentran ubicados en las 15 Oficinas Regionales de la STSS, aunque pueden encontrarse oficinas en las que existe una sola persona y otras que cuentan con varios inspectores que cumplen todo tipo de

funciones incluida la de inspección. Cada una de estas unidades de inspección trabaja sin coordinación con las demás. No hay un canal formal de comunicación entre los Jefes Regionales y las Direcciones Generales, no actuando las últimas con el carácter de coordinador general que deberían tener atribuido.

A nivel interno y sin efecto remunerativo en su régimen de contratación, los inspectores se clasifican en supervisores e inspectores de trabajo. Los supervisores actúan como jefes inmediatos de los inspectores de trabajo. En Tegucigalpa existen seis supervisores que realizan las siguientes funciones: un supervisor se encarga de la atención al público; recibe a los trabajadores que solicitan una inspección, brinda información y ordena a los solicitantes mientras esperan el registro de su queja o reclamación. Dos supervisores digitan las solicitudes de inspección y las registran en un formato de solicitud que es firmado por los trabajadores. Otro supervisor se encarga de asignar los casos a los inspectores, en función de la zona geográfica, materia y urgencia; mientras otro supervisor atiende las inspecciones programadas, otro revisa los informes y las actas de inspección, y el procedimiento, encargándose del “control de calidad” (denominación utilizada por los propios supervisores). Los cargos de supervisores no existen en el presupuesto de la Secretaría de Trabajo y perciben en mismo salario que los inspectores de trabajo, por lo que no reciben retribución extra por sus labores. En las regiones uno de los inspectores es el coordinador o supervisor en la práctica, pero sin efecto remunerativo.

Se realizan dos tipos de inspecciones de trabajo: las especiales y programadas. Se trata de una práctica de actuación pues no se encuentra una distinción en la ley. Las especiales responden a una solicitud verbal o escrita de un trabajador y pueden referirse a una o varias normas laborales objeto de verificación. Las programadas se realizan para verificar el cumplimiento de las normas socio laborales y se inician de oficio, sea por operativos o campañas establecidas por la Inspección General de Trabajo o en los casos en que se presenten denuncias individuales o grupales de trabajadores en los que se busque proteger la identidad del trabajador denunciante. En estos casos, se ordena una inspección programada, aunque el motivo sea el de una denuncia.

La labor central de la inspección está orientada a la realización de inspecciones especiales, atendiéndose principalmente reclamos individuales y en menor medida colectivos. Las materias más comunes son los despidos verbales no justificados, o falta de pago de salarios mínimos, del decimocuarto sueldo, pre y post natal, suspensiones disciplinarias y violaciones al contrato colectivo.

El horario general de atención al público en la sede de la STSS en Tegucigalpa es de 9 a.m. a 5 p.m., que es el horario en que laboran los inspectores de trabajo, mientras que los Supervisores – como se indicó – laboran en Tegucigalpa de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Cuando éstos ingresan a laborar atienden al público y a partir de las 9:00 a.m. los inspectores reciben la asignación de los casos y salen a realizar la visita de inspección con los trabajadores reclamantes o coordinan para atenderlos en el transcurso de la jornada. La atención de los solicitantes de la inspección de trabajo se realiza a partir de las 7:00 a.m. cuando se les da una cita para unos días después con un tiquete. En realidad, los atiende un inspector de trabajo que realiza funciones de asesoría y consulta. Se trata de una forma de organizar la atención debido al requerimiento de inspecciones que no pueden ser atendidas en el día, salvo las de mayor urgencia.

En Tegucigalpa el trabajo se realiza en el día, pero con serias limitaciones de traslado a los centros de trabajo. No se han programado inspecciones en horario nocturno, aunque anteriormente sí lo hacían. Los limitados recursos de transporte existentes en la STSS en Tegucigalpa no se utilizan para las inspecciones especiales, sino sólo para las programadas. No está previsto ningún bono por movilidad que los inspectores de trabajo reciban adicionalmente a su remuneración. Generalmente es el propio trabajador quien

tiene que pagar el costo de la movilización del inspector hasta el centro de trabajo en taxi o en transporte público, o costearlo el inspector de su propio peculio, recurriéndose en algunos casos a una colecta entre los inspectores, y en casos extremos se solicita el auxilio de la Secretaría.

La Inspección General de Trabajo cuenta con una Unidad de Cálculo que tiene un encargado y tres empleados, que no inspectores de trabajo. Su función es determinar el monto de las prestaciones que se le adeudan a los trabajadores que acuden en busca de esa información y realizan sus labores en forma autónoma. Fue creada por Acuerdo Ministerial. Podría estar ubicada jerárquicamente en la Dirección General de Relaciones de Trabajo, pero está en la IGT porque hace años los inspectores de trabajo tenían esa función y debían hacer cálculos antes de salir a practicar sus visitas de inspección. Posteriormente, con el objeto de proporcionar más tiempo para que los inspectores salgan a hacer sus visitas, se creó esta Unidad y quedó dentro de la Inspección.

Por disposición del Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras, aprobado por Acuerdo Ejecutivo N° STSS-211-01 del 10 de octubre de 2001, se establece en el capítulo VIII una regulación sobre la inspectoría de Trabajo Infantil, dependiente de la Inspectoría General del Trabajo, que puede actuar de oficio, por orden superior, por denuncia de parte o de cualquier otra persona.

6.2.2. Dirección General de Previsión Social

Los inspectores de higiene y seguridad ocupacional, dependen orgánicamente de la Dirección General de Previsión Social y se encargan de la supervisión de la aplicación del Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, aprobado por Decreto Ejecutivo N° 49-84 y Acuerdo Ejecutivo N° STSS-053-04.

El Decreto Legislativo N° 39 del Congreso Nacional, establece las atribuciones de los inspectores de seguridad e higiene ocupacional, un monto especial de multas, aspectos relativos a los reglamentos de seguridad e higiene y la constitución de comisiones de seguridad, así como la obligación de dar aviso de los accidentes de trabajo. Mediante Decreto Ejecutivo N° 49-84, se reglamenta el Decreto Legislativo N° 39 estableciéndose las obligaciones y prohibiciones de los inspectores de seguridad e higiene, así como normas especiales sobre el procedimiento de inspección.

Por su parte, el Código de Trabajo establece que la Dirección General de Previsión Social tendrá como dependencias la de protección social, médico consultivo, higiene del trabajo, seguros sociales, oficina investigadora de la mujer y menor y oficina de cooperativas.

Estos inspectores realizan inspecciones que pueden ser de oficio o programadas, aunque también pueden realizar inspecciones por denuncia y a petición de parte (especiales). No se distingue en el Decreto Legislativo N° 39, ni en el Decreto Ejecutivo N° 49-84, una clasificación entre estas dos inspecciones. Las inspecciones se realizan con el objeto de investigar los factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo, sin necesidad de la utilización de equipos de medición. De otra parte, realizan estudios de riesgos higiénicos, con el fin de medir y evaluar los diferentes riesgos físicos y químicos derivados de los procesos de producción de las empresas, para lo cual resulta indispensable la utilización de equipos de medición. Actualmente no realizan estudios de riesgos pues los equipos de medición, que deben ser calibrados anualmente, no están operativos por falta de recursos para su calibración.

La legislación de Previsión Social no distingue entre supervisores e inspectores, aunque tal asignación de cargos depende del mecanismo de contratación. El artículo 630° del Código de Trabajo en virtud del cual los supervisores son funcionarios que tienen por especial cometido supervisar el trabajo de los inspectores en la forma que disponga la Inspección General. Los inspectores están investidos, para el cumplimiento de su cometido, de los mismos poderes y facultades que los inspectores de trabajo. Su tarea consiste esencialmente en verificar si las inspecciones dispuestas se han cumplido y en caso afirmativo, si lo han sido en el tiempo y forma dispuestos, efectuar inspecciones de comprobación y cumplir cometidos especiales o particularmente importantes. Aunque esta norma alude a la Inspección General del Trabajo y no a la Dirección General de Previsión Social, sería de aplicación.

Para la realización de las inspecciones especiales es necesario completar un formulario en las oficinas de la DGPS. El Jefe de de la Unidad de Inspección de Higiene y Seguridad Ocupacional emite un auto de admisión y de asignación del caso a un inspector en concreto, quien se encarga de la realización de la visita de acuerdo a la programación del trabajo de campo que se realiza cada viernes de la semana. Sólo salen a efectuar inspecciones los días martes y jueves pues son los únicos en que cuentan con un vehículo de transporte de doce pasajeros que distribuye a los inspectores por distintos lugares de la capital. Salvo que el interesado cuente con movilidad para trasladar al inspector y se trate de un caso urgente; en caso de no contar con movilidad debe esperar al siguiente martes o jueves.

Con respecto al monto especial de multas, como se señaló, el Decreto N° 39 del Congreso Nacional, establece en su artículo 4 que la trasgresión de las normas legales sobre seguridad e higiene ocupacional y las medidas dictadas por los inspectores, serán sancionados por la Dirección General de Previsión Social con multas de 50 a 500 Lempiras, tomando en cuenta la capacidad económica de la empresa y la gravedad de la infracción. En los casos de reincidencia las sanciones pecuniarias se deben aplicar con un recargo de 50% sobre la sanción original. De esta forma la multa máxima equivale al 10% de la máxima establecida para la violación de las disposiciones del Código del Trabajo (art. 625 del CT), con lo que se resta considerablemente capacidad coercitiva y efectividad a la inspección en materia de seguridad e higiene ocupacional. El referido artículo establece que se sancionan con multas de 50 a 5,000 Lempiras, entre otros, la violación de cualquiera de las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo que no tengan sanción pecuniaria especial.

De otra parte, de conformidad con el artículo 3° del Decreto N° 39 “En caso de observar peligros graves e inminentes para la salud y seguridad de los trabajadores, los inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional, podrán proponer a la Dirección Nacional de Previsión Social, que ordene la paralización total o parcial de los procesos productivos mientras subsista el peligro”. No se han presentado estos casos y no aparecen expedientes en los que se aprecie el ejercicio de esta atribución.

En las regiones la inspección en seguridad e higiene ocupacional se realiza a través de los departamentos, pero ello sólo se presenta en determinadas regiones. En otras, esta función la realizan los inspectores de trabajo.

6.2.3. Dirección General de Salarios

La DGS tiene las funciones de orientar la política nacional de salarios y la aprobación del reajuste del salario mínimo a nivel nacional con periodicidad anual. Su principal función es la elaboración de un estudio que permita la aprobación por consenso entre empleadores y trabajadores de un ajuste anual del salario mínimo a nivel nacional en el seno de la Comisión Nacional de Salario Mínimo. Se han establecido salarios mínimos

diferenciados para ocho categorías ocupacionales por tamaño de empresa (de 1 a 15 trabajadores y de 16 a más); en caso de no existir consenso hasta el mes de abril de cada año el Presidente de la República promulga un incremento de los mismos.

En Tegucigalpa la DGS está conformada por un Director, un Sub Director y la Unidad de Estudios Económicos. Parte de su personal ha sido trasladado a otras dependencias de la STSS, de modo que sólo cuenta con 2 economistas, 1 planificador (auxiliar de estadística), 6 inspectores (aunque se les denomina “investigadores”) y un encuestador. De acuerdo a esta Ley realizan las encuestas de establecimientos y las inspecciones sobre el cumplimiento de los salarios mínimos. Estas encuestas sirven para preparar el estudio económico que será utilizado para la aprobación anual del reajuste de éstos, para lo cual solicitan en las empresas información sobre planillas, remuneraciones y estados financieros, entre otros documentos. Las empresas están obligadas a presentar la información al inspector o investigador, pero si no la tienen disponible se les cita para que se apersonen a la DGS a presentarla.

Al igual que en las Direcciones anteriores, las inspecciones pueden ser por denuncia o de oficio. De la misma forma, el problema principal es el transporte para movilizarse hacia las empresas, lo que origina que los inspectores deban asumir el costo del transporte. Además que no cuentan con un espacio físico para los inspectores (investigadores), quienes deben compartir una oficina en la que también realizan las comparecencias de las empresas, las conciliaciones para que se comprometan al pago, y atienden las consultas que formulan los trabajadores y empresas sobre salario mínimo, incluso por teléfono con el único teléfono con que cuenta la DGS. En consecuencia, carecen de privacidad en la atención del público. Los investigadores realizan conciliaciones en las oficinas de la STSS o en los locales de las empresas al momento de las verificaciones.

Además, es pertinente señalar que la Dirección General de Empleo realiza la verificación del porcentaje de remuneraciones y del número de trabajadores nacionales para autorizar la contratación de personal extranjero. Esta verificación se realiza en la empresa a través de la visita de un servidor de la DGE, que se conoce como inspección pero que en la práctica no sigue un procedimiento de inspección sino que constituye parte de un trámite de aprobación de la contratación.

6.2.4. Notificación de accidentes de trabajo

En cuanto a la notificación de accidentes de trabajo, la legislación contiene una doble regulación: de la Dirección General de Previsión Social y del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

El artículo 6 del Decreto Legislativo N°39 establece que el patrono está obligado a dar aviso de los accidentes ocurridos al Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacional o a sus representantes y al Juzgado de Letras dentro de las primeras 24 horas y proporcionará datos para fijar la causa de cada accidente.

Por su parte, el artículo 98 del Reglamento de la Ley del Instituto Hondureño de la Seguridad Social, establece que todo accidente de trabajo debe ser informado al Instituto por el empleador o su representante, dentro de un plazo máximo de 24 horas, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado. El aviso debe ser dado por el empleador, o por el trabajador, sujeto a verificación por el Instituto. Además, el empleador deberá registrar los accidentes y los incidentes.

En la práctica esta obligación se cumple por algunas empresas, pero no existe un registro que permita hacer un seguimiento y sobre todo adoptar decisiones con alcance

nacional, siendo necesario unificar un registro y la obligación de notificación de accidentes de trabajo.

No se encuentra prevista la intervención de la Inspección del Trabajo en el caso de investigación de accidentes de trabajo. La investigación debería realizarse por la Dirección General de Previsión Social o por el Instituto Hondureño de Seguridad Social pero no se realiza de modo permanente y regular sino de modo excepcional en caso de alguna denuncia o a alguna actuación de oficio, pero no como seguimiento de la obligación de notificación de accidentes de trabajo. No se encuentra previsto un protocolo o intervención en caso de accidentes de trabajo.

No existe seguimiento ni utilización de un registro de accidentes de trabajo y tanto la DGPS como en IHSS pueden recibir, pero no se controla la obligación de notificar los accidentes de trabajo. Tampoco se tiene un seguimiento de los riesgos profesionales en las empresas, ni de concordancia entre el registro de accidentes de trabajo dentro de un sistema de protección por riesgos profesionales.

6.2.5. La visita de inspección

La visita de inspección en la Inspección General de Trabajo

El inspector de trabajo de la IGT en Tegucigalpa recibe los casos que debe atender durante el día por asignación directa de un supervisor una vez que éstos hacen una programación de las visitas que deben practicarse. Acude al centro de trabajo en compañía del reclamante, se identifica con su foto check y explica verbalmente el motivo de su visita. Si no se le atiende por alguna razón que parece justificada el mismo Inspector deja una citación a la Empresa para que concurra al local de la Secretaría. No elabora ningún acta, aunque en forma interna puede elaborar un informe.

En caso de obstrucción el inspector redacta un informe dirigido al Inspector General de Inspección y se procede a imponer la máxima multa prevista en el artículo 625° del Código del Trabajo vigente que establece multas de 50 hasta 5,000 Lempiras (equivalente a US\$ 2.70 a US \$ 277 al tipo de cambio de 19 Lempiras por Dólar), al igual que para los casos de desobediencia a las disposiciones impartidas por los inspectores de trabajo, la agresión física o moral y por violación del Código del Trabajo. La base legal de la aplicación de multa se encuentra en el artículo 625° del Código de Trabajo, en virtud del cual la *“desobediencia a las disposiciones dadas por los inspectores dentro del límite de sus atribuciones legales o reglamentarias, así como el hecho de impedirles que cumplan con los deberes propios de su cargo o las dificultades que se les cree en el ejercicio de sus funciones, se penarán con multa de 50.00 a 5000 Lempiras. En caso de reincidencia específica, se impondrá forzosamente el 50% de recargo ...”* En la práctica administrativa, este artículo se aplica separando las infracciones por materia no cumplida, de modo que si se encuentra una violación por vacaciones y otra por pago de salarios se imponen dos multas, aunque esa violación afecte a varios trabajadores o a la totalidad.

A diferencia del Código de Trabajo, en el caso de trabajo infantil, el Código de la Niñez y de la Adolescencia (Decreto del Congreso N° 73-96) y concretamente el Reglamento de Trabajo Infantil de Honduras aprobado por Acuerdo Ejecutivo N° STSS-211-01 del 10 de octubre de 2001, establece que la Inspección del Trabajo Infantil, dependiente de la Inspección General de Trabajo, sancionará la infracción de esas disposiciones con multas que van desde L 5,000 a L 25,000.

El inspector de trabajo se encuentra facultado para interrogar por separado a otros trabajadores del centro de trabajo con el objeto de constatar el cumplimiento de las

disposiciones legales, o, si se tratase de un despido. En este caso, una vez constatado el despido la Dirección General de Trabajo continúa el trámite a través de conciliaciones individuales. La inspección tiene el carácter de prueba instrumental del despido verbal.

En las inspecciones programadas se interroga a todos los trabajadores y se practica la inspección con la ayuda de una guía de verificación (*check list*) previamente elaborada por la Inspección General de Trabajo. En este caso las actas se elaboran por medio de un equipo de inspectores encargado en el local de la Secretaría y es firmada por un Inspector de Trabajo y por un Supervisor. Fuimos informados que por problemas logísticos no se pueden realizar muchas inspecciones programadas, haciéndose énfasis en las inspecciones especiales.

La inspección del trabajo atiende también solicitudes de carácter anónimo, en cuyo caso se acude al centro de trabajo simulando la realización de una visita programada o completa, pero se hace énfasis en el reclamo del trabajador cuya identidad desea mantenerla en el anonimato.

Los inspectores de trabajo no realizan labores de conciliación en la sede central de Tegucigalpa, San Pedro de Sula y Choluteca, pero en las demás Oficinas Regionales los inspectores de trabajo además de realizar visitas de inspección efectúan otras funciones encomendadas a la Secretaría de Trabajo, entre ellas la de conciliación.

En el ámbito de la agricultura la inspección es muy incipiente y se realiza en forma muy esporádica sólo en caso de campañas especiales, pero no en forma permanente o sistemática. Las Oficinas Regionales no tienen computadores para el trabajo de oficina, ni cuentan con vehículos para el transporte de los inspectores de trabajo. Sólo hay tres vehículos asignados a la inspección a nivel nacional, uno en Tegucigalpa, otro en San Pedro de Sula y otro en Choluteca y Valle. Es de hacer notar que Honduras no ha ratificado el Convenio 129, sobre inspección de trabajo en la agricultura.

Las Oficinas de la inspección del trabajo en Tegucigalpa tienen limitaciones de espacio físico y de mobiliario. No existe una sala privada de audiencias donde se pueda tratar un caso con reserva o por lo menos sin ruido de ambiente, pues éstas deben practicarse a vista del público en una sala común con que cuentan los inspectores para trabajar sus informes y realizar otras tareas administrativas. Si se la compara con otras oficinas de la Secretaría, las de la inspección están menos equipadas y cuentan con ambientes de trabajo que deben ser mejor habilitados. La Secretaría no cuenta con presupuesto para dotar a los inspectores de ejemplares del Código de Trabajo y de la legislación complementaria que se va emitiendo.

La visita de inspección para la supervisión del salario mínimo

En el caso de las inspecciones efectuadas por la Dirección General de Salarios el inspector - investigador se presenta en la empresa sólo con su carné de identificación. En general, no tienen problemas de ingreso y luego de explicar el propósito de la visita, llenan los datos de un formato de acta de inspección que comprende datos de autorización de planillas y horarios. Entrevista a los trabajadores y completa un acta a manuscrito en la que constan los datos de las entrevistas y verificaciones. Si hay infracción se propone un acuerdo de pago y sólo se hacen reinspecciones si hay estos acuerdos. Si se constata infracción y no se llega a un acuerdo, la DGS cita a la empresa a fin de que corrijan el incumplimiento y arriben a un acuerdo. Si no hay acuerdo pasa a la Oficina Legal para un dictamen que recomienda el traslado del expediente al Procurador General de Trabajo para el inicio de una acción judicial de pago de salarios mínimos.

Las inspecciones (investigaciones) de salarios son fundamentalmente urbanas y no comprenden el área rural a pesar de que la economía tiene un 49% de actividad rural. La

razón fundamental es la ausencia de facilidades de transporte y de investigadores en las regiones. Cuando los investigadores encuentran otro tipo de infracciones comunican a la IGT estos hechos para que se disponga la realización de inspecciones por la IGT.

En algunos casos han recibido cursos de capacitación con otros inspectores de trabajo e higiene y seguridad ocupacional, pero no existe una programación institucional. Los cursos, seminarios y talleres se imparten por decisión de cada Dirección, especialmente con apoyo de la cooperación técnica internacional.

Las inspecciones en las regiones

Se emite una orden de inspección que es firmada por el inspector, quien va acompañado con el trabajador reclamante. La identificación se realiza por lo general con carnés deteriorados, lo cual no permite una adecuada identificación del inspector.

Una vez que se notifica el acta de infracción laboral, si el empleador no formula ningún descargo pasa a reinspección para verificación. Si se cumple se archiva. Si subsiste el incumplimiento pasa a Tegucigalpa para la imposición de la sanción que es de un monto mínimo. Los inspectores no verifican el cumplimiento de la multa ni de la observación de infracción laboral sino que proceden a su archivo. Se depende exclusivamente de la Inspección General de Trabajo en Tegucigalpa para la imposición de la sanción o continuación del expediente luego de la inspección y descargo del empleador.

Las obstrucciones en las inspecciones de higiene y seguridad ocupacional, se establecen luego de tres visitas, e incluso se espera un tiempo para la segunda y tercera visita de modo que la empresa pueda atenderlos, evitando la multa y el envío a Tegucigalpa que origina retraso en el trámite del expediente y falta de efectividad en la inspección. Igual se realiza en el caso de la infracción a efectos de obtener el cumplimiento.

6.3. Registro de empresas

No se cuenta con una base de datos o registro de empresas para la programación de las inspecciones, ni tampoco utilizan ni tienen convenio con el Instituto Hondureño de Seguridad Social ni con la administración tributaria, con el objeto de contar con la información básica de empresas o centros de trabajo sujetos a inspección. Refirieron que en el caso de los Departamentos de Choluteca y Valle, cuando realizaron un operativo en esa zona, tuvieron que solicitar una relación de las empresas a la Cámara de Comercio. Existe un registro de las inspecciones realizadas que está funcionando en Tegucigalpa, San Pedro Sula y algunas otras regiones, que permite tener un registro de las inspecciones y de las empresas visitadas en cada expediente, pero no se encuentran conectados y la Inspección General del Trabajo no cuenta con esta información. Este registro de inspecciones sólo se aplica para la Inspección General de Trabajo, mas no para las inspecciones de previsión social o de salarios, las cuales no tienen un registro informático.

6.4. Multas y procedimiento sancionador

En el caso de las inspecciones programadas de la IGT, luego de practicada la visita en la que se recauda información y documentación, el inspector, con el visado de un supervisor y el supervisor de “control de calidad” elaboran un Acta de Inspección que es informada a la Secretaría Administrativa de la Inspección. Luego de su registro es notificada al empleador por el propio inspector de acuerdo al Código de Trabajo.

El empleador puede presentar sus descargos en tres días, pudiendo solicitar se abra a prueba el proceso durante diez días, el mismo que se inicia cuando se emite el auto de apertura a prueba por parte de la Inspección General del Trabajo. La sustanciación y trámite del expediente es asumido por la Secretaría Administrativa la que recibe los recursos y rubrica todas las actuaciones del procedimiento a partir de la notificación del Acta de Inspección. En el caso de la Dirección General de Salarios, la multa es impuesta por el Director General con el informe previo de la Dirección Legal. No obstante, se informó que no se han impuesto multas en el curso del año 2008.

En las inspecciones de higiene y seguridad ocupacional el levantamiento de la infracción está sujeto al plazo que otorga el inspector. En el caso de estas inspecciones, el Decreto Ejecutivo N° 49-84 establece que los inspectores harán constar en “Acta de Inspección” que al efecto se levante, las condiciones y prácticas peligrosas, inseguras o antihigiénicas que encuentren en las empresas visitadas. Se requerirá a las empresas infractoras para que corrijan las infracciones encontradas por el inspector actuante quien a su criterio, señalará a la empresa o al patrono el plazo o los plazos correspondientes para corregir las infracciones detectadas (artículos 5 y 6). Posteriormente se realiza una “reinspección”, para que el inspector deje constancia si el patrono ha corregido o no las infracciones anotadas en el acta de inspección.

Realizadas la inspección y reinspección, la Dirección General de Previsión Social dicta resolución imponiendo sanción al patrono infractor de conformidad con el Decreto Legislativo N° 39. Estas multas son diferentes a las que impone la Inspección General del Trabajo.

La resolución de imposición de sanción se notifica al patrono por conducto de un inspector de higiene y seguridad, quien levanta la correspondiente “Acta de Notificación de Sanción” (artículo 8°). El procedimiento en ambas inspecciones tiene rasgos comunes y se sujetan a la inspección y reinspección.

Tanto en las inspecciones de trabajo como en las de higiene y seguridad ocupacional, corresponde al Despacho Ministerial conocer en segunda instancia el procedimiento de multa. La Secretaría General tramita el expediente, admite el recurso, recibe los descargos, incluso la apertura a prueba, espera el plazo legal y luego remite el expediente a la Unidad de Servicios Legales para el dictamen y proyecto de resolución confirmatoria o revocatoria del recurso de apelación. Así lo establece el artículo 72° de la Ley General de Procedimiento Administrativo, advirtiéndose que si no se cumplen los trámites formales se incurre en causal de nulidad administrativa. Según la Ley General de Procedimiento Administrativo, en segunda instancia, las notificaciones deben efectuarse personalmente acercándose el representante del empleador a la Secretaría; si no se apersona las notificaciones se realizan por tablón. En este sentido, todo procedimiento de inspección laboral puede llegar a conocimiento del Despacho Ministerial, a través del recurso de apelación.

La ejecución de la resolución de imposición de sanción en la Inspección de Trabajo y en la Inspección de Higiene y Seguridad, se da seguimiento a la remisión del expediente para la Procuraduría Pública a fin de que se proceda al cobro de la multa pero no se da seguimiento al trámite del expediente en lo que respecta al cumplimiento de la infracción laboral, sino sólo en lo atinente a la multa.

En el caso de las inspecciones de supervisión del salario mínimo, la multa es de 100 a 1000 Lempiras por la violación del pago del salario mínimo, que es impuesta por la Dirección (Artículo 39 de la Ley del Salario Mínimo). No hay un procedimiento establecido para las verificaciones, salvo la atribución de los inspectores para solicitar información y la responsabilidad de los empleadores de brindar facilidades y entregar

información. Se aplica el artículo 9 de la Ley de Salarios Mínimos, según el cual, para imponer multas, el Director mandará oír al infractor dentro de tres días, y según lo que exprese, mandará abrir el caso a prueba por 10 días. Luego el Director emitirá el fallo correspondiente. Como se mencionó líneas arriba, los verificadores citan a las empresas para obtener sus compromisos de cumplimiento de salario mínimo.

En el caso de las inspecciones del Instituto Hondureño de Seguridad Social, especialmente en la parte de inspecciones para comprobación de la afiliación y el pago de los aportes, se sigue el procedimiento y las multas previstas en la Ley del Seguro Social y sus normas reglamentarias, así como por la Ley de Procedimiento Administrativo. No es de aplicación ni el Código de Trabajo ni las leyes de previsión social. En el caso de las inspecciones por riesgos profesionales se practican pocas inspecciones pero no culminan en una sanción pues se dirigen a la prevención dejando la sanción a la STSS.

6.5. Carrera, selección, contratación y formación

Para la contratación de funcionarios y servidores públicos es de aplicación la Ley de Servicio Civil, aprobada por Decreto N° 126, de 13 de noviembre de 1967 y sus reformas por Decretos N° 150-88, N° 137-89 y 235-89, 198-93 y 99-97. El proceso de contratación y reclutamiento se inicia a solicitud de la Oficina de Personal de la STSS, que envía el currículum de una persona en concreto con su evaluación y visto bueno del Titular de la Secretaría para que se realice una acción de personal por parte de la Dirección del Servicio Civil. La Dirección de Servicio Civil hace la evaluación curricular y envía una comunicación aprobando la solicitud, lo que permite la contratación directa por parte de la STSS. Según el Manual de Clasificación de Puestos y Cargos se exige formación secundaria para la contratación como inspector de trabajo o supervisor y se distingue entre Inspector I, II y III. Existe un proyecto de descripción de nuevos puestos (año 2005), pero que no ha sido aprobado. La Inspección General de Trabajo no interviene en el proceso de selección de inspectores en el momento de su contratación, que se realiza directamente por la Dirección del Servicio Civil dependiente del Ministerio de la Presidencia y la Oficina de Recursos Humanos de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que propone la contratación de una persona en particular. Igual trámite se realiza para la contratación de inspectores de higiene y seguridad ocupacional. En el caso de los verificadores de salarios no se les contrata como inspectores sino como verificadores.

El régimen de contratación es dual: (i) a través de la Ley de Servicio Civil con carácter de permanencia; y, (ii) por contratos temporales, con menores derechos. Actualmente en la STSS hay 509 funcionarios permanentes y aproximadamente 40 empleados temporales. Los contratados no tienen derecho a prestaciones laborales. Tienen derecho al cobro del catorceavo sueldo, aguinaldo, pero no tienen derecho a prestaciones de cese.

En total son 118 inspectores considerando a la Inspectoría General de Trabajo y la Dirección General de Previsión Social, contratados y nombrados de la siguiente manera:

- o (1) por contrato temporal;
- o 91 nombrados como inspectores de trabajo, que realizan labores en la Inspección General de Trabajo aunque 2 no ejercen funciones de inspección: uno (1) como Oficial de Migración Laboral en la Dirección de Empleo y otro como asistente de la Dirección General de Trabajo, por lo que en total son 89; y,

-
- o 26 nombrados como inspectores de trabajo en la Dirección General de Previsión Social: 4 en trabajo infantil y 22 inspectores en Seguridad y Salud Ocupacional.

La contratación de inspectores bajo el régimen del servicio civil se realiza mediante las siguientes escalas: Inspector I, Inspector II e Inspector III; no obstante, esta clasificación, que tiene antigua data, no tiene ningún efecto práctico, pues ni la remuneración ni la jerarquía se establecen en función de esta clasificación. La figura del supervisor de inspección parece coincidir con la asignación del Inspector III, pero en la práctica no hay una distinción.

La remuneración del personal se sujeta a una estructura de clasificación salarial establecida por la Dirección General de Servicio Civil que distingue entre diferentes niveles: Directivo, Ejecutivo Técnico Administrativo y Apoyo Administrativo, cada uno con diferentes escalas internas. De ordinario un inspector recién contratado es clasificado como Técnico Administrativo, en el nivel VII con una asignación salarial base de 6,900 Lempiras, sobre el cual se aplican bonos de antigüedad y complementos.

El monto de la retribución privilegia el aspecto presupuestal, de modo que si queda una plaza libre el nuevo contratado puede percibir el monto total que ha venido percibiendo el saliente, a pesar que a éste se le pagaban quinquenios y bonos. Esta práctica ha ocasionado que inspectores nuevos perciban mayor salario que otros con mayor antigüedad.

No hay evaluación de los inspectores, ni del personal. El régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil es aplicable, de modo que ante una falta debe realizarse una audiencia de descargo para analizar la situación de falta a efectos de determinar la sanción que depende del grado de la falta.

Para efectos de la capacitación se hace una relación de necesidades para elaborar una propuesta de cursos, actualizaciones y pasantías que debe ser revisada por cada Dirección, en este caso, la Inspectoría General del Trabajo y la Dirección General de Previsión Social. La capacitación, formación y pasantías no se coordinan con recursos humanos, ni se sistematizan.

En cuanto a las reglas éticas existe un Reglamento Interno de la Secretaría de Trabajo aplicable a todos los servidores y funcionarios de la Secretaría, pero no una regla precisa para el inspector de Trabajo o de higiene y seguridad ocupacional.

Sobre el ascenso y promoción interna en el área de inspección no existe una distinción de grados entre el personal, y por tanto, no existe promoción interna o ascenso entre los inspectores. La asignación como supervisor es interna pero no refleja un cambio en la categoría ni en la remuneración.

6.6. Actores sociales y la inspección

La representación de los empleadores expresa que reciben varias inspecciones y que no existe una coordinación para su realización. Pueden recibir una de trabajo, otra de previsión social, del seguro social en una misma semana, originando una excesiva disposición de tiempo. Así mismo expresaron que tienen conocimiento de un proyecto de ley orgánica de la STSS que determinaría su organización y competencias pero que no ha tenido trámite ni se ha revisado. En este contexto, puede analizarse la aplicación de las sanciones y el monto de las multas. Como sector empresarial reconocen la importancia del cumplimiento de la legislación laboral.

En el caso de los trabajadores, expresaron su interés en un fortalecimiento y sobre todo en una mejora de la efectividad. Señalan que hay problemas con empresas especialmente en la maquila y que deben revisarse las condiciones de trabajo y de protección social en este rubro en el que se producen accidentes que no son atendidos. Refieren que los inspectores no tienen autoridad para ingresar a los establecimientos, pues reciben negativas de los empleadores a permitirles el ingreso y la multa es mínima. Un caso que es sensible es la notificación a las empresas de la constitución de sindicatos, en los que la notificación la realiza el inspector de trabajo, pero refieren que hay casos en los que el inspector podría brindar información sobre la realización de la notificación y de la nómina de los trabajadores comprendidos, los cuales son despedidos sin llegar a formarse el sindicato. Consideran que deben adoptarse normas éticas para los inspectores y medidas para evitar los casos de corrupción y la cercanía a los grupos de poder. Además, señalan que la Secretaría debe informar a los trabajadores sobre el procedimiento de inspección y los trámites en sus oficinas para facilitar y mejorar la atención.

7. Conclusiones

7.1. Estructura y composición

El servicio de inspección vigente no constituye un sistema homogéneo y unificado, pues se encuentra fragmentado en tres Direcciones Generales: a) la Inspección General del Trabajo para el cumplimiento de las normas socio laborales; b) la Dirección General de Previsión Social, para la supervisión del cumplimiento de normas de higiene y seguridad ocupacional; y, c) la Dirección General de Salarios para el caso específico de la verificación del cumplimiento del salario mínimo. Estas tres direcciones actúan de modo independiente, sin estructuras de coordinación y sin canales de comunicación e información entre ellas. Esta situación reduce la efectividad del sistema de inspección, pues no se consolidan las actividades, originando la reiteración de las inspecciones en un mismo centro de trabajo, así como la falta de utilización de la información común obtenida de otras acciones inspectoras. El impacto de la inspección es mucho menor que el que crearía una acción coordinada, aparte de provocar distorsiones en la posible prevención y en el proceso sancionador.

En la parte administrativa, cada una de estas Direcciones tiene su propio personal y se organiza de manera diferente en función de sus propios requerimientos y programación. Tampoco existe una base de datos conjunta para la actuación de las distintas Direcciones. Esto provoca reiteración de funciones de administración y maximiza los costos de gestión de personal. Incluso en el caso de las inspecciones de trabajo infantil, los inspectores forman parte de DGPS, pero de acuerdo con el Reglamento sobre Trabajo Infantil de Honduras, es dependiente de la Inspectoría General de Trabajo, generando una distinción entre las funciones normativas y de asesoría a cargo de la DGPS de las funciones de verificación y control a cargo de la IGT, lo que requiere de una permanente coordinación de medidas y acciones.

Este fraccionamiento del servicio de inspección es más grave aún si se advierte que las citadas Direcciones Generales no tienen dependencia funcional con las Oficinas Regionales, sino con el Vice Ministerio de Trabajo y con el Despacho Ministerial, para casos fundamentalmente referidos a la apelación de sanciones impuestas en primera instancia por las citadas Oficinas Regionales. Por esta razón, ninguna de las Direcciones Generales en cuestión emite directrices o instructivos especializados de alcance nacional, denotándose una ausencia de autoridad central nacional en materia de inspección del trabajo. Ello genera dificultades en cuanto al seguimiento y aplicación de una política

nacional en materia de supervisión de la aplicación de la legislación nacional, así como en la planificación de sus actividades con alcance nacional.

Las Direcciones Generales no realizan una coordinación general ni dirigen las acciones a nivel nacional en conjunto con las Direcciones Regionales. Es necesario una coordinación institucional, y la realización de funciones de organización y dirección técnica a nivel nacional por parte de las Direcciones Generales, incluidas la Inspección general del Trabajo, la Dirección General de Previsión Social y la Dirección General de Salarios. Este excesivo fraccionamiento, tanto orgánico como territorial, atenta contra una concepción moderna de la inspección del trabajo basada en los principios de integración y polivalencia.

No existe una coordinación ni establecimiento de políticas y acciones comunes con el Instituto Hondureño de Seguridad Social, tanto en los registros, en la integración de políticas de seguridad y previsión social como en la programación de inspecciones y capacitación conjunta. Se realizan inspecciones conjuntas que contribuyen a la comprobación y verificación de las normas legales, pero son parciales y no tiene una cobertura a nivel nacional.

La información sobre accidentes de trabajo se recoge como consecuencia de las denuncias de interesados o por información recibida de los empleadores o de información pública, pero no existe un seguimiento ni información o registros sobre el cumplimiento de esta obligación de información patronal, tanto en las funciones de la Dirección General de Previsión Social como en cuanto al Instituto Hondureño de Seguridad Social. Por otro lado, tampoco existe una verificación de la obligación de notificación de los accidentes de trabajo y la elaboración de un registro de notificaciones. Así mismo, para efectos de las investigaciones se debería establecer la competencia concreta del IHSS y de la STSS y especialmente culminar con un resultado.

No se realiza una función asesora a través de la inspección del trabajo, o de advertencias previas al empleador, a fin de tomar medidas que alienten el cumplimiento antes que seguir procedimientos de sanción en todos los casos. Debe compatibilizarse la función asesora a través de la actuación de asesoramiento técnico, en forma complementaria a la actuación de investigación y posterior sanción.

En las regiones se concentran actividades excesivas que desnaturalizan la función inspectora, lo que impide cumplir con la labor encomendada y debilita la acción de la administración de trabajo.

El procedimiento de inspección tiene una duración excesiva y consolida una serie de trámites internos junto con la necesaria intervención de la Dirección Legal tanto en primera como en segunda instancia, con intervención de la Secretaría Administrativa y de la Secretaría General que extienden innecesariamente el procedimiento. De acuerdo a la Ley de Procedimientos Administrativos, no es posible la imposición de una sanción sin la expedición de un dictamen legal emitido por la Dirección Legal, que se ha tornado en un trámite repetitivo y carente de necesidad, al que debería recurrirse sólo en casos de duda sobre la aplicación de la sanción.

Además, el procedimiento está fundamentalmente centrado en el pago de la multa impuesta sin hacer énfasis en el cumplimiento de la legislación violada o trasgredida. Una vez impuesta una multa por infracción de alguna disposición laboral, no es usual que se programe una reinspección para constatar el cumplimiento de la legislación. La actividad administrativa se centra en el cobro de la multa, a pesar que éstas carecen de efecto disuasorio. En efecto, el monto máximo de la multa, para las violaciones a disposiciones en materia de trabajo, según el artículo 625° del Código del Trabajo vigente que establece

multas de hasta L. 5,000 (equivalente a US\$ 277 al tipo de cambio de 19 Lempiras por Dólar), lo que la mayoría de las veces resulta más conveniente pagar que cumplir con la obligación legal.

No obstante, este tema es todavía más complejo en la medida que en el sistema sancionador existe un tratamiento diferenciado entre las multas por violación a normas de trabajo, normas sobre trabajo infantil y las establecidas por violación de normas de seguridad y salud en el trabajo, que no parece congruente con el principio de razonabilidad y el de proporcionalidad, en la medida que el monto máximo de multas de esta última materia equivale tan sólo al 10% de la establecida para las normas de trabajo. En efecto, el artículo 4 del Decreto N° 39 del Congreso Nacional, de 18 de mayo de 1982, establece una multa máxima de L. 500 (equivalente a US \$ 26) por la violación o trasgresión de normas de higiene ocupacional, e incluso por obstaculización de la inspección. Esto es así a pesar que puede verse afectada la seguridad, la salud y hasta la vida del trabajador.

A pesar de la falta de carácter disuasivo de las multas, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social está imposibilitada de aplicar recursos legales para obligar al empleador al pago de las mismas, debiéndose tener que recurrir a un procedimiento ejecutivo a cargo de la Fiscalía, que finalmente cobra el Ministerio de Hacienda, sin que la Secretaría sea informada del destino de los trámites. Los demás Ministerios recuperan hasta un 70% del importe de las multas impuestas, mientras que ello no ocurre con la STSS. Esta ausencia de apremios legales y la necesidad de que el expediente pase de la Secretaría a la Fiscalía y luego al Ministerio de Hacienda, alargan el procedimiento y reflejan una falta de efectividad de la inspección del trabajo, la misma que verifica la infracción e impone la multa, pero no garantiza el cumplimiento.

Existen serias dificultades para el acceso a recursos materiales necesarios en la inspección del trabajo, entre las que debe destacarse la insuficiencia de vehículos para asegurar el transporte de los inspectores de trabajo que requieren para desplazarse a los centros de trabajo que les son asignados. Esta insuficiencia no está compensada con un bono por movilidad a favor del inspector, por lo que en la práctica la mayoría de las inspecciones sólo son factibles de ser realizadas en la medida que el propio trabajador financie el costo del desplazamiento en taxi o movilidad pública, lo que restringe el acceso de los trabajadores de escasos recursos a la acción administrativa de la inspección. Este costo que deben asumir los trabajadores reclamantes se ha convertido en un desaliento para recurrir a la inspección del trabajo.

La situación de falta de recursos se hace más notoria en las oficinas regionales, por lo que no se garantiza un desplazamiento diario de los inspectores. De otro lado, no existen recursos suficientes para proveerse instrumentos de medición y artículos de seguridad y protección personal para el desarrollo de las inspecciones en seguridad y salud en el trabajo. Los inspectores de esta área carecen, por ejemplo, de un casco para inspeccionar fábricas y obras de construcción, y además, los instrumentos de medición existentes no se encuentran operativos por falta de calibración.

Los programas informáticos para el seguimiento de las inspecciones, solo tienen aplicación en Tegucigalpa y en algunas oficinas regionales, pero no tiene aplicación general y resulta difícil su extensión y aplicación a nivel nacional en todas las regiones. No se aplican ni son conocidos en las inspecciones de la Dirección General de Previsión Social ni para la Dirección General de Salarios a pesar de que pueden ser adaptados por tratarse de una inspección. Es necesario su interconexión de modo que los datos y expedientes puedan ser conocidos desde la Inspección General de Trabajo en Tegucigalpa a nivel nacional y que estos registros puedan ser objeto de análisis y de aprovechamiento para la programación de inspecciones y actuaciones a nivel nacional. Los registros de la

STSS no están coordinados ni descentralizados y no sirven adecuadamente para el ejercicio de las tareas de inspección.

7.2. Carrera administrativa

No existe el sometimiento a un concurso para la provisión de vacantes de inspectores de trabajo, sino que el proceso de contratación y reclutamiento se efectúa con base en el currículum que presentan los candidatos que logran enterarse de una vacante. No está establecido tampoco un sistema objetivo de valuación de los mismos basándose en criterios y puntajes fijados previamente.

Los puestos por cada región son cubiertos por decisión de Tegucigalpa y por propuesta de la STSS. No se encuentra previsto la movilidad entre las regiones. Cuando se trata de una actividad en otro departamento, los inspectores de trabajo de Tegucigalpa deben desplazarse para hacer ellos mismos sus inspecciones o para realizar inspecciones conjuntas con las regiones.

Los salarios que perciben los inspectores equivalen a lo recibido por su predecesor, sin que se aplique diferenciación salarial sobre la base de un escalafón de jerarquías pues a pesar de existir (Inspector I, II y III), resultan absolutamente formales y sin trascendencia alguna, pues no están relacionadas con la antigüedad, méritos o calificaciones, por lo que no existe una carrera administrativa para los inspectores de trabajo, ni atribución de destino o promoción interna para una transferencia geográfica. La diferencia salarial entre los inspectores es arbitraria y no es congruente con las diferencias objetivas de antigüedad y preparación para el cargo, sino en lo presupuestado para el puesto para el inspector que deja una vacante. No existen tampoco incentivos que permitan un mayor ingreso salarial de los inspectores, basándose en el reconocimiento del desempeño de cada inspector. No está previsto una evaluación periódica de los inspectores de trabajo con base a parámetros o criterios preestablecidos que puedan conducir a un ascenso en sus carreras.

La capacitación no responde a un programa determinado ni a planes de naturaleza permanente, sino que ésta es limitada y sujeta a la decisión de la institución y a la cooperación técnica internacional de acuerdo a sus recursos y en su área de competencia. No existe formación específica en función de las necesidades reales que se detecten en el accionar diario de los inspectores. La formación existente es episódica y espontánea.

El inspector de trabajo no goza de un prestigio y reconocimiento públicos acorde con su condición de funcionario público y con las atribuciones de que goza. No se garantiza el ingreso y trato adecuado a los inspectores a los centros de trabajo a quienes se les hace esperar, programar una nueva visita e incluso no se les permite la entrada por parte de los vigilantes de seguridad. A pesar de ello, el monto máximo para casos de obstrucción de la labor inspectora está sancionada en forma que no resulta disuasoria (de US\$2.70 a US\$277.00).

En general, empleadores y trabajadores consideran que el procedimiento es largo y que requiere de mayor efectividad. En el caso de las organizaciones sindicales consideran que los inspectores deben tener mayores garantías y seguridad de ingreso a los centros de trabajo a fin de realizar sus diligencias de inspección y notificar la constitución de organizaciones sindicales aunque ello genera dificultades respecto de la reserva de la información que puede ser conocida por el empleador antes de la notificación.

8. Recomendaciones generales

8.1. Estructura y composición

- o Se recomienda la integración de las unidades de inspección en un solo sistema especializado y polivalente, bajo el mando de una autoridad central de ámbito nacional, encargada de la formulación y aplicación de una política nacional en materia de inspección. En tal sentido, debería integrarse en la Inspección General de Trabajo a los inspectores de seguridad e higiene en el trabajo y de trabajo infantil de la Dirección General de Previsión Social y a los investigadores de la Dirección General de Salarios, con las funciones que le son propias a los inspectores de trabajo. Esta integración comprende exclusivamente la función de inspección pero no otras funciones propias de la Dirección General de Previsión Social y de la Dirección General de Salarios. Esta unificación debe originar una mejor utilización de los recursos y una mejora sustancial en la organización y coordinación de acciones e incluso de utilización de registros.
- o La integración requiere efectuar un intenso proceso de capacitación interna de los inspectores de trabajo, de seguridad y salud en el trabajo y de salarios, con el objeto de unificar a los inspectores en un solo cuerpo capaz de asumir las funciones de todas las dependencias que ahora se realizan en forma separada, sin perjuicio de respetar el principio de especialidad en el caso de seguridad y salud en el trabajo.
- o Así mismo, debe modificarse el procedimiento con el objeto de contar con un procedimiento de inspección único para las inspecciones de trabajo de seguridad y salud en el trabajo y supervisión de salarios, incluyendo los requerimientos especiales de la seguridad y salud en el trabajo. En este proceso resulta fundamental la capacitación de todos los inspectores en esta última materia, sin incluir los aspectos de alta especialización.
- o Con el objeto de evitar el fraccionamiento producido por la falta de dependencia funcional de las Oficinas Regionales con la Inspección General de Trabajo, así como con las demás Direcciones Generales, se sugiere proceder a un agrupamiento de Departamentos en los que se divide políticamente el país en un número determinado de Regiones al mando de Directores Regionales que coordinen funcionalmente con la IGT los temas relativos a la inspección del trabajo, así como una racionalización de los recursos administrativos de apoyo.
- o La IGT debería actuar ratificando su carácter de autoridad central de ámbito nacional ejerciendo supervisión técnica en regiones y no sólo en Tegucigalpa.
- o Es necesario hacer una revisión y evaluación a nivel nacional de todos los puestos y funciones de inspección para que los inspectores sólo realicen funciones de inspección. Es más, en el caso de las regiones en las que los inspectores desempeñan varias funciones como las de conciliación, cálculo, asesoría, es necesario asignar inspectores exclusivamente para realizar las inspecciones y a otros funcionarios para realizar las otras funciones generando una nueva asignación del trabajo.

-
- o Debería aprovecharse la información de seguimiento de inspecciones permitiendo su utilización a nivel nacional y revisando sus resultados. En Tegucigalpa y en la regiones en las que tiene aplicación es necesario conocer sus resultados en forma pública e interna en la STSS.
 - o Asimismo, debe aprovecharse el intercambio de información sobre las empresas que pueda tener el Instituto Hondureño de Seguridad Social. Además de tener la información sobre la situación de las empresas, este registro podría almacenar el historial de infracciones de cada empresa de manera que los inspectores de trabajo conozcan los antecedentes del centro de trabajo que van a supervisar.
 - o En materia de recursos informáticos, además del Registro de Empresas, debería crearse una red de coordinación de registros y de inspectores a nivel nacional con fines de transferencia de información y conocimientos, base de datos homogéneas y materiales de capacitación.
 - o Los programas de seguimiento de las inspecciones deberían ser adaptados para todos los tipos de inspección que realiza la STSS (en Inspección General del Trabajo, Dirección General de Previsión Social y la Dirección General de Salarios) y ser de conocimiento de las Direcciones y de la STSS para la programación y planificación de inspecciones, así como para la elaboración de información estadística sobre la inspección (tipo de reclamo, infracciones, sanciones, etc).
 - o En Tegucigalpa es recomendable crear una oficina (en realidad no necesariamente en la estructura orgánica) que permita atender y absolver consultas de trabajadores que soliciten atención incluso de realización de inspecciones. Esta oficina permitiría la atención de toda persona solicitante de inspección, descargando entonces el trabajo de los supervisores que brindan asesoría a los trabajadores sobre los trámites en la secretaría de conciliación o inspección. Incluso la recepción de denuncias no debería ser realizada por los supervisores sino por otro personal.
 - o A efectos de mejorar y promover la cultura de cumplimiento en un sector primordial de la economía como es el agrícola se recomienda la ratificación del Convenio núm. 129 sobre la Inspección en la Agricultura. Así mismo para coordinar el efecto de la administración y incrementar el rol del Ministerio en la aplicación de las normas, se recomienda la ratificación del Convenio N° 150 sobre la Administración del Trabajo. Sería importante, así mismo, considerar la ratificación de los convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, a saber el 155 y el 187.

8.2. Inspecciones y procedimiento

- o Se recomienda que el procedimiento esté centrado fundamentalmente en hacer cumplir la legislación violada o trasgredida, debiéndose emitir las resoluciones en ese sentido y programar reinspecciones para constatar su cumplimiento, sin que la acción administrativa se centre sólo en la imposición de multas. Para esto no se necesita modificar ninguna disposición legal sino que se trata de corregir una práctica.
- o Es recomendable que se habilite un trámite para la verificación del cumplimiento de la normativa violada o trasgredida en forma distinta e independiente a la

verificación del cumplimiento del pago de la multa. El trámite para la verificación del cumplimiento debería comprender una reinspección que puede ser documental o a través de una visita que se realice de modo paralelo al trámite de ejecución de la multa impuesta.

- o Con el objeto de reforzar la prevención, es recomendable crear las actas de advertencia y requerimientos de subsanación por el inspector, a través de las cuales se establezca el cumplimiento de las obligaciones por las empresas y se brinde una oportunidad de cumplimiento sin necesidad de dictar una resolución de parte de la Inspectoría General sino que se trate de una atribución del inspector.
- o Las inspecciones deben realizarse siguiendo una planificación y programación de actividades con periodicidad mensual, comprendiendo campañas, trabajo conjunto de los inspectores, actividades económicas y zonas geográficas de actuación, entre otros. La evaluación debería ser en función de tal programación.
- o Se recomienda modificar el Código de Trabajo y la Ley General de Procedimiento Administrativo, la Ley sobre Seguridad e Higiene Ocupacional y la Ley de Salarios Mínimos, para unificar el procedimiento, y establecer criterios en la cuantía y la fijación de las multas. Se facilitaría el procedimiento de inspección instituyendo la posibilidad de sustituir en algunos casos las reinspecciones por la citación del empleador en las Oficinas de la IGT y de las Oficinas Regionales, cuando se trate de la sola presentación de documentos, así como la simplificación del trámite de audiencias con ocasión de la imposición de multas.
- o Así mismo se recomienda que no sea imprescindible la evacuación del Dictamen Legal por parte de la Unidad de Servicios Legales (Dirección Legal) con sede en Tegucigalpa, en todo procedimiento de inspección en que se exista infracción y deba aplicarse una multa, tanto en primera como en segunda instancia, pues alarga innecesariamente el procedimiento de inspección. Sólo se debería requerir la emisión de un Dictamen Legal cuando exista duda razonable sobre la aplicación de la ley y no en todos los casos en que se deba imponer una sanción, tal como actualmente se requiere. Como medida transitoria debería evaluarse la utilización de la delegación de funciones por parte de la Unidad de Asesoría Legal en un funcionario de cada Dirección y en cada una de las Oficinas Regionales.
- o Es recomendable que las Oficinas Regionales tengan la atribución de evacuar dictámenes legales, pues todo procedimiento requiere de un dictamen legal que sólo puede emitirse en Tegucigalpa. Por ello, es necesario que se evalúe la delegación de facultades en un funcionario o que se establezca una representación de la Oficina Legal en cada oficina regional. No obstante, para que esta recomendación tenga efectividad en cuanto a la obtención de celeridad en el procedimiento de inspección, se requiere evaluar que las Direcciones Generales deleguen esta facultad de dictar resolución en primera instancia y que reduzcan su intervención directa en las funciones de la Región de Francisco Morazán.
- o Se sugiere revisar las instancias y recursos de impugnación dentro del procedimiento pues actualmente es el propio Secretario/a de Estado de Trabajo y Seguridad Social quien debe resolver los recursos de apelación por imposición de multas. Recomendamos que las Oficinas Regionales puedan imponer las sanciones en primera instancia, que la apelación sea resuelta por el Inspector General de

Trabajo y que el Secretario/a de Estado sólo conozca de expedientes en forma extraordinaria. Por cierto, que el Secretario/a de Estado puede coordinar con los Directores Regionales y con el Inspector General de Trabajo, pero que la carga administrativa no recaiga directamente en el titular de la Secretaría.

- o Respecto de la imposición de multas, debe reformarse el procedimiento para hacerlo más expeditivo y efectivo, a través de la eliminación del actual imprescindible Dictamen de la Dirección Legal y de trámites previos a la multa, dictándose en forma celeré la resolución sancionadora y sujetándola a la posibilidad de apelación a fin de agotar la vía administrativa, garantizando así la defensa y audiencia del empleador en un procedimiento administrativo. El procedimiento debe ser único, aplicable a trabajo, seguridad y salud en el trabajo y salarios.
- o Así mismo debe incrementarse sustancialmente el monto de las multas y establecer un mecanismo de actualización de su monto en función a un índice, que puede ser el salario mínimo. Debe así mismo unificarse las multas por infracción a las disposiciones de trabajo y las de seguridad y salud en el trabajo, eliminándose la actual diferenciación en detrimento de esta última materia.
- o La imposición de multas debe sujetarse a una clasificación diferenciada de infracciones y sanciones, así como la incorporación de nuevos criterios para su determinación como la gravedad de la falta, la reincidencia y el número de trabajadores afectado con la infracción.
- o Se recomienda resolver los problemas existentes para la movilización de los inspectores a los centros de trabajo instituyendo a su favor un bono para movilidad, evitándose de esta forma que el trabajador reclamante deba asumir esos gastos. Igualmente se recomienda ampliar el número de unidades de transporte para movilizar a los inspectores de trabajo tanto a nivel urbano como en el sector agrícola.
- o Así mismo se recomienda incluir expresamente dentro de las facultades de los inspectores de trabajo la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, sin que ello se sujete a propuesta y revisión de la Dirección General.
- o Se recomienda resolver la ausencia de recursos materiales de la IGT: instrumentos de medición y artículos de seguridad y protección personal para las inspecciones en seguridad y salud en el trabajo, mobiliario, oficinas, salas de audiencias, ejemplares de legislación vigente, computadores, papel y otros materiales de oficina.
- o Es recomendable la celebración de un convenio con el IHSS a fin de utilizar recursos conjuntos en la verificación de aspectos comunes y permitir la utilización de registros e información común, así como en las acciones comunes en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el cumplimiento de las obligaciones que la legislación atribuye a ambos.
- o Debe evaluarse la posibilidad de incorporar en la normatividad y en la actuación práctica la citación al empleador a modo de requerimiento para que el empleador se apersona a la Secretaría u oficinas regionales a presentar documentación que

acredite el cumplimiento de pagos realizados. Esta citación sustituiría el desplazamiento del inspector hacia la empresa.

- o Debe eliminarse la participación del inspector en diligencias de notificación de citaciones o entregas de actas a fin de que estas sean entregadas por notificadores de la Secretaría y no por los inspectores, a fin de que dedique el tiempo exclusivamente a la función de inspección.
- o En las oficinas regionales se sugiere una revisión de la distribución del trabajo y funciones a fin de que, en la medida de las posibilidades de organización, los inspectores se dediquen exclusivamente a actividades de inspección.
- o Se recomienda establecer una coordinación institucional entre la STSS y el IHSS para efectos de unificar el registro de notificación de accidentes de trabajo, distribuir funciones y establecer un protocolo de intervención, además de difundir los resultados de los registros.

8.3. Carrera administrativa

- o Debería establecerse un riguroso programa de selección del personal que se incorpora al cuerpo de inspección, basado en reglas y puntuaciones claras que impidan un amplio margen de discreción de los seleccionadores.
- o Se recomienda fijar un nuevo perfil del inspector, con la finalidad de incorporar como requisito el título profesional universitario.
- o Debería revisarse la modalidad de contratación a fin de incorporar progresivamente a todos los inspectores en el régimen permanente, evitando la existencia de inspectores contratados en forma temporal. Los contratados no perciben bono educativo, ni quinquenios; no tienen vacaciones, aunque sí seguro social. Debe elaborarse un escalafón de personal en la inspectoría de trabajo, estableciendo grados o niveles de inspectores que permitan un proceso de concurso y promoción interna y una proyección de carrera, sustituyendo la contratación como inspector I, II o III.
- o Es necesario crear mecanismos de incentivos de carácter salarial en función de las actividades individuales realizadas por cada inspector. En especial, es recomendable establecer un bono por movilidad que cubra los gastos de desplazamiento del inspector hacia los lugares donde se realiza la inspección.
- o Se recomienda la elaboración de reglamentos especiales respecto de: reglas de selección e ingreso, formación continua, evaluación del desempeño, así como la incorporación de normas éticas de la función de inspección.
- o Debería procederse a establecer un programa de capacitación para los inspectores de trabajo y los de seguridad e higiene ocupacional, en materia de trabajo y de seguridad e higiene ocupacional. Este programa debe responder a un plan permanente y puede ser realizado internamente a través de los propios inspectores de las diferentes dependencias y a través de cursos de nivel universitario.

8.4. General

- o Es necesaria una campaña de difusión para la sensibilización e información en el sector empleador y trabajador acerca del rol del inspector de trabajo y poder desarrollar programas educativos concretos de acuerdo a los temas que se identifiquen como de atención prioritaria.

Anexo 1: Instrumentos legales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

- Constitución de la República, Decreto N° 131 de la Asamblea Nacional Constituyente, 11 de enero de 1981.
- El Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 189, 19 de mayo de 1959.
- Ley General de la Administración Pública, Decreto N° 146-86, 27 de Octubre de 1986.
- Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo N° PCM-008-97, 2 de junio de 1997.
- Ley de Servicio Civil, Decreto N° 126, 28 de octubre de 1967.
- Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, Decreto Ejecutivo N° PCM-97, vigente desde el 1 de enero de 1987.
- Decreto Legislativo N° 39, 10 de mayo de 1982.
- Decreto N° 49-84, abril de 1984.
- Ley de Salarios Mínimos (Decreto N° 103, reformado en algunos artículos por el Decreto 47.97, 28 de abril de 1997.
- Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Acuerdo Ejecutivo N° STSS-053-04
- El Decreto N° 39 del Congreso Nacional, atribuciones de los inspectores de seguridad e higiene ocupacional.
- Acuerdo Ejecutivo 367, 29 de noviembre de 1983.

Anexo 2: Convenios ratificados por Honduras¹

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
<u>C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921</u>	17:11:1964	ratificado
<u>C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929</u>	09:06:1980	ratificado
<u>C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930</u>	21:02:1957	ratificado
<u>C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932</u>	17:11:1964	ratificado
<u>C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934</u>	17:11:1964	ratificado
<u>C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935</u>	20:06:1960	ratificado
<u>C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937</u>	17:11:1964	ratificado
<u>C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946</u>	20:06:1960	ratificado
<u>C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947</u>	06:05:1983	ratificado
<u>C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948</u>	27:06:1956	ratificado
<u>C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949</u>	20:06:1960	ratificado
<u>C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949</u>	27:06:1956	ratificado
<u>C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951</u>	09:08:1956	ratificado
<u>C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957</u>	04:08:1958	ratificado
<u>C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957</u>	20:06:1960	ratificado

¹ Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>

<u>C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958</u>	20:06:1960	ratificado
<u>C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958</u>	20:06:1960	ratificado
<u>C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961</u>	17:11:1964	ratificado
<u>C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964</u>	09:06:1980	ratificado
<u>C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973</u>	09:06:1980	ratificado
<u>C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989</u>	28:03:1995	ratificado
<u>C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999</u>	25:10:2001	ratificado

Anexo 3: Principales organizaciones de empleadores, trabajadores y gobierno

Sector de los empleadores:

Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)

- Asociación Nacional de Industriales (ANDI)
- Asociación de Exportadores de Café De Honduras (ADECACHE)
- Asociación de Fabricantes de Productos Farmacéuticos de Honduras (ANAPROFARH)
- Asociación de Medios de Comunicación (A. M. C.)
- Asociación de Madereros de Honduras (AMADHO)
- Asociación Nacional de Minería de Honduras (ANAMIMH)
- Asociación de Productores de Azúcar de Honduras
- Asociación de Productores de Café de Honduras (AHPROCAFE)
- Asociación de Propietarios de Farmacias (APROFA)
- Asociación de Tostadores de Café de Honduras (TOSCAFEH)
- Crop Life Honduras
- Asociación de Líderes Empresariales Femeninos de Honduras (A. L. E. F. H.)
- Asociación Hondureña De Distribuidores de Vehículos Automotores y Afines (AHDIVA)
- Asociación Hondureña de Instituciones Bancarias (AHIBA)
- Asociación Hondureña de Maquiladores (A. H. M.)
- Asociación Hotelera y Afines de Honduras (AHAH)
- Asociación Hondureña de Distribuidores de Productos del Petróleo (AHDIPPE)
- Asociación Hondureña de Compañías y Representantes Navieros (AHCORENA)
- Asociación Nacional de Artesanos de Honduras (ANAH)
- Asociación Nacional de Medianas y Pequeñas Industrias de Honduras (ANMPIH)
- Asociación Nacional de Avicultores de Honduras (ANAVIH)
- Asociación Nacional de Empacadoras de Carne (ANEDEC)

-
- Asociación Nacional de Courier de Honduras
 - Asociación Nacional de la Industria Textil (ANDITEX)
 - Asociación Nacional de Exportadores de Honduras (ANEXHON)
 - Asociación Nacional de Molineros de Honduras (ANAMH)
 - Asociación Nacional de Droguerías
 - Asociación Nacional de Radiodifusores de Honduras (ANARH)
 - Asociación Nacional de Empresas Transformadoras de la Madera (ANETRAMA)
 - Asociación Nacional de Acuicultores de Honduras (ANDAH)
 - Agencias Publicitarias Hondureñas Asociadas (APHA)
 - Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (C. C. I. T.)
 - Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida (C. C. I. A.)
 - Cámara de Comercio e Industrias de Cortes (C. C. I. C.)
 - Cámara de Comercio e Industrias de El Progreso
 - Cámara Hondureña de Aseguradores (CAHDA)
 - Cámara de Comercio Hondureño-Americana (AMCHAM)
 - Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH)
 - Cámara de Instituciones de Financiamiento Habitacional (CADEIFINH)
 - Cámara Hondureña de la Industria de la Construcción (CHICO)
 - Centro Asesor Para El Desarrollo De Los Recursos Humanos De Honduras (CADERH)
 - Federación de Cámaras de Comercio e Industrias de Honduras (FEDECAMARA)
 - Federación Nacional de Agricultores y Ganaderos de Honduras (FENAGH)
 - Federación Nacional de Agentes Aduanales de Honduras (FENADUANA)
 - Federación de Asociaciones de Productores y Exportadores Agropecuarios y Agroindustriales de Honduras (FPX)
 - Federación Nacional de Instituciones Educativas Privadas de Honduras (FENIEPH)
 - Fundación para la Inversión y Desarrollo de Exportaciones (FIDE)
 - Gerentes y Empresarios Asociados de Honduras (GEMAH)

-
- Asociación de Zonas Francas de Honduras (AZAFRANCA)
 - Asociación Hondureña de Procesadores de Embutidos (AHPROEM)
 - Cámara Hondureña de Puestos de Bolsas (CAHBOLSA)
 - Asociación de Empresas de Seguridad e Investigación Privada de Honduras (ASEMSIPH)
 - Asociación de Productores Avícolas de Honduras (PROAVIH)
 - Asociación Nacional de Porcicultores de Honduras (ANAPOH)
 - Asociación Hondureña de Productores de Alimentos Balanceados para Animales (AHPROABA)
 - Asociación Nacional de Universidades Privadas de Honduras (ANUPRIH)
 - Asociación de Empresas Privadas de Telecomunicaciones (ASETEL)
 - Asociación Hondureña De Agencias De Carga Y Logística Internacional (AHACI)
 - Red de Instituciones de Microfinanzas de Honduras (REDMICROH)
 - Cámara Hondureña de Empresas de Consultaría (CHEC)
 - Consejo Hondureño de la Industria Petrolera (COHPETROL)

Sector de los trabajadores:

- Central General de Trabajadores (CGT)
- Central de Trabajadores de Honduras (CTH)
- Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)

Referencias bibliográficas

- www.honduraslaboral.org/leer.php/126
- http://www.honduras.net/honduras_constitution.html
- www.indexmundi.com/es/honduras/poblacion_perfil.html
- http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=PNTD/acta_pntd_honduras.pdf
www.cioslorit.org/detalle.php?item=3528&leng=es
- http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=PNTD/acta_pntd_honduras.pdf
- www.trabajo.gob.hn/biblioteca/resena.pdf
- www.trabajo.gob.hn/transparencia/poa.html
- www.trabajo.gob.hn/biblioteca/libro_blanco.pdf
- www.trabajo.gob.hn/transparencia/anuario_2007.pdf
- Datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia Administrativa de la STSS.
- Sepúlveda, Juan Manuel; Frias, Patricio. “El sindicalismo en América central: Desafíos del futuro a la luz de su memoria histórica”.
- CEPAL, Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2006.