



**SISTEMATIZACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN DERECHOS LABORALES
FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS EN EL MARCO DEL SISTEMA
UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, EL SISTEMA INTERAMERICANO DE
DERECHOS HUMANOS Y OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES.**

FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT

Tegucigalpa, Honduras

2016



© 2016 Friedrich-Ebert-Stiftung FES (Fundación Friedrich Ebert)
Dirección: Edificio Torre San Carlos, Octavo piso, Col. San Carlos
Tegucigalpa, Honduras
Apartado postal: 1744, Tegucigalpa, Honduras
Teléfonos: (504) 2221-0379 y 2221-0479
E-mail: honduras@fesamericacentral.org
www.fesamericacentral.org

Consultoras/Autoras: Ana A. Pineda Hernández y Anny Matamoros Pineda

La Fundación Friedrich Ebert no comparte necesariamente las opiniones vertidas por las autoras ni éstas comprometen a las instituciones en las que prestan sus servicios. Se autoriza a citar o reproducir el contenido de esta publicación siempre y cuando se mencione la fuente y se remitan dos ejemplares a la FES.

TABLA DE CONTENIDO

I.	Presentación	6
II.	Introducción	8
III.	Breve Estado Situacional de los Derechos Laborales de las y los Trabajadores	10
1.	Situación de contexto.....	10
2.	Violencia y delincuencia.....	12
3.	Despidos en instituciones estatales	12
IV.	Marco Conceptual del Derecho al Trabajo y a la Libertad Sindical	14
1.	Definiciones sobre el Derecho al Trabajo	14
1.1.	Doble Dimensión del Derecho al Trabajo.....	15
1.2.	Elementos Interdependientes y Esenciales del Ejercicio Laboral.....	16
2.	Derecho a la Libertad Sindical	17
3.	Obligaciones del Estado	17
V.	Marco Normativo e Institucional sobre Derecho al Trabajo.....	18
1.	Normativa Nacional	18
2.	Estructura Institucional Nacional	19
2.1.	Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.....	19
2.2.	Congreso Nacional de la República	20
2.3.	Poder Judicial.....	21
2.3.1.	Juzgados de Letras de Trabajo	21
2.3.2.	Sala Laboral-Contencioso Administrativo	22
2.4.	Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (Conadeh).....	22
2.5.	Otras Instituciones Relevantes con Mandatos para la Tutela del Derecho Humano al Trabajo. 24	
3.	Normativa Internacional	24
4.	Estructura Institucional Internacional.....	25
4.1.	Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos	25
4.1.1.	Consejo de Derechos Humanos.....	25
4.1.2.	Procedimientos Especiales	29
4.1.3.	Órganos de Derechos Humanos establecidos en virtud de Tratados Internacionales	32

4.1.4. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	35
4.2. Organización Internacional del Trabajo	36
4.2.1. Instrumentos Internacionales de la OIT	37
4.2.2. Mecanismos de Control de las Normas de la OIT	38
4.3. Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH).....	41
4.3.1. Comisión Interamericana de Derechos Humanos	42
4.3.2. Relatorías y Unidades Temáticas	43
4.3.3. Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)	43
VI. Sistematización de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en Materia Laboral	44
1. Recomendaciones Formuladas en el Marco del Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos	44
1.1. Recomendaciones Formuladas en el Examen Periódico Universal	44
1.1.1. Primer Ciclo de Revisión del Examen Periódico Universal	44
1.1.2. Segundo Ciclo de Revisión del Examen Universal de Derechos Humanos	47
1.2. Recomendaciones formuladas por los Órganos de Tratados	50
1.2.1. Protección a las y los Trabajadores durante el ejercicio del Trabajo-Riesgos Profesionales	50
1.2.2. Inspección del Trabajo	51
1.2.3. Salario Mínimo	53
1.2.4. Seguridad Social de las y los Trabajadores	54
1.2.5. Trabajo Infantil	56
1.2.6. Trabajo en Minería	59
1.2.7. Pueblos Indígenas y Afro-hondureños	60
1.2.8. Igualdad de Género	62
1.2.9. Trabajo en el Sector Maquila.....	64
1.2.10. Trabajo en Empresas Transnacionales.....	65
1.2.11. Trabajo de las y los Servidores Domésticos	66
1.2.12. Trabajadores Agrícolas	67
1.2.13. Trabajo de los Buzos Misquitos	68
1.3. Recomendaciones formuladas por los Mandatos Temáticos Especiales	69
1.3.1. Relatora Especial sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias	69
2. Recomendaciones Formuladas en el Marco de la Organización Internacional del Trabajo.....	70
2.1. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	70
2.2. Comité de Libertad Sindical (CLS).....	78
3. Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.....	80

3.1. Comisión Interamericana de Derechos Humanos	80
3.1.1. Informe sobre la Situación de Derechos Humanos en Honduras	80
VII. Ruta de Incidencia Política para Alcanzar el Cumplimiento de las Recomendaciones en Materia Laboral	82
1. Ruta de Incidencia Política a Nivel Nacional.....	82
2. Ruta de Incidencia Política a Nivel Internacional	87
VIII. Conclusiones	88
IX. Recomendaciones	90
X. Bibliografía.....	91

I. PRESENTACIÓN

Con suma complacencia la Fundación Friedrich Ebert presenta la Sistematización de las Recomendaciones en Derechos Laborales formuladas al Estado de Honduras en el marco del Sistema Universal de los Derechos Humanos, Sistema Interamericano de Derechos Humanos y otros Organismos Internacionales.

Este trabajo es el resultado de un breve análisis de la situación de contexto y consultas con representantes de la dirigencia obrera, equipos técnicos y trabajadores pertenecientes a los sindicatos de base a nivel nacional y la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), la Central General de Trabajadores (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), así como de una revisión de la información oficial de las diferentes fuentes nacionales e internacionales en la materia.

En este espacio se encontró como nota esencial que el número de violaciones a los derechos laborales que se alegan, no corresponden con las escasas acciones administrativas o judiciales interpuestas; también se encontró que no existe ni en el Estado ni en las Centrales citadas un mecanismo para sistematizar las quejas, denuncias o demandas interpuestas ante instancias nacionales e internacionales por violaciones a los derechos laborales, tampoco lo hay para darle seguimiento a las recomendaciones formuladas al Estado de Honduras por parte de los organismos internacionales de derechos humanos y especialmente a las relativas a los derechos laborales.

Al no existir un mecanismo de sistematización para ambos temas, consecuentemente, tampoco lo hay para darle seguimiento y demandar la resolución de las mismas dentro de los plazos legalmente establecidos, así como para el cumplimiento de las recomendaciones formuladas. Tal vez, esta falencia se deba a que hasta hace pocos años, estos aspectos no tenían la relevancia ni vigencia que paulatinamente han ido adquiriendo al acercarse los organismos internacionales de derechos humanos a las organizaciones de sociedad civil y viceversa.

Fue esa la razón, que dio lugar, a que en el presente trabajo se desarrollará el marco normativo nacional e internacional así como el institucional en la materia, con la esperanza que trascienda el campo teórico a las vidas cotidianas de la población trabajadora de nuestro país.

También, se sistematizan las recomendaciones formuladas a la fecha al Estado de Honduras por los diferentes mecanismos y procedimientos especiales del Sistema Universal de Derechos Humanos, los Órganos del Sistema Interamericano y de la Organización Internacional del Trabajo, en lo relativo al derecho al trabajo, a la protección de las y los trabajadores, la libre sindicalización, la protección de pueblos indígenas y afro hondureños, la igualdad de género en el desempeño laboral, el trabajo de las y los trabajadores domésticos, trabajo infantil y otros aspectos que permiten el goce y ejercicio pleno del derecho al trabajo.

Las recomendaciones formuladas al Estado, son el resultado de la labor del organismo internacional de que se trate, de sus órganos y de los mecanismos o procedimientos temáticos, los que generalmente mantienen observancia sobre la situación de derechos humanos en el país y con base a la información que el Estado presenta y la recabada por sus medios, incluida la de las Organizaciones no Gubernamentales las formulan para mejorar de manera sustantiva la situación de los derechos humanos.

De manera pragmática y sucinta se desarrolla un análisis situacional de los derechos de las y los trabajadores a partir de sus vivencias y se traza una posible ruta de incidencia como un punto de referencia de lo mucho que hay por hacer para lograr mayor visibilización de este sector y el respeto de sus derechos.

En una sociedad como la nuestra, que se levanta con dificultad para la construcción de una cultura de derechos humanos, las recomendaciones formuladas al Estado por diversos organismos internacionales son una guía que sirve para nutrir la agenda nacional en derechos laborales, pues además de su obligación de cumplir las disposiciones sustantivas de toda Convención o Tratado que suscribe, está obligado a presentar informes periódicos sobre la aplicación efectiva de las disposiciones que contienen dichos Convenios o Tratados.

La Fundación confía que las y los trabajadores puedan contar con información útil para conocer y utilizar de mejor manera los sistemas de protección de derechos laborales, determinar y analizar el nivel de cumplimiento de las recomendaciones formuladas por los diferentes organismos internacionales a la luz de la voluntad política del Estado de Honduras y subsecuentemente asumir una opinión y posición para la mejora sustancial en el goce y disfrute de los derechos laborales.

*La cobardía hace la pregunta: ¿Es seguro?;
La conveniencia hace la pregunta: ¿Es político?
La vanidad hace la pregunta: ¿Es popular?
Pero la conciencia hace la pregunta: ¿Es correcto?
Y llega el momento en que uno debe tomar una posición
que no es segura, ni política, ni popular.
Pero uno debe tomarla porque es la correcta.*

Martin Luther King

II. INTRODUCCIÓN

El goce y ejercicio de los derechos humanos es uno de los principales desafíos que enfrenta nuestro país. Honduras es uno de los países del mundo que ha ratificado una cantidad significativa de instrumentos internacionales y regionales que reconocen y garantizan el derecho al trabajo, consecuentemente ha reafirmado su obligación de adoptar las medidas administrativas, legislativas y de cualquier otra índole para el pleno logro del derecho al empleo y las condiciones equitativas y satisfactorias.

Las y los trabajadores hondureños son titulares de derechos. Los derechos de las y los trabajadores se tutelan por diversos mecanismos. La sola suscripción de un Tratado o Convención es una manifestación de compromiso con la tutela de determinados derechos, pero estos a su vez establecen formas específicas para la observancia de los derechos en los Estados suscriptores.

Es en base a esta observancia, que los organismos internacionales de derechos humanos emiten informes temáticos, observaciones generales o finales, comentarios y recomendaciones específicas sobre la respeto y garantía de los derechos laborales internacionalmente reconocidos en Honduras, con la finalidad que se atiendan las causas estructurales de desempleo y de generación de empleo para asegurar mayores oportunidades de trabajo, un salario mínimo digno y concertado, estabilidad laboral, libertad sindical, equilibrio de fuerzas y respeto en las relaciones entre gobierno, empresa privada y trabajadores así como, el goce irrestricto de los derechos laborales garantizados en los diferentes instrumentos nacionales e internacionales.

Esta tutela se concretiza en el ámbito interno, haciendo funcionar el Sistema Nacional de Derechos Humanos, el que está conformado por varias instituciones dotadas de su propio presupuesto y mandato legal especial para la atención de las quejas, investigación y judicialización de las denuncias por violaciones a derechos humanos así como, para diseñar e implementar políticas públicas, incluidas las acciones administrativas y legislativas para la promoción, protección y garantía de los derechos humanos.

En el ámbito internacional esa tutela se encuentra establecida a partir de las normas de derecho internacional y de la estructura creada tanto en el Sistema Universal de los Derechos Humanos, especialmente a través del Consejo de Derechos Humanos y sus mecanismos temáticos y procedimientos especiales que se ocupan de examinar las situaciones de violaciones de los derechos humanos en un país determinado. Además, de vigilar, asesorar e informar públicamente acerca de estas situaciones o cuestión temática a través de los relatores especiales, expertos independientes, representantes o grupos de trabajo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de naturaleza tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores en los Estados Miembros de la ONU. Tiene un mandato importante para promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo entre trabajadores y empleadores. Los órganos principales de la OIT son los encargados de garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, políticas y programas que se dicten. Mientras, que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos es por excelencia el marco regional para la promoción y protección de los derechos humanos al proveer un recurso contencioso a las personas, grupos u organizaciones legalmente constituidas que son víctimas de violaciones a los derechos humanos tutelados en la Convención Americana de Derechos Humanos, por medio de la actuación de la



Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Este Sistema también cuenta relatorías y unidades temáticas.

Estos organismos en su mayoría y según sus modalidades particulares formulan recomendaciones a los Estados Miembros, con la finalidad que estos las implementen en los términos indicados como una muestra de su voluntad política y de compromiso en el cumplimiento de las obligaciones internacionales contraídas. Es por ello, que conocer la sistematización de las recomendaciones formuladas al Estado de Honduras en la materia, es consustancial a cualquier esfuerzo de reivindicación de derechos.

Es en ese marco tan importante, que la sistematización de las recomendaciones formuladas por los diferentes organismos internacionales de derechos humanos y específicamente de derechos laborales, constituyen per se un mecanismo de demanda y de seguimiento al nivel de cumplimiento y a la subsecuente voluntad política del Estado por hacerlas realidad, dado que Honduras es Alta Parte Contratante de varios Convenios y Tratados Internacionales sobre el derecho al trabajo que acarrea el deber implícito del Estado y sus autoridades de respetar y garantizar su pleno goce y ejercicio.

III. BREVE ESTADO SITUACIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES

1. SITUACIÓN DE CONTEXTO

Honduras se encuentra entre los países de menores ingresos de América Latina y el Caribe “para junio de 2014, el 62.8% de los hogares hondureños se encuentran en condiciones de pobreza, ya que sus ingresos se encuentran por debajo del costo de una canasta básica de consumo y el 32.6% se encuentran en condición de pobreza crónica, al no tener sus necesidades básicas satisfechas y sus ingresos están por debajo de la Línea de Pobreza”¹.

Actualmente, en Honduras el salario promedio anual para el año 2016 según la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social es de L. 7,759.98², mientras que el costo de la Canasta Básica para febrero de 2016 es de L.7, 863.85³ es decir que el costo de la canasta básica se encuentra por encima del promedio anual del salario mínimo.

Mientras, en el Informe “Panorama Social de América Latina 2014”, Honduras alcanzó un 70.5% de pobreza multidimensional, lo que la ubica como el segundo país más pobre de la región. Dentro de la situación de pobreza y extrema pobreza imperante en el país, el desempleo y el subempleo afectan a la mayoría de la población hondureña.

De acuerdo, con el Instituto Nacional de Estadísticas “en Honduras para Junio de 2015 la población total asciende a 8, 570,154, de la cual 78.7% de la población está en edad de trabajar (10 años y más). La Población Económicamente Activa (PEA) representa el 45.9% del total nacional, de los cuales el 92.7% se encuentran ocupados y el 7.3% desocupados. Del total de la población ocupada el 47.0% se encuentra en el área rural y el 53.0% en la urbana. Uno de los problemas del mercado laboral es el desempleo, el cual se mide con la Tasa de Desempleo Abierto (TDA). A Junio de 2015 los desempleados representaban el 7.3% de la Población Económicamente Activa. El problema del desempleo es mayormente urbano, potenciado probablemente por la migración constante de personas del campo a la ciudad y la poca capacidad del mercado laboral para absorber esta fuerza de trabajo. Mientras la TDA urbana se estima en 8.8%, la rural es de 5.6%; el Municipio del Distrito Central tiene la mayor tasa de desempleo 11.1%”⁴.

El desempleo y el subempleo afectan a la mayoría de la población hondureña y son factores determinantes en la migración, dado que más de un millón de hondureños y hondureñas viven en el exterior. De acuerdo al Banco Central de Honduras (BCH), para enero de 2016, las remesas fueron de US\$ 255 millones lo que representó un aumento del 8,4% respecto al dato anterior.

La economía informal con una tasa del 72% es otra alternativa para personas desempleadas o que deciden abandonar sus puestos de trabajo en el sector formal. Esta situación se relaciona con la precariedad en los empleos formales. La Secretaría de Trabajo señala como causa de ello, la falta de un empleo formal con

¹ Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Instituto Nacional de Estadísticas. Junio 2014

² Dirección General De Salarios. *Tabla de salario mínimo, vigente a partir del 1 de enero hasta diciembre del año 2016* Acuerdo STSS-002-2016.

³ Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Salarios; tomando como base el precio de los productos proporcionados por el Banco Central de Honduras.

⁴ Fuente Consultada: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Junio 2015.

estabilidad laboral, la falta de cumplimiento por parte de sus empleadores en cuanto a sus derechos, ya que aproximadamente un 60% de las empresas formales no pagan el salario mínimo en su totalidad, así como las peores condiciones de trabajo que enfrentan tales como inseguridad e insalubridad, ingresos bajos e irregulares, largas jornadas de trabajo, la falta de acceso a la información, créditos y mercados y la falta de acceso a la protección social.

Como una respuesta gubernamental para hacer frente al desempleo se ha implementado el Programa Nacional de Empleo por Horas ejecutado por la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social con el cual se legaliza la temporalidad del mismo, se profundizan las brechas de inequidad actualmente existentes y el deterioro de las condiciones de trabajo y salario que impacta en la vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familias.

La flexibilidad y desregulación del mercado laboral son una práctica que incrementa los beneficios para las empresas pero, en contraste, afecta los derechos de la población trabajadora, debido a la exigencia de un esfuerzo mayor en el desempeño de sus actividades sin la justa retribución y compensación laboral. Medidas como estas constituyen un retroceso en los derechos adquiridos y afectan entre otros derechos la salud, la previsión social y la organización sindical.

Con respecto a este contexto, en el Informe sobre la Situación de Derechos Humanos en Honduras (2015), la Comisión Interamericana señala que “recibió información sobre la situación de varios líderes sindicales que serían criminalizados u objeto de vigilancias y seguimientos tanto a sus personas como a sus núcleos familiares con el objeto de amedrentar e inhibir su desempeño y como consecuencia lograr el desmantelamiento de las organizaciones sindicales, ello en el contexto de una supuesta precarización del empleo”.

Mientras, que en el Informe Conjunto presentado para la Segunda Ronda del Examen Periódico Universal en lo relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pobreza y Desempleo⁵, se señala que: “se aprobó la Ley de Empleo por Horas que cercenó los derechos laborales reconocidos en el Código Laboral; el programa “Chamba ahora” que financian el 50% del salario con fondos estatales a las empresas privadas; y las zonas de empleo y desarrollo que permite la creación de normas laborales distintas a las nacionales [...] Las obreras enfrentan discriminación al momento de la contratación: al 30% se les solicitó prueba de embarazo, al 71% se les investigó su vida familiar y al 34% se les practicó prueba de embarazo...En las plantaciones de melón y camarón, las obreras son expuestas a largas e intensas jornadas de trabajo, enfrentan situaciones de acoso sexual al ser trasladadas en camiones junto a los hombres en horas de la madrugada y no se les proporciona equipo de protección apropiado para el uso de plaguicidas y químicos [...]”

En este mismo Informe se señala que: “Existe una campaña de criminalización del movimiento magisterial que se ha traducido por ejemplo, en la destitución del director del Instituto Oficial Vicente Cáceres, profesor Roberto Armando Ordoñez Flores, violentando su derecho a las garantías del debido proceso; del ex presidente del Colegio Profesional Superación Magisterial Hondureño, profesor Edwin Oliva; del presidente del Sindicato Profesional de Docentes Hondureños, profesor Bertín Alfaro; y las audiencias de descargo del profesor José Antonio Carballo y otros 20 directores de institutos de educación media de Cortés por supuestas faltas de desacato a la autoridad debido a su participación en una asamblea de organizaciones magisteriales aglutinadas en la Federación de Organizaciones Magisteriales del Departamento de Cortés”. Más adelante se canceló la licencia y destituyó al dirigente del Colegio Profesional Superación Magisterial Hondureño, Jaime Rodríguez Peñalba.

⁵ Coalición Contra la Impunidad. *Informe Conjunto presentado para la Segunda Ronda del Examen Periódico Universal a Honduras*. Septiembre 2014. Coalición Contra la Impunidad.

2. VIOLENCIA Y DELINCUENCIA

La población hondureña se encuentra inmersa en una ola de grave violencia y delincuencia. Las y los trabajadores también son víctimas de este flagelo, cuya situación se ve agravada por la precariedad de su salario y falta de recursos para la creación de garantías de seguridad personal, familiar o de su entorno vecinal. En los últimos años, en Honduras se han aumentado drásticamente las estadísticas de violencia y criminalidad hasta el punto de llegar a convertirse en uno de los países del mundo y de América Latina más peligrosos para vivir, ya que a pesar de no estar declarada como país en conflicto armado existe una alta tasa de homicidios que supera la media mundial.

No obstante, de acuerdo al Observatorio de la Violencia de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras y el Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad en los dos últimos años se ha producido una disminución en la tasa de muertes violentas. La tasa nacional de homicidios en 2015 fue de 60.0 personas por cada cien mil habitantes es decir de 5,146 homicidios cometidos en el año 2015, de los cuales 429 homicidios se produjeron al mes y en promedio 14 víctimas al día.

Según la misma fuente, las muertes violentas producidas en el 2015 muestran una reducción de 790 casos con relación al 2014 aunque la misma de acuerdo al Índice de Seguridad Pública en América Latina, sigue siendo de las más altas lo que coincide con los niveles de percepción de la ciudadanía.

Se sabe, que uno de los muchos motivos de la alta criminalidad en el país, es que Honduras por razón de su posición geográfica es utilizada por el crimen organizado para el tráfico de droga desde Suramérica a Estados Unidos. En el año 2012 “el 75% de todos los vuelos con contrabando de cocaína que salían de América del Sur rumbo a Norteamérica aterrizaron primero en Honduras”.

Según el Observatorio citado en el presente año ha existido un incremento en los homicidios múltiples, con la variante que en muchos de los casos, las víctimas no son personas que están involucradas en actos delictivos, sino, que muchas veces están en el “lugar y hora equivocada”.

Las respuestas estatales a este fenómeno es la implementación de políticas y programas basadas en el involucramiento de las fuerzas armadas en tareas reservadas exclusivamente a la policía nacional, lo que se ha convertido también otro problema de convivencia ciudadana.

3. DESPIDOS EN INSTITUCIONES ESTATALES

En los dos últimos años de gobierno se han producido despidos de forma masiva en siete instituciones estatales. En relación a estos despidos, no hay cifra oficial actualizada sobre el número exacto de los despidos producidos. Las Centrales Obreras manejan diferentes cifras y en los medios de comunicación se registran aproximadamente 5,000 despidos.

En informes de la Secretaría de Finanzas (SEFIN) se indica que las instituciones públicas tanto de la administración central como descentralizada actualmente mantienen un total de 187,202 plazas de trabajo y hace dos años se contabilizaban 206,000 mientras que el Sistema de Registro y Control de Empleados Públicos (SIREP) revela que desde inicios de 2014 a la fecha el número de plazas en el gobierno se redujo en 18,798.

Según las autoridades estatales los despidos en las instituciones públicas son necesarios, pues “uno de los graves problemas que ha tenido el gobierno de la República ha sido la excesiva burocracia que genera un gasto corriente exagerado” y que en tal sentido, la meta es reducir en 40,000 los empleos públicos, porque las

empresas públicas han estado bajo la observancia del Fondo Monetario Internacional (FMI) y deberán ajustarse a los parámetros dictados al gobierno.

De acuerdo, a un monitoreo de prensa se registra que aproximadamente cinco mil (5,000) trabajadoras y trabajadoras han sido despedidas en la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE), Empresa Hondureña de Telecomunicaciones (HONDUTEL), Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillado (SANAA), Empresa Nacional Portuaria (ENP), Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI) y la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) entre otras, cuyos datos se resumen de la forma siguiente:

En la ENEE se produjo la suspensión y posterior despido de 2,200 trabajadores⁶;

En HONDUTEL de 580 trabajadores⁷;

En el SANAA de 200 trabajadores⁸;

En la ENP de 150 trabajadores⁹;

En la DEI de 1,500 trabajadores¹⁰; y,

En la DGAC de 60 trabajadores, la mayoría personal administrativo¹¹.

La situación de conculcación del derecho al trabajo inicia cuando las instituciones estatales como empleadores proceden a suspender por 120 días de sus labores a las y los trabajadores y finalmente terminar la relación laboral de manera unilateral. Durante la suspensión de labores, las y los trabajadores de manera intempestiva dejan de percibir su correspondiente salario, lo que conlleva para éstos y sus familias una grave situación de precariedad económica que compromete su estado de bienestar.

Al notificarse el despido, no se entrega de inmediato a las y los trabajadores como correspondería el pago de sus derechos y demás prestaciones laborales en la mayoría de los casos, estas se perciben varios meses después de su notificación y en pagos parciales y no completos, sin cargar el ajuste por intereses o por compensación del costo de vida y la acelerada devaluación de la moneda nacional. Con ello, se rompe la finalidad del pago de las prestaciones laborales al finalizar la relación laboral, de hacer frente a una situación de desempleo y de subsistencia durante la misma.

Estas situaciones han sido denunciadas ante diversos organismos por las Centrales Obreras de Honduras y por las y los trabajadores afectados. El Estado a través de la Procuraduría General de la República (PGR), registra más de dos mil quinientos (2,500) demandas entabladas ante los Juzgados correspondientes. La mayoría de estas demandas son presentadas por despido injustificado y en reclamo de prestaciones y demás prerrogativas laborales, reintegro a sus puestos de trabajo y el pago de salarios dejados de percibir.

⁶ Diario La Prensa. (2015). *Militarizan la Enee ante despido oficial de 980 empleados*. Disponible en: <http://www.laprensa.hn/honduras/891915-410/militarizan-la-enee-ante-despido-oficial-de-980-empleados>

⁷ Diario El Herald. (2015). *Hondutel despide 530 empleados que suspendió durante 120 días* Disponible en: <http://www.elheraldo.hn/economia/792406-216/hondutel-despide-530-empleados-que-suspendi%C3%B3-durante-120-d%C3%ADas>

⁸ Criterio. (2015). *Honduras: SANAA despide a más de 200 empleados* – Disponible en: <http://criterio.hn/honduras-sanaa-despide-a-mas-de-200-empleados/>

⁹ Diario La Tribuna Honduras. (2015). *Más de 150 empleados despedidos en la Empresa Nacional Portuaria Honduras*. Disponible en: <http://www.latribuna.hn/2015/11/14/mas-de-150-empleados-despedidos-en-la-empresa-nacional-portuaria/>

¹⁰ Diario La Tribuna (2016). *Despedidos 1,500 empleados de la DEI*. Disponible en: <http://www.latribuna.hn/2016/03/17/despeditos-1500-empleados-cachivaches/>

¹¹ Diario La Prensa. (2014). *Insep despide unos 3,000 empleados públicos*. Disponible en: <http://www.laprensa.hn/honduras/teguicjalpa/639513-98/insep-despide-unos-3000-empleados-p%C3%BAblicos>

La Procuraduría contesta entre cinco (5) a diez (10) demandas judiciales por semana, las que en caso de desfavorecer al Estado generarían una cuantía por el orden de los seis mil millones de lempiras¹². Las instituciones estatales están llevando a cabo estos despidos, sin tener el presupuesto suficiente para el pago de prestaciones. Tampoco, siguen los procedimientos que establece la Ley de Servicio Civil para hacer las suspensiones, reestructuraciones y despidos¹³.

Esta conducta por parte de las autoridades constituye una grave violación a los derechos de las y los trabajadores consagrados en la Constitución de la República, Tratados Internacionales ratificados por Honduras y en la Ley de Servicio Civil por cuanto el acto de suspensión y consecuente despido intempestivo sin el correspondiente pago de prestaciones laborales conculca su derecho al trabajo, a la estabilidad y a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo comprometiendo nacional e internacionalmente la responsabilidad del Estado.

IV. MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO AL TRABAJO Y A LA LIBERTAD SINDICAL

1. DEFINICIONES SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley de Servicio Civil entre otras, así como en diversos instrumentos de derecho internacional. De acuerdo al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana¹⁴.

Es importante tener en cuenta, que el derecho al trabajo es un derecho individual cuyo goce y ejercicio corresponde a toda persona sin discriminación de ningún tipo y representa un medio de supervivencia de la misma, pero a la vez es un derecho colectivo, ya que de igual manera corresponde a todas y todos los trabajadores en su conjunto y consecuentemente a su núcleo familiar y al seno de la sociedad por lo tanto, este es derecho esencial para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica de un país.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos el trabajo comenzó a identificarse como un derecho humano fundamental en el Artículo 23 numeral 1:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo¹⁵.

¹² Proceso Digital. (2016). *Ante masivos despidos, entre cinco y 10 demandas laborales atiende la PGR cada semana*. Disponible en: <http://www.proceso.hn/component/k2/item/2861-Ante-masivos-despidos-entre-cinco-y-10-demandas-laborales-atiende-la-PGR-cada-semana.html>

¹³ Diario Tiempo, (2016). *Despidos en Instituciones Públicas de Honduras han Producido Ahorro al Estado de Lps 1,100 Millones*. Disponible en : <http://www.tiempo.hn/despidos-en-instituciones-publicas-han-producido-ahorro-al-estado-de-lps-1100-millones/>

¹⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No. 18, Derecho al trabajo artículo 6*. 35 Periodo de Sesiones (2005). Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

¹⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos. (2016). Un.org. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

La conceptualización como derecho también aparece en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) el que desarrolla dicho derecho junto al deber del Estado de hacerlo efectivo al señalar:

- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*
- 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana¹⁶.*

De este instrumento y de otros se desprende la obligación de los Estados Partes de respetar y garantizar a toda persona su derecho al trabajo. La principal obligación de los Estados es velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo, lo que significa dirigir medidas y políticas hacia ese fin pero debe tratarse de un trabajo en condiciones dignas es decir, un trabajo que respeta los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en lo relativo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo especialmente en seguridad laboral y remuneración.

En el ámbito regional, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido como Protocolo de San Salvador desarrolla los aspectos relativos al derecho al trabajo señalando lo siguiente:

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.*
- 2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo¹⁷.*

De lo anterior, se desprende que la esencia de este derecho radica en reconocer además que se trata de una libertad para escoger una actividad lícita que permita obtener el sostenimiento económico individual y, en algunos casos familiar, convirtiéndose en obligación del Estado garantizar el ejercicio del trabajo libremente elegido o aceptado y en particular el derecho a no ser privado de ejercer el mismo de forma injusta e injustificada.

1.1. Doble Dimensión del Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: La individual y la colectiva.

¹⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 6 Ohchr.org. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

¹⁷ Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador". (2016). Oas.org. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

a) La dimensión individual del trabajo está desarrollada en el Artículo 7 del PIDESC y se refiere al derecho que tiene toda persona a condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo que le aseguren en especial las condiciones siguientes:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos¹⁸.

b) La dimensión colectiva del trabajo se encuentra regulada en el artículo 8 del PIDESC y estipula el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente.

1.2. ELEMENTOS INTERDEPENDIENTES Y ESENCIALES DEL EJERCICIO LABORAL

En la Observación General No. 18 relativa al Artículo 6 referente al derecho al trabajo adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Políticos de las Naciones Unidas establece que el ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles supone la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales:

- a) **Disponibilidad.** Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a todas las personas, para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a este;
- b) **Accesibilidad.** El mercado del trabajo debe ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. La accesibilidad del trabajo reviste tres dimensiones:
 - i. **No discriminación:** El Pacto prohíbe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, condición de discapacidad física o mental, estado de salud, orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención o que tenga por efecto oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad o hacerlo imposible;
 - ii. **Accesibilidad física:** Constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, que consiste en fiscalizar el cumplimiento de los Estados Partes en el Pacto de su obligación de lograr que las personas con discapacidad puedan disfrutar plenamente de

¹⁸ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7 Ohchr.org. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

los derechos correspondientes en los términos que se establece en el párrafo 22 de la Observación General N° 5 sobre las personas con discapacidad; y,

- iii. **Accesibilidad:** Comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.
- c) **Aceptabilidad y Calidad.** La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho de la o el trabajador a condiciones justas, equitativas y favorables de trabajo en particular a condiciones laborales seguras, así como el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente un empleo¹⁹.

2. DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

El derecho de asociación laboral y sindical está reconocido en diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) en el Artículo 22 contempla que:

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses [...]

De igual manera, como se mencionó anteriormente, el Artículo 8 del PIDESC contempla el derecho de la o el trabajador individual de participar en la fundación de sindicatos o de afiliarse al de su elección, así mismo el derecho a huelga de las y los trabajadores y en tal sentido, los Estados Partes deben garantizar:

- a) *El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*
- b) *El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;*
- c) *El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*
- d) *El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país²⁰.*

3. OBLIGACIONES DEL ESTADO

Una vez que un Estado suscribe un instrumento internacional contrae voluntariamente obligaciones. La principal obligación del Estado como signatario de normas internacionales de derechos laborales es abstenerse

¹⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No. 18, Derecho al trabajo artículo 6. 35 Periodo de Sesiones (2005)*. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

²⁰ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 8 Ohchr.org. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

de violentar las disposiciones contraídas en consecuencia, debe velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo, el que deberá ser interpretado como la concreta y constante obligación de "avanzar lo más expedita y eficazmente posible" hacia la plena aplicación de este derecho adoptando medidas para la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana²¹.

Las obligaciones del Estado frente al Derecho al Trabajo básicamente son de tres tipos:

- a) **Respetar:** Implica entre otras cosas abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario al trabajo digno a todas las personas especialmente a personas y grupos en situación de vulnerabilidad y marginados, incluyendo la prohibición de trabajo forzoso;
- b) **Proteger:** Incluye entre otros, los deberes del Estado de aprobar la legislación en la materia o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y la capacitación vocacional, profesional de otro tipo y garantizar que las medidas de privatización no socaven los derechos de las y los trabajadores; y,
- c) **Garantizar:** Implica que el Estado debe adoptar medidas legislativas administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo para cumplir de buena fe con las disposiciones del tratado y velar por la plena realización del derecho al trabajo. Esta obligación además, incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover este derecho²², es decir, crear condiciones para que este derecho sea ejercido plenamente por sus titulares.

V. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL SOBRE DERECHO AL TRABAJO

Honduras cuenta con un ordenamiento jurídico interno conformado por normas de orden constitucional, legal y reglamentaria que tutelan el derecho al trabajo y las condiciones equitativas y satisfactorias del mismo. También, es Alta Parte Contratante de varios Convenios y Tratados Internacionales sobre este derecho y consecuentemente sobre el deber del Estado de respetar y garantizar su goce y ejercicio para toda persona.

1. NORMATIVA NACIONAL

En nuestro país se han aprobado diversas legislaciones en las que se reconoce el derecho al trabajo, se regulan las relaciones laborales, los derechos y deberes de las y los trabajadores y empleadores así como los procedimientos a seguir ante un determinado conflicto laboral, siendo las principales las siguientes:

- La Constitución de la República;

²¹ Artículo 6 numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

²² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observación General No. 18, Derecho al trabajo artículo 6.* 35 Periodo de Sesiones (2005). Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

- El Código de Trabajo;
- La Ley del Salario Mínimo;
- El Reglamento de las Comisiones de Salario Mínimo;
- La Ley del Séptimo día y Décimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo; y,
- El Reglamento del Décimo Cuarto mes de salario en concepto de compensación social.

De igual manera, Honduras cuenta con normas de protección especial que regulan la situación laboral de determinados grupos colocados en posición de vulnerabilidad, entre estos se pueden mencionar los siguientes:

- La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer²³;
- Ley Marco del Sistema de Protección Social;
- Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad²⁴;
- El Código de la Niñez y la Adolescencia en sus apartados específicos;
- El Reglamento sobre Trabajo Infantil²⁵; y,
- Ley Especial sobre VIH/SIDA²⁶.

2. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL NACIONAL

2.1. SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) fue creada mediante Decreto No. 8 de fecha 24 de diciembre de 1954 como resultado de la huelga general de las y los trabajadores bananeros. De acuerdo al Artículo 591 del Código del Trabajo y 29 de la Ley de la Administración General Pública²⁷ la STSS es la institución rectora del Estado en materia del trabajo y de las relaciones laborales y la seguridad social.

Entre sus principales atribuciones se encuentran las siguientes:

1. La tutela de las relaciones obrero patronales incluyendo:
 - Los servicios de inspección del trabajo velando porque estas relaciones se ajusten a las leyes sobre la materia;
 - La aprobación de los reglamentos de trabajo de las empresas públicas y privadas;
 - La intervención con carácter conciliatorio en la solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, así como el manejo de los procedimientos administrativos de solución de controversias de conformidad con las leyes;
 - Los servicios de procuraduría del trabajo;
 - Lo relativo al registro de los contratos colectivos de trabajo;

²³ La ley de igualdad de oportunidades para la mujer, contiene un capítulo referente a la igualdad de oportunidades de la mujer en el trabajo y la seguridad social. los artículos que regulan lo referente a la mujeres trabajadoras son los siguientes: 44, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68.

²⁴ Los derechos laborales de las personas con discapacidad, se enuncian en los Arts. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

²⁵ Este Reglamento desarrolla las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y de la Adolescencia, ya que establece los requisitos y procedimientos para conceder permiso a una niña o niño para trabajar.

²⁶ Esta Ley contiene disposiciones que regulan sobre la situación laboral de las personas que presentan VIH/SIDA y su derecho al trabajo: Artículos 4, 22, 31, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62.

²⁷ Reformado mediante Decreto No. 266-2013 de fecha 22 de enero de 2014 contentivo de la Ley para Optimizar la Administración Pública, mejorar los Servicios a la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el gobierno.

- Lo relativo al registro de contratos de trabajo celebrados por trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero;
 - La tutela del derecho de libre asociación de trabajadores y de empleadores;
 - El reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de los sindicatos y demás organizaciones laborales y de sus juntas directivas; y,
 - En general, la conducción de las acciones necesarias para lograr la armonía entre empleadores y trabajadores.
2. Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo inclusive de las personas con discapacidad, salarios y formación de mano de obra, asegurando su compatibilidad con las estrategias aprobadas por el Presidente de la República incluyendo:
 - La realización de estudios y la formulación de programas relacionados con el mercado de trabajo con énfasis en el empleo y la desocupación y subocupación de la mano de obra;
 - La coordinación de las acciones públicas y privadas relacionadas con la formación de mano de obra; y,
 - La conducción de estudios relacionados con salarios incluyendo la formulación de propuestas para la fijación del salario mínimo, de conformidad con la situación económica y social de los sectores productivos.
 3. El fomento de la educación de las y los obreros promoviendo acciones coordinadas entre los sectores públicos y privado;
 4. Los asuntos relacionados con la inmigración laboral selectiva de conformidad con las leyes, incluyendo lo relativo a contratos de trabajo de los extranjeros;
 5. Lo concerniente al sistema de seguridad social coordinando las acciones de Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y de las demás instituciones de previsión social definiendo políticas para la homogenización de la acción protectora de estos regímenes;
 6. Lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional; y,
 7. Los demás asuntos que le correspondan de conformidad con la legislación sobre la materia²⁸.

2.2. CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA

El Congreso Nacional de la República en el marco de sus atribuciones y especialmente en lo referente a la aprobación de las leyes, la ratificación de los tratados internacionales y la aprobación del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República debe velar por el reconocimiento, respeto, protección y garantía del trabajo como derecho humano fundamental.

²⁸ Secretaría de Justicia y Derechos Humanos. *Primera Política Pública en Derechos Humanos y Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos*. (2013). Tegucigalpa, M.D.C, Honduras.

Por ello, en la estructura del Congreso Nacional se cuenta con Comisiones Legislativas Ordinarias entre las cuales se encuentra la Comisión de Trabajo y Asuntos Gremiales, que es la encargada de conocer, atender y resolver las distintas demandas del sector laboral organizado o no así como, de los asuntos gremiales cuando se le requiera.

De acuerdo al Artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo las Comisiones Legislativas Ordinarias, tienen las siguientes atribuciones:

1. Emitir dictámenes sobre los proyectos de leyes o decretos que les sean asignados;
2. Emitir los informes y opiniones que les sean solicitados;
3. Sesionar para atender los asuntos que les sean asignados; y,
4. Rendir a la Junta Directiva, un informe semestral sobre sus actividades²⁹.

2.3. PODER JUDICIAL

El Poder Judicial es el órgano del Estado encargado de la potestad de impartir justicia, la que de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República emana del pueblo y se imparte gratuitamente en nombre del Estado³⁰ a través de la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado³¹.

El Poder Judicial se integra por una Corte Suprema de Justicia, por las Cortes de Apelaciones, los Juzgados y demás dependencias que determina la Constitución de la República.

En materia laboral en consonancia con el Artículo 666 del Código del Trabajo, la justicia se administra por:

- a) Los Juzgados de Letras de Trabajo, como Juzgados de Primera o única instancia;
- b) Las Cortes de Apelaciones de Trabajo, como Tribunales de segunda instancia, cuando se establezcan; y,
- c) La Corte Suprema de Justicia, como máximo Tribunal o de Casación³².

La jurisdicción en materia del trabajo es aquella encargada de decidir sobre los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo; de las obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre los fueros sindicales; de la calificación de huelgas; y de las controversias, ejecuciones y recursos que le atribuye la legislación sobre la materia entre otros.

2.3.1. JUZGADOS DE LETRAS DE TRABAJO

De conformidad con el Artículo 679 del Código del Trabajo, los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán en primera instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones:

1. De todas las controversias que surjan del contrato de trabajo;
2. De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de las organizaciones sociales;

²⁹ Decreto No. 363-2013 de fecha 21 de enero de 2014. Ley Orgánica del Poder Legislativo. Disponible en: http://www.tsc.gob.hn/leyes/Ley_organica_poder_legislativo_2014.pdf

³⁰ Artículo 303 de la Constitución de la República.

³¹ Artículo 304 de la Constitución de la República.

³² Decreto No. 189-59 de fecha 19 de mayo de 1959. Código del Trabajo. OIM Editorial (2005)

3. De las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales;
4. De los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de seguridad social, con facultad de aplicar las penas consiguientes; y,
5. De todos los demás asuntos que determine este Código.

En la actual estructura del Poder Judicial se cuenta a nivel nacional con tres Juzgados especializados en la materia:

1. Juzgado de Letras Seccional del Trabajo Puerto Cortés con jurisdicción en los municipios de Puerto Cortés y Omoa;
2. Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán con jurisdicción en todo el departamento de Francisco Morazán; y,
3. Juzgado de Letras del Trabajo de San Pedro Sula con jurisdicción en el departamento de Cortés, (exceptuando los municipios de Puerto Cortés y Omoa)³³.

En aquellos casos, donde no exista un Juzgado especializado en la materia, las personas u organizaciones interesadas en activar su jurisdiccionalidad pueden acudir a los Juzgados de Letras Seccional y Juzgados de Letras Departamentales de la jurisdicción.

2.3.2. SALA LABORAL-CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Para su organización y funcionamiento, la Corte Suprema de Justicia se ha organizado en cuatro Salas: La Sala de lo Constitucional, de lo Penal, de lo Civil, y, la Laboral – Contencioso Administrativo. Esta última es la que tiene competencia en materia del trabajo, cuenta con jurisdicción territorial en todo el país y está integrada por tres (3) magistradas o magistrados seleccionados de la totalidad de sus integrantes.

La Corte Suprema de Justicia ha determinado las atribuciones que le corresponde desempeñar entre las que se encuentran las siguientes:

- a) Conocer de los Recursos de Casación en materia laboral, contencioso administrativo y demás a que las leyes lo remitan; y,
- b) Conocer de los asuntos que sobre la materia les remita la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia³⁴.

2.4. COMISIONADO NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (CONADEH)

Esta es la institución nacional con mandato constitucional creada para velar por los derechos y libertades fundamentales de toda persona. De acuerdo con el Artículo 59 de la Constitución de la República:

*La persona humana es el fin supremo de la Sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. **Para garantizar los derechos y libertades reconocidos en***

³³ Poder Judicial. Estructura, Funcionamiento, Jurisdicción y Competencias de los Órganos Jurisdiccionales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras. Disponible en: <http://www.poderjudicial.gob.hn/Documents/EFJC-OJ-F2016.pdf>

³⁴ Poder Judicial. Estructura, Funcionamiento, Jurisdicción y Competencias de los Órganos Jurisdiccionales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras. Disponible en: <http://www.poderjudicial.gob.hn/Documents/EFJC-OJ-F2016.pdf>

esta Constitución, créase la institución del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos [...] (lo resaltado es nuestro)

El Comisionado Nacional de los Derechos Humanos en Honduras (CONADEH) originalmente es creado mediante el Decreto Ejecutivo No. 20-92 de fecha 8 de junio de 1992 emitido por el Presidente Constitucional de la República en Consejo de Ministros.

El 21 de noviembre de 1995 mediante Decreto No. 2-95 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 27,811 se instituye constitucionalmente su mandato. Su organización, prerrogativa y atribuciones son objeto de una Ley Especial.

El CONADEH es una institución nacional establecida para garantizar la vigencia de los derechos y libertades reconocidas en la Constitución de la República y los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Honduras (Art. 1 de la Ley Orgánica del CONADEH).

El trabajo fundamental del CONADEH es la recepción e investigación de quejas o denuncias por violaciones a los derechos humanos. Según el Artículo 16 de la Ley Orgánica del CONADEH este puede iniciar por sí mismo o a petición de parte cualquier investigación conducente al esclarecimiento de hechos que impliquen ejercicio ilegítimo, arbitrario, abusivo, defectuoso, negligente o discriminatorio de parte de la administración pública y entidades privadas que presten servicios públicos, del mismo modo en lo referente a violaciones de los derechos humanos en su más amplio concepto.

El CONADEH no puede intervenir en conflictos entre particulares (a excepción de casos de violencia familiar) y cuando respecto a algún problema planteado se encuentre pendiente resolución administrativa o judicial, tampoco puede sugerir se modifiquen los criterios que generan los actos y resoluciones de la administración o modificar las sentencias judiciales, pero si puede velar por el libre acceso de las personas ante los órganos jurisdiccionales para que estos actúen con la debida diligencia y celeridad procesal.

En el cumplimiento de su cometido, el CONADEH tiene atribuciones de tipo preventivo, reactivo, de control, de protección y promoción de los derechos humanos entre las que se encuentran las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de los derechos y garantías establecidas en la Constitución, su Ley, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás tratados y convenios ratificados por Honduras;
2. Prestar atención inmediata y dar seguimiento a cualquier denuncia sobre violación a los derechos humanos;
3. Solicitar a cualquier autoridad, poder, organismo o institución, información concreta acerca de violaciones de los derechos humanos;
4. Velar porque los actos y resoluciones de la Administración Pública sean acordes con el contenido de los tratados, convenios y acuerdos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Honduras;
5. Presentar ante las autoridades nacionales que fuere necesario, las observaciones, recomendaciones y sugerencias que estime del caso para el cumplimiento del ordenamiento jurídico;
6. Elaborar y desarrollar programas de prevención y difusión en materia de derechos humanos en los ámbitos político, jurídico, económico, educativo y cultural; y,
7. Coordinar cuando sea necesario, con las instancias y organismos nacionales e internacionales, y con la colaboración de organizaciones no gubernamentales, las medidas relacionadas con la protección de los derechos humanos en su más amplio concepto, incluyendo la seguridad

alimentaria de las clases desposeídas y de los niños desprotegidos, así como el respeto a la dignidad e imagen de la persona humana entre otras.

2.5. OTRAS INSTITUCIONES RELEVANTES CON MANDATOS PARA LA TUTELA DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO.

En coordinación y complementación con las atribuciones de la STSS en el ámbito nacional y con atribuciones específicas en razón de sus mandatos legales para la protección, promoción y tutela del derecho al trabajo se encuentran las instituciones siguientes:

1. Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS);
2. Secretaría de Estado en los Despachos de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización;
3. Instituto Nacional de la Mujer (INAM);
4. Dirección de Pueblos Indígenas y Afro hondureños (DINAFROH) adscrita a la Secretaría de Estado en los Despachos de Desarrollo e Inclusión Social;
5. Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG);
6. Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP);
7. Centro Nacional para la Educación al Trabajo (CENET);
8. Programa de Asignación Familiar (PRAF); entre otras³⁵.

3. NORMATIVA INTERNACIONAL

Honduras es uno de los países del mundo que ha ratificado una cantidad significativa de instrumentos internacionales y regionales que reconocen y garantizan el derecho al trabajo reafirmando su obligación de adoptar las medidas administrativas, legislativas y de cualquier otra índole dirigida al pleno logro del derecho al empleo entre los que se encuentran los siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23, párrafo 1);
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículos XIV, XV y XVI);
- Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social (Artículo 6);
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 8, apartado a, párrafo 3);
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial (Artículo 5 inciso i, párrafo e);
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Artículo 11 párrafo 1)
- Convención sobre los Derechos del Niño (Artículo 32);
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos e todos los Trabajadores Migratorios y sus familiares; y,
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador de 1988 (Artículo 6).

³⁵ Secretaría de Justicia y Derechos Humanos. *Primera Política Pública en Derechos Humanos y Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos*. (2013). Tegucigalpa, M.D.C, Honduras.

Igualmente, el Estado ha ratificado una serie de instrumentos internacionales especializados por razón de la materia en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre los que se encuentran:

- Convenio No. 122 sobre Política de Empleo;
- Convenio No. 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación;
- Convenio No. 138 sobre la Edad Mínima;
- Convenio No. 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil;
- Convenio No. 87 sobre la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación;
- Convenio No. 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva;
- Convenio No. 100 sobre la Igualdad de Remuneración;
- Convenio No. 14 sobre el Descanso Semanal en la Industria;
- Convenio No. 106 sobre el Descanso Semanal en el Comercio y las Oficinas;
- Convenio No. 81 de Inspección del Trabajo; y,
- Convenio No. 87 sobre la Libertad de Asociación y el Derecho a la Organización.

4. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL INTERNACIONAL

4.1. SISTEMA UNIVERSAL DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos nace en el seno de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de la que son miembros casi todos los Estados del mundo.

El Sistema Universal cuenta con amplia estructura para la protección de los derechos humanos en el mundo. En la actualidad, 193 Estados son miembros de las Naciones Unidas, que están representados en el órgano deliberante, la Asamblea General. Los Estados son admitidos como Miembros de las Naciones Unidas por una decisión de la Asamblea General a recomendación del Consejo de Seguridad.

Este Sistema consiste en un conjunto de mecanismos y procedimientos orientados a proteger los derechos de todas las personas. El término “universal” procede de la Declaración Universal de los Derechos Humanos e indica que estos derechos son propios de todas las personas por igual, sin exclusiones ni discriminaciones de ningún tipo.

4.1.1. CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS

En virtud del Artículo 68 de la Carta de las Naciones Unidas³⁶ el Consejo Económico y Social (ECOSOC), a través de la Resolución 9 (II) del 21 de mayo de 1946 creó la Comisión de Derechos Humanos con la finalidad de establecer una estructura jurídica e internacional de protección de los derechos y libertades fundamentales.

Posteriormente, la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante Resolución No. 60/251 del 15 de marzo de 2006 decidió sustituir la Comisión por el Consejo de Derechos Humanos encomendándole a este órgano, el objetivo principal de considerar las situaciones de violaciones de los derechos humanos y hacer recomendaciones al respecto a los Estados Miembros.

³⁶ Artículo 68. El Consejo Económico y Social establecerá comisiones de orden económico y social y para la promoción de los derechos humanos, así como las demás comisiones necesarias para el desempeño de sus funciones.

El Consejo de Derechos Humanos es un órgano intergubernamental compuesto por representantes de 47 Estados elegidos de forma directa e individual, en votación secreta, por la mayoría de los miembros de la Asamblea General de la ONU y su responsabilidad consiste en fortalecer la promoción y protección de los derechos humanos en el mundo.

4.1.1.1. MECANISMOS DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS

El Consejo de Derechos Humanos para cumplir con su labor de observancia de derechos en el mundo cuenta con varios mecanismos de protección³⁷ entre los cuales se encuentran los siguientes:

Examen Periódico Universal

En la Resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU, en la que se crea el Consejo de Derechos Humanos, los Estados miembros decidieron contemplar entre los mecanismos de protección, el Examen Periódico Universal (conocido por sus siglas como el EPU) con el propósito de examinar la situación de derechos humanos en los 193 Estados Miembros con respecto a sus obligaciones y compromisos en la materia convirtiéndose en un mecanismo de cooperación basado en un dialogo interactivo con el Estado examinado³⁸.

El EPU es un proceso que se desarrolla en un ciclo de cuatro años que comprende varias etapas:

- La elaboración de la información en que se basan los exámenes incluida la información que prepara el Estado sometido a examen (informes nacionales), la compilación de la información de las Naciones Unidas que elabora la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) y un resumen de las presentaciones de las partes interesadas, que también prepara la OACDH;
- El examen propiamente dicho, que tiene lugar en las reuniones del Grupo de Trabajo, el que está integrado por los 47 Estados Miembros del Consejo y se reúne durante tres periodos de sesiones de dos semanas cada año;
- La consideración y aprobación de los documentos del resultado del Examen por parte del Consejo en sus periodos ordinarios de sesiones; y,
- El seguimiento de la aplicación del resultado del EPU por parte de los Estados examinados³⁹.

Es importante resaltar la relevancia para el dialogo interactivo que adquiere la etapa de elaboración de la información en que se basan los exámenes, al tomar en cuenta el resumen preparado por la OACDH sobre la presentación de las partes interesadas, ya que permite la participación de todas las y los actores interesados pertinentes con inclusión de las organizaciones no gubernamentales, las y los defensores de derechos humanos, instituciones académicas y de investigación y las instituciones nacionales de derechos humanos⁴⁰,

³⁷ Mejía Rivera, Joaquín (2010). *Honduras y los sistemas de protección internacional de derechos humanos*. El Progreso, Yoro, Honduras. Editorial Casa San Ignacio.

³⁸ Posteriormente, un año después de celebrar su primera reunión, el 18 de junio de 2007, el Consejo adoptó su "paquete de construcción institucional", en el que formalmente se desarrollan los principios, objetivos, modalidades y el proceso en el que se llevará a cabo dicho Examen.

³⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Trabajando con el Programa de las Naciones Unidas en el ámbito de los Derechos Humanos. Un manual para la sociedad civil*. (2008). Ginebra, Suiza.

⁴⁰ En el caso de Honduras, se trata del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos.

lo que abre las oportunidades de los diferentes sectores, organismos o grupos de la sociedad civil de transmitir al Consejo información relevante que los Estados omitan suministrar en sus informes oficiales y que éstos valoran desde su propia vivencia de goce y ejercicio de derechos humanos.

En ese sentido, antes de que el Pleno del Consejo apruebe y publique el resultado del Examen, el Estado examinado tiene la oportunidad de presentar sus argumentos o respuestas a las cuestiones que no se trataron suficientemente en el proceso o que el resto de los Estados Miembros solicita respuestas y por otro lado, las organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos también tienen la oportunidad de hacer observaciones antes de la adopción de dicho resultado⁴¹.

El resultado del Examen se presenta en un informe que contendrá un resumen de las actuaciones del proceso, las conclusiones y/o recomendaciones formuladas incluidos los compromisos voluntarios del Estado examinado.

Como el EPU es un mecanismo cooperativo podrá incluir otros aspectos para lograr una mejoría significativa en el terreno, como los siguientes:

- a) Una evaluación objetiva y transparente de la situación de los derechos humanos en el país examinado, que incluya o reconozca los avances y precise los retos a los que se enfrenta el país;
- b) Intercambio de las mejores prácticas;
- c) Énfasis en el fortalecimiento de la cooperación para la promoción y protección de los derechos humanos;
- d) La prestación de asistencia técnica y el fomento de la capacidad en consulta con el país examinado y con su consentimiento; y,
- e) Los compromisos y promesas contraídos voluntariamente por el país examinado⁴².

Procedimiento de Denuncia en el ámbito del Consejo de Derechos Humanos

El procedimiento de denuncias ante el Consejo de Derechos Humanos fue establecido por la Resolución 5/1 del Consejo de Derechos Humanos de fecha 18 de junio de 2007 y reemplaza al antiguo procedimiento 1503. Es un mecanismo poco utilizado y es el único procedimiento universal de denuncias que abarca la totalidad de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todos los Estados y para todas las personas, sin discriminación de ningún tipo.

En consecuencia, cualquier persona, grupo u organización que afirme ser víctima de violaciones de los derechos humanos puede presentar una denuncia, así como cualquier otra persona o grupo en su nombre que tenga conocimiento directo y fiable de esas violaciones. Cuando una ONG presenta una denuncia, debe actuar de buena fe y de conformidad con los principios reconocidos de derechos humanos. Además, la organización debe tener pruebas fundadas y directas de la situación que describe.

Este procedimiento ante el Consejo de Derechos Humanos se desarrolla en tres etapas:

1. El Grupo de trabajo sobre comunicaciones (compuesto por cinco expertos independientes miembros del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos designados por sus pares y que

⁴¹ Mejía Rivera, Joaquín (2010). *Honduras y los sistemas de protección internacional de derechos humanos*. El Progreso, Yoro, Honduras. Editorial Casa San Ignacio.

⁴² Consejo de Derechos Humanos (2007). *Resolución 5/1 Construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos*. Ginebra, Suiza.

representen a los cinco grupos regionales), examina las denuncias presentadas por las personas particulares, grupos u organizaciones no gubernamentales que se consideren víctimas de violaciones de derechos humanos o que tengan un conocimiento directo y seguro de tales violaciones, evaluando si las alegaciones se encuentran debidamente fundamentadas y trasladándolas a los gobiernos involucrados para que estos formulen observaciones.

Una vez examinadas las denuncias así como cualquier contestación por parte de los gobiernos y de considerar que existe un cuadro persistente de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos y las libertades fundamentales, estas son trasladadas al Grupo de Trabajo sobre Situaciones.

2. El Grupo de Trabajo sobre Situaciones está compuesto por cinco miembros designados por los grupos regionales entre los Estados Miembros del Consejo y es el que decide sobre la pertinencia de presentar la comunicación al Consejo de Derechos Humanos. Para ello, elabora un informe en el que expone las presuntas violaciones de los derechos humanos y formula recomendaciones concretas sobre las medidas necesarias en relación con cualquier situación que evidencie un cuadro persistente de graves violaciones de los derechos humanos.
3. El Consejo de Derechos Humanos examina de forma confidencial salvo disposición en contrario, los informes que remite el Grupo de Trabajo sobre Situaciones a fin de favorecer una mayor cooperación con el Estado afectado. Tras considerar una situación puede que el Consejo decida actuar, para lo que suele formular una resolución o adoptar una decisión.

En esos casos el Consejo puede tomar las siguientes medidas:

- Dejar de examinar la situación cuando no se justifique su examen o la adopción de medidas ulteriores;
- Proseguir con el examen de la situación y solicitar al Estado interesado que proporcione información adicional dentro de un plazo de tiempo razonable;
- Proseguir con el examen de la situación y nombrar a un experto independiente y altamente calificado para que siga de cerca la situación e informe al Consejo al respecto; y,
- Recomendar a la OACDH que preste cooperación técnica, asistencia para el fomento de la capacidad o servicios de asesoramiento al Estado interesado.

El procedimiento de denuncias ante el Consejo de Derechos Humanos presenta ventajas y desventajas como las siguientes:

Principales ventajas:

- El procedimiento aborda las violaciones de todos los derechos humanos y de todas las libertades fundamentales;
- No es imperativo que el Estado sea Parte en un tratado para que se formule una denuncia con arreglo a este procedimiento;
- Se pueden formular denuncias contra cualquier país;
- Presentará la denuncia la víctima o cualquiera en su representación aún sin previa autorización escrita de ésta;

- No se comunica a los demandantes o autores de las comunicaciones, el resultado de las decisiones durante las diferentes etapas del proceso; y,
- El criterio de admisibilidad suele ser menos rígido que en los demás mecanismos de denuncia.

Principales Desventajas:

- El proceso puede ser tardado, pues la denuncia pasa por varias etapas de examen y quizás por ello no sea recomendable instarlo en casos de urgencia;
- Las personas, grupos u organizaciones denunciantes deben agotar todos los recursos eficaces y disponibles de la jurisdicción interna antes de formular denuncias conforme a este procedimiento;
- No hay disposiciones relativas a la adopción de medidas provisionales de protección;
- Por lo general, las comunicaciones deben referirse a cuadros persistentes de violaciones de los derechos humanos, es decir, que incidan negativamente en gran número de personas en lugar de casos particulares;
- Debido a la índole confidencial del mismo, no se suscitará el interés de la opinión pública de un país determinado acerca de la situación de los derechos humanos en el mismo; y,
- No se admitirán a trámite los casos en que supuestamente haya cuadros persistentes de graves violaciones de los derechos humanos sometidos, ya sea a la consideración de un procedimiento especial, de un órgano de tratados o de cualquier otro procedimiento de denuncias en el ámbito de los derechos humanos dentro del Sistema de las Naciones Unidas o de instituciones regionales análogas.

4.1.2. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Los Procedimientos Especiales son aquellos mecanismos que originalmente estableció la Comisión de Derechos Humanos y asumió el Consejo de Derechos Humanos a fin de ocuparse de situaciones de violaciones de los derechos humanos en un país determinado o sobre una cuestión temática en cualquier parte del mundo.

Los mandatos de los Procedimientos Especiales requieren por lo general examinar, vigilar, asesorar e informar públicamente acerca de las situaciones de violaciones de los derechos humanos en un país o territorio determinado (mandatos por país) o sobre una cuestión temática (mandatos temáticos).

Los titulares de los mandatos de los Procedimientos Especiales comprenden a personas como una o un relator especial, el representante del Secretario General o un experto independiente, comités o grupos de trabajo.

Los titulares de los mandatos encargados de los Procedimientos Especiales cumplen importantes funciones entre las que se destacan las siguientes:

- Recibir y analizar información acerca de situaciones relativas a los derechos humanos de varias fuentes;
- Relacionarse e intercambiar información con las partes interesadas tanto gubernamentales como no gubernamentales dentro y fuera de las Naciones Unidas;
- Solicitar, a menudo con urgencia aclaraciones por parte de los gobiernos sobre presuntas violaciones y llegado el caso, pedir que apliquen medidas de protección para velar o restaurar el disfrute de los derechos humanos;

- Concienciar acerca de determinados derechos humanos, situaciones y fenómenos que evidencien las amenazas y las violaciones de los derechos humanos;
- Cuando las circunstancias así lo exijan, exponer los motivos de su preocupación a la opinión pública a través de los medios de comunicación o de otras declaraciones públicas;
- Realizar visitas en el país a fin de evaluar la situación de los derechos humanos relativa al respectivo mandato y formular recomendaciones a los gobiernos a fin de que mejore la situación, o realizar visitas en el terreno para estudiar determinadas tendencias y fenómenos específicos;
- Presentar informes y recomendaciones a la consideración del Consejo de Derechos Humanos y conforme a mandato respectivo de la Asamblea General incluso ante el Consejo de Seguridad en ciertos casos;
- Realizar actividades ordinarias conforme al mandato respectivo; y,
- Contribuir con la elaboración de estudios temáticos, desarrollo de normas y preceptos rectores y relativos al tema del mandato o prestar asesoramiento jurídico sobre determinadas cuestiones⁴³.

El trabajo de los Procedimientos Especiales es poco conocido y activado, aunque su labor puede ser efectiva, especialmente en aquellos casos en que se piden aclaraciones a los gobiernos sobre presuntas violaciones o se apliquen medidas de protección para velar o restaurar el disfrute de los derechos humanos, también es relevante la práctica de visitas en un determinado país para evaluar la situación de los derechos humanos y formular recomendaciones a los gobiernos o las visitas en el terreno para estudiar determinadas tendencias y fenómenos específicos a fin de que se mejore dichas situaciones.

Por razón de la materia se puede establecer dialogo interactivo con los Procedimientos Especiales del Sistema, entre los cuales se destacan los siguientes:

Procedimientos Especiales Temáticos	
1.	Relator Especial sobre vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado
2.	Relator Especial sobre el derecho a la educación
3.	Experto independiente sobre la cuestión de los derechos humanos y la extrema pobreza
4.	Relator Especial sobre el derecho a la alimentación
5.	Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental
6.	Relator Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos (Antiguo Representante Especial del Secretario General)
7.	Relator Especial sobre la situación de los derechos humanos y las libertades fundamentales de los indígenas
8.	Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes
9.	Experto independiente sobre cuestiones de las minorías
10.	Relator Especial sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia

⁴³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Trabajando con el Programa de las Naciones Unidas en el ámbito de los Derechos Humanos. Un manual para la sociedad civil.* (2008). Ginebra, Suiza.

11.	Experto independiente sobre las consecuencias de las políticas de reforma económica y de la deuda externa para el goce efectivo de todos los derechos humanos, en particular los derechos económicos, sociales y culturales
12.	Experto independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el acceso al agua potable y el saneamiento
13.	Relator Especial sobre la trata de personas, especialmente las mujeres y los niños
14.	Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales

4.1.2.1. MECANISMO DE COMUNICACIONES EN EL ÁMBITO DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

El Mecanismo de Comunicaciones en el ámbito de los Procedimientos Especiales permite a todas las personas, grupos u organizaciones comunicar o denunciar situaciones concretas de derechos humanos ante los titulares de dichos mandatos.

Tras recibirse un caso particular, la decisión de intervenir es tomada por la o el titular del mandato de los Procedimientos Especiales según los criterios establecidos por este y de acuerdo al Código de Conducta para las personas titulares de mandatos de dichos Procedimientos.

Por lo general, los criterios a seguir se relacionan con los siguientes aspectos:

- La fiabilidad de la fuente, que no ha de fundarse únicamente en los informes de los medios de comunicación;
- La credibilidad de la información recibida, que no ha de supeditarse a razones políticas;
- La información detallada; y,
- El ámbito del mandato propiamente dicho.

Las personas particulares, grupos u organizaciones que deseen presentar un caso ante cualquier titular encargado de los Procedimientos Especiales deben comprobar primero, si la cuestión se inscribe en el ámbito de algún mandato de país o temático relacionado con su caso. Además, deben estudiar con detenimiento los criterios particulares del mandato que se han de cumplir antes de que la comunicación se acepte.

El Mecanismo de Comunicaciones ante los Procedimientos Especiales presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe precisar antes de instarlo si este es el más idóneo.

Principales ventajas:

- Las comunicaciones conforme a los Procedimientos Especiales son un procedimiento al que se puede recurrir para casos particulares, así como para casos relativos a un cuadro persistente de violaciones de los derechos humanos;
- Es útil como método en casos de urgencia, ya que posibilita las medidas de urgencia o de acción preventiva (estas medidas son denominadas llamamientos urgentes);
- Las denuncias son admisibles sea cual fuere el Estado en que se produzcan los hechos y con independencia de que el Estado haya ratificado los tratados de derechos humanos;

- No es necesario agotar todos los recursos de la jurisdicción interna para recurrir a este procedimiento; y,
- No es imperativo que las víctimas remitan las comunicaciones, pero las fuentes han de ser fidedignas, así como se puede formular una denuncia ante un órgano de tratado, al mismo tiempo que ante un procedimiento especial, si se inscriben en el mandato pertinente.

Principales Desventajas:

- Debe haber un procedimiento especial en que se inserte la cuestión concreta de derechos humanos o el país en particular, pues no todos los titulares de mandatos especiales están facultados para conocer de casos de los particulares;
- Las Comunicaciones ante los Procedimientos Especiales no son mecanismos jurídicamente vinculantes, queda a discreción de los países avenirse con las recomendaciones que formulen; y,
- Los Procedimientos varían en función del mandato que tenga asignado una o un relator, comité, grupo, sub grupo u otro y en razón de ese mandato y materia se deberá remitir la comunicación.

4.1.3. ÓRGANOS DE DERECHOS HUMANOS ESTABLECIDOS EN VIRTUD DE TRATADOS INTERNACIONALES

Honduras es signatario de varios Convenios o Tratados Internacionales en Derechos Humanos. Una vez que un Estado suscribe dichos instrumentos hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado⁴⁴, consecuentemente adquiere compromisos y obligaciones para el pleno cumplimiento del mismo.

Las principales obligaciones que contrae son de reconocimiento, respeto, protección, promoción y garantía de los derechos humanos.

Para que los Estados puedan dar cuenta del cumplimiento de los términos de un tratado suscrito, el Consejo de Derechos Humanos ha establecido los Órganos de tratados, estos son los que velan por la aplicación de las disposiciones de los tratados de derechos humanos emanados de las Naciones Unidas por parte de los Estados signatarios.

El Estado, además de su obligación de cumplir las disposiciones sustantivas del tratado está obligado a presentar informes periódicos sobre la aplicación de las disposiciones del mismo, a través de un mecanismo de comparecencia de los representantes del gobierno. Asimismo, el Órgano del tratado recibe información de los organismos de las Naciones Unidas, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH), los actores de la sociedad civil en particular de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG), asociaciones profesionales e instituciones académicas. Tras realizar estas gestiones, el Órgano aprueba lo que generalmente se denomina “Observaciones finales”, referentes a los aspectos positivos de la aplicación del tratado por parte del Estado y a los ámbitos en que el Órgano del tratado recomienda tomar medidas adicionales⁴⁵.

El trabajo con los Órganos de tratados es una manera eficaz, para que la sociedad civil contribuya a la observancia de los derechos humanos y a la elaboración de directrices concretas en derechos humanos. Las

⁴⁴ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. U.N. Doc A/CONF.39/27 (1969), 1155 U.N.T.S. 33. Viena, 23 de mayo de 1969.

http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Convencion_Viena.pdf.

⁴⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Trabajando con el Programa de las Naciones Unidas en el ámbito de los Derechos Humanos. Un manual para la sociedad civil.* (2008). Ginebra, Suiza.

organizaciones de sociedad civil pueden trabajar con el Sistema de Órganos establecidos en virtud de los tratados de derechos humanos de acuerdo a gestiones de su interés.

Entre las gestiones concretas que la sociedad civil puede impulsar se encuentran las siguientes:

- Promover la ratificación de un tratado en particular;
- Velar por que los Estados Partes cumplan con la obligación de presentar informes dentro de los plazos establecidos en el tratado o convención;
- Remitir informes y material a los órganos establecidos en virtud de tratados de derechos humanos, incluidos los informes alternativos por escrito, que den cuenta de la situación de derechos humanos en el campo;
- Participar, conforme a las reglas del Órgano de tratado, en sus periodos de sesiones como observadores o a través de declaraciones verbales;
- Realizar el seguimiento de las “Observaciones finales” de los Órganos establecidos en virtud de tratados, especialmente cuando estas se planteen a nivel de recomendaciones;
- Presentar una denuncia individual ante los Órganos de tratados, como el Comité de Derechos Humanos, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el Comité contra la Tortura, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial y el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;
- Suministrar información en apoyo de las indagaciones confidenciales que efectúa el Comité contra la Tortura y al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer;
- Suministrar información para los procedimientos de urgencia y alerta temprana que tiene el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial; y,
- Remitir comunicaciones a la reunión anual de los presidentes de los Comités de los Órganos establecidos en virtud de tratados de derechos humanos⁴⁶.

El Sistema Universal cuenta con múltiples Órganos de tratados que pueden ser utilizados por cualquier persona, grupo u organización de sociedad civil ante violaciones a los derechos humanos atribuidas por los Estados Miembros de las Naciones Unidas.

Entre los principales Órganos que por razón de la materia se han establecido tenemos los siguientes:

Órganos establecidos en virtud de tratados de derechos humanos		
Órgano establecido en virtud de tratados de derechos humanos	Tratado Consultivo	Protocolos Facultativo del Tratado Consultivo
Comité de Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR), aprobado en 1966	- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; - Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles

⁴⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Trabajando con el Programa de las Naciones Unidas en el ámbito de los Derechos Humanos. Un manual para la sociedad civil.* (2008). Ginebra, Suiza.

		y Políticos relativo a la abolición de la pena de muerte.
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, instituido en 1985	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR), aprobado en 1966	- Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, instituido en 1970	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD), aprobada en 1965	Sin Protocolo Facultativo
Comité de los Derechos del Niño, instituido en 1991	Convención sobre los Derechos del Niño (CRC), aprobada en 1989	- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados; - Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.
Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, instituido en 2004	Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW), aprobada en 1990	Sin Protocolo Facultativo
Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, instituido en 2008	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en 2006	- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que posibilita la presentación de denuncias de particulares.

4.1.3.1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS DE PERSONAS PARTICULARES ANTE LOS ÓRGANOS DE LOS TRATADOS

En el ámbito de este mecanismo se podrán formular denuncias las personas particulares, grupos u organizaciones debidamente autorizados o en representación de estas cuando aleguen haber sido víctimas de violaciones de derechos humanos con base en los instrumentos internacionales siguientes:

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR por sus siglas en inglés), a tenor de su Primer Protocolo Facultativo;

- La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT), con arreglo al Artículo 22;
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, con arreglo a su Protocolo Facultativo (este tratado contempla asimismo las comunicaciones de grupos o de particulares);
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, con arreglo al Artículo 14 (este tratado contempla asimismo las comunicaciones de grupos o de particulares);
- La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICMW) con arreglo al Artículo 77;
- La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad con arreglo a su Protocolo Facultativo (este tratado contempla asimismo las comunicaciones de grupos o de particulares);
- La Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, con arreglo al Artículo 31; y,
- El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La interposición y admisibilidad de estas denuncias exigen el cumplimiento de una serie de requisitos, los que se explican a continuación:

- Encontrarse dentro del ámbito de aplicación de uno de los tratados que contemplan la presentación de denuncias;
- El Estado en cuestión ha de ser Parte en el Tratado y haber ratificado el Protocolo Facultativo pertinente y aceptado la competencia del Órgano en cuestión para que sea admisible la denuncia;
- Las denuncias deberán estar en relación con los casos de violaciones de los derechos humanos de una o más personas en particular, pero no suelen ser un mecanismo idóneo cuando se tratan de cuadros persistentes de violaciones manifiestas de los derechos humanos en que no figure la identidad de las víctimas;
- Las personas denunciantes deben agotar todos los recursos eficaces y disponibles de la jurisdicción interna antes de formular denuncias ante un Órgano establecido en virtud de los tratados citados;
- Autorización por escrito mediante un poder de representación o de procuración por parte de la víctima cuando se trate de una denuncia presentada por un tercero o por una organización no gubernamental; y,
- No deberá ser una denuncia en conocimiento de otros organismos o mecanismos de las Naciones Unidas o de otras organizaciones internacionales o regionales.

4.1.4. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH) forma parte de la Secretaría General de las Naciones Unidas y la dirige el Alto Comisionado para los Derechos Humanos cargo que fue instituido mediante la Resolución 48/141 de la Asamblea General, de fecha 20 de diciembre de 1993.

Como principal funcionario de derechos humanos de las Naciones Unidas, el Alto Comisionado cumple las funciones de autoridad moral y de portavoz de las víctimas de violaciones de derechos humanos.

Entre las atribuciones concedidas al Alto Comisionado se encuentran las siguientes:

- Promover y proteger el disfrute efectivo de todos los derechos por todas las personas;
- Formular recomendaciones a los órganos competentes de las Naciones Unidas con miras a mejorar la promoción y la protección de los derechos humanos;
- Promover y proteger la realización del derecho al desarrollo;
- Proporcionar servicios de asesoramiento y asistencia técnica para las actividades de derechos humanos;
- Coordinar los programas de educación e información pública de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos;
- Desempeñar un papel activo en la tarea de eliminar los obstáculos para la plena realización de los derechos humanos;
- Desempeñar un papel activo para evitar que se vulneren los derechos humanos;
- Entablar un diálogo con los gobiernos con miras a asegurar el respeto de todos los derechos humanos;
- Ampliar la cooperación internacional;
- Coordinar las actividades de promoción y protección de los derechos humanos en todo el Sistema de las Naciones Unidas; y,
- Racionalizar, adaptar, fortalecer y simplificar los mecanismos de las Naciones Unidas en la esfera de los derechos humanos⁴⁷.

La OACDH colabora con los gobiernos, los congresos o parlamentos, las autoridades judiciales, los funcionarios policiales y penitenciarios, las instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones no gubernamentales y una diversidad de actores de la sociedad civil para concienciar y velar por que se respeten los derechos humanos.

4.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 como una organización tripartida única en su género al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros con el mismo derecho a voto en sus deliberaciones con la finalidad de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas encaminados a la promoción de la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

La labor de la OIT se sustenta en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su importante misión tiene cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos; y,
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

El diálogo social es uno de los objetivos de mayor trascendencia, pues permite que empleadores, trabajadores, sus organizaciones y sindicatos puedan convenir salarios justos, el tiempo de trabajo, la formación

⁴⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Trabajando con el Programa de las Naciones Unidas en el ámbito de los Derechos Humanos. Un manual para la sociedad civil.* (2008). Ginebra, Suiza.

y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo y la igualdad de trato y condiciones de trabajo adecuadas, además constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

4.2.1. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA OIT

Siendo la OIT una organización especializada en materia de trabajo cuenta con importantes instrumentos que se originan de su sede y se convierten en fuente de derecho internacional laboral. Los Convenios de OIT tienen tres tipos de rango, los fundamentales, prioritarios y técnicos.

4.2.1.1. INSTRUMENTOS FUNDAMENTALES

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido ocho Convenios como "fundamentales". Como su nombre lo indica, estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales también se encuentran incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Entre los instrumentos fundamentales se encuentran los siguientes:

Convenio sobre el trabajo forzoso 1930 (núm. 29)
Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. 1930
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948 (núm. 87)
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. 1949 (núm. 98)
Convenio sobre igualdad de remuneración. 1951 (núm. 100)
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. 1957 (núm. 105)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). 1958 (núm. 111)
Convenio sobre la edad mínima. 1973 (núm. 138)
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. 1999 (núm. 182)

4.2.1.2. INSTRUMENTOS PRIORITARIOS

El Consejo de Administración de la OIT también ha designado cuatro Convenios como instrumentos "prioritarios" y dado ese carácter exhorta a los Estados Miembros a su ratificación para el mejor funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo.

Desde 2008, han sido calificados como convenios de gobernanza, ya que fueron identificados por la Declaración de la OIT para una mundialización equitativa y de justicia social por revestir mayor importancia en relación con la gobernanza.

Entre los Convenios denominados prioritarios, encontramos los siguientes:

Convenio sobre la inspección del trabajo 1947 (núm. 81)
Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo. 1947
Convenio sobre la política del empleo. 1964 (núm. 122)
Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura). 1969 (núm. 129)
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo). 1976 (núm. 144)

4.2.2. MECANISMOS DE CONTROL DE LAS NORMAS DE LA OIT

Con la finalidad de garantizar la aplicación de los convenios que ratifican los Estados, la OIT ha creado diversos mecanismos de control que permiten darle seguimiento a las medidas adoptadas por los Estados Parte para hacer efectiva la aplicación de dichos convenios.

Existen dos tipos de mecanismos de control:

- Sistema de control periódico: Mediante este mecanismo la OIT busca que las normas aprobadas por la Organización estén respaldadas por un sistema de control encaminado a examinar regularmente la aplicación de las mismas en los Estados Miembros y señalar las áreas en las que se podría mejorar su aplicación.

Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

- Procedimientos Especiales: Estos incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

4.2.2.1. SISTEMA DE CONTROL PERIÓDICO

El sistema de control periódico de las normas se basa en el examen de las memorias presentadas por los Estados Miembros sobre la aplicación de los Convenios de la OIT, así como de las observaciones que a ese respecto hayan sido remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Cada dos años los gobiernos deben transmitir dichas memorias. Sin embargo, estas memorias pueden solicitarse a intervalos más breves. Las memorias deben contener información detallada sobre las medidas que se han adoptado en la legislación y en la práctica, para aplicar cualquiera de los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios prioritarios que se hubiesen ratificado.

En cuanto a los convenios técnicos, las memorias deben ser presentadas cada cinco años. Los gobiernos deben enviar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores con la finalidad que éstos puedan presentar observaciones, asimismo, pueden enviar observaciones o comentarios sobre la aplicación de los convenios directamente a la OIT.

El examen de los convenios en mención es realizado por dos órganos de la OIT:

- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, está compuesta por veinte juristas de diferentes regiones geográficas nombrados por el Consejo de Administración por

periodos de tres años. Su cometido es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados.

Con ocasión del examen sobre el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios, el de las observaciones y el de las solicitudes directas.

Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión.

Mientras, que las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o generalmente con peticiones de más información. Estas no se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.

- La Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, es una Comisión permanente compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores que se encarga de analizar en un marco tripartito el Informe Anual presentado por la Comisión de Expertos a la Conferencia Internacional del Trabajo contentivo de los comentarios que serán objeto de debate.

Los gobiernos que son mencionados en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en consideración. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones y recomendaciones.

Las recomendaciones y conclusiones que emiten estos órganos son una guía para que los Estados mejoren en la aplicación de las normas de la OIT. En algunos casos, puede recomendar a los gobiernos que adopten medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT para hacerlo. Las discusiones, recomendaciones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General.

4.2.2.2. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

La OIT para alcanzar la aplicabilidad de los convenios ha creado tres procedimientos especiales. A diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos especiales se basan en la presentación de una reclamación o de una queja, entre estos están los siguientes:

- Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados;
 - Procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados; y,
 - Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical ante el Comité de Libertad Sindical.
-
- ✚ Procedimiento de Reclamación con respecto a la Aplicación de Convenios Ratificados

El Procedimiento de Reclamación⁴⁸ tiene como finalidad garantizar a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que en su opinión, "no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte".

En estos casos, el Comité somete un informe al Consejo de Administración que contiene los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información presentada y concluye formulando recomendaciones.

También, puede establecerse un Comité tripartito del Consejo de Administración compuesto por tres miembros, para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta.

Procedimiento de Queja con respecto a la Aplicación de Convenios Ratificados

El Procedimiento de Queja⁴⁹ procede contra un Estado Miembro por incumplimiento de un convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias y en general, cuando hay quejas contra un Estado de cometer violaciones persistentes y graves y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello.

Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja. La Comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT.

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una Comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del Artículo 33 el que establece que:

En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la Comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

Procedimiento Especial de Queja por Violación de la Libertad Sindical ante el Comité de Libertad Sindical.

En 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS). Este Comité pertenece al Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

Tiene como objetivo examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, independientemente que se hubiese o no ratificado el país en cuestión los Convenios números 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, al considerar que la libertad sindical y la negociación colectiva requerirían otros procedimientos de control para garantizar el cumplimiento de los Convenios y que se les debía permitir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores presentar quejas contra los Estados Miembros.

⁴⁸ Se rige a lo establecido en los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.

⁴⁹ Se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT.

Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos objeto de la queja.

Si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación.

Posteriormente, se solicita al gobierno contra el que se interpuso la queja que informe sobre la aplicación de sus recomendaciones.

El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno de que se trate, para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo.

4.3. SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (SIDH)

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos se desarrolla la protección de los derechos humanos mediante los mecanismos y procedimientos previstos en la Carta de la Organización de Estados Americanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, los Protocolos Adicionales, Reglamento de la Comisión y la Corte Interamericana y otros instrumentos concernientes a la protección de los derechos humanos en la región.

Este Sistema es de gran importancia por las razones siguientes:

- Es el sustento de un ordenamiento jurídico que está por encima del Estado;
- Fortalece la institución más sensible del ordenamiento jurídico nacional como ser la protección de los derechos humanos;
- Opera ante la ineficacia de protección y tutela de los derechos humanos por parte de las instituciones de la jurisdicción interna;
- Opera con carácter subsidiario, fortaleciendo la obligación del Estado de proporcionar, en la esfera interna, los recursos idóneos y efectivos que amparen a la persona, grupo o asociación legalmente constituida contra actos que violen sus derechos humanos;
- Da respuesta a las violaciones de los derechos humanos en la región;
- Estimula una voluntad política favorable en los Estados Partes;
- Genera las mejores prácticas de la Comisión, en materia de derechos humanos;
- Genera importante jurisprudencia de la Corte; y,
- Puede invocarse la aplicación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ante los operadores de justicia a nivel nacional y estos tienen la obligación de aplicarla sin necesidad de recursos ulteriores, dado su carácter vinculante y auto ejecutivo.

El Instrumento Jurídico que define el funcionamiento del Sistema es la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁵⁰ la que lo hace como parte de la supervisión y protección de los derechos humanos por medio de dos órganos del Sistema.

⁵⁰ Es también llamada Pacto de San José de Costa Rica fue suscrita, tras la Conferencia Especializada de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José en Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.

El Sistema Interamericano, está compuesto por dos grandes órganos:

- La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH); y,
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

4.3.1. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

El primer órgano del Sistema Interamericano es la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la que de acuerdo con la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) es un órgano principal de la Organización, cuya función primordial es la de promover la observancia y defensa de los Derechos Humanos y servirle como órgano consultivo en esta materia.

De acuerdo, con la Convención Americana, la Carta de la OEA y la práctica de la CIDH esta tiene como principales atribuciones las siguientes:

- Formular recomendaciones a los gobiernos de los Estados para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos, dentro del marco de sus legislaciones, de sus preceptos constitucionales y de sus compromisos internacionales, y también disposiciones apropiadas para fomentar el respeto a esos derechos;
- Preparar los estudios o informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones;
- Solicitar que los gobiernos de los Estados le proporcionen informes sobre la medidas que adopten en materia de derechos humanos;
- Atender las consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización, le formule cualquier Estado miembro sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos en ese Estado y, dentro de sus posibilidades, prestar el asesoramiento que le soliciten;
- Practicar observaciones o visitas in loco en un Estado, con la anuencia o a invitación del gobierno respectivo;
- Decretar las medidas cautelares que considere pertinentes en asuntos graves y urgentes que aún no estén sometidos a su conocimiento, cuando se haga necesario para evitar daños irreparables a las personas;
- Examinar las comunicaciones que le sean dirigidas y cualquier información disponible;
- Atender las peticiones y otras comunicaciones, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 44 al 51 de la Convención;
- Comparecer ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos previstos en la Convención;
- Solicitar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos que tome las medidas provisionales que considere pertinentes en asuntos graves y urgentes que aún no estén sometidos a su conocimiento, cuando se haga necesario para evitar daños irreparables a las personas; y,
- Consultar a la Corte acerca de la interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos o de otros tratados sobre la protección de los derechos humanos en los Estados americanos, entre otras.

4.3.2. RELATORÍAS Y UNIDADES TEMÁTICAS

A partir del año 1990, la Comisión Interamericana empezó a crear relatorías temáticas con el objeto de brindar atención a ciertos grupos, comunidades y pueblos que se encuentran especialmente expuestos a violaciones de derechos humanos por su situación de vulnerabilidad y por la discriminación histórica de la cual han sido objeto.

La finalidad de contar con una Relatoría temática es fortalecer, impulsar y sistematizar el trabajo de la propia Comisión Interamericana en ese tema. Con la misma finalidad, en 2001 la CIDH creó la Unidad de Defensores de Derechos Humanos, la cual fue convertida en Relatoría en 2011⁵¹.

Por razón de la materia se puede sostener un dialogo interactivo con las Relatorías y Unidades de la CIDH entre las cuales se encuentran las siguientes:

Relatorías y Unidades de la CIDH	
1.	Relatoría sobre los Derechos de la Niñez
2.	Relatoría sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas
3.	Relatoría sobre los Derechos de las Mujeres
4.	Relatoría sobre los Derechos de los Migrantes
5.	Relatoría sobre los Derechos de las Personas Afro descendientes y contra la Discriminación Racial
6.	Unidad sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

4.3.3. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CORTE IDH)

La Corte Interamericana de Derechos Humanos es el órgano de mayor relevancia creado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), que está concebida como una institución judicial del Sistema Interamericano (Artículos 61, 62 y 63 de la CADH).

En cuanto a la función contenciosa de la Corte, es indispensable para presentar un caso contra un Estado Parte que éste haya reconocido la competencia de dicho Órgano.

Asimismo, cualquier Estado Miembro de la Organización puede consultar a la Corte acerca de la interpretación de la Convención Americana o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados americanos. A su vez, la Corte puede también, a solicitud de cualquier Estado Miembro de la Organización, emitir opinión acerca de la compatibilidad entre cualquiera de sus leyes internas y los tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos, de conformidad con el Artículo 64 de la Convención Americana.

⁵¹ OEA. CIDH. Relatorías y Unidades Temáticas. (2016). Oas.org. Fecha de Revisión: 24 Mayo 2016, Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/relatorias.asp>

Entre las principales funciones de la Corte se encuentran:

- Resolver casos sometidos a su conocimiento, emitiendo una sentencia definitiva sobre el asunto;
- Dictar medidas provisionales;
- Dictar opiniones consultivas;
- Supervisar el cumplimiento de los fallos dictados con ocasión de los casos sometidos a su conocimiento.

Cuando la Corte dicta una sentencia contra el Estado denunciado declara las violaciones a los derechos humanos tutelados por la Convención, también las medidas de compensación como reparación y restitución a título de daños materiales e inmateriales.

VI. SISTEMATIZACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS EN MATERIA LABORAL

1. RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL MARCO DEL SISTEMA UNIVERSAL DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

1.1. RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL EXAMEN PERIÓDICO UNIVERSAL

A la fecha el Estado de Honduras ha comparecido en dos ocasiones ante el Consejo de Derechos Humanos con la finalidad de presentar “Examen Periódico Universal” (EPU) en materia de derechos humanos, lo que le ha proporcionado la oportunidad de evidenciar su voluntad política para la observancia de los instrumentos en derechos humanos y dar a conocer a la comunidad internacional las acciones que se han tomado para mejorar la situación de derechos humanos en el país y superar aquellos desafíos que se presentan en esta área.

1.1.1. PRIMER CICLO DE REVISIÓN DEL EXAMEN PERIÓDICO UNIVERSAL

El Estado de Honduras compareció ante la Octava Sesión del Consejo de Derechos Humanos por primera ocasión el 4 de noviembre de 2010, a presentar el “Examen Periódico Universal” en materia de derechos humanos, como parte de un proceso generado por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas (CDH) encaminado a evaluar la situación interna de Honduras en su condición de Estado Miembro de la ONU, en lo que se refiere a la vigencia, avance y compromisos pendientes en el ámbito de los derechos humanos.

A través de dicho proceso el Estado de Honduras tuvo la oportunidad de informar sobre las acciones llevadas a cabo para mejorar la situación de derechos humanos y cumplir con las obligaciones adquiridas en la materia, manifestando su compromiso voluntario de superar aquellos desafíos que se presentan en esta temática entre ellos de someterse de nuevo al Examen en medio término.

En esa oportunidad se le formularon al Estado de Honduras 129 recomendaciones, informando el 17 de marzo de 2011 que no rechazaba ninguna de las recomendaciones formuladas y que asumía compromisos voluntarios para mejorar sustantivamente la situación de derechos humanos en el país. En noviembre de 2012 se informa que de la totalidad de las recomendaciones formuladas se habían cumplido 87.

Durante el primer ciclo del Examen Periódico Universal se le formularon al Estado de Honduras cuatro recomendaciones relativas al derecho de las y los trabajadores.

En el cuadro siguiente se presentan las recomendaciones formuladas y las respuestas en los términos que las rindió el gobierno de la República durante su comparecencia:

Primer Ciclo del Examen Periódico Universal		
No.	Recomendación	Medidas de cumplimiento según el Informe presentado por el Estado de Honduras
1.	Prestar especial atención a la lucha contra el trabajo infantil y la trata de niños y niñas, incluyendo la explotación sexual comercial.	- Aprobación mediante Decreto Ejecutivo PCM 011-2011, de 15 de febrero de 2011, de <i>la Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas</i> , como la política nacional y el plan de acción en la materia que señala objetivos, resultados, indicadores, metas y estrategias fundamentales. Ha sido formulado con la asistencia técnica de la OIT y a través de la consulta con instituciones del Estado, organizaciones no-gubernamentales, centrales de trabajadores y asociaciones empresariales hondureñas. El seguimiento, monitoreo y evaluación de su cumplimiento recae principalmente sobre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, con el apoyo de la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil y la CICESCT. La Hoja aspira a la eliminación del trabajo infantil para 2020 ⁵² .
2.	Seguir avanzando en la implementación del Plan Nacional para generar trabajo decente, con miras a alcanzar los objetivos de empleo para el año 2015	- El Congreso Nacional mediante Decreto No. 230-2010 de fecha 4 de noviembre de 2010, aprobó la <i>Ley del Programa Nacional de Empleo por Horas</i> , el cual es ejecutado por la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social. - Aprobación mediante Decreto No. 354-2013 de fecha 20 de enero de 2014 de la Ley de Empleo por Hora. - A partir de 2014, en alianza con el sector privado, el Gobierno de la República ha impulsado el programa <i>Con Chamba Vivís Mejor</i> , focalizado en jóvenes que no están actualmente estudiando ni trabajando y que carecen de la experiencia

⁵² Estado de Honduras. (2015). *Examen Periódico Universal (EPU) en Ginebra, Suiza. Informe de la República de Honduras.*

		<p>laboral para ser considerados por los mecanismos ordinarios de reclutamiento.</p> <p>- Se aprobó la <i>Ley para la Protección, Beneficios y Regularización de la Actividad Informal</i>, en enero 2014.</p> <p>-Aprobación mediante Decreto No. 56-2015 de fecha 21 de mayo de 2015 de la <i>Ley Marco del Sistema de Protección Social para una Vida Mejor</i>.</p>
3.	Hacer esfuerzos para tener en cuenta la necesidad de integrar a los pueblos indígenas y afro - hondureños en el mercado laboral	<p>- Creación de la Secretaría de Pueblos Indígenas y Afro-hondureños mediante Decreto No. 203-2010 de fecha 14 de octubre de 2010.</p> <p>-En diciembre de 2013, el Presidente electo por medio de la Ley para Optimizar la Administración Pública, Mejorar los Servicios a la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el Gobierno, aprobada mediante Decreto No. 266-2013, de fecha 16 de diciembre de 2013 suprime a la Secretaría antes mencionada y crea la Dirección de Pueblos Indígenas y Afro hondureños, adscrita a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social, mediante Decreto Ejecutivo PCM 03-2014.</p> <p>- Desde las estructuras en mención se ha venido impulsando y coordinando iniciativas tales como: el Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación Racial 2014-2022, la Agenda Política de la Mujer Indígena y Afro-hondureña, la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Atención de la Pesca por Buceo, la evaluación del cumplimiento del Convenio 169 de la OIT y decenas de proyectos agrícolas, de caminos de acceso, agua y alcantarillado, servicios comunitarios, desarrollo productivo y medio ambiente⁵³.</p>
4.	Promulgar una legislación general contra la discriminación para proteger de manera efectiva los derechos humanos de las personas pertenecientes a minorías y pueblos indígenas afro	<p>- Aprobación mediante Decreto No. 23-2013, de 25 de febrero de 2013, de la reforma al Código Penal en relación al delito de discriminación cuando arbitraria e ilegalmente se obstruya, restrinja, disminuya, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y colectivos o deniegue la prestación de un servicio profesional por motivos de sexo, genero, edad,</p>

⁵³ Estado de Honduras. (2015). *Examen Periódico Universal (EPU)*, Ginebra, Suiza. *Informe de la República de Honduras*. Segundo Ciclo de Revisión del Examen Periódico Universal.

	<p>hondureñas y de lesbianas, gays , bisexuales y transexuales , en particular con respecto a la violencia contra esas personas y su acceso al mercado laboral</p>	<p>orientación sexual o identidad de género, militancia partidista, estado civil, pertenencia a pueblos indígenas y afro hondureños, idioma, religión, apariencia física, discapacidad y condiciones de salud, entre otras.</p> <p>- Se presentó ante el Congreso Nacional, un Anteproyecto de reforma al Artículo No. 6 de la Constitución de la República, declarando que el Estado de Honduras es pluricultural y multilingüe para avanzar en el pleno reconocimiento de los derechos de los pueblos ancestrales a través de la adecuación de su derecho interno a lo establecido en las normas del derecho internacional⁵⁴.</p> <p>- Depósito del instrumento de adhesión por parte del Gobierno de la República de Honduras de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la Ciudad de Guatemala, Guatemala, el 7 de junio de 1999⁵⁵.</p>
--	--	--

1.1.2. SEGUNDO CICLO DE REVISIÓN DEL EXAMEN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

El Estado de Honduras compareció nuevamente ante el Consejo de Derechos Humanos el 8 de mayo de 2015, presentando el “Segundo Examen Periódico Universal (EPU)” en materia de derechos humanos.

En esa ocasión el Estado de Honduras dio cuenta del cumplimiento de 106 de las 129 recomendaciones formuladas durante el primer ciclo del EPU en 2010, lo que equivale al 82% de las recomendaciones. Con respecto a las otras 20, que corresponden al 16%, informaron que estas estaban en proceso de ser cumplidas y solo 3, que representan el 2%, no se habían cumplido a la fecha⁵⁶.

Durante esta última comparecencia al Estado de Honduras se le formularon 152 recomendaciones de las cuales únicamente aceptó 140 y el resto fueron diferidas.

Seguidamente se presentan las recomendaciones formuladas y las medidas adoptadas y reportadas por el Estado en los mismos términos en que se brindaron:

⁵⁴ Estado de Honduras Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos. (2013). *Informe de Medio Término sobre el Cumplimiento de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Examen Periódico Universal*. Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos.

⁵⁵ Estado de Honduras. (2015). *Examen Periódico Universal (EPU). Informe de la República de Honduras*. Segundo Ciclo de Revisión del Examen Periódico Universal.

⁵⁶ Con 82% de cumplimiento, Honduras presenta Examen Periódico Universal - Diario El Heraldó. (2015). Diario El Heraldó. Disponible en : <http://www.elheraldo.hn/pais/838328-214/con-82-de-cumplimiento-honduras-presenta-examen-peri%C3%B3dico-universal>

Segundo Ciclo del Examen Periódico Universal

No.	Recomendación	Medidas de cumplimiento según el Informe presentado por el Estado de Honduras
1.	Tomar medidas adicionales para evitar que los niños pobres y marginados ingresen de forma temprana al mercado laboral y proporcionar incentivos para que se inscriban en la escuela.	<p>- Aprobación del Decreto No. 273-2011 de fecha 19 de enero de 2012, el Congreso Nacional reformó el Artículo 171 de la Constitución de la República para redefinir la duración y los ciclos de la educación gratuita y obligatoria, costeada por el Estado, estableciéndola desde un primer año en el nivel pre-básico, nueve años en el nivel básico y entre dos y tres más (según el programa específico) en el nivel medio.</p> <p>- Aprobación mediante Decreto Ejecutivo PCM 011-2011, de 15 de febrero de 2011, <i>la Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas</i>, como la política nacional y el plan de acción en la materia que señala objetivos, resultados, indicadores, metas y estrategias fundamentales. Ha sido formulado con la asistencia técnica de la OIT y a través de la consulta con instituciones del Estado, organizaciones no-gubernamentales, centrales de trabajadores y asociaciones empresariales hondureñas. El seguimiento, monitoreo y evaluación de su cumplimiento recae principalmente sobre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, con el apoyo de la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil y la CICESCT. La Hoja aspira a la eliminación del trabajo infantil para 2020⁵⁷.</p> <p>- Se ejecutó un programa de atención directa que permitió el retiro del trabajo infantil de 150 niños, niñas y adolescentes, en la comunidad indígena de Opatoro, La Paz, y la prevención en 350 y se benefició a 150 familias con proyectos de generación de ingresos.</p> <p>- Se desarrolló una Campaña de información, sensibilización y capacitación sobre el trabajo infantil y sus peores formas, por parte del Ministerio del Trabajo con el acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo OIT⁵⁸.</p>

⁵⁷ Estado de Honduras. (2015). *Examen Periódico Universal (EPU). Informe de la República de Honduras.*

⁵⁸ Estado de Honduras (2013). *Informe de Medio Término sobre el Cumplimiento de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Examen Periódico Universal.* Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos.

2.	Continuar fortaleciendo la capacidad gubernamental para investigar de manera efectiva y procesar todos los delitos, incluyendo violaciones de la legislación laboral	- Aprobación de la Ley del Consejo Económico y Social en enero 2014. Se trata de una instancia de diálogo entre representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores, con competencias de opinión y recomendación en temas estratégicos de estado, tales como las políticas salariales, de empleo y formación profesional.
3.	Ratificar el Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo. (El Estado tomó nota)	Sin avances.
4.	Redoblar sus esfuerzos hacia la ratificación de otros convenios internacionales de derechos humanos, incluido el Convenio de la OIT N° 189	<p>- El Estado de Honduras desde el informe del primer ciclo del EPU informó que ratificó y depositó los instrumentos internacionales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo instrumento de ratificación fue depositado el 16 de agosto 2010; ▪ Convención sobre Municiones en Racimo, aprobada por el Congreso Nacional en agosto 2011⁵⁹; ▪ Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, aprobada por el Congreso Nacional en junio 2012; ▪ Convención para Reducir los Casos de Apatridia, aprobada por el Congreso Nacional, en julio 2012; ▪ Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, aprobada por el Congreso Nacional en marzo 2013; ▪ Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, aprobada por el Congreso Nacional en julio 2011; y, ▪ Convenio 102 de la OIT sobre normas mínimas de seguridad social, cuyo instrumento de ratificación fue depositado el 2 de noviembre de 2012.

⁵⁹ Esta Convención es un instrumento internacional legalmente vinculante que prohíbe el uso y el almacenamiento de municiones en racimo que causan daños inaceptables a civiles, y garantizar la prestación de cuidados y rehabilitación a los supervivientes y la limpieza de áreas contaminadas. Prohíbe todo uso, almacenamiento, producción y transferencia de municiones en racimo y también ofrece también asistencia a las víctimas, limpieza de áreas contaminadas y destrucción de reservas.

		<p>- En febrero 2013, el Congreso Nacional retiró las reservas a los artículos 24, 26 y 31 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados.</p> <p>- En el marco del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos se depositaron los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Relativo a la Abolición de la Pena de Muerte; ▪ Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador; ▪ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; y ▪ Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. Los tres instrumentos de ratificación fueron entregados al Secretario General de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 10 de noviembre 2011.
--	--	--

1.2. RECOMENDACIONES FORMULADAS POR LOS ÓRGANOS DE TRATADOS

El Estado de Honduras presenta una mora significativa en este tipo de compromisos internacionales. Para superar la misma desde el año 2011, ha trazado la ruta para priorizar y presentar de manera periódica y sistemática los Informes ante los Órganos de los tratados de la ONU que han sido suscritos por Honduras. En atención a ello, Honduras ha comparecido y a su vez ha recibido importantes recomendaciones para mejorar en la materia.

Estas recomendaciones se han referido a trece (13) importantes temáticas, que contribuyen a mejorar el goce y ejercicio de los derechos de las y los trabajadores, entre las cuales se encuentran las siguientes:

1.2.1. PROTECCIÓN A LAS Y LOS TRABAJADORES DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO-RIESGOS PROFESIONALES

En el marco del derecho al trabajo los Estados Partes deben garantizar la protección de las y los trabajadores mediante la formulación e implementación de una política nacional coherente destinada a reducir al mínimo los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En Honduras, aún no se modifica la tabla de riesgos profesionales ni se ratifica el Convenio C155 de la OIT que se refiere a la seguridad ocupacional y en el caso de los convenios ya ratificados, se observa falta de aplicación, información y apropiación de los mismos. Asimismo, Honduras no cuenta con un índice de siniestralidad que permita distinguir entre una enfermedad común de las enfermedades o accidentes de índole laboral, lo cual constituye una herramienta útil para la definición de políticas públicas y otras medidas que mejoren las condiciones de trabajo.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE RIESGO PROFESIONAL

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones Finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ El Comité insta encarecidamente al Estado Parte a que adopte y aplique medidas legislativas y de otra índole para proteger a los trabajadores de los riesgos para su salud derivados del uso de sustancias tóxicas, como plaguicidas y cianuro, en el cultivo del banano y la extracción de oro⁶⁰.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ El Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos tiene previsto entre el Periodo 2015-2022 “Adoptar y aplicar medidas legislativas y de otra índole para proteger a las y los trabajadores de los riesgos para su salud derivados del uso de sustancias tóxicas, como plaguicidas y cianuro, en el cultivo del banano y la extracción de oro en aplicación a la Recomendación No. 38 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”⁶¹.
- ✚ En materia de Seguridad e Higiene en la legislación hondureña se aprobó el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que tiene como objeto establecer las condiciones de Seguridad y Salud en que deben desarrollarse las labores en los centros de trabajo, así como desarrollar y proveer los mecanismos legales y técnicos administrativos para la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en los centros de trabajo⁶².

1.2.2. INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Es obligación del Estado supervisar el cumplimiento por parte del sector privado de la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo mediante una inspección laboral que funcione eficazmente. Con respecto

⁶⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Compilación de Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004). (2004). Santiago, Chile.

⁶¹ Gobierno de Honduras. (2014). Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

⁶² Gobierno de Honduras. (2014). Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

a esta obligación al Estado de Honduras en reiteradas ocasiones se le ha señalado el escaso número de inspectores de trabajo y su incapacidad para cumplir debidamente dicha función.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Comité de los Derechos del Niño

Observaciones finales adoptadas en agosto de 1999 con respecto al Segundo Informe presentado por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité recomienda que se apliquen las leyes relativas al trabajo infantil, que se refuercen la inspección laboral y las penas impuestas en caso de infracción de dichas leyes⁶³.

Observaciones adoptadas en febrero de 2007 con respecto al Tercer Informe presentado por el Estado de Honduras en virtud del Artículo 40 de la Convención.

- ✚ El Comité recomienda se mejore el sistema de inspección para que el trabajo realizado por los niños sea ligero y no peligroso ni se los explote⁶⁴.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ El Comité insta al Estado Parte a que aumente el número de inspectores de trabajo y asegure que éstos puedan ejercer plenamente su autoridad en los centros de trabajo⁶⁵.

Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer

Observaciones finales adoptadas en julio de 2007 con respecto a los Informes Cuarto, Quinto y Sexto Combinados presentados por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité recomienda que el Estado Parte refuerce los servicios de inspección laboral a fin de vigilar la observancia del Código del Trabajo, en particular en las maquiladoras, y de velar por que se castiguen las infracciones con las sanciones correspondientes⁶⁶.

⁶³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OACNU), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). *Compilación de Observaciones Finales del Comité de los derechos del niño sobre países de América Latina y el Caribe (1993-2004)*. (2004). Santiago, Chile.

⁶⁴ Comité de los Derechos del Niño y de la Niña. (2007). *Examen De Los Informes Presentados Por Los Estados Partes En Virtud Del Artículo 44 De La Convención*. Ginebra, Suiza. Disponible en : <http://ihnfa.gob.hn/odn/docs/ObservacionesFinalesdelComiteTercerInforme.pdf>

⁶⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Compilación de Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004)*. (2004). Santiago, Chile.

⁶⁶ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (2007). *Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* (pp. 314-321). Nueva York.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ Con la asistencia técnica y financiera del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil IPEC de la Organización Internacional del Trabajo, en 2008 se elaboró el manual básico para la incorporación plena de la inspección del trabajo infantil en la función propia de la Inspección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social. Esto ha dado pie a procesos de especialización de los inspectores y las inspectoras de trabajo, a fin de que dispongan de una polivalencia que permita la comprensión y actuación en cada área de atención de la STSS, específicamente el régimen de protección especial a niñas y niños que trabajan y la aplicabilidad de la normativa legal existente para esta población trabajadora⁶⁷.

1.2.3. SALARIO MÍNIMO

El derecho a un salario decente está reconocido por numerosos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos⁶⁸ y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶⁹. El derecho al trabajo garantiza que toda persona pueda disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, asimismo busca favorecer la protección social y reducir la pobreza.

En virtud de lo anterior, el Estado deberá garantizar en particular un salario equitativo estableciendo un salario mínimo que permita satisfacer las necesidades de las y los trabajadores y de su entorno familiar. En el marco de control sobre la aplicación de las disposiciones del Pacto, el Comité de Derechos Económicos y Sociales ha tenido que formular “observaciones” respecto a los salarios mínimos en vigor en el país objeto de examen al estimar que el salario mínimo aplicable no permitía a los trabajadores ni a sus familias vivir de un modo digno.

Actualmente, en Honduras el salario promedio anual para el año 2016 según la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) es de L. 7,759.98⁷⁰, mientras que el costo de la Canasta Básica para febrero de 2016 es de L.7, 863.85⁷¹.

⁶⁷ Estado de Honduras. (2013). *IV y V Informe Consolidado del Estado de Honduras. Convención sobre los Derechos del Niño*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

⁶⁸ El artículo 23, párrafo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclama el derecho de toda persona que trabaja a “una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

⁶⁹ El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama, por su parte, el derecho de toda persona “al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie [...]; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto”.

⁷⁰ Dirección General De Salarios. *Tabla de salario mínimo, vigente a partir del 1 de enero hasta diciembre del año 2016*. Acuerdo STSS-002-2016.

⁷¹ Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Salarios; tomando como base el precio de los productos proporcionados por el Banco Central de Honduras.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE EL SALARIO MÍNIMO

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ El Comité recomienda que al fijar el salario mínimo se tengan debidamente en cuenta los requisitos de un nivel de vida adecuado en el Estado Parte⁷².

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ El Congreso aprobó el Convenio 144 de la OIT, sobre la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en julio de 2011. En aplicación de este instrumento, se emitió la Ley del Consejo Económico y Social en enero de 2014. Se trata de una instancia de diálogo entre representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores, con competencias de opinión y recomendación en temas estratégicos de Estado, tales como las políticas salariales, de empleo y formación profesional.
- ✚ Para el establecimiento del salario mínimo, a finales de cada año se conforma mediante convocatoria de la STSS una Comisión Tripartita, integrada por representantes del gobierno, empresa privada y trabajadores.
- ✚ Durante los años 2012 y 2013 se suscribieron tres acuerdos entre los representantes del sector patronal, obrero y sector público. El primer acuerdo denominado “Acuerdo Tripartito sobre la revisión del salario mínimo para los años 2012 y 2013”, el segundo, el “Acuerdo de protección, estabilidad del empleo, fortalecimiento del sector laboral y empresarial de la maquila hondureña”, mediante los cuales se acuerda fijar el salario mínimo que regirá en todo el país a partir del 1º de enero del año 2014 de conformidad a las ramas de actividad⁷³.

1.2.4. SEGURIDAD SOCIAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES

El derecho a la seguridad social es de importancia fundamental para garantizar a todas las personas su dignidad humana al tutelar derechos fundamentales. Estas prestaciones al proporcionar asistencia médica, seguridad de los medios de vida y servicios sociales no sólo son importantes para los trabajadores y sus familias

⁷² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004)*. (2004). Santiago, Chile.

⁷³ Gobierno de Honduras. (2014). *Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

sino también para sus comunidades en general, ya que ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y a la plena realización de las personas.⁷⁴

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE SEGURIDAD SOCIAL

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ El Comité recomienda firmemente que el Estado Parte amplíe su sistema de seguridad social de manera que beneficie a grupos de bajos ingresos y a grupos del sector no estructurado, que ahora están excluidos. Asimismo, el Comité recomienda que el Estado Parte ratifique los Convenios de la OIT (Nos. 102, 117 y 118) relativos a la seguridad social⁷⁵.

Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer

Observaciones finales adoptadas en julio de 2007 con respecto a los Informes Cuarto, Quinto y Sexto Combinados presentados por el Estado de Honduras.

- ✚ Alienta además al Estado Parte a velar por que no se explote a las mujeres en el sector no estructurado y el trabajo doméstico y se les brinden prestaciones de seguridad social y de otro tipo⁷⁶.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ El 2 de noviembre 2012, Honduras depositó el instrumento de ratificación del Convenio 102 de la OIT sobre normas mínimas de seguridad social comprometiéndose a tomar medidas en la ley y en la práctica, y, aceptando el control de los órganos de la OIT. Como medidas concretas de cumplimiento, ya se ha impulsado la nueva Ley de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos (2014) y el Proyecto de Reforma General del Modelo de Seguridad Social⁷⁷.
- ✚ Aprobación del Decreto Ejecutivo PCM-008-2012 de fecha 8 de marzo del 2012 contentivo de la Política de Protección Social con el que se busca promover el fortalecimiento institucional del sistema de seguro social para afrontar la extensión de la cobertura y garantizar la unidad, eficiencia y calidad de los servicios; además, fomenta la extensión progresiva de la cobertura de la seguridad social en pensiones y salud a los grupos sin acceso a este servicio, con o sin capacidad de pago. Dicha política abarca los programas contributivos de pensiones, salud, desempleo y la afiliación voluntaria de

⁷⁴ De acuerdo a la Primera Política Pública en Derechos Humanos y Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos aprobada en el año 2013 En Honduras cerca de un 68.3% del total de la población no cuenta con la cobertura brindada por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) mientras que cerca del 30.1% carece de acceso a los servicios de salud.

⁷⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004). (2004). Santiago, Chile.

⁷⁶ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (2007). Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (pp. 314-321). Nueva York.

⁷⁷ Estado de Honduras. (2015). Examen Periódico Universal (EPU). Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

trabajadores que no están en el sistema formal. El componente de protección vincula las diferentes políticas públicas de previsión social vigentes buscando crear un sistema único e integrado.

- ✚ El Gobierno de Honduras 2014-2018 dentro de su Plan de Gobierno denominado “Plan de Todos para una Vida Mejor” mediante el propósito fundamental número 3 encaminado al desarrollo humano la reducción de las desigualdades y la protección social de todas las y los hondureños y a través del Compromiso número 10 el lograr la implementación gradual de un sistema universal de previsión social que otorgue pensiones básicas por invalidez vejez y muerte a todas las y los trabajadores del país.
- ✚ Aprobación mediante Decreto No. 56-2015 de fecha 21 de mayo de 2015 de la Ley Marco del Sistema de Protección Social para una Vida Mejor⁷⁸.

1.2.5. TRABAJO INFANTIL

De acuerdo con la OIT el término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a las y los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se entenderá como trabajo infantil todo aquel que sea peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; interfiera con su escolarización o que les exija combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo, de tal forma que este impacte en su desarrollo integral.

Los Estados tienen la obligación de velar por la protección de las y los niños de todas las formas de trabajo que puedan perjudicar su desarrollo o su salud física o mental. El Comité de los Derechos del Niño en reiteradas ocasiones ha reafirmado la necesidad de proteger a la niñez de la explotación económica, para permitirle aspirar a su pleno desarrollo y adquirir formación técnica y profesional.⁷⁹

El trabajo infantil y sus peores formas contravienen la doctrina de la protección integral de la niñez establecida junto al desarrollo del principio del interés superior de la y el niño en la Convención sobre los Derechos del Niño.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Comité de Derechos Humanos

Observaciones finales adoptadas el 27 de octubre de 2006 con respecto al Primer Informe presentado por el Estado de Honduras.

- ✚ El Estado Parte debe adoptar medidas urgentes para erradicar el trabajo infantil y asegurar la escolarización de todos los niños en edad escolar.

Comité para la eliminación de discriminación contra la mujer

⁷⁸ Estado de Honduras. (2015). *Examen Periódico Universal (EPU). Informe de la República de Honduras.*

⁷⁹ En Honduras se sigue explotando a niños y niñas en condiciones de riesgo en trabajos peligrosos, largas jornadas laborales y bajos salarios, existiendo 412,122 niños y niñas que trabajan en edades comprendidas entre los 5 y los 17 años de edad.

Observaciones finales adoptadas en julio de 2007 con respecto a los Informes Cuarto, Quinto y Sexto Combinados presentados por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité insta al Estado Parte a que promulgue y aplique estrictamente leyes contra el trabajo infantil y garantice que las niñas que trabajan en labores domésticas y otros empleos en los sectores estructurado y no estructurado no sufran explotación ni abusos⁸⁰.

Comité de los Derechos del Niño

Observaciones finales adoptadas en octubre de 1994 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité opina que el Gobierno debe considerar urgentemente la revisión de sus medidas legislativas y de otro tipo relativas a la edad mínima para el trabajo de los niños y su conformidad con el Convenio N° 138 de la OIT⁸¹.

Observaciones adoptadas en agosto de 1999 con respecto al Segundo Informe presentado por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité alienta al Estado Parte a seguir exigiendo el cumplimiento de la legislación que prohíbe el trabajo de los niños en las maquilas⁸².

Observaciones finales adoptadas en febrero de 2007 con respecto al Tercer Informe presentado por el Estado de Honduras en virtud del Artículo 40 de la Convención.

- ✚ El Comité recomienda se haga una encuesta del número de niños que trabajan, en particular como empleados domésticos o en el sector agrícola a fin de elaborar y aplicar estrategias y políticas generales para prevenir y combatir la explotación económica.
- ✚ El Comité recomienda se mejore el sistema de inspección para que el trabajo realizado por los niños sea ligero y no peligroso ni se los explote⁸³.
- ✚ El Comité recomienda asegurar la aplicación de leyes que se ajusten plenamente a lo dispuesto en el artículo 32 de la Convención y en los Convenios Nos. 138 y 182 de la OIT, en particular la determinación de las formas de trabajo peligrosas a nivel nacional.
- ✚ El Comité recomienda que el Estado Parte vele por que se destinen suficientes fondos presupuestarios a la ejecución del Plan Nacional de Acción para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil.

⁸⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (2007). Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (pp. 314-321). Nueva York.

⁸¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OACNU), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Compilación de observaciones finales del Comité de los derechos del niño sobre países de América Latina y el Caribe (1993-2004). (2004). Santiago, Chile.

⁸² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OACNU), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Compilación de observaciones finales del Comité de los derechos del niño sobre países de América Latina y el Caribe (1993-2004). (2004). Santiago, Chile.

⁸³ Comité de los Derechos del Niño y de la Niña. (2007). Examen De Los Informes Presentados Por Los Estados Partes En Virtud Del Artículo 44 De La Convención. Ginebra, Suiza. Disponible en : <http://ihnfa.gob.hn/odn/docs/ObservacionesFinalesdelComiteTercerInforme.pdf>

- ✚ El Comité recomienda que el Estado Parte inicie campañas de concienciación para prevenir y luchar contra la explotación económica de los niños.
- ✚ El Comité recomienda solicitar la asistencia técnica del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT (OIT/IPEC) y del UNICEF, entre otros organismos⁸⁴.

Observaciones finales adoptadas el 03 de julio de 2015 con respecto a los Informes Periódicos Cuarto y Quinto Combinados de Honduras.

- ✚ El Comité recomienda al Estado parte que ponga fin a la práctica del trabajo infantil en particular en sus peores formas, entre los niños indígenas y los niños de ascendencia africana.
- ✚ El Comité recomienda al Estado parte que armonice el Código de Trabajo con las leyes sobre los derechos del niño y asegure su aplicación efectiva.
- ✚ El Comité recomienda al Estado parte que armonice el Código de Trabajo con el Convenio núm. 138 de la OIT y ratifique el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT y, a este respecto, solicite la asistencia técnica del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil⁸⁵.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ Aprobación del Decreto No. 273-2011 de fecha 19 de enero de 2012 mediante el cual el Congreso Nacional reformó el artículo 171 de la Constitución de la República para redefinir la duración y los ciclos de la educación gratuita y obligatoria costeadada por el Estado, estableciéndola desde un primer año en el nivel pre-básico, nueve años en el nivel básico y entre dos y tres más (según el programa específico) en el nivel medio.
- ✚ Aprobación mediante Decreto Ejecutivo PCM 011-2011 de fecha 15 de febrero de 2011 de *la Hoja de Ruta para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas* como la Política Nacional y el Plan De Acción en la materia que señala objetivos, resultados, indicadores, metas y estrategias fundamentales. Ha sido formulado con la asistencia técnica de la OIT y a través de la consulta con instituciones del Estado, organizaciones no-gubernamentales, centrales de trabajadores y asociaciones empresariales hondureñas. El seguimiento, monitoreo y evaluación de su cumplimiento recae principalmente sobre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, con el apoyo de la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil y la Comisión Interinstitucional contra la Trata de Personas y la Explotación Sexual Comercial (CICESCT). La Hoja aspira a la eliminación del trabajo infantil para 2020⁸⁶.

⁸⁴ Comité de los Derechos del Niño y de la Niña. (2007). Examen De Los Informes Presentados Por Los Estados Partes En Virtud Del Artículo 44 De La Convención. Ginebra, Suiza. Disponible en : <http://ihnfa.gob.hn/odn/docs/ObservacionesFinalesdelComiteTercerInforme.pdf>

⁸⁵ Comité de los Derechos del Niño. Observaciones finales sobre los informes periódicos cuarto y quinto combinados de Honduras. 03 de julio de 2015.

⁸⁶ Estado de Honduras. (2015). Examen Periódico Universal (EPU). Informe de la República de Honduras.

- ✚ Se ejecutó un programa de atención directa que permitió el retiro del trabajo infantil de 150 niños, niñas y adolescentes, en la comunidad indígena de Opatoro, La Paz, y la prevención en 350 y se benefició a 150 familias con proyectos de generación de ingresos⁸⁷.
- ✚ Se desarrolló una campaña de información, sensibilización y capacitación sobre el trabajo infantil y sus peores formas, por parte del Ministerio del Trabajo con el acompañamiento de la OIT⁸⁸.
- ✚ A partir del período 2001-2002 la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y la OIT a través del programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil –SIMPOC-, en colaboración con el INE realizaron una encuesta sobre trabajo infantil que permitió recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre las actividades laborales que realizan las y los niños en el país. Estos datos sentaron las bases para realizar análisis a profundidad del trabajo infantil y pobreza en Honduras. Con lo anterior se dispone de abundante información estadística relativa al alcance, las características y los factores determinantes del trabajo infantil. A partir de esta experiencia, se incluye en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples EPHPM el Módulo sobre Trabajo Infantil, el cual se mantiene vigente desde el 2003, lo que permite conocer las principales actividades en que trabajan las y los niños en Honduras, la evolución de esta problemática y la magnitud de la realidad del fenómeno del trabajo rural en comparación a la ocupación de niños y niñas en área urbana⁸⁹.
- ✚ Con la asistencia técnica y financiera del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil IPEC de la Organización Internacional del Trabajo en 2008 se elaboró el manual básico para la incorporación plena de la inspección del trabajo infantil en la función propia de la Inspección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social. Esto ha dado pie a procesos de especialización de los inspectores y las inspectoras de trabajo, a fin de que dispongan de una polivalencia que permita la comprensión y actuación en cada área de atención de la STSS, específicamente el régimen de protección especial a niñas y niños que trabajan y la aplicabilidad de la normativa legal existente para esta población trabajadora⁹⁰.

1.2.6. TRABAJO EN MINERÍA

Existen ciertos sectores y ocupaciones que por su naturaleza son más peligrosos que otros. En la mayoría de los países la minería sigue siendo una de las ocupaciones de mayor peligrosidad, ya que requiere que en muchas ocasiones las y los mineros se enfrenten a una combinación de circunstancias de trabajo en constante cambio, algunos trabajan en un entorno sin luz natural o ventilación.⁹¹

La minería artesanal es aquella actividad que realizan las personas naturales de manera individual o en grupos organizados para aprovechar los recursos mineros mediante el empleo de técnicas exclusivamente manuales, la que se toma de mayor riesgo cuando la realizan las mujeres, niñas y niños.

⁸⁷ Estado de Honduras. *Informe de Medio Término sobre el Cumplimiento de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Examen Periódico Universal*. (2013). Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos.

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ Estado de Honduras. (2013). *IV y V Informe Consolidado del Estado de Honduras. Convención sobre los Derechos del Niño*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

⁹⁰ Estado de Honduras. (2013). *IV y V Informe Consolidado del Estado de Honduras. Convención sobre los Derechos del Niño*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

⁹¹ En nuestro país, de acuerdo a un informe del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) desde el 2009 se produjo un crecimiento en el sector de la minería, en gran parte motivada por el aumento del precio del oro. Para el año 2014 según la Secretaría de Energía Recursos Naturales, Ambiente y Minas (Mi Ambiente) las ventas que hicieron las veinticinco principales concesiones del sector minero fueron de L7, 800 millones.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE EL TRABAJO EN MINERÍA

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ Dado que las concesiones de explotación minera pueden surtir un efecto importante en el goce de los derechos consagrados en el Artículo 12 y en otras disposiciones del Pacto, el Comité recomienda que se distribuyan solicitudes de concesión de explotación minera en todos los lugares donde se lleven a cabo trabajos de explotación minera y que se dé un plazo de tres meses (no de 15 días) a partir de su publicación en la localidad de que se trate para que se puedan impugnar esas solicitudes, de conformidad con los principios de equidad⁹².

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ Aprobación del Decreto No.238-2012 contentivo de la Ley General de Minería aprobada por el Congreso Nacional de la República la que dispone en el Artículo 67 que previo a la resolución de otorgamiento de la explotación, la autoridad minera solicitará a la Corporación Municipal respectiva y la población en general realizar una consulta ciudadana en un plazo no mayor de sesenta días calendar. Habla además que la decisión adoptada en la consulta es vinculante para el otorgamiento de la concesión de la explotación⁹³.

1.2.7. PUEBLOS INDÍGENAS Y AFRO-HONDUREÑOS

Los pueblos indígenas y afro hondureños son un sector históricamente vulnerable a la marginación y la exclusión social convirtiéndolos en víctimas de discriminación y explotación. Las mujeres y los hombres indígenas y afro hondureños al buscar oportunidades de empleo con frecuencia acaban encontrando trabajos precarios y desprotegidos legalmente principalmente en la economía informal.

Las personas originarias de pueblos indígenas y afro hondureños como cualquier otra persona son titulares de derechos, en consecuencia tienen derecho al trabajo decente, que permita el pleno goce del derecho al bienestar personal, de sus familias y de sus pueblos.

Permanentemente los Órganos de tratados han señalado al Estado de Honduras su preocupación respecto de la discriminación formal y sustantiva contra estos pueblos especialmente con respecto a los derechos tutelados en los Convenios Internacionales.

⁹² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004). (2004). Santiago, Chile.

⁹³ Gobierno de Honduras. (2014). Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFRO HONDUREÑOS

Comité de Derechos Humanos

Observaciones Finales adoptadas el 27 de octubre de 2006 con respecto al Primer Informe presentado por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité está preocupado por varios problemas que afectan a las comunidades indígenas, en particular en lo que se refiera a la discriminación en materia de salud, trabajo y educación, así como al derecho de estas comunidades a las tierras⁹⁴.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones Finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ El Comité recomienda que el Estado Parte reconozca los derechos económicos, sociales y culturales de las poblaciones indígenas por ser un grupo minoritario específico y vele por su protección más eficaz contra la discriminación en particular en materia de empleo, salud y educación⁹⁵.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ Creación de la Secretaría de Pueblos Indígenas y Afro hondureños mediante Decreto No. 203-2010 de fecha 14 de octubre de 2010.
- ✚ En diciembre de 2013, el Presidente de la República por medio de la Ley para Optimizar la Administración Pública, Mejorar los Servicios a la Ciudadanía y Fortalecimiento de la Transparencia en el Gobierno aprobada mediante Decreto No. 266-2013 de fecha 16 de diciembre de 2013 suprime la Secretaría antes mencionada y crea la Dirección de Pueblos Indígenas y Afro hondureños, adscrita a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social, mediante Decreto Ejecutivo PCM 03-2014.
- ✚ Desde las estructuras en mención se ha venido impulsando y coordinando iniciativas tales como: el Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación Racial 2014-2022, la Agenda Política de la Mujer Indígena y Afro hondureña, la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Atención de la Pesca por Buceo, la evaluación del cumplimiento del Convenio 169 de la OIT y decenas de proyectos

⁹⁴ Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2006). Observaciones finales del Comité de Derechos Humanos en relación al 1er Informe presentado por el Estado de Honduras (pp. 4, 5). Ginebra, Suiza.

⁹⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004). (2004). Santiago, Chile.

agrícolas, de caminos de acceso, agua y alcantarillado, servicios comunitarios, desarrollo productivo y medio ambiente⁹⁶.

1.2.8. IGUALDAD DE GÉNERO

El trabajo es un derecho que deben ejercer todas las personas en igualdad de condiciones sin distinción de ninguna índole. Los instrumentos internacionales constituyen una de las vías fundamentales para el establecimiento de un marco normativo encaminado a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las y los trabajadores promoviendo la igualdad en el lugar de trabajo.

Las desigualdades de género tienen causas estructurales que históricamente han sido exteriorizadas en la sociedad hondureña. En el trabajo estas se producen desde el acceso al empleo o la ocupación y en las condiciones de trabajo, la jornada de trabajo, promociones, remuneración entre otras.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ El Comité insta al Estado Parte a que ponga más empeño en aplicar la legislación vigente y a que incorpore una perspectiva de género en la legislación, con miras a garantizar una mayor igualdad entre el hombre y la mujer sobre todo en lo que atañe al empleo, las condiciones de trabajo y la representación en los servicios y la administración públicos⁹⁷.

Comité para la eliminación de discriminación contra la mujer

Observaciones finales adoptadas en julio de 2007 con respecto a los Informes Cuarto, Quinto y Sexto Combinados presentados por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité insta al Estado Parte a asignar alta prioridad a su proceso de reforma legislativa y a reformar o derogar sin demora y dentro de un plazo definido, las leyes, códigos de procedimiento y reglamentos de carácter discriminatorio incluidas las normas discriminatorias contenidas en el Código de Familia y el Código de Trabajo.
- ✚ El Comité recomienda que el Estado Parte adopte políticas y medidas concretas para eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, acelerar la eliminación de la discriminación contra la mujer en la remuneración y a asegurar la igualdad de oportunidades de facto para mujeres y hombres en el mercado laboral.

⁹⁶ Estado de Honduras. (2015). *Examen Periódico Universal (EPU). Informe de la República de Honduras. Segundo Ciclo de Revisión del Examen Periódico Universal.*

⁹⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004).* (2004). Santiago, Chile.

- ✚ Alienta además al Estado Parte a velar por que no se explote a las mujeres en el sector no estructurado y el trabajo doméstico y se les brinden prestaciones de seguridad social y de otro tipo.
- ✚ El Comité insta al Estado Parte a que promulgue y aplique estrictamente leyes contra el trabajo infantil y garantice que las niñas que trabajan en labores domésticas y otros empleos en los sectores estructurado y no estructurado no sufran explotación ni abusos.
- ✚ El Comité recomienda que el Estado Parte refuerce los servicios de inspección laboral a fin de vigilar la observancia del Código del Trabajo, en particular en las maquiladoras, y de velar por que se castiguen las infracciones con las sanciones correspondientes⁹⁸.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha implementado el Programa Mujer Trabajadora, con el que se pretende garantizar la incorporación del trabajo de hombres y mujeres en igualdad de condiciones laborales y jurídicas que le aseguren el pleno goce de sus derechos en cuanto a condiciones generales de trabajo. El objetivo de este Programa es promover las acciones en materia de derecho de la mujer trabajadora impulsando y vigilando el cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de derecho de la mujer trabajadora y lograr su aplicabilidad en igualdad de condiciones sin discriminación alguna⁹⁹.
- ✚ Aprobación de la Reforma integral a la normativa de niñez, familia y mujer en el ámbito de la justicia mediante el Decreto No. 35-2013 de fecha 27 de febrero de 2013 a través del cual se reformó los Códigos de la Niñez y de la Adolescencia así como al de Familia con la finalidad de actualizar dichos instrumentos y mejorar en el acceso a la justicia para las y los niños y las mujeres. Esta reforma busca hacer más seguras las adopciones, mejora el régimen matrimonial y de pensiones alimenticias. La reforma abarcó también el Código Penal para precisar los tipos penales de hostigamiento sexual y maltrato por transgresión. Adicionalmente, reformó la Ley contra la Violencia Doméstica para fortalecer los derechos de las víctimas de este flagelo¹⁰⁰.
- ✚ Reforma a la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas mediante el Decreto 54-2012 de fecha 24 de abril de 2012, por medio del cual se establecieron cuotas de participación igualitarias para las candidatas mujeres, primero de 40% para el proceso electoral 2012-2013 y posteriormente de 50% para las elecciones primarias y generales de 2016-2017¹⁰¹.
- ✚ Aprobación del Acuerdo Ejecutivo PCM 028-2010 de fecha 6 de julio de 2010 contentivo del II Plan de Igualdad y Equidad de Género 2010-2022 en julio de 2010 como Política Nacional de la Mujer como instrumento que permite incorporar las metas para el logro de la igualdad y equidad de

⁹⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (2007). Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (pp. 314-321). Nueva York.

⁹⁹ Gobierno de Honduras. (2014). Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

¹⁰⁰ Gobierno de Honduras. (2014). Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

¹⁰¹ Gobierno de Honduras. (2014). Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.

género en la agenda pública y en el proceso de planificación y presupuestario del Estado en el corto, mediano y largo plazo¹⁰².

1.2.9. TRABAJO EN EL SECTOR MAQUILA

Respecto al trabajo en el sector de la maquila y los salarios bajo el régimen de las empresas transnacionales se determina que en este sector existen brechas en el pago de los salarios entre las y los obreros de confección y otros rubros de producción.

Estas condiciones contravienen disposiciones constitucionales, legales y de importantes tratados internacionales, principalmente los de OIT sobre la igualdad de remuneración; fijación de salarios mínimos y sobre la protección del salario.¹⁰³

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE EL TRABAJO EN EL SECTOR MAQUILA

Comité para la eliminación de discriminación contra la mujer

Observaciones finales adoptadas en julio de 2007 con respecto a los Informes Cuarto, Quinto y Sexto Combinados presentados por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité recomienda que el Estado Parte refuerce los servicios de inspección laboral a fin de vigilar la observancia del Código del Trabajo en particular en las maquiladoras y de velar por que se castiguen las infracciones con las sanciones correspondientes¹⁰⁴.

Comité de los Derechos del Niño y Niña

Observaciones finales adoptadas en octubre de 1994 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras.

- ✚ El Comité recomienda a este respecto en particular, que se tomen medidas para evitar la explotación de las niñas que trabajan en las “maquilas” y las agresiones contra ellas¹⁰⁵.

Observaciones adoptadas en agosto de 1999 con respecto al Segundo Informe presentado por el Estado de Honduras.

¹⁰² Estado de Honduras (2013). Informe de Medio Término sobre el Cumplimiento de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Examen Periódico Universal. Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos.

¹⁰³ En Honduras las personas trabajadoras en la industria de la maquila en el sector urbano devengan un salario mínimo 28% menos que el resto de la población y en el sector rural 51% menos y han entrado en la modalidad del trabajo por horas, con el consiguiente deterioro en el goce de sus derechos y prerrogativas salariales.

¹⁰⁴ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (2007). Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (pp. 314-321). Nueva York.

¹⁰⁵ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OACNU), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Compilación de observaciones finales del Comité de los derechos del niño sobre países de América Latina y el Caribe (1993-2004). (2004). Santiago, Chile.

- ✚ El Comité alienta al Estado Parte a seguir exigiendo el cumplimiento de la legislación que prohíbe el trabajo de los niños en las maquilas¹⁰⁶.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

No hay avances reportados por el Estado de Honduras.

1.2.10. TRABAJO EN EMPRESAS TRANSNACIONALES

Las empresas transnacionales son parte importante del sector privado. Los gobiernos aplican estrategias para atraer la inversión extranjera basadas en la expectativa de que tendrá efectos positivos en la creación de empleo, la productividad, los salarios y las condiciones de trabajo sin embargo, son muchos los sectores que consideran que las medidas adoptadas para atraer dicha inversión no suelen fomentar de manera adecuada la creación de trabajo decente, ni estimular alianzas suficientes con empresas nacionales.

Por lo anterior, se debe tener en cuenta que con respecto al fomento al empleo es crucial que las empresas transnacionales ofrezcan oportunidades de trabajo sin discriminación, a los nacionales del país donde operan, en condiciones de “trabajo decente” y respetando todos los derechos y obligaciones laborales establecidos en dicho país. En este sentido, las empresas transnacionales definitivamente deben contribuir al progreso no sólo del país donde operan, sino de las y los trabajadores nacionales.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS TRANSNACIONALES

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observaciones finales adoptadas el 9 de mayo de 2001 con respecto al Informe Inicial presentado por el Estado de Honduras sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- ✚ El Comité recomienda firmemente que el Estado Parte aplique las medidas legislativas y administrativas vigentes para evitar que las empresas transnacionales violen las leyes sobre medio ambiente y las leyes laborales¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OACNU), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Compilación de observaciones finales del Comité de los derechos del niño sobre países de América Latina y el Caribe (1993-2004). (2004). Santiago, Chile.

¹⁰⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Compilación de Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989-2004). (2004). Santiago, Chile.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

No hay avances reportados por el Estado de Honduras.

1.2.11. TRABAJO DE LAS Y LOS SERVIDORES DOMÉSTICOS

Las y los trabajadores domésticos al prestar sus servicios para hogares privados con frecuencia ingresan y permanecen sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral. Este sector constituye una parte considerable de la fuerza de trabajo en el empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores en más vulnerabilidad. Las y los trabajadores domésticos con frecuencia reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un día de descanso semanal, vacaciones y las medidas de compensación social (treceavo y catorceavo mes de salario) y algunas veces están expuestos a abusos físicos, mentales y sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento¹⁰⁸.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE EL TRABAJO DE LAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Comité para la eliminación de discriminación contra la mujer

Observaciones finales adoptadas en julio de 2007 con respecto a los Informes Cuarto, Quinto y Sexto Combinados presentados por el Estado de Honduras.

- ✚ Alienta además al Estado Parte a velar por que no se explote a las mujeres en el sector no estructurado y el trabajo doméstico y se les brinden prestaciones de seguridad social y de otro tipo.
- ✚ El Comité insta al Estado Parte a que promulgue y aplique estrictamente leyes contra el trabajo infantil y garantice que las niñas que trabajan en labores domésticas y otros empleos en los sectores estructurados y no estructurado no sufran explotación ni abusos¹⁰⁹.

Comité de los Derechos del Niño y Niña

Observaciones finales adoptadas en febrero de 2007 con respecto al Tercer Informe presentado por el Estado de Honduras en virtud del Artículo 40 de la Convención.

¹⁰⁸ En Honduras un sector altamente precarizado e invisibilizado es el de las trabajadoras domésticas, según Casa Alianza, 20 mil niñas son sometidas a abusos y explotación laboral doméstica que se traduce en un salario de US \$131 (Instituto Nacional de Estadísticas) y en jornadas laborales de 16 a 18 horas diarias (Equipo de Monitoreo Independiente).

¹⁰⁹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (2007). Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (pp. 314-321). Nueva York.

- ✚ El Comité recomienda se haga una encuesta del número de niños que trabajan, en particular como empleados domésticos o en el sector agrícola, a fin de elaborar y aplicar estrategias y políticas generales para prevenir y combatir la explotación económica .

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ La Secretaría de Trabajo emitió el Oficio N° STT-022-13 mediante el cual se busca iniciar el proceso para impulsar la ratificación de los instrumentos internacionales Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras Domésticas¹¹⁰.

1.2.12. TRABAJADORES AGRÍCOLAS

De acuerdo al Código del Trabajo se deberá entender como trabajo agrícola al conjunto de operaciones que se hacen en el campo por razón de cultivo u obras de transformación o bonificación territorial o en la ganadería y aprovechamiento forestal.

Entre las modalidades de empleo atípicas que menciona la OIT se encuentra la tercerización como una de las más comunes en la agroindustria, la que contribuye a una mayor vulnerabilidad de la población que trabaja en estos rubros. Esta modalidad de empleo libera a los dueños de la responsabilidad en cuanto a garantías sociales y económicas. En este sentido, “bajo este modelo por lo general no se paga salario mínimo, horas extras, séptimo día, décimo tercer mes y décimo cuarto mes de salario, tampoco se tiene acceso a la seguridad social y al resto de los beneficios establecidos en la Ley”.

En todos estos rubros de producción, la inserción de mano de obra femenina implica su utilización en labores con menor valor remunerativo, además de estar expuestas a químicos y otros productos e insumos altamente tóxicos utilizados en la agricultura, dañinos a su salud y a la salud sexual y reproductiva lo que se agrava en periodos de embarazo y maternidad. No existe una atención debida a los derechos reproductivos, mucho menos a la situación relacionada con la doble y triple jornada que enfrentan estas mujeres que trabajan en el campo o con respecto al goce de licencias por maternidad pre y post a la misma, ni a periodos de lactancia.

Otra de las problemáticas que se dan en el trabajo agrícola son las altas tasas de trabajo infantil, lo que se puede atribuir al elevado índice de pobreza, falta de escolarización y la escasa supervisión para el cumplimiento de las leyes laborales para prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, dicha situación se ve agravada debido a que algunos tipos de trabajo pueden atentar contra el desarrollo integral y los medios de vida futuros de las y los niños.

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE TRABAJADORES AGRÍCOLAS

¹¹⁰ Estado de Honduras. *Informe de Medio Término sobre el Cumplimiento de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Examen Periódico Universal*. (2013). Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos.

Comité de los Derechos del Niño y Niña

Observaciones finales adoptadas en febrero de 2007 con respecto al Tercer Informe presentado por el Estado de Honduras en virtud del Artículo 40 de la Convención.

- ✚ El Comité recomienda se haga una encuesta del número de niños que trabajan, en particular como empleados domésticos o en el sector agrícola, a fin de elaborar y aplicar estrategias y políticas generales para prevenir y combatir la explotación económica¹¹¹.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

No hay avances reportados por el Estado de Honduras.

1.2.13. TRABAJO DE LOS BUZOS MISQUITOS

La Mosquitia ubicada en el Departamento de Gracias a Dios es una de las zonas más pobres e incomunicadas de Honduras, cuenta con una población aproximada de 74, 014 personas, siendo la mayoría de pertenencia al pueblo indígena Misquito. Uno de los problemas que se dan en dicha región es la precariedad a las que se enfrentan aproximadamente 2,000 buzos en su mayoría indígenas del pueblo Misquito al desarrollar su actividad de pesca de buceo en la informalidad contractual, falta de seguridad, equipo deficiente y explotación laboral, por lo que es considerado un grupo colocado en situación de vulnerabilidad y objeto de protección de los organismos internacionales de derechos humanos.

La pesca de langostas es la fuente principal de trabajo para los habitantes de esta zona en particular para los varones misquitos, quienes inician estas actividades a partir de los 14 años de edad sin la debida supervisión del Estado, siendo vulnerables incluso al riesgo de sufrir accidentes prevenibles como ahogamiento o el síndrome de descompresión. Dicha situación se ve agravada debido a que el Estado no mantiene un registro con datos de los accidentes sufridos así como del número de buzos lesionados o fallecidos¹¹².

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS SOBRE EL TRABAJO DE LOS BUZOS MISQUITOS

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Observaciones finales adoptadas el 19 de febrero de 2014 a los informes primero a quinto combinados de Honduras.

- ✚ El Comité solicita al Estado parte que le informe sobre la situación exacta de los buzos misquitos afectados, sobre los programas de inspección llevados a cabo por el Estado parte en este marco, sobre la accesibilidad de programas sociales, seguros y servicios de salud, sobre las sanciones

¹¹¹ Comité de los Derechos del Niño y de la Niña. (2007). Examen De Los Informes Presentados Por Los Estados Partes En Virtud Del Artículo 44 De La Convención. Ginebra, Suiza. Disponible en : <http://ihnfa.gob.hn/odn/docs/ObservacionesFinalesdelComiteTercerInforme.pdf>

¹¹² Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015). Situación de derechos humanos en Honduras. Washington, D.C. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Honduras-es-2015.pdf>

aplicadas e indemnizaciones otorgadas, así como sobre las demás acciones tomadas por la Comisión Interinstitucional¹¹³.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ En el caso de la Mosquitia la Procuraduría General de la República ha venido apoyando a la Comisión Interinstitucional para la Atención y Prevención de la Pesca por Buceo (CIAPEB), conformado por diferentes instituciones del Estado siendo el coordinador, la DINAFROH, han promovido el Proceso del Arreglo Conciliatorio respecto del caso Opario Lemonte Morris y otros (Buzos Misquitos) vs Honduras, Caso 12.738, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que contempla 20 puntos en los que el Estado de Honduras debe comprometerse, unas como medidas de satisfacción y otras como garantías de no repetición¹¹⁴.
- ✚ En el año 2001 se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Pesca Submarina, con el objetivo de establecer las normas de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo de la pesca submarina¹¹⁵.

1.3. RECOMENDACIONES FORMULADAS POR LOS MANDATOS TEMÁTICOS ESPECIALES

1.3.1. RELATORA ESPECIAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, SUS CAUSAS Y CONSECUENCIAS

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS

Informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias, Rashida Manjoo. Misión a Honduras 1 al 8 de julio de 2014.

- ✚ Mejorar la reunión de datos y el análisis de los incidentes de violencia y discriminación contra las mujeres en todos los sectores en particular los relacionados con el trabajo, la salud, la educación y el sistema de justicia penal garantizando al mismo tiempo los derechos a la seguridad y privacidad en todo el proceso.

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha implementado el Programa Mujer Trabajadora, con el que se pretende garantizar la incorporación del trabajo de hombres y mujeres en igualdad de

¹¹³ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. (2014). *Observaciones finales sobre los informes periódicos primero a quinto de Honduras*. Ginebra, Suiza.

¹¹⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2016) *Lista de cuestiones relativa al segundo informe periódico de Honduras. Respuestas de Honduras a la lista de cuestiones*.

¹¹⁵ Estado de Honduras. Informe de Medio Término sobre el Cumplimiento de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Examen Periódico Universal. (2013). Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos.

condiciones laborales y jurídicas que le aseguren el pleno goce de sus derechos en cuanto a condiciones generales de trabajo. El objetivo de este Programa es promover las acciones en materia de derecho de la mujer trabajadora impulsando y vigilando el cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de derecho de la mujer trabajadora y lograr su aplicabilidad en igualdad de condiciones sin discriminación alguna.

- ✚ Aprobación de la Reforma Integral a la Normativa de Niñez, Familia y Mujer, en el ámbito de la justicia mediante el Decreto No. 35-2013 de fecha 27 de febrero de 2013 a través del cual se reformó el Código de la Niñez y de la Adolescencia así como el de Familia con la finalidad de actualizar dichos instrumentos y mejorar en el acceso a la justicia para las y los niños y las mujeres. Esta reforma busca hacer más seguras las adopciones, mejora el régimen matrimonial y de pensiones alimenticias. La reforma abarcó también el Código Penal para precisar los tipos penales de hostigamiento sexual y maltrato por transgresión. Adicionalmente, se reformó la Ley contra la Violencia Doméstica para fortalecer los derechos de las víctimas de este flagelo.
- ✚ Reforma a la Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas mediante el Decreto 54-2012 de fecha 24 de abril de 2012 por medio del cual se establecieron cuotas de participación igualitarias para las candidatas mujeres, primero de 40% para el proceso electoral 2012-2013 y posteriormente de 50% para las elecciones primarias y generales de 2016-2017.
- ✚ Aprobación del Acuerdo Ejecutivo PCM 028-2010 de fecha 6 de julio de 2010 contentivo del II Plan de Igualdad y Equidad de Género 2010-2022 fue aprobado en julio de 2010 como Política Nacional de la Mujer como instrumento que permite incorporar las metas para el logro de la igualdad y equidad de género en la agenda pública y en el proceso de planificación y presupuestario del Estado en el corto, mediano y largo plazo.

2. RECOMENDACIONES FORMULADAS EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1. COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Como se ha mencionado anteriormente, cuando Honduras ratifica un Convenio adquiere la obligación de presentar memorias regulares sobre las medidas legislativas y de cualquier otra índole que ha adoptado en ocasión de dar cumplimiento a dicho instrumento internacional, las cuales son examinadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Es a raíz de este examen que la Comisión de Expertos de la OIT realiza comentarios sobre los avances presentados por el Estado, los cuales además pueden ser observaciones o solicitudes directas al Estado.

A continuación se presentan las “Observaciones” más importantes realizadas por el Comité de Expertos al Estado de Honduras con respecto a la aplicación de Convenios durante el periodo 2009 al 2015.

2.1.1. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE LA EDAD MÍNIMA

- ✚ La Comisión ruega encarecidamente al Gobierno que mantenga sus esfuerzos para abolir el trabajo infantil. (2009)

- ✚ La Comisión expresa la firme esperanza de que el proyecto de revisión del Código del Trabajo se adopte a la mayor brevedad y que contenga disposiciones que permitan garantizar la protección del Convenio a los niños que trabajan en explotaciones agrícolas y ganaderas que no ocupan de manera permanente a más de diez trabajadores. (2009)
- ✚ La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que cuando un niño de 16 años sea autorizado a trabajar en un trabajo peligroso, se respeten las condiciones previstas en esa disposición del Convenio. (2009)¹¹⁶.
- ✚ Insta al Gobierno a que intensifique sus esfuerzos para asegurar la eliminación progresiva del trabajo infantil. (2012)
- ✚ La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que ningún menor de 14 años sea autorizado a trabajar y a fin de velar por que la protección del Convenio se aplique también a los niños que trabajan en explotaciones agrícolas y ganaderas que no ocupan en permanencia a más de 10 trabajadores o que trabajan por cuenta propia. (2012)
- ✚ La Comisión solicita nuevamente con firmeza al Gobierno que redoble sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo con el objetivo de aumentar las tasas de asistencia escolar de los niños menores de 14 años en la enseñanza obligatoria básica, y solicita que comunique informaciones sobre las medidas adoptadas a este respecto, en particular, en el marco del Plan de Acción Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil en Honduras 2008-2015. (2012)¹¹⁷
- ✚ La Comisión le solicita que adopte medidas prácticas para fortalecer más la Inspección del Trabajo en sus acciones para impedir y combatir el trabajo infantil, teniendo en cuenta su importante papel en aras del control de la aplicación del principio de la edad mínima de admisión al empleo. (2013)
- ✚ La Comisión insta nuevamente al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para armonizar las disposiciones del Código del Trabajo y del Reglamento sobre Trabajo Infantil, de 2001, con el Código de la Niñez y Adolescencia, de 1996, para garantizar que ningún menor de 14 años sea autorizado a trabajar, incluyendo los niños que lo hacen en explotaciones agrícolas y ganaderas que no ocupan en permanencia a más diez trabajadores o que trabajan por cuenta propia. (2013)¹¹⁸

2.1.2. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

- ✚ La Comisión solicita al Gobierno a que prosiga sus esfuerzos para garantizar en la práctica, la protección de los niños menores de 18 años contra esta peor forma de trabajo infantil. (2009)

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2009). Ginebra.

¹¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (2012). Ginebra.

¹¹⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2013). Ginebra

- ✚ Constatando que los niños indígenas suelen ser víctimas de explotación, que ésta reviste formas muy diversas y que se trata de una población en riesgo de encontrarse en alguna peor forma de trabajo infantil, la Comisión solicita al Gobierno que prosiga sus esfuerzos para proteger a estos niños especialmente adoptando medidas encaminadas a disminuir su vulnerabilidad. (2009)
- ✚ La Comisión espera que en el marco de la aplicación del Proyecto subregional de la OIT/IPEC sobre la prevención y la eliminación de la explotación sexual comercial infantil, el Gobierno adopte medidas para cooperar con los países participantes y fortalecer así, las medidas de seguridad, sobre todo en las fronteras comunes con El Salvador, Guatemala y Nicaragua permitiéndose poner fin a esa peor forma de trabajo infantil. (2009)¹¹⁹
- ✚ Al observar que los niños de los pueblos indígenas suelen ser víctimas de la explotación que adquiere formas muy diversas, y se trata de una población expuesta al riesgo de estar ocupada en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión solicita al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para proteger a esos niños de las peores formas de trabajo. (2012)
- ✚ La Comisión insta encarecidamente al Gobierno a que adopte medidas inmediatas y efectivas para proteger a los niños que trabajan en el sector doméstico de las peores formas de trabajo infantil prestando una atención particular a las niñas. (2012)¹²⁰
- ✚ La Comisión alienta al Gobierno a que continúe sus esfuerzos para proteger a los niños de la calle de las peores formas de trabajo infantil. (2013)
- ✚ Reiterando que los niños de los pueblos indígenas suelen ser víctimas de la explotación que adquiere formas muy diversas y que se trata de una población en riesgo de tener que ocuparse en las peores formas de trabajo infantil, la Comisión reitera su solicitud al Gobierno para que redoble sus esfuerzos para proteger a estos niños de las peores formas de trabajo infantil y protección de los niños y los menores formas de trabajo infantil. (2013)
- ✚ La Comisión se ve obligada a reiterar su solicitud del Gobierno para que adopte medidas inmediatas y efectivas para proteger a los niños que trabajan en el sector doméstico de las peores formas de trabajo infantil, prestando una atención especial a las niñas. (2013)¹²¹

2.1.3. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- ✚ La Comisión solicita de nuevo al Gobierno que vele por que se adopten rápidamente disposiciones legales encaminadas a garantizar al personal de inspección condiciones de servicio que les aseguren estabilidad en el empleo y la independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida (artículo 6) y que les prohíba tener cualquier interés directo o indirecto a las empresas que estén bajo su vigilancia (artículo 15, a). (2009)

¹¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2009). Ginebra.

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2013). Ginebra

¹²¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2013). Ginebra

- ✚ Alentar a los inspectores a ampliar el campo de sus desplazamientos profesionales hacia los establecimientos previstos en el Convenio; que de inscribir los recursos apropiados sean inscritos en el marco de sus próximas estimaciones presupuestarias para la inspección del trabajo. (2009)
- ✚ En relación con sus comentarios anteriores, tantas veces reiterados, la Comisión ruega de nuevo al Gobierno que tome las medidas necesarias para dar pleno efecto al Artículo 14 del Convenio referente a la notificación de los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo. (2009)
- ✚ La Comisión destaca asimismo que desde hace varios años solicita al Gobierno que vele para que se adopten rápidamente disposiciones legales para garantizar al personal de inspección condiciones de servicio que les aseguren estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de Gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. (2012)
- ✚ Señala por consiguiente a la atención del Gobierno las disposiciones del Convenio según las cuales los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad deben estar autorizados para entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección (artículo 12, 1), a) y al efectuar una visita de inspección deben notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que consideren que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones (artículo 12, 2). (2012)
- ✚ La Comisión insiste igualmente en que al tenor del artículo 18, la legislación nacional debe prescribir sanciones adecuadas que deben ser efectivamente aplicadas en los casos de obstrucción a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones. (2012)
- ✚ Sin más tardanza se adopten disposiciones legales expresas que establezcan de conformidad con el artículo 15, a) del Convenio, la prohibición para los inspectores del trabajo de tener cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia. (2012)
- ✚ La Comisión lamenta que la actividad de la inspección ha estado enfocada de manera muy importante desde el 2005 a las inspecciones especiales o por denuncia. (2015)
- ✚ La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que los establecimientos sujetos a inspección en virtud del Convenio sean objeto de visitas de inspección con la frecuencia y el esmero exigidos para garantizar la aplicación de las disposiciones legales de conformidad con el artículo 16 del Convenio. (2015)
- ✚ La Comisión pide al Gobierno que precise las medidas adoptadas con el fin de asegurar que todos los inspectores del trabajo gocen de estabilidad en el empleo, así como para garantizarles la independencia necesaria al ejercicio de las funciones de inspección y ponerlos al abrigo de toda influencia indebida (tales como mejoras en la escala de salarios, perspectivas de carrera). (2015)
- ✚ La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias con el fin de que se establezca un método apropiado de revisión de las sanciones pecuniarias previstas en caso de obstrucción a los inspectores en el desempeño de sus funciones y por incumplimiento de las disposiciones de la legislación laboral. (2015)

2.1.4. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES

- ✚ Institucionalizar cada vez más la participación indígena en la elaboración, aplicación y supervisión de las políticas que les afecten. (2009)
- ✚ Se preste especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados. (2013)
- ✚ El Convenio ha previsto que el Gobierno con la cooperación con los pueblos interesados adoptará medidas especiales para garantizar a los trabajadores de los pueblos indígenas una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo. Al respecto, se podrían establecer programas de educación y formación para las comunidades indígenas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular sobre el buceo. (2013)

2.1.5. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

- ✚ La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de reformar varios artículos del Código del Trabajo para ponerlo en conformidad con el Convenio. Los comentarios de la Comisión se refieren a:
 - La exclusión del ámbito de aplicación del Código del Trabajo y por tanto de los derechos y garantías del Convenio de los trabajadores de aquellas explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a más de diez trabajadores (artículo 2, párrafo 1, del Código del Trabajo);
 - La prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa, institución o establecimiento (artículo 472 del Código del Trabajo);
 - La necesidad de contar con un número de 30 trabajadores para constituir un sindicato (artículo 475 del Código del Trabajo);
 - Los requisitos para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, federación o confederación relativos a ser hondureño (artículos 510, a), y 541, a), del Código del Trabajo), pertenecer a la actividad correspondiente (artículos 510, c), y 541, c), del Código del Trabajo) y saber leer y escribir (artículos 510, d), y 541, d), del Código del Trabajo); y,
 - La prohibición de que las federaciones y confederaciones declaren la huelga (artículo 537 del Código del Trabajo); la exigencia de una mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga (artículos 495 y 563 del Código del Trabajo); la facultad del Ministro de Trabajo y Previsión Social de poner fin

a un litigio en los servicios de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo (artículo 555, párrafo 2, del Código del Trabajo); la exigencia de una autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión o paro del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado (artículo 558 del Código del Trabajo); el sometimiento a arbitraje obligatorio sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (dos años), de los conflictos colectivos en servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud en toda o parte de la población) (artículos 554, párrafos 2 y 7, 820 y 826 del Código del Trabajo). (2010, 2012, 2015)

- ✚ La Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para poner el Código del Trabajo en conformidad con el Convenio y confía en que se tendrán en cuenta todas las cuestiones puestas de relieve por la Comisión. (2010, 2012)
- ✚ Llama la atención del Gobierno sobre el principio de que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima exento de violencia, presiones o amenazas y en el que se respeten plenamente los derechos humanos y que incumbe a los Gobiernos garantizar el respeto de estos principios. (2015).
- ✚ La Comisión toma nota también de los comentarios sobre la aplicación del Convenio presentadas por la Central General de Trabajadores (CGT) que denuncia una degradación de las condiciones de trabajo y una mayor precariedad en los contratos que hacen prácticamente imposible la sindicalización. La Comisión pide al Gobierno que someta estos temas al diálogo tripartito. (2015).

2.1.6. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ✚ La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para incluir dentro de las disposiciones legales una protección adecuada y completa contra cualquier acto de discriminación antisindical o de injerencia, previéndose sanciones suficientemente eficaces y disuasorias contra los mismos. (2010)
- ✚ La Comisión recuerda que la protección del artículo 2 del Convenio es más amplia que la del artículo 511 del Código del Trabajo, así como que a efectos de garantizar la eficacia práctica del artículo 2 del Convenio es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales recursos y sanciones suficientemente disuasorios contra los actos de injerencia de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores. (2012)
- ✚ La Comisión recuerda, que si bien el artículo 6 del Convenio referente al derecho de negociación colectiva de los funcionarios que no trabajan en la Administración del Estado permite que se excluya de su ámbito de aplicación a los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado, las demás categorías de trabajadores deben poder disfrutar de las garantías previstas por el Convenio y por consiguiente, negociar colectivamente sus condiciones de empleo, y en particular sus condiciones salariales.

La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas legislativas necesarias para modificar la legislación, teniendo en cuenta los principios mencionados. (2012)

- ✚ La Comisión toma nota de que el Gobierno declara que: 1) para lograr una aplicación efectiva del Convenio, el país requiere del diseño e implantación de una estrategia nacional de promoción y difusión de los derechos contenidos en el mismo, de manera que se pueda propugnar el respeto de los principios fundamentales; 2) el fortalecimiento del diálogo entre los autores principales de las relaciones laborales resulta de vital importancia para lograr los consensos requeridos para alcanzar una armonización de la legislación nacional con las normas del Convenio; y 3) la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ha estado realizando talleres y manuales sobre técnicas de negociación colectiva dirigidos a trabajadores miembros de organizaciones sindicales y público en general con el objeto de promover la negociación colectiva y la libertad sindical. A este respecto, la Comisión subraya que los problemas mencionados persisten desde hace numerosos años y sugiere al Gobierno que recurra a la asistencia técnica de la Oficina para poner la legislación en conformidad con el Convenio. (2012)
- ✚ La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar los artículos 534 y 536 del Código del Trabajo que establecen que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas. La Comisión expresa la firme esperanza que dicha propuesta será consultada con los interlocutores sociales y que la misión de contactos directos podrá comprobar avances tangibles en la reforma de la legislación a efectos de que los funcionarios que no están adscritos a la administración del Estado, sean empleados públicos o trabajadores oficiales, puedan disfrutar del derecho de negociación colectiva. (2014)
- ✚ La Comisión destaca la importancia de restaurar la confianza entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y espera que las autoridades potenciarán una cultura de diálogo social con las organizaciones docentes para contribuir a resolver los problemas actuales. (2015)

2.1.7. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

- ✚ La Comisión reitera al Gobierno su solicitud de dar plena expresión legislativa al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. (2010, 2012, 2014)
- ✚ La Comisión solicita al Gobierno que adopte medidas para garantizar que se realicen progresos hacia el desarrollo de un sistema nacional de clasificación, fundado en criterios objetivos y no discriminatorios, que dejen de lado los prejuicios de género. (2010, 2012, 2014)
- ✚ La Comisión solicita que emprenda un análisis sobre la naturaleza y extensión de las diferencias de salarios entre hombres y mujeres que existan en el sector público. (2012)
- ✚ La Comisión pide al Gobierno que tome medidas concretas junto con los interlocutores sociales, para dar tratamiento adecuado a la brecha salarial por motivo de género. (2015)

- ✚ La Comisión se refiere desde hace años (antes de 2003) a la necesidad de reformar el artículo 44 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) que establece que a trabajo igual corresponderá salario igual. La Comisión insta al Gobierno a que tome medidas concretas con miras a la modificación próxima del artículo 44 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer a fin de incluir el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. (2015)

2.1.8. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE LA POLÍTICA DE EMPLEO

- ✚ La Comisión insta al Gobierno a seguir poniendo énfasis en la necesidad de integrar a los jóvenes en el mercado laboral. (2011)

2.1.9. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MÉDICO DE LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES)

- ✚ La Comisión insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias especialmente en el marco de la reforma del Código del Trabajo para garantizar que la legislación nacional prevea la obligación para los adolescentes de 18 a 21 años, que realizan trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, de ser sometidos a un examen médico de aptitud en el empleo renovable periódicamente. (2012)

2.1.10. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)

- ✚ La Comisión desearía poner de relieve la importancia de ejercer un monitoreo cuidadoso del impacto de las medidas legislativas adoptadas para enfrentar la crisis sobre la situación en el empleo de grupos que son particularmente vulnerables a la discriminación con el fin de dar tratamiento adecuado a toda discriminación directa o indirecta que pueda producirse sobre la base de los criterios establecidos en el Convenio en el empleo y la ocupación. La Comisión también considera esencial que se garantice que todo progreso alcanzado a través de medidas anteriores para promover la igualdad de oportunidades y tratamiento entre hombres y mujeres y ciertos grupos étnicos minoritarios como los pueblos indígenas no se vean afectados.(2012)
- ✚ Reitera su pedido al Gobierno para que garantice que los pueblos indígenas sean consultados y puedan participar de manera apropiada a través de sus entidades representativas en la elaboración de dicho mecanismo de manera tal que puedan expresar sus opiniones e influir en el resultado final del proceso. (2014)

2.1.11. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (COMERCIO Y OFICINAS)

- ✚ La Comisión desea señalar a la atención del Gobierno las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo celebrada en octubre de 2011, según las cuales las disposiciones de las normas existentes de la OIT concernientes a las horas de trabajo diarias y semanales, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo a tiempo parcial y nocturno continúan siendo relevantes en el siglo XXI y deberían ser promovidas para facilitar el trabajo decente. (2012)
- ✚ Los expertos también resaltaron la importancia del tiempo de trabajo, su regulación, organización y gestión para: a) los trabajadores, su salud y su bienestar, incluyendo las oportunidades para balancear el tiempo de trabajo y el tiempo no trabajado; b) la productividad y competitividad de las empresas, y c) la búsqueda de respuestas efectivas a la crisis económica y del mercado laboral. (2012)

2.1.12. COMENTARIOS CON RESPECTO AL CONVENIO SOBRE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES (REVISADO)

- ✚ La Comisión recuerda que desde hace muchos años advierte las dificultades del funcionamiento del sistema de notificación de los accidentes de trabajo y en particular de las enfermedades profesionales. (2013, 2015)
- ✚ La Comisión alienta por lo tanto con vigor al Gobierno para que desarrolle medidas legislativas y prácticas con el fin de mejorar el funcionamiento del sistema de prevención, registro e indemnización de las enfermedades profesionales. (2013)
- ✚ La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para establecer sin más demora un sistema eficaz de notificación, registro e indemnización de las enfermedades profesionales. (2015)

2.2. COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (CLS)

Debido a la importancia que la OIT otorga a los principios fundantes de dicho organismo como la libertad sindical y la negociación colectiva en 1951 se creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes.

Mediante este mecanismo las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros y si el Comité decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación.

A continuación se presenta la recopilación de las recomendaciones generales formuladas al Estado de Honduras con respecto a la libertad sindical:

- ✚ Señala al Gobierno la importancia que concede al hecho de que el empleo eventual de la policía y de las fuerzas armadas en casos de huelga, siempre que sea necesario en virtud de circunstancias

excepcionales sea limitado a mantener el orden público pero no para quebrar una huelga lo que podría constituir una violación de los derechos sindicales¹²².

- ✚ Señala al Gobierno que el hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral en un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las posibles consecuencias de las elecciones, afecta seriamente al principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir sus representantes en plena libertad¹²³
- ✚ Recomienda al Estado que recuerde la opinión expresada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT según la cual el requisito de la mayoría de dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de un sindicato o una sección para que pueda declararse una huelga legal no son compatibles con el artículo 3 de dicho Convenio, y que el artículo 500, 2), e), del Código del Trabajo, según el cual el Ministro de Trabajo y Previsión Social puede suspender la personalidad legal de un sindicato al que se acuse de haber violado el Código no es compatible con el artículo 4 del Convenio¹²⁴.
- ✚ Señala a la atención del Gobierno la importancia que el Consejo de Administración concede a los principios enunciados en el artículo 3 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (núm. 87), que ha sido ratificado por Honduras según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y organizar sus actividades y las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, a las disposiciones contenidas en el artículo 4, según las cuales las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, a las contenidas en el artículo 7, según las cuales la adquisición de la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones contenidas en los precedentes artículos, y a las disposiciones del artículo 8 según las cuales la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio¹²⁵.
- ✚ Llama la atención del Gobierno la importancia que ha atribuido siempre a la norma que figura en el artículo 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (núm. 98) ratificado por Honduras, norma según la cual los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo debiendo ejercerse dicha protección especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales¹²⁶.

¹²² Caso núm. 177 (Honduras) - Fecha de presentación de la queja: 28-JUL-58. El Sindicato Autónomo de Mecánicos y Trabajadores de Otras Dependencias (Honduras) Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2895507

¹²³ Caso núm. 348 (Honduras) - Fecha de presentación de la queja: 08-JUL-63. El Sindicato de Trabajadores de la Standard Fruit Company (SITRASFRUCO). Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2895566

¹²⁴ Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 93, 1967 Caso núm. 408 (Honduras) - Fecha de presentación de la queja: 15-JUL-64 - Cerrado. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898845

¹²⁵ Informe núm. 87, 1966. Caso núm. 408 (Honduras) 15-JUL-64. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898844

¹²⁶ Informe núm. 95, 1967 Caso núm. 423 (Honduras) - Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898898

- ✚ Señala al Gobierno la importancia que ha atribuido siempre a que, cuando se impongan restricciones temporales a la huelga, como, por ejemplo, el cese de las huelgas durante el procedimiento de conciliación y de arbitraje, dicho procedimiento debe ser adecuado, imparcial y rápido y solicite del mismo que tenga a bien enviar el texto de la reforma de los artículos 650 y 651 del Código de Trabajo sobre la Constitución de las juntas de conciliación y arbitraje¹²⁷.
- ✚ En virtud del artículo 3 del Convenio número 87 las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente sus representantes¹²⁸.
- ✚ El Gobierno debería adoptar medidas para permitir la aplicación efectiva de las disposiciones tendientes a proteger a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical¹²⁹.
- ✚ El Comité pide al Gobierno que tome en consideración los principios siguientes:
 - i) el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y composición de estos sindicatos; y,
 - ii) los trabajadores deberían poder decidir si prefieren formar, en el nivel de base, un sindicato de empresa u otra forma de agrupamiento a la base tal como un sindicato de industria o de oficio¹³⁰
- ✚ Con respecto a las alegaciones de suspensión de los contratos de trabajo a cerca de 2,000 trabajadores de la Secretaría de Estado en los Despachos de Infraestructura y Servicios Públicos (INSEP) antiguamente denominada Secretaría de Estado en los Despachos de Obras Públicas, Transporte y Vivienda (SOPTRAVI), el Comité pide al Gobierno que respete en el futuro el principio de consulta con las organizaciones sindicales sobre las cuestiones que afectan los intereses de sus afiliados y que en el futuro las consulte, en particular sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo o racionalización en las condiciones de trabajo de los asalariados¹³¹.

3. RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS EN EL MARCO DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

3.1. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

3.1.1. INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN HONDURAS

¹²⁷	Informe	núm.	92,	1966.	Caso	núm.	454	(Honduras)	-	Disponible	en:	
	http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898952											
¹²⁸	Informe	núm.	230,	Noviembre 1983.	Caso	núm.	1166	(Honduras)	-	Cerrado.	Disponible	en:
	http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2900897											
¹²⁹	Informe	núm.	253,	Noviembre 1987.	Caso	núm.	1398	(Honduras)	-	Disponible	en:	
	http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901565											
¹³⁰	Informe	núm.	325,	Junio 2001.	Caso	núm.	2100	(Honduras)	-	Disponible	en:	
	http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906003											
¹³¹	Informe	núm.	374,	Marzo 2015.	Caso	núm.	3077	(Honduras)	-	Disponible	en:	
	http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3237751											

La situación de derechos humanos en Honduras se refleja en el Informe de País emitido en diciembre de 2015 por la CIDH. Este Informe presenta de manera global la situación en materia de seguridad ciudadana, institucionalidad, desigualdad, exclusión social y discriminación, libertad de expresión y Bajo Aguán. Así mismo, de manera exhaustiva da cuenta de la situación de grupos colocados en posición de vulnerabilidad: mujeres, pueblos indígenas y afro descendientes, personas LGBT, niñez, migrantes y privados de libertad.

En este Informe se presentan recomendaciones atinentes a cada temática o grupo objeto de análisis, incluyendo algunas sobre los derechos laborales entre las que se destacan de manera literal las siguientes:

RECOMENDACIONES FORMULADAS AL ESTADO DE HONDURAS

- ✚ La CIDH insta al Estado a revisar sus políticas públicas destinadas a modificar los estereotipos sobre el rol de las mujeres en la sociedad y en la familia, y promover la erradicación de patrones socioculturales que limitan sus opciones para incursionar en la vida laboral, política y económica. Para ello se deben crear mecanismos para empoderar a las mujeres en todo el país. Respecto a la salud, la CIDH insta al Estado a garantizar el acceso a servicios de salud reproductiva sin discriminación, con el fin de garantizar el disfrute de sus derechos sexuales y reproductivos;
- ✚ La CIDH insta al Estado de Honduras a revisar la Ley de Pesca Submarina de 2001 conforme a las necesidades de los buzos y asegurar que la misma sea debidamente implementada. Asimismo, el Estado debe implementar mecanismos de supervisión urgentes de todas las empresas que se dedican a la pesca submarina. La CIDH urge al Estado a proporcionar una cámara hiperbárica en La Mosquitia, como medidas de rehabilitación para los buzos lesionados y con discapacidad, así como opciones laborales para quienes han sido víctimas de esta pesca sin las mínimas garantías.
- ✚ Respecto a las trabajadoras de las maquilas, revisar la legislación, especialmente en materia de salud ocupacional, para prevenir los riesgos de trabajo. Implementar medidas de control y vigilancia de los centros de trabajo y atención adecuados, que incluyan debidos controles respecto de la jornada laboral y mecanismos accesibles de denuncia¹³².

MEDIDAS ADOPTADAS POR EL ESTADO DE HONDURAS SEGÚN LO REPORTADO EN LOS INFORMES DE PAÍS

- ✚ En el caso de la Mosquitia la Procuraduría General de la República ha venido apoyando a la Comisión Interinstitucional para la Atención y Prevención de la Pesca por Buceo (CIAPEB), conformado por diferentes instituciones del Estado siendo el coordinador, la DINAFROH, han promovido el Proceso del Arreglo Conciliatorio respecto del caso Opario Lemonte Morris y otros (Buzos Misquitos) vs Honduras, Caso 12.738, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que contempla 20 puntos en los que el Estado de Honduras debe comprometerse, unas como medidas de satisfacción y otras como garantías de no repetición

¹³² Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH),. (2015). *Situación de derechos humanos en Honduras*. Washington, D.C. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Honduras-es-2015.pdf>

VII. RUTA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA ALCANZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA LABORAL

1. RUTA DE INCIDENCIA POLÍTICA A NIVEL NACIONAL

La Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), la Central General de Trabajadores (CGT) y la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) al igual que otras Organizaciones de nuestro país deben trazarse una ruta a seguir dentro y fuera de Honduras tanto para conocer, empoderarse, promover sus derechos y demandar el cumplimiento de los mismos y específicamente el de las recomendaciones que diferentes Organismos le han formulado al Estado de Honduras para mejorar la situación de los derechos de las y los trabajadores del país.

La ruta de incidencia para lograr tal cometido precisa de la identificación concreta de la problemática del sector, de las posibles soluciones a la misma, así como de las estrategias políticas que se complementen con el esfuerzo decidido de la dirigencia y de personas responsables del cumplimiento del plan de actividades y sub actividades.

Como un punto de referencia que guie la labor de las Centrales Obreras se presenta el plan de incidencia siguiente:

Plan de Actividades					
No.	Estrategias	Actividades	Responsables	Participantes	Fecha
1.	Fortalecimiento de Capacidades	Capacitación sistemática sobre el funcionamiento general del Sistema Nacional, Regional y Universal de Protección de Derechos Humanos.			

		Capacitación específica sobre los mecanismos y procedimientos de las Naciones Unidas: Comités, Grupos, Sub Grupos, Relatorías etc..			
		Capacitación específica sobre el funcionamiento de los órganos de la OEA: Comisión y Corte Interamericana.			
		Capacitación específica sobre el funcionamiento de mecanismos de la OEA: Relatorías Especiales y Unidades temáticas.			
		Taller sobre casuística temática en ambos sistemas de protección y de la OIT.			
		Capacitación sobre la normativa nacional e internacional sobre derechos laborales.			
		Taller de socialización de las recomendaciones formuladas al Estado de Honduras en derechos laborales.			
		Seminario Taller sobre mecanismos de comunicación con foros internacionales en derechos humanos y especialmente con OIT.			
		Taller de capacitación sobre los alcances del Examen Periódico Universal (EPU) y el rol de las Centrales Obreras ante el Consejo de Derechos Humanos.			
2.		Creación de una instancia técnica en cada			

	Organización	Central Obrera para el manejo de la comunicación con fuentes externas (Comité, Comisión, Secretaría Técnica de asuntos internacionales u otra denominación).			
		Creación de una base de datos para la sistematización de los Informes y recomendaciones formuladas por los diferentes organismos internacionales.			
		Creación de una base de datos para la sistematización de las quejas, reclamos administrativos y demandas promovidas por las Centrales Obreras del país o sus afiliados y las respuestas a las mismas.			
		Recopilación de las quejas, reclamos administrativos o demandas promovidas a nivel nacional e internacional para constituir un archivo único, manteniendo la documentación original en las fuentes que la produjo.			
3.	Comunicación	Realización de asambleas informativas o encuentros periódicos entre las Centrales Obreras y sus afiliados para compartir información relacionada.			
		Producir material promocional sobre las recomendaciones			

		<p>formuladas al Estado de Honduras y su nivel de cumplimiento.</p>			
		<p>Promover en los diferentes espacios de radio, televisión, prensa y medios alternativos la situación de derechos laborales, las recomendaciones formuladas y la voluntad política para cumplirlas.</p>			
4.	Cabildeo y Negociación	<p>Realización de análisis de contexto para examinar la situación de derechos laborales y consensuar el alcance del Informe Alternativo en el marco del EPU y sus respectivas recomendaciones.</p>			
		<p>Realización de una jornada de trabajo con la dirigencia de las Centrales Obreras y personas afiliadas conocedoras del contexto para consensuar y redactar los términos del Informe Alternativo en el marco del EPU.</p>			
		<p>Presentación y validación del Informe Alternativo de las Centrales Obreras a presentar en el marco del EPU.</p>			
		<p>Socialización en la mesa de organismos internacionales y de cooperación acreditados en Honduras del Informe Alternativo de las Centrales Obreras y las recomendaciones consensuadas.</p>			

		<p>Entregar de forma impresa y digital a los organismos internacionales y de cooperación acreditados en Honduras el documento contentivo del Informe Alternativo y las recomendaciones consensuadas para que a su vez puedan facilitar el envío a sus respectivos representantes ante el Consejo de Derechos Humanos en Ginebra, Suiza.</p>			
		<p>Entregar de forma impresa y digital al Representante de las Naciones Unidas y de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas el documento contentivo del Informe Alternativo consensuado entre las Centrales Obreras para que a su vez puedan facilitar el envío a sus respectivas oficinas en Ginebra, Suiza.</p>			
		<p>Enviar mediante comunicación electrónica el documento contentivo del Informe Alternativo y las recomendaciones consensuadas a representantes diplomáticos claves, organizaciones no gubernamentales afines, miembros de la prensa y ante otros actores claves ante el Consejo de Derechos Humanos en Ginebra, Suiza.</p>			
		<p>Nombrar representante ante el EPU de las</p>			

		Centrales Obreras con la capacidad y experiencia de interactuar con actores claves internacionales.			
		Celebrar un Convenio entre las Centrales Obreras en conjunto o indistintamente con la Comisión de Dictamen sobre el Trabajo y Asuntos Gremiales del Congreso Nacional de la República para impulsar la aprobación de leyes, reformas, derogaciones de su interés y la ratificación de tratados internacionales de la OIT y de derechos humanos pendientes a la fecha.			

2. RUTA DE INCIDENCIA POLÍTICA A NIVEL INTERNACIONAL

Con la misma finalidad se incluye un catálogo de actividades a realizar en el orden internacional en la forma siguiente:

Plan de Actividades					
No.	Estrategias	Actividades	Responsables	Participantes	Fecha
1.	Cabildeo y Negociación	Comparecer ante el Consejo de Derechos Humanos en Ginebra Suiza con ocasión de la presentación del EPU y visibilizar el alcance del Informe Alternativo de las Centrales Obreras.			
		Solicitar con la debida antelación su comparecencia ante los miembros de la TROIKA o Grupo de Trabajo que integrará el EPU de Honduras.			

		Solicitar el acompañamiento de organismos internacionales especialmente de la OIT ante la presentación del Informe Alternativo del de las Centrales Obreras en el marco del EPU.			
		Solicitar el acompañamiento de organizaciones internacionales de derechos humanos afines ante la presentación del Informe Alternativo de las Centrales Obreras en el marco del EPU.			
		Distribución de material impreso (resumen ejecutivo del Informe Alternativo o sus recomendaciones) en idioma español e inglés a nombre de las Centrales Obreras en la Asamblea General del Consejo de Derechos Humanos con ocasión de la presentación del EPU.			
		Organizar comparecencias ante la prensa acreditada en el Consejo de Derechos Humanos con ocasión del EPU y la presentación del Informe Alterno de las Centrales Obreras.			

VIII. CONCLUSIONES

- Honduras cuenta en su ordenamiento jurídico interno con normas de orden constitucional, legal y reglamentaria que tutelan el derecho al trabajo y las condiciones equitativas y satisfactorias del mismo. También, es Alta Parte Contratante de varios Convenios y Tratados Internacionales sobre este derecho y consecuente sobre el deber de respetar y garantizar su goce y ejercicio, entre estas.

- Honduras como país suscriptor de instrumentos internacionales en derechos humanos debe dar cuenta del cumplimiento de los términos de ese instrumento ante los Organismos de cuya fuente provenga. En el caso del Sistema Universal de los Derechos Humanos se rinde cuenta ante el Consejo de Derechos Humanos, los Órganos de tratados y ante los diferentes mecanismos y procedimientos especiales entre estos los Comités, Grupos, Relatores y expertos independientes que velan por la aplicación de las disposiciones de los principales tratados de derechos humanos. En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ante los Órganos del Sistema, las Relatorías y Unidades temáticas. En la Organización Internacional del Trabajo ante los Mecanismos de control de las Normas y los Procedimientos Especiales con la finalidad de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas encaminados a la promoción de la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Las Centrales Obreras son llamadas a darle seguimiento a estos informes y a la vez presentar informes alternativos cuando el Estado omita información o varíe el curso de los hechos.
- Estos Organismos tienen la atribución de formular informes, recomendaciones, comentarios u observaciones finales a los gobiernos de los Estados Parte para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro del marco de sus legislaciones, de sus preceptos constitucionales y de sus compromisos internacionales y estos tienen el deber de implementarlas. Las Centrales Obreras tienen el deber de darle seguimiento a dicha labor y a la vez demandar al Estado su cumplimiento.
- El salario mínimo es objeto de un diálogo tripartito, sin embargo, actualmente el salario promedio anual para el año 2016 es de L. 7,759.98 mientras, que el costo de la canasta básica para febrero de 2016 es de L.7, 863.85 es decir, que el costo de la canasta básica se encuentra por encima del promedio anual del salario mínimo, impactando de manera negativa en la vida de las y los trabajadores y sus familias.
- Las y los trabajadores de Honduras viven una degradación de las condiciones de trabajo y una mayor precariedad en la relación laboral que hacen prácticamente imposible el disfrute pleno del trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias así como la sindicalización lo que aunado a la falta de confianza entre el gobierno y las organizaciones sindicales no permiten resolver los problemas actuales.
- En Honduras existen altos niveles de desempleo y a pesar de ello, el gobierno no logra implementar una política de generación de trabajo decente que alcance los objetivos de empleo para el año 2015 y subsiguientes. La aprobación de la Ley del Programa Nacional de Empleo por Horas, la Ley de Empleo por Hora y el Programa Con Chamba Vivís Mejor, lejos de mejorar la situación de desempleo, legaliza la temporalidad del trabajo y profundiza las brechas de inequidad actualmente existentes y el deterioro de las condiciones de trabajo y salario que impacta en la vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familias.
- El gobierno de la República como estímulo a la inversión extranjera ha adoptado programas que permiten la flexibilidad y desregulación del mercado laboral, convirtiéndose en una práctica que incrementa los beneficios para las empresas, pero en contraste afecta los derechos de la población trabajadora debido a la exigencia de un esfuerzo mayor en el desempeño de sus actividades sin la justa retribución y compensación laboral.

- No existe ni en el Estado ni en las Centrales Obreras un mecanismo para sistematizar las quejas, denuncias o demandas interpuestas ante instancias nacionales e internacionales por violaciones a los derechos laborales, tampoco lo hay para darle seguimiento a las recomendaciones formuladas al Estado de Honduras por parte de los organismos internacionales de derechos humanos y especialmente a las relativas a los derechos laborales. Al no existir un mecanismo de sistematización para ambos temas consecuentemente, tampoco lo hay para darle seguimiento y demandar la resolución de las mismas dentro de los plazos legalmente establecidos así como para el cumplimiento de las recomendaciones formuladas, produciéndose un estado de indefensión e impunidad.

IX. RECOMENDACIONES

- Demandar del Estado y sus autoridades la revisión de las diferentes recomendaciones formuladas por los organismos internacionales, su nivel de cumplimiento y de manera autocrítica trazar una agenda para su cumplimiento con la participación activa de las tres Centrales Obreras;
- Fortalecer las capacidades de las Centrales Obreras para el conocimiento, empoderamiento y utilización de los mecanismos y procedimientos de quejas, denuncias y demandas nacionales ante instancias administrativas y jurisdiccionales por violación a los derechos laborales; así como para

la utilización de los mecanismos y procedimientos sobre el funcionamiento del Sistema Universal, la Organización Internacional del Trabajo e Interamericano de Derechos Humanos, especialmente en su interacción con los Órganos de Tratados, y Relatorías Especiales;

- Solicitar que las memorias sobre la aplicación de los Convenios de la OIT presentadas por el Estado se realice en intervalos de tiempo más breves y que el gobierno envíe con la debida antelación las copias de sus memorias a las organizaciones de trabajadores y que estas reaccionen con el debido rigor técnico;
- Presentar Informes Alternativos en el marco del Examen Periódico Universal y comparecer política y estratégicamente ante el Consejo de Derechos Humanos en Ginebra Suiza con ocasión del examen de país de la situación de derechos humanos;
- Implementar una estrategia de comunicación efectiva para retroalimentar la labor de observancia de los relatores especiales, expertos independientes, representantes o grupos de trabajo de los diferentes organismos internacionales;
- Sistematizar y difundir los instrumentos internacionales suscritos por Honduras y el nivel de cumplimiento de los mismos especialmente en la obligación de respeto y garantía de los derechos laborales;
- Formular recomendaciones y promover su aceptación ante autoridades nacionales y foros internacionales para que adopten medidas sustantivas para mejorar la actual precariedad de derechos de las y los trabajadores;
- Celebrar convenios a nivel nacional e internacional con tomadores de decisiones para promover la observancia de los derechos laborales; y,
- Crear un mecanismo de control que permitan hacer un seguimiento efectivo de las medidas adoptadas por el Estado para hacer efectivos los Convenios de Derechos Humanos y especialmente de OIT detectando las áreas en las que se podría mejorar su aplicación y solicitar a la OIT que preste colaboración a Honduras a través de la asistencia técnica y del diálogo social.

X. BIBLIOGRAFÍA

- ✚ Secretaría de Justicia y Derechos Humanos. *Primera Política Pública en Derechos Humanos y Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos*. (2013). Tegucigalpa, M.D.C, Honduras.
- ✚ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. *Trabajando con el Programa de las Naciones Unidas en el ámbito de los Derechos Humanos*. Un manual para la sociedad civil. (2008). Ginebra, Suiza.
- ✚ Mejía Rivera, Joaquín (2010). *Honduras y los sistemas de protección internacional de derechos humanos*. El Progreso, Yoro, Honduras. Editorial Casa San Ignacio.

- ✚ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Compilación de Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe* (1989-2004). (2004). Santiago, Chile.
- ✚ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (OACNU), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). *Compilación de Observaciones Finales del Comité de los derechos del niño sobre países de América Latina y el Caribe* (1993-2004). (2004). Santiago, Chile.
- ✚ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNU). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Compilación de observaciones finales Comité de los Derechos del Niño y de la Niña*. (2007).
- ✚ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, (2007). *Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* (pp. 314-321). Nueva York.
- ✚ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2009). Ginebra.
- ✚ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (2012). Ginebra.
- ✚ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2013). Ginebra.
- ✚ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2014). Ginebra.
- ✚ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (2015). Ginebra.
- ✚ Estado de Honduras. (2010). *Informe del Estado de Honduras para el Examen Periódico Universal (EPU)*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.
- ✚ Estado de Honduras. *Informe de Medio Término sobre el Cumplimiento de las Recomendaciones Formuladas al Estado de Honduras en el marco del Examen Periódico Universal*. (2013). Vigésimo segunda Sesión del Consejo de Derechos Humanos.
- ✚ Estado de Honduras. (2013). *IV y V Informe Consolidado del Estado de Honduras. Convención sobre los Derechos del Niño*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.
- ✚ Gobierno de Honduras. (2014). *Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.
- ✚ Estado de Honduras. (2015). *Examen Periódico Universal (EPU)*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.
- ✚ Poder Judicial. *Estructura, Funcionamiento, Jurisdicción y Competencias de los Órganos Jurisdiccionales*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras. Disponible en: <http://www.poderjudicial.gob.hn/Documents/EFJC-OJ-F2016.pdf>
- ✚ Consejo de Derechos Humanos (2007). Resolución 5/1 Construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos. Ginebra, Suiza.
- ✚ Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2006). Observaciones finales del Comité de Derechos Humanos en relación al 1er Informe presentado por el Estado de Honduras (pp. 4, 5). Ginebra, Suiza.
- ✚ Decreto No. 363-2013 de fecha 21 de enero de 2014. Ley Orgánica del Poder Legislativo. Disponible en: http://www.tsc.gob.hn/leyes/Ley_organica_poder_legislativo_2014.pdf
- ✚ Decreto No. 189-59 de fecha 19 de mayo de 1959. Código del Trabajo. OIM Editorial (2005)
- ✚ Procedimiento de denuncia. (2016). Ohchr.org. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/Pages/Complaint.aspx>
- ✚ OEA. CIDH. Relatorías y Unidades Temáticas. (2016). Oas.org. Fecha de Revisión: 24 Mayo 2016, Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/relatorias.asp>

- ✚ Convención de Viena sobre el derecho de los tratados. U.N. Doc A/CONF.39/27 (1969), 1155 U.N.T.S. 33. Viena, 23 de mayo de 1969. http://www.oas.org/xxxivga/spanish/reference_docs/Convencion_Viena.pdf.
- ✚ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ohchr.org. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- ✚ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 18, Derecho al trabajo artículo 6. 35 Periodo de Sesiones (2005). Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- ✚ Declaración Universal de Derechos Humanos. (2016). Un.org. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- ✚ Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador". (2016). Oas.org. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- ✚ Caso núm. 177 (Honduras) El Sindicato Autónomo de Mecánicos y Trabajadores de Otras Dependencias (Honduras) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2895507
- ✚ Informe núm. 93, 1967 Caso núm. 408 (Honduras). Cerrado. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898845
- ✚ Informe núm. 87, 1966. Caso núm. 408 (Honduras) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898844
- ✚ Informe núm. 95, 1967 Caso núm. 423 (Honduras) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898898
- ✚ Informe núm. 92, 1966. Caso núm. 454 (Honduras) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898952
- ✚ Informe núm. 230, Noviembre 1983. Caso núm. 1166 (Honduras). Cerrado. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2900897
- ✚ Informe núm. 253, Noviembre 1987. Caso núm. 1398 (Honduras) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901565
- ✚ Informe núm. 325, Junio 2001. Caso núm. 2100 (Honduras) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906003
- ✚ Informe núm. 374, Marzo 2015. Caso núm. 3077 (Honduras) - Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3237751
- ✚ Proceso Digital. (2016). *Ante masivos despidos, entre cinco y 10 demandas laborales atiende la PGR cada semana.* Disponible en: <http://www.proceso.hn/component/k2/item/2861-Ante-masivos-despidos,-entre-cinco-y-10-demandas-laborales-atiende-la-PGR-cada-semana.html>
- ✚ Diario Tiempo, (2016). *Despidos en Instituciones Públicas de Honduras han Producido Ahorro al Estado de Lps 1,100 Millones.* Disponible en : <http://www.tiempo.hn/despidos-en-instituciones-publicas-han-producido-ahorro-al-estado-de-lps-1100-millones/>

- 
- ✚ Diario El Heraldo. (2015). *Con 82% de cumplimiento, Honduras presenta Examen Periódico Universal*. Disponible en: <http://www.elheraldo.hn/pais/838328-214/con-82-de-cumplimiento-honduras-presenta-examen-peri%C3%B3dico-universal>