

ACUERDO N° STSS-196-2015

LA SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República en consonancia con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la Libertad Sindical, a la Protección del Derecho de Sindicación y al Derecho de Negociación Colectiva, tutelan el derecho de los trabajadores y empleadores de asociarse libremente en sindicatos o asociaciones profesionales, para los fines exclusivos de su actividad económica-social.

CONSIDERANDO: Que para que los trabajadores gocen de una adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, tales como despido, descenso de puesto o grado, traslados y otras medidas perjudiciales, resulta imprescindible definir e implementar a nivel nacional de forma obligatoria, el procedimiento administrativo que deberá observarse con el fin que los fundadores de un sindicato gocen de la Protección Especial del Estado, desde que notifican tal propósito al empleador, hasta la fecha de recibir constancia de la personalidad jurídica de la organización sindical, tal como lo estipula el Código del Trabajo.

CONSIDERANDO: Que para lograr una mejora sustancial en la vigilancia y control del cumplimiento de las leyes relativas a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, es fundamental dotar a la Inspección General del Trabajo, de una herramienta práctica que oriente sus actuaciones en esta materia, y la adopción de mecanismos de coordinación interna eficaces que sirvan para impedir que el registro de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, socave el derecho de los trabajadores a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.

CONSIDERANDO: Que corresponde a esta Secretaría de Estado, fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes; y, dictar las disposiciones que sean necesarias, en los casos concurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

POR TANTO: En uso de las facultades de que esta investida y en aplicación de los Artículos 128 numerales 14 y 15, 138 de la Constitución de la República; Convenios de la Organización internacional del Trabajo 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva;



465, 468, 469, 493, 516, 517, 526, 534, 549 y demás aplicables del Código del Trabajo; 36 numeral 8) y 122 de la Ley General de la Administración Pública.

ACUERDA

PRIMERO: Aprobar a partir de esta misma fecha, el procedimiento administrativo que se observará para garantizar la adecuada *Protección del Estado*, en favor de los trabajadores que tengan el propósito de constituir un sindicato, el que se desarrollará de la forma siguiente:

Paso No. 1. Los trabajadores elaboran por escrito y por duplicado la notificación que entregarán al empleador, la que deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- a) El nombre del empleador o su representante completo
- b) Indicación clara del propósito de organizar un sindicato
- c) Lugar y fecha
- d) Nombre completo y firma de cada uno de los promotores de la organización sindical.

Paso No. 2. Los trabajadores que de forma voluntaria opten por este procedimiento, solicitarán el acompañamiento del Inspector del Trabajo en la diligencia de notificación al empleador, con el fin de facilitar y dejar constancia de la práctica de la misma.

Paso No. 3. El Inspector del Trabajo proporcionará a los trabajadores un formato preestablecido de la Comunicación que deben presentar ante la Dirección General del Trabajo o en su defecto a la Procuraduría del Trabajo, una vez que realicen la notificación de su propósito al empleador.

Paso No. 4. Evacuado el paso anterior, el Inspector del Trabajo junto con el funcionario que designe la Dirección General del Trabajo (DGT) o en su defecto la Procuraduría del Trabajo (PT), procederán en forma inmediata a dar el acompañamiento a los trabajadores.

Paso No. 5. Practicada la notificación al empleador, el Inspector del Trabajo dejará constancia de esta circunstancia en el acta correspondiente. La actuación del funcionario de la DGT/PT se limitará a recibir de parte de los trabajadores la comunicación a que se refiere el Paso No. 2.

Paso No. 6. En la misma fecha que se evacuen ambas diligencias, la Dirección General del Trabajo o la Procuraduría del Trabajo, extenderá a favor de los trabajadores interesados, la



transcripción del acto administrativo por el que se reconoce que los firmantes de la notificación gozan de la Protección Especial del Estado.

SEGUNDO: Aprobar en la forma siguiente, la Guía de Orientación para la Mejora del Servicio de Orientación y de las Inspecciones en materia de Libertad Sindical y Negociación:

Guía Práctica para Mejorar el Servicio de Orientación y las Inspecciones en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva

GENERALIDADES BÁSICAS

¿A que nos referimos cuando hablamos de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva?

R/ La libertad de asociación constituye un *derecho humano*, es una libertad fundamental de la que gozan las personas y consiste en agruparse como un colectivo para defender intereses comunes lícitos.

¿Qué es la Libertad de Asociación en el mundo del trabajo?

La expresión jurídica de la libertad de asociación en el mundo laboral, es la libertad sindical. El derecho a la asociación es el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones, incluyendo sindicatos con el propósito de defender sus derechos e intereses. Ello implica, la posibilidad de que los trabajadores y las empresas puedan afiliarse como desafilarse a esas organizaciones, entre otros.

La libertad asociación con el derecho de negociación colectiva, representan *derechos fundamentales en el trabajo*.

¿Qué es el Derecho de Negociación Colectiva?

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan.

Así, podemos indicar que la negociación colectiva es el derecho de trabajadores y empleadores de negociar condiciones de trabajo (incluyendo salarios, jornadas y otras condiciones de trabajo) por encima de lo que establece la legislación laboral, de acuerdo con necesidades específicas del sector o lugar de trabajo. El resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo.



¿Qué aspectos de la libertad sindical y la negociación colectiva debemos considerar con respecto a las personas que trabajan ?

- ✓ La libertad de asociación en el trabajo tiene por fines exclusivos los de su actividad económica-social.
- ✓ Toda persona que trabaja tiene derecho a la libertad de asociación.
- ✓ Los trabajadores tienen el derecho de constituir organizaciones sociales sin autorización previa de los empleadores.
- ✓ Los trabajadores pueden elegir libremente a qué organización social afiliarse.
- ✓ Los trabajadores pueden elegir a sus propios representantes con plena libertad.
- ✓ Los empleadores no deben interferir en los asuntos internos de las organizaciones sociales de trabajadores, ni favorecer a un grupo dentro de la organización.
- ✓ Las organizaciones sociales deben realizar sus actividades en un clima de libertad y seguridad.
- ✓ Ninguna persona trabajadora puede ser objeto de discriminación en la contratación, en el trato, despido o pago de beneficios, a causa de su actividad sindical o de su afiliación legítima a la organización, ya sean presentes o pasadas.
- ✓ La negociación de contratos colectivos debe hacerse de buena fe.

PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ANTISINDICAL

¿Cuál es el deber del Estado frente a la discriminación antisindical?

El Estado debe garantizar a los trabajadores una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, es decir, contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mientras ejerzan su empleo; ejemplo: despido, descenso de puesto, traslados y otras medidas perjudiciales).

Los despidos antisindicales no pueden considerarse del mismo modo que otros tipos de despido, porque el derecho de sindicación es un derecho fundamental, en consecuencia, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos al reintegro de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados.

El Estado a través de la Inspección General del Trabajo, también es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar porque las quejas que le sean presentadas, sean examinadas en forma expedita e imparcial para que las medidas correctivas necesarias puedan resultar eficaces.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de *manera inmediata* una investigación



y tomar las *medidas oportunas* para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten.

¿Cuáles son las formas más comunes de discriminación antisindical?

- ✓ Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; ejemplo: La no renovación de un contrato.
- ✓ Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- ✓ Despidos de trabajadores sindicalizados bajo pretexto de *razones económicas, reducción de personal o la reestructuración de una empresa.*
- ✓ Descender o trasladar con frecuencia a trabajadores sindicalizados.
- ✓ Acosar, intimidar o desalentar a los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas.
- ✓ La práctica de confeccionar y utilizar *listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas*, cuyo carácter secreto imposibilita a menudo la aplicación de la protección del Estado.
- ✓ Otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical.

¿Qué medidas de prevención puede adoptar la Autoridad del Trabajo contra los actos de discriminación antisindical?

El Inspector de Trabajo puede:

- ✓ Requerir al empleador para que aporte las pruebas que acrediten que su decisión de despedir al trabajador no está vinculada a las actividades sindicales del mismo.
- ✓ En caso de despido de un dirigente sindical, de promotores o fundadores de un sindicato que gocen del fuero sindical, requerir al empleador para que acredite la obtención de la autorización previa del Juez de Letras del Trabajo respectivo o del Juez de lo Civil en su defecto.
- ✓ Requerir al empleador para que acredite que ha dado prioridad a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal. Lo mismo procede en caso de despidos con motivo de los Programas de Reestructuración del Estado.
- ✓ Asegurar su libre ingreso y sin previa notificación en los establecimientos sujetos a inspección y proceder a cualquier investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales relativas a la discriminación antisindical se observan estrictamente.

¿Qué medidas de remediación se pueden adoptar contra la discriminación antisindical?

- ✓ Reintegro del trabajador en el puesto de trabajo sin la pérdida de sus salarios.



- ✓ Cuando el despido constituya un acto de discriminación antisindical y el puesto que ocupaba el trabajador haya desaparecido, debe ordenarse el reintegro a un puesto de trabajo similar.
- ✓ En caso que el reintegro no fuese posible debido al largo lapso de tiempo transcurrido desde el despido, la medida de reparación debe orientarse a que los trabajadores reciban sin demora sus prestaciones laborales e indemnización completa.
- ✓ En caso de que se confirme que la empresa ya no existe, las medidas que deben tomarse tienen que orientarse a lograr que los trabajadores despedidos por motivos sindicales sean indemnizados de manera completa.

¿Qué puede hacer el Inspector del Trabajo para detectar posibles actos de discriminación antisindical?

- ✓ Revisar la nómina y comprobantes de pagos.
- ✓ Verificar si el trabajador sufrió algún cambio de salario o se le ha desmejorado en sus condiciones de trabajo cuando comienza su actividad sindical.
- ✓ Verificar si se percibe un cambio en las horas de trabajo y horas extras del trabajador.
- ✓ Verificar si previo a una sanción o despido se realizó al trabajador el procedimiento disciplinario que emana del Reglamento Interno de Trabajo.
- ✓ Verificar si existen antecedentes y evaluaciones del trabajador que reflejan razones de despido, cambio de salario, degradación, o cualquier otro cambio perjudicial en su condición laboral.
- ✓ Verificar si existe evidencia escrita de medidas disciplinarias impuestas al trabajador (amonestaciones verbales o escritos) y sus razones.
- ✓ Verificar si hay evidencia de quejas del trabajador en cuestión o cartas de renuncia de trabajadores.
En caso de existir, verificar autenticidad de las cartas de renuncia y el contenido de las mismas.
- ✓ Verificar notas de despidos si hubiere y relación con la fecha de inicio de la actividad sindical o de la notificación al Empleador de su propósito de constituir el sindicato o de ser miembro directivos del sindicato.

¿Qué preguntas puede formular el Inspector de Trabajo al empleador o su representante para identificar actos de discriminación antisindical?

- ✓ ¿Hay un proceso establecido para la evaluación de los trabajadores? ¿Qué criterios se utilizan para evaluarlos? ¿Cómo se miden?
- ✓ ¿Cómo se evaluaron a los trabajadores despedidos o que recibieron sanciones disciplinarias?
- ✓ ¿Cuáles son las causas más comunes por las cuales se aplican sanciones disciplinarias a los trabajadores?
- ✓ ¿Por qué decidió despedir a trabajadores? ¿Cuáles fueron las causas?
- ✓ ¿Se explicó a los trabajadores en la nota de despido las razones o causas que motivan la terminación de su contrato de trabajo?



- ✓ ¿Cómo se les informó a los trabajadores que iban a ser despedidos? ¿Con cuánta anticipación?
- ✓ ¿El trabajador despedido recibió sus prestaciones e indemnizaciones laborales, conforme a lo dispuesto en la ley?
- ✓ ¿Los trabajadores tienen información acerca de sus derechos a la libertad sindical y negociación colectiva?
- ✓ ¿La empresa realiza las deducciones correspondientes de la cuota sindical de los trabajadores?
- ✓ En caso de despido de dirigentes sindicales o de trabajadores fundadores o promotores del sindicato que gozan de la protección especial del Estado, ¿Cuál fue el procedimiento seguido para llegar a sus despidos?
- ✓ ¿Qué quejas se han presentado recientemente por parte del sindicato o de trabajadores despedidos o sancionados? En caso de existir, ¿Qué acciones se tomaron para investigar la queja y encontrar una solución?

¿Qué preguntas puede utilizar el Inspector del Trabajo durante sus entrevistas con trabajadores para identificar actos de discriminación antisindical?

- ✓ En los anuncios de puestos de trabajo de la empresa, ¿se menciona algo acerca de la actividad sindical?
- ✓ En las entrevistas o formularios a potenciales trabajadores, ¿se les pregunta o advierte algo acerca de su participación en actividades sindicales?
- ✓ ¿Se les pregunta por su actividad sindical en el pasado?
- ✓ Ha firmado por exigencia del empleador, documentos como notas comprometiéndose a renunciar al sindicato o no afiliarse como condición de contratación o permanencia en el empleo.
- ✓ ¿Hay alguna organización a través de la cual los trabajadores puedan plantear sus problemas de trabajo al patrono o empleador?
- ✓ Si existe, ¿Cómo se formó dicha organización?
- ✓ ¿Ha habido algún intento de formar un sindicato?
- ✓ ¿Cuándo se intentó formar el sindicato?
- ✓ ¿Se ha suscitado alguna medida de represalia contra trabajadores por esta causa? ¿Qué pasó?

PROTECCION CONTRA ACTOS DE INJERENCIA

¿Cómo está regulada la protección contra los actos de injerencia?

El artículo 2 del Convenio núm. 98 de la OIT, estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de



otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Bajo este marco de protección, se establece por medio del Convenio 98, la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores.

¿Cuáles son las formas más comunes de injerencia patronal en los asuntos de una organización de trabajadores?

- ✓ Fomentar la constitución de una junta directiva de un sindicato;
- ✓ Interferir en la correspondencia del sindicato;
- ✓ Intentar sobornar a los miembros del sindicato para que se retiren del mismo;
- ✓ Tratar de hacer firmar declaraciones a los miembros del sindicato por medio de las cuales renuncien a su afiliación;
- ✓ Crear sindicatos "ficticios";
- ✓ Intentar persuadir a los trabajadores de que retiren la autorización dada al sindicato para que negocie en su nombre, socavando su fuerza para la negociación colectiva;
- ✓ Fomentar la constitución de organización de trabajadores dominados por el empleador, o sostenerlos económicamente;
- ✓ El cierre de una empresa o de sucursales o locales a raíz de una huelga legítima.

¿Qué otras formas o modalidades pueden revestir los actos de injerencia?

Otras modalidades concretas que revisten los actos de injerencia por parte del empleador son por ejemplo:

- ✓ La existencia de dos Juntas Directivas en el seno de un sindicato, una de las cuales estaría siendo manipulada por el empleador;
- ✓ La existencia de un sindicato paralelo que habría sido creado bajo la presión del empleador;
- ✓ El despido de dirigentes sindicales para perjudicar al sindicato existente y favorecer la constitución de otra organización sindical.
- ✓ No aplicar las cuotas sindicales o no depositarlas al sindicato de acuerdo a las leyes y al contrato colectivo.

FUERO SINDICAL

¿Qué es el fuero sindical?

El fuero sindical es la protección que reciben los trabajadores al momento de constituir un sindicato o cuando se desempeñan como dirigentes de la organización sindical.



En Honduras se reconoce el fuero sindical bajo dos situaciones:

- a) Los miembros de la junta directiva central de una organización sindical; y,
- b) Los trabajadores que están constituyendo un sindicato (promotores o fundadores).

¿Cuál es el alcance del fuero sindical para los miembros de la Junta Directiva de una organización social?

El Artículo 516 del Código del Trabajo, señala que los miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo o ante el Juez de Letras de lo Civil en su defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato.

Cabe señalar que esta disposición *sólo es aplicable a la Junta Directiva Central*, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.

¿Cuáles son las consecuencias que debe enfrentar el empleador, en caso que se violente el fuero sindical a un miembro de la Junta Directiva de una organización social?

La violación del Artículo 516 del Código del Trabajo, relativo al fuero para los miembros de la Junta Directiva Sindical, obliga al empleador a pagar a favor de la organización sindical afectada, una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador despedido (nótese que este derecho corresponde al sindicato, no al trabajador despedido); lo anterior, sin perjuicio de los derechos que a éste le correspondan. (Reintegró o Prestaciones e Indemnizaciones Laborales)

Adicionalmente, el empleador está sujeto al pago de una multa de doscientos a diez mil lempiras (L. 200.00 a L. 10, 000.00), la que debe ser impuesta por la Inspección del Trabajo, previa comprobación de los hechos correspondientes.

¿Cuál es el alcance del fuero sindical para los trabajadores fundadores o promotores de un sindicato?

El Artículo 517 del Código del Trabajo, señala que la notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su empleador por escrito, comunicada a la Dirección General del Trabajo o a la Procuraduría de Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de Personería Jurídica, *ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo*, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

¿Cuáles son los pasos que deben seguirse para que los trabajadores que tengan el propósito de organizar un sindicato puedan gozar de la Protección Especial del Estado?

Paso No. 1. Los trabajadores elaboran por escrito y por duplicado la notificación que entregarán al empleador, la que deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:



- e) El nombre del empleador o su representante completo
- f) Indicación clara del propósito de organizar un sindicato
- g) Lugar y fecha
- h) Nombre completo y firma de cada uno de los promotores de la organización sindical.

Paso No. 2. Los trabajadores que de forma voluntaria opten por este procedimiento, solicitarán el acompañamiento del Inspector del Trabajo en la diligencia de notificación al empleador, con el fin de facilitar y dejar constancia de la práctica de la misma.

Paso No. 3. El Inspector del Trabajo proporcionará a los trabajadores un formato preestablecido de la Comunicación que deben presentar ante la Dirección General del Trabajo o en su defecto la Procuraduría del Trabajo, una vez que realicen la notificación de su propósito al empleador.

Paso No. 4. Evacuado el paso anterior, el Inspector del Trabajo junto con el funcionario que designe la Dirección General del Trabajo (DGT) o en su defecto la Procuraduría del Trabajo (PT), procederán en forma inmediata a dar el acompañamiento a los trabajadores.

Paso No. 5. Practicada la notificación al empleador, el Inspector del Trabajo dejará constancia de esta circunstancia en el acta correspondiente. La actuación del funcionario de la DGT/PT se limitará a recibir de parte de los trabajadores la comunicación a que se refiere el Paso No. 2.

Paso No. 6. En la misma fecha que se evacuen ambas diligencias, la Dirección General del Trabajo o la Procuraduría del Trabajo, extenderá a favor de los trabajadores interesados, la transcripción del acto administrativo por el que se reconoce que los firmantes de la notificación gozan de la Protección Especial del Estado.

¿Cuál es el rol del Inspector del Trabajo en el procedimiento de notificación que hacen al empleador, los trabajadores que tienen el propósito de formar un sindicato?

Legalmente no es necesaria la participación de las autoridades del Estado (Inspectores del Trabajo) en dicho procedimiento, sin embargo, por razones de dar seguridad al acto de la notificación es una práctica aceptable que los trabajadores busquen el acompañamiento de los Inspectores del Trabajo para realizar esta diligencia.

En algunos casos se ha llegado a creer inclusive que es el Inspector del Trabajo quien debe hacer la notificación al empleador del propósito de sus trabajadores de formar un sindicato, pero se reitera que dicha práctica o creencia no es correcta por cuanto la ley indica que ésta es responsabilidad de los trabajadores, por consiguiente si ofrecen el acompañamiento a los trabajadores el acta que al efecto levanten permitirá dejar constancia de la fecha día y hora en que practicó la notificación y del nombre de los firmantes de la notificación.



¿Cuáles son las consecuencias que debe enfrentar el empleador, en caso que se violente el fuero sindical a un miembro de la Junta Directiva de una organización social?

Si se produce el despido injustificado de un trabajador mientras goza de la Protección Especial del Estado, el empleador está sujeto al pago de una multa de doscientos a diez mil lempiras (L. 200.00 a L. 10, 000.00), la que debe ser impuesta por la Inspección del Trabajo, previa comprobación de los hechos correspondientes.

¿Cómo debemos asesorar a un miembro fundador o dirigente sindical, si se produce un despido antisindical?

Si se produce el despido injustificado de uno de los miembros fundadores o promotores del sindicato, debemos hacer del conocimiento del trabajador despedido, que tiene el derecho de optar por el reintegro a su puesto de labores con el reconocimiento de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se cumpla con el reintegro del trabajador, o por el pago de prestaciones laborales e indemnizaciones que correspondan a título de daños y perjuicios, conforme a lo señalado en el Artículo 129 de la Constitución de la República y el Artículo 113 del Código del Trabajo.

¿Cuál es la sanción que debe imponer la Inspección General del Trabajo a quien atente contra la libre asociación sindical?

El Código del Trabajo establece en el artículo 469, que toda persona que por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, debe ser castigada con una multa de doscientos a diez mil lempiras (L. 200.00 a L. 10, 000.00), la que será impuesta por la Inspección General del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos atentatorios respectivo.

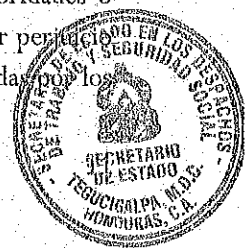
¿Cuál es la Autoridad del Trabajo competente para ejercer las acciones de vigilancia sobre las organizaciones sindicales?

El Código del Trabajo establece en su Artículo 465, que corresponde a la Inspección General del Trabajo, llevar a cabo la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de ley.

Al efecto, las organizaciones sociales están obligadas a permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo, de sus reglamentos y leyes conexas, y deberán darles los informes que con ese objeto les soliciten.

¿Tienen los servidores públicos la obligación de denunciar la posible comisión de un delito derivado de actos o conductas antisindicales?

Sí, el Artículo 6 del Código de Conducta Ética del Servidor Público, establece entre otros, que los servidores públicos se encuentran obligados a denunciar ante su superior jerárquico o las autoridades o entidades a quienes corresponda, los actos de los que tuviera conocimiento y que pudieran causar perjuicio al Estado o constituir un delito; en consecuencia, cuando del contenido de las actuaciones realizadas por los



Inspectores del Trabajo, se identifique la violación a la libertad sindical, procede formular la denuncia de hechos ante el Ministerio Público y el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos.

NEGOCIACION COLECTIVA

¿Cuáles son los principios más importantes de la Negociación Colectiva?

- ✓ Los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, esto supone evitar todo *retraso injustificado* en el desarrollo de las negociaciones.
- ✓ El respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable.
- ✓ La negociación colectiva implica un proceso de concesiones mutuas y una certeza razonable de que se mantendrán los compromisos negociados, al menos mientras dure el convenio.

¿Cuáles son los casos más comunes de violación al derecho de negociación colectiva?

- ✓ La negativa del dueño del establecimiento o empresa o su representante a recibir la delegación de los trabajadores dentro del término de veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar las conversaciones en la etapa de arreglo directo.
- ✓ Diferir o prorrogar el inicio de las conversaciones en la etapa de arreglo directo, por más de cinco (5) días hábiles, a partir de la presentación del pliego de peticiones.
- ✓ La falta de aplicación del contrato o pacto colectivo, incluso de manera temporal.
- ✓ Privar de un aumento salarial a los empleados que se hayan negado a renunciar al derecho a la negociación colectiva.
- ✓ El ejercicio de las prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera de una manera que tenga por efecto impedir o limitar el cumplimiento de convenios colectivos que hayan previamente negociado los organismos públicos.
- ✓ El cierre de una empresa con el fin de extinguir por sí mismo, las obligaciones derivadas del convenio colectivo, en particular en materia de indemnización por despido.
- ✓ La negativa a iniciar un proceso de negociación con los empleados públicos que solo pueden presentar «memoriales respetuosos», en particular sobre las condiciones de empleo.
- ✓ En ciertos casos calificados por la autoridad del trabajo, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de los sindicatos cuando los mismos existen, puede ir en detrimento del



principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

¿Cuál es el mecanismo que adoptará la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para evitar que el registro de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, se convierta en un mecanismo mediante el cual se vulnera el derecho de los trabajadores a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva?

La Dirección General del Trabajo, tan pronto tenga conocimiento formal de la negociación o suscripción de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, deberá notificarlo de inmediato y por escrito a la Inspección General del Trabajo, a efecto de que ésta realice en el plazo máximo de tres días la investigación correspondiente, con el fin de identificar y/o remediar en forma oportuna cualquier violación a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.

TERCERO: Instruir a la Dirección General del Trabajo para que tan pronto tenga conocimiento formal de la suscripción de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, lo notifique de inmediato y por escrito a la Inspección General del Trabajo, a efecto de que ésta realice en el plazo máximo de tres días la investigación correspondiente, con el fin de identificar y/o remediar en forma oportuna cualquier violación a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.

CUARTO: El presente acuerdo es de cumplimiento obligatorio e inmediato para los empleados y funcionarios de ésta Secretaría de Estado, por consiguiente, deberá transcribirse por conducto de la Secretaría General, a la Inspección General del Trabajo, Dirección General del Trabajo, Procuraduría del Trabajo y demás Oficinas Regionales del Trabajo.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los veintiséis días del mes de junio de dos mil quince. **CUMPLASE.**


CARLOS ALBERTO MADERO ERAZO
SECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL




EMILIO HERNANDEZ HERCULES
SECRETARIO GENERAL

