



XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

TEMA 1 LIBERALIZACION DEL COMERCIO Y DERECHO DEL TRABAJO

HONDURAS
soficaceres@hotmail.com

I. DEBATE IDEOLÓGICO Y LEGISLACIÓN LABORAL

- 1) De la investigación realizada hasta la fecha no existe ningún anteproyecto de ley que hubiere sido presentado ante el Poder Legislativo para llevar a cabo reformas en la legislación laboral hondureña fundamentado en los aspectos señalados en los literales "a, b y c" de la pregunta.

Sin perjuicio de la respuesta anterior, se encuentran actualmente en el seno de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso Nacional, para su estudio y dictamen iniciativas particulares de diputados sobre reformas del Código del Trabajo que en su actual redacción limita el derecho de sindicalización a los trabajadores de las empresas de seguridad privada, invocándose como fundamento las disposiciones constitucionales contenidas en los artículos 78 y 128 numeral 14, que establecen el derecho a la libre sindicalización, quedando únicamente como excluidos los miembros del ejército nacional y los cuerpos o fuerzas de policía que laboran en el sector público u oficial. Otra iniciativa encaminada a los siguientes fines: "1).-se rompan los techos en el pago del auxilio de cesantía; 2) que el pago del derecho de cesantía también sea para los jubilados trabajadores del estado y trabajadores de institutos de previsión social; 3) que los derechos alcancen a los que terminan su relación laboral por renuncia o muerte del trabajador cuyos beneficiarios serán las esposas o hijos de los fallecidos." El Código de Trabajo vigente limita el auxilio de cesantía al período de 15 meses de salario (un mes por año laboral). Asimismo existe un proyecto encaminado a garantizar el pago de las prestaciones de los trabajadores de las MAQUILAS consistente en un mecanismo que obligue a las empresas adscritas a los regímenes especiales de importación y exportación: zonas industriales de procesamiento (ZIP), zona libre (ZOL) y régimen de importación temporal (RIT) u otras análogas, a efectuar un depósito bancario a nombre de cada trabajador y trabajadora contratados por tiempo indefinido, que garantice el pago del preaviso y el auxilio de cesantía por antigüedad, debiendo las empresas

maquiladoras que inicien sus operaciones, previa a su instalación realizar un depósito anticipado que cubra lo correspondiente a dos meses en concepto de prestaciones sociales. Asimismo regula el anteproyecto la forma de retiro de estos depósitos. Persigue este anteproyecto evitar que los trabajadores y trabajadoras de las maquilas, empresas cuya actividad es “el ensamblaje, transformación, modificación, producción y comercialización de productos y servicios para la exportación y que facultan la importación bajo condiciones especiales de exoneración de impuestos”, queden inesperadamente – como así ha ocurrido- sin trabajo y sin el pago de sus derechos laborales, por causa de cierre de operaciones de hecho, quiebra, concurso, insolvencia, sucesiones u otras similares.

II. DERECHO MERCANTIL Y LEGISLACIÓN LABORAL

5) No ha habido modificaciones en la legislación laboral, pero el Código del Trabajo vigente desde 1959 contempla algunos de los temas relacionados en la pregunta como ser los literales “a, c y d” de la manera siguiente:

“a) Situación jurídica de los trabajadores en caso de transferencia parcial o total de empresas”

En los casos de sustitución patronal la ley laboral establece una responsabilidad solidaria del patrono sustituido con el patrono sustituto hasta por el término de seis meses por todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o de la ley; con posterioridad a este plazo solo queda subsistente la responsabilidad del nuevo patrono.

“c) derechos de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador”.

En los casos de insolvencia o quiebra fraudulenta o culpable del empleador, declarada por autoridad competente, éste queda obligado al pago de todas las indemnizaciones y prestaciones laborales a que tienen derecho los trabajadores.

“d) procedimientos de despido colectivo”

En la legislación laboral hondureña todo despido individual o colectivo no justificado queda sujeto a las opciones de reintegro o pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales; sin perjuicio de ello con los trabajadores sindicalizados el procedimiento a seguir en el caso de un despido colectivo aparece regulado en el correspondiente contrato colectivo de trabajo.

La excepción a la situación anterior únicamente puede presentarse en el caso de suspensión parcial o total de los contratos de trabajo autorizada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, cuando hecha la comunicación por esta autoridad a los trabajadores o el sindicato correspondiente de la reanudación de los trabajos éstos no se presentaren a sus labores dentro del término de los 30 días siguientes al recibo del aviso o comunicación.

III. COMERCIO INTERNACIONAL Y LEGISLACIÓN LABORAL

6) Honduras participa en los siguientes acuerdos de integración comercial:

1) El Sistema de Integración Centro Americana (SICA) instituido por el Protocolo de Tegucigalpa con fecha 13 de diciembre de 1991, suscrito por los países de Costa Rica, El

Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. Es el Tratado Constitución, registrado en la Organización de las Naciones Unidas y desarrollado con instrumentos complementarios como el Protocolo de Guatemala de fecha 29 de octubre de 1993 que regla el proceso de la integración económica, considerando: “que la ampliación de sus mercados nacionales, a través de la integración constituye un requisito necesario para impulsar el desarrollo en base a los principios de solidaridad, reciprocidad y equidad, mediante un adecuado y eficaz aprovechamiento de todos los recursos, la preservación del medio ambiente, el constante mejoramiento de la infraestructura, la coordinación de las políticas macroeconómicas y la complementación y modernización de los distintos sectores de la economía.”

2) Recientemente la República de Honduras ha ratificado el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre la República Dominicana, Centro América y Estados Unidos de América, con sus siglas en inglés DR-CAFTA, que entrará en vigencia en enero del 2006. “Este Tratado marca el inicio de una nueva etapa en la relación comercial entre Estados Unidos y Honduras hasta la fecha enmarcada en los sistemas de preferencias comerciales unilaterales bajo la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) y la Ley de Comercio del año 2000”

7)

1. a) El Tratado Constitutivo del SICA en su artículo 3 literal “i” reafirma el siguiente propósito: “El respeto a los principios y normas de las Cartas de la Organización de las Naciones Unidas –ONU- y de la Organización de Estados Americanos (OEA). y las declaraciones emitidas en las reuniones presidenciales centroamericanas desde mayo de 1986.”, de lo cual se colige que en todas las legislaciones laborales de los países signatarios de este Acuerdo deberán hacerse “efectivos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.”, entre los cuales se encuentran “los derechos básicos de los trabajadores: la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo de los niños, la libertad de asociación y el derecho de asociación y negociación colectiva, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo.”, adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Declaración relativa a “ LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO” de fecha 18 de junio de 1988, hubieren o no ratificado los Convenios de la OIT que aluden a dichos principios y derechos.

Igualmente, al tenor de lo prescrito en los artículos 8, 18 y 31 del Protocolo de Guatemala que literalmente dicen: “Artículo 8. Los Estados Partes se comprometen a perfeccionar ya actualizar las normas comunes de comercio que proscriban el uso de subsidios y subvenciones, el “Dumping” y demás prácticas de comercio desleal. Dichas disposiciones serán aprobadas y reglamentadas por el Consejo de Ministros de Integración Económica y aplicadas por el Comité Ejecutivo de Integración Económica a que se refiere el Artículo 42 de este Protocolo”; “Artículo 18. Los Estados Partes convienen en procurar la libre movilidad de la mano de obra y del capital en la región, mediante la aprobación de las políticas necesarias para lograr ese propósito.”; “Artículo 31. Los Estados Partes acuerdan armonizar sus legislaciones para el libre ejercicio de las profesiones universitarias en cualquier país de la región, a efecto de hacer ser efectiva la aplicación del convenio sobre el ejercicio de profesiones universitarias y reconocimiento de estudios universitarios, suscrito el 22 de junio de 1962, en la Ciudad de San Salvador, República de El Salvador, el cual es de aplicación plena en los Estados contratantes de ese convenio.”; los países signatarios deberían de tener homologadas sus legislaciones laborales y de seguridad en las áreas de Dumping, la libre movilidad de la mano de obra centroamericana y el libre ejercicio de las profesiones universitarias de cualquier país de la región.

7 2. a) En este Tratado el Estado de Honduras (como los demás Estado ratificantes), REAFIRMA “sus obligaciones como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) (Declaración de la OIT)”.

Adquiere algunos compromisos en el tema laboral, fuera de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales se han limitado al respeto de la Constitución de la República, su legislación laboral interna, los convenios internacionales de que es parte, su estricta aplicación y no disminuirse mediante reformas que propendan a promover el comercio y la inversión.

7 1 .b) Dichas normas tienen efectos legales supranacionales al tenor de lo establecido en el Artículo 15 del Protocolo de Tegucigalpa, pero no han sido implementadas.

7 2. b) No tiene efectos supranacionales.

1 2. c) En el mismo tratado se establece que las actuales legislaciones laborales de los países miembros serán aplicadas en su propio ámbito jurisdiccional.

8.1 En la creación del SICA no se consultó a la sociedad civil ni otros sectores como ser específicamente el sector de los trabajadores organizados; fue el resultado de la política de sectores gubernamentales e instituciones de carácter público. Es el propio instrumento constitutivo del sistema el que permite inicialmente la participación de la sociedad civil y otros sectores no gubernamentales en su desarrollo.

2 .2 Aunque existieron en el país manifestaciones de sectores laborales y populares contra la ratificación del Tratado de Libre Comercio, nos remitimos a transcribir lo que nos dice al respecto una publicación oficial “TLC” del gobierno de la República de Honduras; “Es importante recalcar que en todo momento se contó con la activa participación del sector productivo nacional, representado por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), la federación Nacional de Agricultores y Ganaderos de Honduras (FENAGH), como organizaciones de cúpula, y de organizaciones y gremios específicos. Para asegurar una apropiada discusión y fijación de posición nacionales, se constituyó el Consejo Nacional de Comercio Exterior, en el que participaron las Centrales Obreras y Campesinas, el sector privado nacional y el sector gubernamental.”

9. No.

10. No

11. No. De ninguna manera ha sido afectada. Por el contrario, en el Tratado de Libre Comercio se establece que no se dejará de aplicar la legislación laboral existente a la vigencia del mismo “por medio de un caso de acción o inacción sostenido o recurrente de manera que afecte el comercio.”, estimándose como impropia “la promoción del comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en la legislación laboral interna.”, señalando en cuanto a los derechos laborales internacionalmente reconocidos (Art.16.8 del Tratado): “a) el derecho de asociación; b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; d) una edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad ocupacional.”, que la

infracción de cualquiera de ellos podrá la parte reclamante recurrir al mecanismo de solución de controversias que el Tratado tiene establecido en su capítulo veinte para darle solución al conflicto; en caso de incumplimiento que puede llevar después del trámite de las “CONSULTAS LABORALES COOPERATIVAS” a un grupo arbitral a determinar en principio el monto de una contribución monetaria a la parte que incumple hasta un máximo de QUINCE MILLONES DE DOLARES ESTADOUNIDENSES ANUALES, y si esto no se cumpliera, “la suspensión de beneficios arancelarios de conformidad con este Tratado en la medida necesaria para cobrar la contribución, teniendo presente el objetivo del Tratado de eliminar obstáculos al comercio e intentando evitar que se afecte indebidamente a partes o intereses que no se encuentren involucrados en la controversia.”. Es importante hacer notar que en el caso de las contribuciones monetarias éstas se depositarán en un fondo establecido por la Comisión de Libre Comercio y se destinarán para realizar iniciativas laborales entre las cuales estarán las dirigidas a mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.

12. –

IV SOFTLAW Y NUEVOS ACTORES

13. No

14. i Existen en el país proveedores de algunas empresas multinacionales que son obligados a la adhesión a los Códigos de Conducta que tienen en aplicación. Entre ellos se encuentran los Códigos de Conducta de las transnacionales CHIQUITA BRAND INTERNATIONAL, STANDARD FRUIT COMPANY (DOLE) y la SAB MILLER, las dos primeras del rubro bananero y la última de cervezas y refrescos.

14. ii En términos generales, los códigos de conducta de dichas empresas, se han adherido a las siguientes normas de responsabilidad social: Trabajo infantil; trabajos forzados; Salud y seguridad; Libertad sindical y el derecho a la Contratación Colectiva; Discriminación; Prácticas disciplinarias; Horario de Trabajo; Compensación; Sistemas administrativos.

14. iii No

15. Únicamente ha influido la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.