

Monitoreo

Empleo temporal por horas y los derechos humanos laborales



Monitoreo

Empleo temporal por horas

y los derechos humanos laborales

Sindicato de Trabajadores de la Industria
de la Bebida y Similares (STIBYS)
y Centro de Derechos de Mujeres (CDM)



Ayuda Popular Noruega

344.1 Centro de Derechos de Mujeres
C39 Monitoreo: Empleo temporal por horas y los derechos humanos laborales /
C. H. Centro de Derechos de Mujeres. --[Tegucigalpa]: [Comunica], [2014]
76 p.

ISBN: 978-99926-48-70-4

1.- DERECHOS LABORAL. 2.- DERECHOS HUMANOS.

Redacción de informe:

Yadira Minero Rodas, Centro de Derechos de Mujeres

Revisión del informe:

Carlos H. Reyes, STIBYS

Entrevistas y grupos focales:

Zoila Lagos Licona, Centro de Derechos de Mujeres

Obtención de información:

Carlos H. Reyes, STIBYS; Evangelina Argueta, CGT;

María Elena Sabillón, Centro de Solidaridad

© Centro de Derechos de Mujeres

Telefax (504) 2552-8498 / 2553-4979

San Pedro Sula, Cortés, Honduras.

Correo electrónico: cdmsps@sulanet.net

Primera edición: Tegucigalpa, 2014

Diseño e impresión: Comunica

Tiraje: 2000 ejemplares

Impreso y hecho en Honduras

Contenido

Introducción I 5

Metodología I 9

Capítulo I

Vigencia y contenido del Programa de Empleo por Horas I 11

Capítulo II

Oposición a la pérdida de los derechos humanos laborales I 16

Capítulo III

Caracterización de la aplicación del Programa Empleo por Horas I 22

Capítulo IV

Hallazgos I 28

1. Impacto en los derechos humanos laborales | 28
2. Impacto en la calidad de vida de las personas | 54
3. Efecto en el mercado laboral | 57
4. La nueva Ley de Empleo por Horas | 62

Capítulo V

Conclusiones I 66

Bibliografía I 67

Informantes clave I 69

Anexo 1: Informantes claves I 69

Anexo 2: Carta de oposición I 70

Introducción

El Programa Nacional de Empleo por Horas (Decreto 230-2010) expiró en noviembre de 2013. Sin embargo, la modalidad de empleo temporal por horas se decretó de forma permanente una semana antes de terminar la gestión administrativa del Gobierno central de Porfirio Lobo Sosa. En enero de 2014, las organizaciones sindicales y de mujeres solicitaron al poder ejecutivo el veto presidencial a esa ley; una semana después de dicha solicitud, se traspasó el poder a Juan Orlando Hernández. La ley no fue vetada.

El Programa se convirtió en ley permanente mediante decreto 354-2013, con el nombre de “Ley de Empleo por Horas”, publicado en *La Gaceta* número 33,393 el lunes 31 de marzo de 2014.

Las organizaciones sociales, sindicales, de derechos humanos y de mujeres hicieron oposición a esta modalidad de empleo temporal por horas, en medio de un contexto general de regresión en materia de derechos humanos y militarización de la sociedad hondureña.

También, en medio de una cultura mercantilista que considera que son las empresas (capital), no las personas, las que producen la riqueza. Esta cultura desconoce el esfuerzo de las personas trabajadoras; esconde y justifica, a través del bombardeo mediático cotidiano, las ganancias millonarias de las empresas y la pérdida de derechos laborales; sostiene, sin dar verdaderos argumentos, que es preferible tener un empleo sin derechos a no tener empleo: campañas y discursos que no explican por qué las crisis no tocan a las empresas y al capital, que no explican por qué las “crisis” les sirven a las grandes empresas para acumular más capital y refinanciarse de fondos públicos.



Una cultura que es efecto de las millonarias campañas mediáticas dirigidas desde el Congreso Nacional de la República y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, pagadas con los impuestos de las mujeres y hombres trabajadoras/es, para justificar la pérdida de la **estabilidad laboral en el empleo**, derecho que es la columna vertebral de los derechos humanos laborales, sin el cual no se goza ningún otro derecho.

La lucha por detener la destrucción de los derechos laborales ha significado, además, la presentación de tres denuncias internacionales contra el Estado de Honduras: la primera, ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la segunda, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados de América, (OEA); y la tercera, ante el sistema del Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos con República Dominicana y Centro América (RD-CAFTA por sus siglas en inglés). En su momento, se impulsaron campañas y debates en los medios de comunicación, se convocaron marchas de protesta y se impulsaron algunas acciones legales. Sin embargo, pese a todo este esfuerzo, no se logró detener la aprobación del decreto, ni derogarlo posteriormente.

Este estudio quiere unirse a las voces críticas y contribuir a los esfuerzos colectivos que se oponen al empleo temporal por horas. Concretamente, es el resultado de un monitoreo de tres años sobre la vida de la Ley de Empleo por Horas y cómo se implementó, qué derechos gozan las personas trabajando bajo esta modalidad y si, con esta apuesta de temporalidad en el empleo, se mejora la calidad de vida de las personas trabajadoras en Honduras.

Aclaración y propuesta

Aclaremos que no nos oponemos al empleo permanente por media jornada o por horas. A lo que nos oponemos es al empleo temporal por hora que es sobre lo que se ha legislado.

No hay necesidad de una Ley de Empleo por Hora. El trabajo “por horas” está legalmente regulado desde 1974 mediante el Decreto Ley 121 que regula la aplicación del Salario Mínimo, por lo cual es legal actualmente contratar a un trabajador por medio tiempo, hora, etc., pero eso sí, pagando todos los derechos laborales y mediante contratos indefinidos como es la norma general del Derecho del Trabajo.

En ese sentido, **nuestra propuesta es que siga vigente el decreto 121 de 1974.**



Metodología

El presente documento es resultado del monitoreo durante los tres años de aplicación de la modalidad del empleo temporal por horas.

Se partió del análisis de los informes anuales sobre la implementación del Programa de Empleo por Horas, que emite la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013; posteriormente, se analizó información estadística ofrecida por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y de otras fuentes oficiales relativas al empleo; además, se hizo una revisión de bibliografía e información hemerográfica relativa al tema.

Por otra parte, se realizaron veinte entrevistas a profundidad con representantes de organizaciones gremiales, de derechos humanos y de mujeres.

Este estudio contiene también las voces de las personas afectadas. Se realizaron cinco entrevistas testimoniales y tres grupos focales; se encuestó a 100 personas que trabajan de forma temporal, representando cerca del 0.5% del total de las plazas inscritas o proyectadas que reporta la STSS en 2012, tiempo en el que se levantaron las encuestas.

Para poder recabar estas opiniones, se buscó el apoyo de organizaciones amigas, que ayudaron a contactar personas dispuestas a dar su testimonio. Ellas lo hicieron en diferentes espacios: en barrios, casa por casa, en las medianas de los bulevares, en los supermercados, en las maquilas, en las comidas rápidas y en otros centros de trabajo.



Es importante mencionar que, dadas las circunstancias de empobrecimiento general en que vive la población consultada debido a la situación de precariedad en el empleo, así como la inseguridad jurídica y la vulnerabilidad en materia de derechos humanos, las personas que laboran por horas tienen mucho miedo a brindar entrevistas, aun bajo anonimato, por temor a perder sus empleos y no volver a ser contratadas nuevamente.

Vigencia y contenido del Programa de Empleo por Horas

Capítulo I

El Programa Nacional de Empleo por Horas fue creado mediante decreto 230-2010 y entró en vigencia el 5 de noviembre de 2010; 30 días después se elaboró y emitió el reglamento del Programa, mediante acuerdo número STSS-002-2011, publicado en *La Gaceta* el 7 de febrero de 2011.

Este Programa no tuvo mayor aplicación durante los 10 primeros meses de su entrada en vigor. En agosto de 2011, el Congreso Nacional de la República transfirió 5 millones de Lempiras a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (en adelante STSS), con el fin de promover el mismo, mediante una campaña por los medios de comunicación masivos y empresa por empresa.

Para garantizar la aplicación del Programa, se creó una Comisión de Seguimiento que, de acuerdo al artículo 13 del decreto 230-2010, debía ser conformada por los representantes de las tres centrales obreras y tres representantes del COHEP. Sin embargo, la Central General de Trabajadores (CGT) y la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) no se integraron, al estar en contra del Programa. Por el contrario, sí lo hizo la Cámara de Comercio e Industria (CCI), cuya participación no estaba contemplada en el decreto. Según el informe sobre los avances del Programa de Empleo por Hora de la STSS, correspondiente al año 2011, la Comisión fue conformada finalmente por la Cámara de Comercio e Industria (CCI), el Consejo



Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y la propia STSS.

El artículo 1 del decreto 230-2010 establece que el Programa es de emergencia y de carácter temporal. Según el artículo 3, su duración sería de treinta y seis meses. Fue ampliado en octubre de 2013 por unos meses más y, en enero de 2014 fue decretado como ley permanente.

El artículo 4 establecía su ámbito de aplicación: empresas privadas y públicas, las cuales pueden contratar hasta el 40% del total de su planilla de forma temporal. En caso de las pequeñas empresas con un número de empleados no superior a 15, pueden contratar hasta el 50% del personal de forma temporal.

Según el artículo 2 del decreto 230-2010, así como el artículo 2 del reglamento, los propósitos del Programa Empleo por Hora son:

1. Fomentar el empleo digno y decente, evitando el incremento en los índices de desempleo, así como el subempleo en el sector informal de la economía.
2. Fomentar la educación, capacitación y formación profesional de trabajadores y trabajadoras, como un mecanismo que facilite su inserción laboral al mercado de trabajo.
3. Aprovechar el pleno uso de la capacidad instalada de las unidades productivas.
4. Estimular una dinámica de inversión y empleo en el sector privado y en el sector público.
5. Asegurar que la población económicamente activa del país, los grupos vulnerables y los jóvenes que cada año se suman a la fuerza laboral, encuentren en el mercado laboral nacional un empleo digno con respeto para sus derechos laborales.

La forma de contratación es establecida en el artículo 15, donde se hace énfasis en su carácter excepcional. Se trata de un contrato por tiempo o servicio determinado, cuyo formato es el establecido por la STSS; en el mismo deben consignarse los derechos y obligaciones del trabajador. El mencionado artículo establece un tiempo para el preaviso de 15 días.

Mediante el artículo 18 del decreto 230-2010, se crea una oficina de denuncia en el seno de la STSS, así como una línea telefónica con número asignado.

El reglamento del Programa de Empleo por Horas se emitió mediante acuerdo ejecutivo STSS-002-2011. En él se regula lo relativo a las jornadas de trabajo, remuneración, compensación no habitual, otros derechos y la protección a la libertad; además impone las obligaciones y prohibiciones a los patronos. También establece mecanismos de control, supervisión y coordinación entre entes estatales.

Las empresas deben registrarse e inscribir las plazas que tienen bajo esta modalidad. Los informes anuales sobre los avances del Programa correspondientes a 2011, 2012 y 2013, emitidos por la STSS, expresan el número de empresas registradas y las plazas inscritas.

Sin embargo, la STSS plantea en ambos informes que hay cierto número de plazas que no son suscritas en la oficina del Programa de Empleo por Horas, entonces hacen una estimación del número de plazas posibles, es decir una proyección de las plazas que consideran que han sido creadas. No se sabe si son reales y el número de plazas que “estiman” o proyectan es mayor al número de plazas que sí están inscritas.



Cuadro 1 | Empresas y plazas bajo el Programa de Empleo por Horas

Período	Empresas inscritas	Plazas inscritas	Plazas proyectadas	Total plazas inscritas y proyectadas
2011	564	3,265	4,896	8,161
2012	3,416	21,053	24,906	45,959
2013	4,836	55,596	42,918	98,514

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STSS¹.

Estos datos reflejan que las plazas inscritas hasta junio del año 2013 eran sólo **55,596**; y la STSS hace una estimación o proyección de **42,918 plazas más**. Esta proyección no cuenta con ningún seguimiento, no hay ningún registro o mecanismo que respalde estos datos. Con esa forma de hacer estadísticas, las plazas inscritas y proyectadas suman 98,514.

Cabe mencionar que, como el empleo es temporal, las plazas duran un mes, dos meses o tres meses; las plazas no son sostenibles de un año a otro.

Sin embargo, el Congreso Nacional utilizó en sus campañas estos “datos estadísticos”, donde más del 50% de los mismos no tiene respaldo, y hace una nueva proyección o “estimación” duplicando los datos, sosteniendo que a través del Programa se han creado más de 100,000 plazas. Más grave aun es que en el anteproyecto para convertir el Programa en ley permanente se haya planteado que existen 177,000 plazas inscritas, cuando los registros sólo confirman **55,596 a junio de 2013**.

1 Ver páginas 6 y 8 del Informe anual del Programa Nacional del Empleo por Hora, año 2011; las páginas 8 y 9 del Informe anual del Programa Nacional del Empleo por Hora, año 2012; las páginas 7 y 8 del Informe anual del Programa Nacional del Empleo por Hora, año 2013.

Los datos proporcionados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en sus informes, indican que el número de plazas creadas es mucho menor de lo que, en una evidente manipulación, se planteó en los medios de comunicación.

Por otro lado, preocupa la falta de control y vigilancia sobre las **42,918** plazas que proyectan, no se constata si están abiertas; y si lo están, la STSS no conoce los términos bajo los que se crearon, por ejemplo, si despidieron a las personas con plaza indefinida para contratarlas nuevamente de forma temporal.

El informe *Honduras desde el Golpe: Resultados económicos y sociales*² plantea unos datos que deben llamar a la reflexión:

La situación del desempleo ha empeorado durante el período 2010-2012. El número de trabajadores involuntarios con jornada parcial y el de aquellos en situación de desempleo ha aumentado desde un 6,8 por ciento en 2008 hasta un 14,1 por ciento en 2012.

Para las organizaciones que promueven los derechos humanos y laborales, y para el mismo Estado, estos datos deberían ser un motivo de alarma, puesto que este Programa ha servido para despidos masivos de trabajadores permanentes y nuevas contrataciones temporales por horas. Por otra parte, como se verá en el capítulo de efectos en el mercado laboral, el resultado de la vigencia del Programa contribuyó, en alguna medida, a elevar los porcentajes de subempleo.

2 Jake Johnston y Stephan Lefebvre, Center for Economic and Policy Research, Washington, DC, noviembre de 2013.



Capítulo II

Oposición a la pérdida de los derechos humanos laborales

El Programa de Empleo por Horas fue presentado como iniciativa de ley por el diputado German Leitzelar Vidaurreta el 5 de octubre de 2010. El 26 de octubre, la comisión de dictamen presentó el proyecto de ley y el 5 de noviembre fue aprobado. Este Programa expiró el 5 de noviembre de 2013, fue ampliado hasta el 31 de enero de 2014 y, posteriormente, fue convertido en ley permanente.

Esta era la tercera ocasión en que German Leitzelar presentaba una iniciativa de este tipo. Siendo titular de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en el gobierno de Ricardo Maduro, elaboró, por primera vez, una propuesta de empleo temporal. En la misma, el porcentaje para contratar temporalmente era de un 10% de la planilla de una empresa o institución. Posteriormente, el abogado German Leitzelar presentó la misma propuesta en la legislatura del período 2005-2008, la que no prosperó.

Ambas propuestas no tuvieron mayor respaldo debido a la oposición de las centrales obreras, organizaciones de derechos humanos y organizaciones de mujeres. Sin embargo, en el 2010 fue aprobada en tiempo récord, bajo las circunstancias del deterioro institucional generado por el golpe de Estado, con sus consiguientes violaciones y retrocesos en materia de derechos humanos.

Durante el segundo semestre del año 2010, se dio un debate en relación con los beneficios y pérdidas de derechos humanos laborales de aprobarse el “Programa Solidario de Empleo Anticrisis”, posteriormente “Programa de Empleo por Horas”, entre miembros del Congreso Nacional y los representantes de dos de las tres centrales obreras: la Central General de Trabajadores (CGT) y la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).

El secretario general de la Central General de Trabajadores (CGT), Daniel Durón, aseguró a los medios de comunicación que:

“ con esta propuesta se le restan a los trabajadores muchos de sus derechos.”

Por su parte, el presidente de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), Israel Salinas, QDEP, dijo que:

“ aunque la preocupación es el empleo, no existe interés en los derechos de los trabajadores y el contenido social que debe tener la normativa jurídica.”

Lamentablemente ese debate no tuvo dimensiones nacionales; la mayoría de las organizaciones sociales y de mujeres no tuvieron acceso al anteproyecto de ley.

Evangelina Argueta, coordinadora de la CGT en Choloma, Cortés, dice al respecto:

“ A pesar de que las centrales hicieron dos movimientos para boicotear la presentación de la ley, había un acuerdo entre las tres centrales obreras de no sentarse a discutir sobre esta ley, porque ir a reunirse con ellos era como



un acto de reconocer el Gobierno espurio y para no entrar en la discusión de reconocerles o no, se autorizó a Carlos H. Reyes (FUTH) para que hablara en nombre de las tres centrales. ”

Este acuerdo no fue respetado por la Central de Trabajadores de Honduras (CTH) que apoyó el Programa.

En las fechas en que se debatió el tema en el Congreso Nacional, la CGT y la CUTH protestaron frente a las instalaciones del Poder Legislativo y plantearon que iban a interponer un recurso de inconstitucionalidad si la ley era aprobada.

El 3 de noviembre, las centrales obreras presentaron formalmente una oposición al entonces denominado Plan Nacional Solidario de Empleo Anticrisis, iniciando una lucha para que se retirara de la agenda legislativa porque “esconde la desregulación definitiva del mercado de trabajo y en consecuencia la derogación del Código de Trabajo”. Dos días después de presentada la oposición, es aprobado el anteproyecto, bajo la denominación de Plan Nacional de Empleo por Horas.

Según Erasto Reyes, del Bloque Popular, hubo 5 movilizaciones en contra del Programa de Empleo por Horas: 3 en San Pedro Sula y 2 en Tegucigalpa. Idalmi Cárcamo, de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) da detalles de estas movilizaciones en la capital:

“ Entre las acciones sindicales que se han realizado para evitar la socialización de la ley se hicieron dos plantones; además, logramos boicotear la actividad de presentación de la propuesta en el Hotel Honduras Maya, en San Pedro Sula, por parte del Congreso Nacional. ”

Maritza Paredes del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) plantea:

“ La ley no fue consultada, no fue consensuada, sino que parte de la óptica de empresarios hombres. ”

Por su parte, Iris Munguía, de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos del Banano (COLSIBA), afirma que:

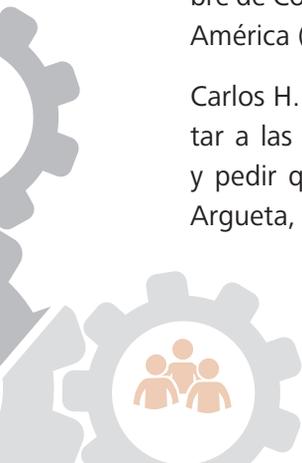
“ se realizaron diferentes acciones, como movimiento sindical y de mujeres, porque también las mujeres estuvimos en las dos acciones que se hicieron, y logramos que la presentación de la ley se suspendiera. ”

El CDM transmitió cuñas radiales y difundió material informativo; además impulsó charlas en noviembre de 2010 explicando el contenido de la ley y por qué la misma era inconstitucional.

La COSIBAH (hoy FESTAGRO) transmitió cuñas radiales para explicarle a la población que la aplicación de esta ley va en contra de todo derecho a organizarse y la estabilidad laboral.

En el año 2011, la CGT, CUTH, COSIBAH y el CDM, junto al Centro de Solidaridad, presentaron una queja en la que se denunció el Programa de Empleo por Horas, amparados en el sistema creado en el Tratado Libre de Comercio de Estados Unidos con República Dominicana y Centro América (RD-CAFTA).

Carlos H. Reyes fue nombrado por las centrales obreras para representar a las mismas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y pedir que esta se pronunciara en contra del Programa. Evangelina Argueta, coordinadora de la CGT en Choloma, Cortés, manifiesta que:



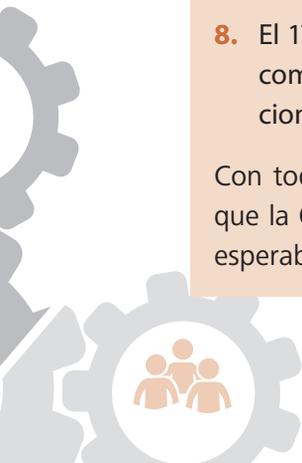
“ por primera vez, después de 50 años, las tres centrales obreras presentaron una queja ante la OIT. La razón fue por esta ley de empleo temporal, ya que atenta contra la libertad sindical y la estabilidad. ”

Carlos H. Reyes resume cronológicamente las acciones formales impulsadas:

1. El 26 de octubre de 2010, el Congreso Nacional publicó el dictamen del proyecto de ley denominado “Programa Nacional de Empleo Solidario Anticrisis”, después “Programa de Empleo por Horas”.
2. El 3 de agosto de 2010, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social solicitó a la OIT en Ginebra, Suiza, una opinión formal referente a dicho proyecto y al proyecto de ley reguladora de la alianza público-privada.
3. El 23 de agosto de 2010, el movimiento sindical solicitó a la OIT que se pronunciará en contra de la aprobación del Programa Nacional de Empleo Solidario Anticrisis, mediante un documento denominado “Planteamiento del movimiento sindical hondureño ante la OIT.” Se le hacía un llamado a la OIT en el sentido de que si daba apoyo a este decreto, estaría apoyando la derogación del Capítulo V del Trabajo de la Constitución Política de la República; así mismo, estaría ayudando a derogar la contratación permanente establecida como regla general en el Código de Trabajo y de la cual se desprenden todos los derechos.

4. El 3 de noviembre de 2010, las centrales obreras presentaron ante el Congreso Nacional una oposición a la pretendida aprobación del Plan Nacional de Empleo Solidario Anticrisis, fundamentalmente porque este plan implica la derogación del Código de Trabajo, y además se exigió, en aquel momento, la eliminación de la agenda legislativa para que no se discutiera y aprobará posteriormente.
5. La directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, responde al gobierno la solicitud del 3 de agosto de 2010.
6. El 31 de marzo de 2011, las centrales obreras presentan ante la OIT una reclamación por las violaciones del Programa Nacional de Empleo por Horas, al artículo 24 de la Constitución de la OIT y a los convenios 87, 95, 98, 106, 111 y 122 de la OIT.
7. El 23 de mayo de 2011, la directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT responde a las centrales su solicitud del 23 de agosto del mismo año, en la misma les plantea que pondrán en conocimiento tanto la comunicación y la documentación recibida a la Comisión de expertos, para cuando el Estado de Honduras presente la memoria correspondiente para su examen anual del año 2011.
8. El 17 de mayo de 2012, las Centrales Obreras establecen nueva comunicación ante la OIT por las violaciones del Programa Nacional de Empleo por Horas a los convenios 87 y 98 de la OIT.

Con todas estas acciones de las Centrales Obreras se ha logrado que la OIT no se pronuncie respaldando al régimen, como este lo esperaba.



Caracterización de la aplicación del Programa Empleo por Horas

Las zonas geográficas

Como se observa en el cuadro 2, la zona con mayor número de contratos en los años 2011, 2012 y 2013 es la ciudad de San Pedro Sula; le sigue Tegucigalpa, posteriormente La Ceiba, que se incorpora al Programa en el año 2013, y, por último, Choluteca.

En los informes de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, no hay información sobre otras ciudades o las zonas rurales del país.

Cuadro 2 | Zonas geográficas con plazas bajo el Programa Empleo por Horas

Ciudad	2011		2012		2013	
	Plazas inscritas	Plazas proyectadas	Plazas inscritas	Plazas proyectadas	Plazas inscritas	Plazas proyectadas
San Pedro Sula	1,911	3,166	12,525	17,417	31,112	25,231
Tegucigalpa	1,264	1,569	8,175	5,752	20,923	14,221
Choluteca	90	161	353	1,737	89	249
La Ceiba					3,472	3,306

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STSS.

La información obtenida de la STSS coincide, en lo que se refiere a zonas afectadas, con los testimonios de las personas entrevistadas. Germán Zepeda, coordinador de la COSIBAH (hoy FESTAGRO), considera que:

“ las zonas más afectadas por esta ley son las zonas urbanas, donde la densidad de población es mayor; no sé si en el área rural se aplique, pero habría que revisar ahí también. ”

Sectores económicos

Analizando los informes de los años 2011, 2012 y 2013, los sectores mayormente afectados por el Programa son: establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas, con un 36.1% del total de contratos; le sigue comercio al por mayor, restaurantes, hoteles, con un 35.1%; en tercer lugar, servicios comunales, sociales y personales, con 7.5%; en cuarto lugar, industria y manufactura (fabril y artesanal), con el 6.6%; en quinto lugar, transporte, almacenamiento y comunicaciones, con un 6%; en sexto lugar, empresas acogidas a régimen de zonas libres, con 2.9%; y, por último, construcción, actividades de hospitales y explotación de minas y canteras, cada una con menos del 1%.

En la maquila textil se registran 1,453 personas empleadas temporalmente. En los datos aportados por la STSS se observa que hasta 2012 se comienza a utilizar el Programa de Empleo por Horas en este sector. Es por ello que se están implementando nuevos modelos de trabajo, con nuevos ritmos de horarios, para luego dejarlas trabajando solo por 4 horas.

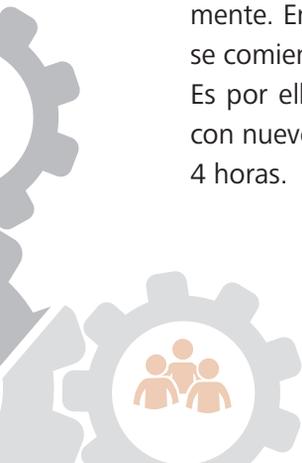
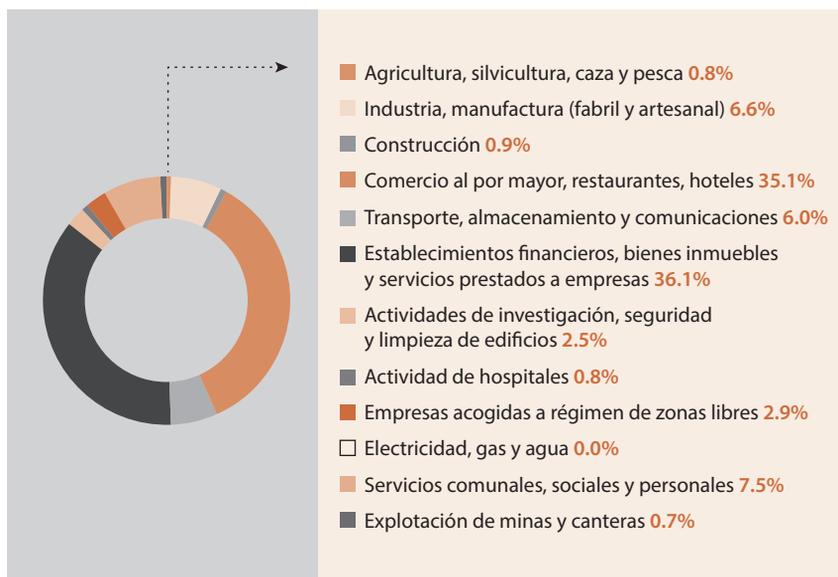


Gráfico 1 | Sectores económicos con contratos bajo el Programa Empleo por Horas, acumulado 2011, 2012 y 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STSS.

Evangelina Argueta manifiesta al respecto:

“ En la maquila no pegó porque nosotros, como CGT, amenazamos con denunciar a las marcas que la aplicaran y eso las detuvo. Sin embargo, en la maquila está pasando otro problema, que yo siento que es más delicado. Están contratando a la gente por 59 días, la echan y dos semanas después la llaman de nuevo. Están implementando el concepto de empleo temporal y confundiendo a la gente. ”

Es probable que esta modalidad se implemente para evadir la denuncia nacional o internacional. Esta modalidad se hace al margen de lo que dice el Programa de Empleo por Horas, y es una práctica para evadir las responsabilidades que establece la legislación laboral pues, al pasar los 60 días, las personas pueden ser contratadas permanentemente. De este modo, no hay responsabilidad por el despido para las empresas maquiladoras.

Una extrabajadora de las comidas rápidas contó que el empleo por horas se está utilizando mucho en este tipo de negocios:

“ Han despedido a personal permanente y empleado a personas a medio tiempo. ”

Un entrevistado anónimo, ingeniero en computación y sistemas, aporta información sobre otros sectores donde el Programa está teniendo impacto:

“ Como he andado desde hace mucho buscando trabajo, poniendo aplicaciones en todos lados, sé que en las compañías de telefonía móvil, empresas de seguridad y las comidas rápidas emplean esta modalidad... en Hondutel están despidiendo el personal técnico de baja categoría y empleándolo de nuevo por 4 horas solamente... en Soptravi esta ley está siendo muy bien aprovechada, empleando personas sólo por 4 horas. ”



Edad y sexo de personas contratadas bajo el Programa de Empleo por Horas

En los informes sobre los avances del Programa de Empleo por Horas correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013 se constata que el 71% de las personas laborando bajo el Programa son jóvenes entre 15 y 29 años (61% en 2011, 73% en 2012 y 73% en 2013).

En relación con los datos desagregados por sexo, en los informes la STSS plantea textualmente lo siguiente:

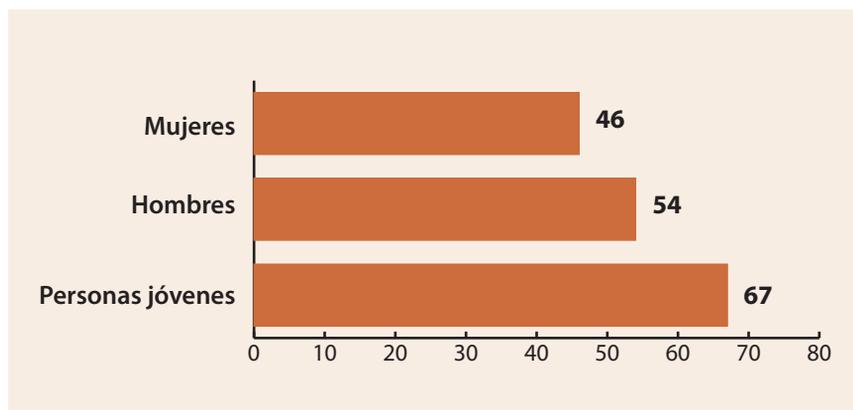
Se determinó que los hombres obtendrían el mayor beneficio de este plan al registrar el 54% y el 46% para las mujeres, tendencia que ha sido irregular a lo largo del Programa y que en los últimos meses ha favorecido a los hombres.

En el informe del año 2013 no hay datos porcentuales, pero sostiene que la tendencia es contratar mayormente hombres.

Este mismo informe, en su página 11, también plantea que la mayoría de las personas son solteras, jóvenes y estudiantes.

En la zona norte del país, existe la percepción de que las personas más afectadas son las mujeres, entre las personas entrevistadas y en los grupos focales realizados en el marco de este estudio, la idea generalizada es que la mayoría de las personas contratadas por horas son mujeres. Si no se refleja en las estadísticas, podría darse en las plazas en las que la STSS no ejerce ninguna supervisión.

Gráfico 2 | Personas contratadas bajo el Programa, acumulado 2011 y 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la STSS.

Idalmi Cárcamo, de la CUTH, plantea lo siguiente:

“ Las mujeres son contratadas en mayor porcentaje en las comidas rápidas, comercios y hoteles. En cualquier asunto en el que alguien debe salir afectado, la peor parte le toca a las mujeres. ”

Iris Munguía, de la COLSIBA, insiste en este punto, al enfatizar que las más afectadas son las mujeres y, entre estas, las más jóvenes.

“ Las más afectadas son las personas jóvenes, debido a que las jóvenes conocen poco sobre sus derechos y no tienen tantas responsabilidades como los adultos, en algunos casos desde luego, porque en nuestro país, las mujeres a veces hemos trabajado desde niñas. ”

Hallazgos

1. Impacto en los derechos humanos laborales

El decreto 230-2010 del 5 de noviembre de 2009 afirma entre sus considerandos lo siguiente:

...entre otros factores, está provocando un incremento progresivo en los índices de desempleo y subempleo, tendencia que mientras no se defina una política nacional de empleo, se readeque la normativa sobre contratación individual y se logre reactivar la economía, continuará siendo un obstáculo...

Este extracto evidencia el orden de ideas de quienes concibieron este Programa, quienes colocan el comercio y la inversión sobre los derechos humanos de las personas. Un ejemplo más es el testimonio de Carlos H. Reyes que sostiene que al preguntar al responsable de esa oficina “¿Cómo promueven esa ley entre los empresarios?”, él contestó:

“**Nosotros les decimos a los empresarios que si se registran en el Programa de Empleo por Hora, eso les garantiza que ningún trabajador temporal podrá reclamar la aplicación del Código del Trabajo.**”

En nuestra legislación la normativa laboral manda que toda contratación laboral sea permanente, salvo algunas excepciones de producción estacional o de necesidad de aumentar la

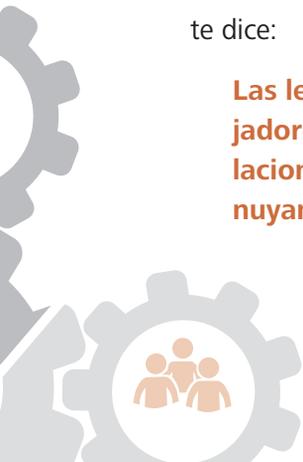
producción. Este mandato está establecido en el artículo 129 de la Constitución de la República cuando precisa textualmente que,

La ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios.

El artículo 7 del decreto 230-2010, en su párrafo dos, sostiene que todo trabajador/ra gozará de los derechos fundamentales, lo cual se convierte en una garantía ilusoria porque, con esta modalidad de contratación, no se puede gozar de los derechos fundamentales.

Con el artículo 3, numeral 1, y el artículo 4 del decreto 230-2010, se crea la modalidad de empleos temporales por horas o por días, lo que disminuye, restringe o tergiversa el principio de estabilidad laboral del cual se desprenden todos los demás derechos laborales; obviando también lo establecido en el artículo 128 constitucional que literalmente dice:

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías...



El 128 constitucional enuncia en sus numerales las garantías que prevalecen en una relación de trabajo, como son la jornada, tipos y su duración máxima, seguridad social, igualdad salarial, protección contra accidentes y enfermedades profesionales, al pago del séptimo día, a la maternidad y a la protección de la misma, trato preferente al pago de prestaciones e indemnizaciones, a recibir un salario mínimo, la jornada de 6 horas obligatoria para las personas entre 14 y 17 años, al goce de vacaciones, a la huelga, a la contratación y a la libre sindicalización.

Estas garantías también son derechos humanos y se desprenden de la estabilidad y continuidad en un trabajo. Al reformarse la forma de contratación, se pierden, no se pueden gozar efectivamente, aunque el decreto plantee que existen derechos. A ninguna persona contratada por 2 meses, se le pagará maternidad, vacaciones, décimo cuarto o décimo tercer mes y el resto de las garantías. Los grupos que respaldan e impulsaron esta ley plantearon en los “considerandos” que esta normativa de contratación es un obstáculo, porque cada uno de estos derechos implica costos para los empresarios y, en su concepción, estos derechos humanos laborales no son parte de la dignidad humana de una persona que le genera la riqueza.

Lamentablemente, para los que impulsan este tipo de empleo en nuestro país, con su ideología neoliberal, el comercio y la producción están sobre los derechos humanos laborales.

Paradójicamente, el Estado hondureño tiene como principio la justicia social. En su artículo 328, la Constitución Política de la República, proclama:

El sistema económico de Honduras se fundamenta en principios de eficiencia en la producción y justicia social en la distribución de la riqueza y el ingreso nacionales, así como en la coexistencia armónica de los factores de

la producción que hagan posible la dignificación del trabajo como fuente principal de la riqueza y como medio de realización de la persona humana.

Sin embargo, este Programa sacrifica a las personas con menos ingresos por los grupos millonarios en el país. Así lo afirma Iris Munguía, dirigente de una organización sindical internacional del banano; Munguía considera que:

“ Si con la aplicación de esta ley existiera algún beneficio, solo será para los empresarios, pues esta ley exime de toda responsabilidad en cuanto a derechos laborales. ”

Maritza Paredes, del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), es aun más explícita al señalar las limitaciones del Programa:

“ Trabajar bajo esta modalidad no tiene ningún beneficio ni ventaja, no existe la posibilidad de estabilidad laboral y no existe ningún derecho. Ni tiempo extra pagado, ni seguridad social, ni derecho a continuar estudiando, ni décimo cuarto, ni décimo tercer mes, ni vacaciones; no hay nada. ”

Por su parte, Germán Zepeda, de FESTAGRO, expresa:

“ Si nos referimos a las mujeres que trabajan en la zona sur, en las meloneras, aquí los empresarios se aprovechan del desconocimiento de las mujeres acerca de sus derechos y se aprovechan de la precariedad que se vive en la zona. Las personas, con tal de tener algo que llevarse a la boca, se someten a realizar trabajos en los que no se les reconoce el salario mínimo, séptimo día, décimo cuarto y décimo tercer mes, allí no hay nada, ni contratos escritos, ni seguridad social. Nada. ”



Queda claro entonces quiénes son los beneficiados de este Programa. El impacto en las personas trabajadoras se traduce en pérdidas monetarias, inestabilidad y vulnerabilidad producto de la inestabilidad laboral, menor ingreso, ausencia de protección social y el resto de las violaciones de sus derechos humanos.

En otro orden de cosas, la estabilidad laboral es un bien reconocido por la propia Constitución de la República que, en su artículo 129, establece:

La ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios.

El principio de estabilidad laboral es un derecho humano que está protegido universalmente por varios instrumentos legales: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en sus numerales 1, 2 y 3 del artículo 23; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 7; el Protocolo Facultativo de San Salvador, en su artículo 7; y la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), artículo 11 en el inciso "C".

Instituir que del 40% al 50% del total de la planilla de una empresa pública o privada, en todo el país, puede ser contratado por horas y tem-

poralmente³ es, por consiguiente, una violación. El Estado de Honduras está obligado ante la comunidad internacional a garantizar, proteger y promover el derecho de estabilidad laboral, y ante todo a tutelar este derecho humano de sus ciudadanos y ciudadanas frente a los empresarios privados o ante él mismo cuando funge como patrón.

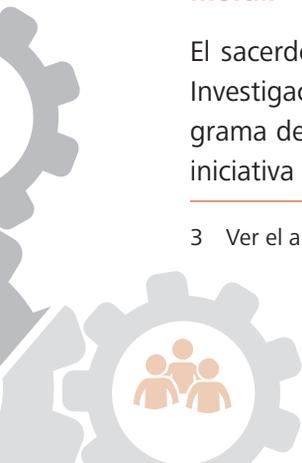
Es claro que el decreto 230-2010 violenta los derechos humanos laborales de las personas contratadas bajo este régimen y promueve una mayor precariedad en el empleo.

El artículo 31 de la Convención de Viena del Derecho de los Tratados establece un principio fundamental en materia de derechos humanos. Según el mismo siempre será primero la persona humana (*pro homine*). En tal sentido, el Programa de Empleo por Horas rompe con la estabilidad en el empleo para el 40% de las personas en las empresas, eliminando *de jure* todos los derechos establecidos en el artículo 128 de la Constitución Política de la República. Por lo tanto, este Programa no tiene fuerza legal en el marco de los derechos humanos y de la Constitución Política de la República, que manda que las relaciones laborales que deben prevalecer deben ser estables y permanentes.

Además, este Programa violenta el artículo 331 de la Constitución Política de la República que establece que **“la libertad de inversión y de empresa no podrá ser contraria al interés social ni ofensivo a la moral.”**

El sacerdote jesuita Ismael Moreno, director del Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC), hace una reflexión sobre el Programa de Empleo por Horas, que resume lo contraproducente de esta iniciativa para los derechos laborales de la población:

3 Ver el artículo 3, numeral 1, y el artículo 4 del decreto 230-2010.



“ No puede haber ningún beneficio. Sabiendo que esta propuesta se da en un país tan precarizado como el nuestro..., me parece que es la peor perversidad que se ha cometido en contra de la sociedad. Aunque se diga que la creación de la ley obedece a la buena voluntad y pasen dando entrevistas a los medios de comunicación, diciendo que su preocupación es apoyar al pueblo y salir mínimamente de la crisis de empleo, creando fuentes de trabajo, nosotros sabemos que eso no es nada cierto, en el fondo no hay buena voluntad, porque no promueven beneficios hacia la sociedad. ”

A continuación se desagregan los impactos negativos de este Programa en materia de derechos humanos laborales:

A. Pérdida de estabilidad laboral y contratación permanente

El decreto que da vida al Programa Nacional de Empleo por Horas establece en su artículo 3 que, durante la vigencia del mismo, el trabajador podrá ser contratado por horas o en medias jornadas, bajo dos modalidades:

- a. Por tiempo limitado.
- b. Para obra o servicios determinados.

Por otra parte, el artículo 128 de la Constitución de la República, en su numeral 15, reconoce que **“el Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.”** Sin embargo, en la práctica, no siempre se firma contrato y, cuando se hace, no siempre se cumple con lo pactado:

“ En estas empresas, todo contrato, aunque sea por trabajar sólo cuatro horas, es por escrito y por seis meses; pero es para que la gente no se vaya desde el primer día o la primera semana. Independientemente de las tareas que diga el contrato, el trabajo es para diferentes tareas. Muchos se salen antes de cumplir esos seis meses. La gente que se sale de estos trabajos, es porque ya no aguanta tanto abuso, ni se les pagan sus derechos adquiridos, ni siquiera la semana de rezago, ni horas extras, siempre les dejan quince días de rezago y por eso hay reclamos todos los días.”

“ Estas empresas abusan de todas maneras, por ejemplo, en el Súper Mercado X, a las chicas de las góndolas, las ponen a lavar los carros de los clientes. En otra comida rápida trabajan seis horas y les pagan sólo cuatro horas.”

De acuerdo a la información obtenida en los grupos focales y en las entrevistas, se deduce que en algunos casos dan contrato y en otros no. Y que cuando existe un contrato de trabajo la empresa no observa las condiciones establecidas en el mismo, contraviniendo lo dispuesto en nuestras leyes.

La situación es más alarmante cuando la muestra obtenida en el año 2013, revela que las personas empleadas temporalmente pueden estar muchos años así, tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:



Cuadro 3 | Tiempo de laborar temporalmente, muestra enero-junio 2013

Tiempo	Porcentajes %
Menos de un año	1
1 año	27
2 años	16
3 años	13
Más de tres años	34
No contestó	9

Fuente: Encuestas CDM.

Después de más de 30 meses de vigencia del Programa de Empleo por Horas, el 90% de las personas encuestadas tienen entre más de un año y más de tres años de trabajar temporalmente, sin opción a la permanencia que el mismo Programa ofrece.

Por otro lado, el Programa de Empleo por Horas legalizó una situación de precariedad laboral que hace un tiempo está presente en el país porque, según los datos del cuadro, el 34% tiene más de tres años de trabajar bajo esta modalidad.

El artículo 47 del Código de Trabajo vigente declara que:

Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos

a plazo fijo para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

La mayoría de las personas entrevistadas declaran que no han conocido personas con contratación temporal que hayan pasado a una permanente; plantean que:

“ al contrario, empleados que eran permanentes, hoy son empleados a medio tiempo. ”

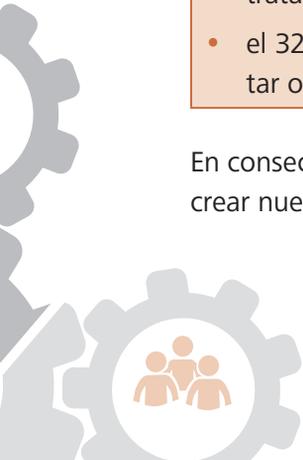
Idalmi Cárcamo complementa con lo siguiente:

“ Además, con los despidos que están realizando del personal permanente, para volver a contratarlo por medio tiempo, están socavando las bases de los sindicatos, el fin es que los sindicatos dejen de existir. Trabajadores con cinco a más años de antigüedad están siendo despedidos y vueltos a contratar por cuatro horas. Personal que hacía labores de ocho horas, está siendo contratado por cuatro horas. ”

La muestra obtenida por CDM en el año 2013 arroja que:

- el 25% observó despidos de personas permanentes para recontratarlas temporalmente
- el 32% observó despidos de personas permanentes para contratar otras personas temporalmente.

En consecuencia, el Programa de Empleo por Horas no ha servido para crear nuevas plazas sino para precarizar aun más las existentes.



B. Pérdida de los salarios dignos

Según el artículo 128 de la Constitución de la República, en su numeral 5:

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

Por su parte, el artículo 381 del Código de Trabajo vigente establece que el **“salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.”**

Estos derechos, proclamados por la Constitución y por el Código del Trabajo, son vulnerados por el Programa Nacional de Empleo por Horas que, en su artículo 3, establece que el trabajador podrá ser contratado por horas o en medias jornadas temporalmente. En consecuencia, no podrá percibir el salario mínimo. Este tipo de contratación y su pago por horas violenta el artículo 328 del Código de Trabajo que manda que las personas trabajadoras que laboren menos de 44 horas a la semana tienen derecho a recibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Lamentablemente esta vulneración del derecho a un salario digno es lo que nos encontramos en el mercado laboral actual. Veamos algunos testimonios de trabajadores:

“ El pago es de cuarenta y un lempira la hora. Los que están permanentes, que son los supervisores y mandos medios, ganan treinta y siete lempiras. ”

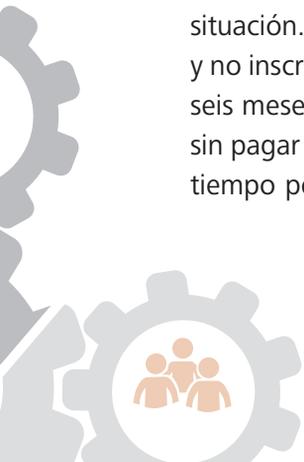
“ En las compañías telefónicas (*call center*), en donde más emplean y allí la mayoría son mujeres, les ofrecen como salario base cuatro mil lempiras mensuales, sabiendo que el salario mínimo es de seis mil cuatrocientos lempiras. ”

“ En las góndolas de los supermercados, emplean a muchachas que las llaman impulsadoras. Les exigen que vayan bien presentables, muy maquilladas y con una gabacha que las identifica. Aquí si el producto no se vende, la muchacha impulsadora no gana nada. ”

También Nelson Núñez, del Centro de Solidaridad, se refiere a este tema:

“ Me he dado cuenta que en los negocios de venta de comidas rápidas es donde más emplean. Para el caso, en un restaurante de El Progreso (Yoro), los empleados no tienen derecho a seguro social y les pagan tres mil cuatrocientos al mes. ”

La realidad es que este Programa no ha hecho más que empeorar la situación. Muchas empresas, al no tener vigilancia por parte de la STSS y no inscribir el contrato, emplean de forma temporal: en ocasiones por seis meses; otras veces por dos meses, por cuatro horas u ocho horas, sin pagar lo que corresponde. Incluso si recibieran un salario por medio tiempo pero sin beneficios adicionales, el mismo no es suficiente para



vivir, si el trabajador o la trabajadora tiene responsabilidades familiares.

El artículo 6 del Programa de Empleo por Horas manda que las personas trabajando bajo esta modalidad se les debe pagar el salario mínimo definido para la zona más un 20% de bonificación diariamente, los datos obtenidos dan una muestra de que el artículo 6 del Programa se violenta:

La muestra obtenida por CDM en el año 2013, evidencia que:

- Al 31% le pagaban menos del salario mínimo vigente para su sector.
- Al 39% le pagaban el salario mínimo vigente para su sector.
- Al 9% le pagaban el salario mínimo vigente para su sector, más el 20% en concepto de bonificación.

El último párrafo del artículo 4 regula el pago del trabajo extraordinario, pero este derecho está siendo violentado.

Este Programa legalizó y profundizó la precariedad, un buen porcentaje de personas labora jornadas completas, haciendo la misma labor de una persona permanente.

La muestra de CDM determina que el 35% de las personas encuestadas laboró 8 horas diarias con contratos temporales, y, para el 90% de las personas encuestadas, hacen la misma labor que una persona permanente.

C. Pérdida de los límites en la jornada de trabajo

La muestra de CDM determina que el 33% de las personas encuestadas laboró de 9 a 12 horas diarias y 3% más de 12 horas diarias, con contratos temporales.

Durante el estudio se recabaron testimonios suficientemente elocuentes de cómo se sobrepasan los límites de las jornadas de trabajo, por ejemplo:

Una extrabajadora de comidas rápidas explica:

“ Cuando se hace el cierre del día, al último turno le toca hacer aseo profundo. Esas horas no son pagadas, deben cerrar a las diez de la noche en punto. Son dos horas para limpiar, eso quiere decir que se sale a las doce. A esa hora, las empresas le dan transporte, pero en buses chatarra, que dejan a los trabajadores en las zonas más cercanas a su casa; hay empleados que saliendo de su turno a las diez de la noche, llegan a su casa a las cuatro de la mañana, porque un sólo bus recorre diferentes zonas como El Zapotal, La Planeta, Rivera Hernández o San José V. ”

Otro antiguo trabajador de este tipo de empresas de comida afirma:

“ El trabajo es de cuatro horas, aunque les toca quedarse más tiempo mientras llega la otra persona que le va a relevar en el turno; esto está ocurriendo en las comidas rápidas. ”



En este caso, el 36% de las personas entrevistadas por CDM, laboraron de 9 a más de 12 horas diarias, lo que constituye una flagrante violación a todos los derechos laborales de estas personas.

D. Pérdida de derechos adquiridos y prestaciones sociales

Una empleada de comidas rápidas afirma:

“Lastimosamente no puedo enumerar ningún derecho laboral, pues no hay ninguno.”

Y un extrabajador de las góndolas en los centros comerciales expresa que:

“También aquí les ofrecen cuatro mil lempiras como salario base mensual, sin pago de transporte, ni comida. Sin seguro social, sin aguinaldos y vacaciones.”

El empleo creado bajo este Programa, por ser esporádico e inseguro, es precario. No se está respetando siquiera lo mínimo para este empleo precario, conforme a lo establecido en el artículo 7 del mismo Programa.

En la muestra tomada por CDM, se indagó si las personas trabajadoras recibían algún beneficio, además del salario diario. El 65% no recibían bono educativo y el auxilio de cesantía solo lo recibía el 31%.

Con la creación de esta modalidad de empleo, las empresas dejan de pagar derechos como el bono educativo; y el auxilio de cesantía se pierde. El artículo 128 de la Constitución de la República establece: **“Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o**

convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías...” El artículo 7 del decreto 230-2010, en su párrafo uno, sostiene que sólo tendrán los derechos ahí establecidos. De esa forma, el bono educativo y el auxilio de cesantía no fueron reconocidos.

Cuadro 4 | Beneficios de ley recibidos por las personas contratadas temporalmente. Muestra enero-junio 2013

Beneficio	Sí	No	NR
Bono educativo	31	65	4
Auxilio de cesantía	31	40	29

Fuente: Encuestas CDM.

Según German Zepeda:

“ Esta ley permite a los empresarios haber eliminado el pago del séptimo día, el décimo trece mes y el décimo cuarto mes, el derecho a la salud, el pago de horas extras. Aunque se diga que la ley otorga algún tipo de derecho, si así lo fuera, no se aplica. ”

E. Pérdida de protección a los riesgos profesionales y de seguridad social

La muestra de CDM determina que el 86% no tenía protección contra accidentes y el 82% gozaba de protección contra enfermedades profesionales.



El artículo 128, numeral 12, de la Constitución de la República, literalmente dice: **“Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.”**

Así mismo, el Capítulo V del Código de Trabajo, establece el régimen de protección a las personas trabajadoras durante el ejercicio de su trabajo.

Sin embargo, al revisar los testimonios de extrabajadores y de los grupos focales, se verifica que esta ley, *de jure y de facto*, violenta el derecho humano a la salud y la protección contra riesgos en el trabajo. Las personas contratadas bajo este Programa no son inscritas en el IHSS, a pesar de que se les deduce la cuota respectiva y el patrono no paga la cuota al IHSS. En otros casos, el patrono no les da permiso para atender sus problemas de salud.

Así se evidencia en los testimonios recogidos de empleados o ex empleados:

“ Se cotiza al seguro social pero no se goza de los servicios, no dan permiso para ir a consulta. ”

“ No tienen ningún tipo de protección laboral, ni médica, ni social. ”

“ También se deteriora la salud, pues al estar trabajando, la hora de la comida se retrasa, se puede comer hasta que ya no hay movimiento, y ya se te ha pasado el hambre, la comida que te dan es poca cantidad, además de que la deducen del pago, sin agua, sólo refresco. Aquí no hay filtros de agua, no se puede llevar comida, es ley comer comida de allí. ”

Y así lo confirma Iris Munguía:

“ Ellos y ellas no tienen seguro social ni de vida ni de accidentes. Cada uno de estos gastos debe correr por su propia cuenta. ”

Los ejecutivos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Honduras (FESITRANH) exponían:

“ Si ocurre un accidente se le atribuye la culpa al empleado y se lo llevan a alguna clínica para descontar los costos de su salario. Los empleadores no se responsabilizan. Por otro lado veamos el impacto que esta situación conllevará a futuro, si el empleado a medio tiempo no cotiza al seguro social, hacia adonde irá su pensión y jubilación. ”

Queda evidenciado que con este empleo por horas, las personas están desprotegidas en el área de salud y en caso de accidentes laborales. Al promover este tipo de empleo el Estado violenta este derecho humano a las personas laborando bajo este régimen.

F. Pérdida de la equidad de género en el trabajo

El Programa de Empleo por Horas está generando más inequidad en el trabajo, como consecuencia de una disminución de los derechos específicos de las mujeres. Según la encuesta del CDM, el 75% de las mujeres consultadas no tienen acceso a derechos por maternidad y al 72% se le niega su derecho a la lactancia.

Idalmi Cárcamo considera que esta ley ha venido a disminuir los derechos de las mujeres trabajadoras:



“ No puede haber mejoramiento de la calidad de vida con situaciones como esta. Esta ley ha venido a profundizar la crisis, a dejar sin goce de pre y posnatal a las mujeres.”

“ Los exámenes que les hacen son hemograma y prueba de embarazo en orina, y estos son deducibles del pago.”

Con este Programa las mujeres pierden el derecho al descanso por maternidad porque no está estipulado, constituyéndose en una violación del artículo 128, numeral 11, de la Constitución de la República, que consagra que

La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la ley.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en su artículo 51 establece que el Estado y los actores sociales promoverán la protección efectiva de la mujer durante su embarazo y el período postnatal, adoptando medidas estrictas orientadas a eliminar la discriminación en el empleo y asegurar la estabilidad laboral y prohibir el desempeño de ciertos tipos de trabajo que afecten su salud.

A su vez, el Código de Trabajo que regula este régimen de protección, comprende la estabilidad laboral (artículos 144 y 145); la licencia forzosa por maternidad (artículo 135 del Código de Trabajo), pago de la

licencia (artículo 136); el control médico, la lactancia (artículo 140); el trato preferencial para proteger su salud (artículo 147) y las guarderías (artículo 142).

El artículo 3 del Programa Nacional de Empleo por Horas establece que durante la vigencia del mismo, el trabajador podrá ser contratado por horas o en medias jornadas bajo las modalidades: “a) Por tiempo limitado, o; b) Para obra o servicios determinados”; en consecuencia ninguna mujer embarazada en período de lactancia podrá gozar de todo el abanico de derechos de protección a la maternidad.

G. Pérdida del derecho a la sindicalización y contratación colectiva

Con el empleo temporal no es posible la organización sindical. El 100% de las personas encuestadas, que trabajaban temporalmente cuando se les preguntó si podían organizarse, respondieron al unísono que no, que era imposible.

Las organizaciones gremiales han planteado en distintos espacios públicos y ante el Congreso Nacional que este Programa es una estrategia para eliminar las organizaciones sindicales. En este sentido, ejecutivos de la FESITRANH afirman:

“Una desventaja es la pérdida del derecho a la libre organización sindical. El empleado a medio tiempo pierde la estabilidad laboral, consecuencia de esto, también la antigüedad, al estar siendo contratado por temporadas solamente. La mayoría de empleadores, desde hace tiempo, están aplicando esta práctica; aunque no se hubiera inventado esta ley, hace rato que empresas grandes tienen contratistas que emplean a otros, con la pérdida de todos los derechos.”



En un documento de oposición al Programa Nacional de Empleo por Horas, presentado por las centrales obreras ante el Congreso Nacional, denuncian que el empleo temporal ha sido una práctica muy extendida en Honduras y antes de aprobarse esta ley. El empleo temporal es y ha sido una estrategia implementada por los empresarios y el Estado como empleador para destruir las organizaciones sindicales. En dicho documento, se aportan los siguiente ejemplos:

- En la industria del cemento, 2 empresas principales se sirven de 33 intermediarias y contratistas. Como resultado, el 91% de las personas trabajadoras tienen contratos temporales sin derechos laborales; sólo el 9% están permanentes y sindicalizados.
- En la industria de la bebida, hay 4 empresas principales y 34 intermediarias y contratistas. El 71% de las y los trabajadores son permanentes y sindicalizados; sin embargo, el 29% son empleados temporales y no sindicalizados, a quienes se les violenta en forma permanente sus derechos laborales.
- En la industria del azúcar, tan solo el 6% de los empleados y empleadas son permanentes y sindicalizadas.
- En el sector portuario, se cuenta con 15 empresas intermediarias y contratistas. Esto facilita que el 73% de las personas trabajadoras sean temporales, sin derechos y sin posibilidad de sindicalizarse.
- En el sector agrícola del banano hay dos transnacionales bananeras; sólo el 37% de sus trabajadores son permanentes y cuentan con todos sus derechos.

Al analizar los datos en su conjunto, se concluye que en cuatro industrias de la economía nacional y una de servicios públicos, sólo el 30% de las personas trabajadoras tiene contratos permanentes y están sin-

dicalizados; de forma asombrosa, se comprueba que el 70% están tercerizados, es decir, contratados de forma temporal y por intermediarios.

Entonces con el Programa se pretende políticamente terminar con la poca población organizada que sobrevivió a la tercerización.

H. Pérdida de la protección contra la violencia laboral

En los últimos dos años se observan en las medianas de los bulevares o en los centros comerciales personas portando rótulos de propaganda. En la mayoría de los casos, estas personas están empleadas por horas y están en situaciones de riesgo, bajo el sol, exponiéndose al tráfico de vehículos durante muchas horas y sin ningún derecho. A lo largo de este estudio y tras el análisis de los testimonios recabados, es fácil deducir que las personas empleadas de forma temporal están más expuestas a abusos y malos tratos por parte de los supervisores

Una trabajadora testimonia:

“ Allí le hacen cosas humillantes a uno; por ejemplo, a mí me exigieron que me pusiera un rótulo en la espalda y saliera a pasearme con él a la mediana para atraer a los clientes y anunciar las comidas, bajo aquel tremendo sol del mediodía. Y si no voy, ya no me califican como merecedora de nuevo contrato; y el contrato es por 6 meses. ”

Otra persona, en este caso empleada de una empresa de comidas rápidas, afirma:

“ En esas empresas se recibe malos tratos al frente de los clientes, lo hacen como para humillar a los trabajadores. ”



En el caso de las mujeres, la situación es peor. Las mujeres enfrentan a menudo acoso sexual y están más expuestas a abusos que los hombres. Por otra parte, es común que las empresas que contratan temporalmente, no asuman costos que deberían pagar y que son derechos del trabajador. Una extrabajadora de empresa de comidas rápidas dio el siguiente testimonio:

“ Si usted logra que la contraten, le entregan los uniformes de cualquier talla; esto significa mandar a arreglarlos y también son deducibles del pago. ”

I. Pérdida de localidades estables y condiciones de inseguridad

El artículo 391 del Código de Trabajo vigente dice textualmente: **“Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.”** Sin embargo, con el Programa de empleo por horas, en muchos casos, este derecho está desapareciendo. Así lo atestiguan los siguientes relatos de personas trabajadoras:

“ El trabajo está organizado por equipos. Hay un coordinador o supervisor pero este no anda en la calle sino que permanece en la oficina. Hay que llegar ahí por la mañana para que distribuyan las zonas a donde se deberá ir a trabajar, sin transporte ni comida. Se regresa por la tarde para postear las ventas; si vendió algo, ganó algo, si no vendió nada, no ganó nada. Ni se firma contrato, ni tiene ningún derecho, ni a prestaciones, ni a aguinaldos, ni a seguro social. ”

“ A estas muchachas las distribuyen según el movimiento de los clientes. En estos días, que la gente anda como loca comprando de todo, esas pobres muchachas no paran y a veces les toca doblar turno; si no llega la persona que corresponde, le toca quedarse hasta que llegue, y ese tiempo no les pagan. ”

“ Para el caso, a las muchachas de los centros comerciales que estudian en las universidades les toca trasladarse de un lugar a otro; a veces son muy largas las distancias que deben de recorrer entre un punto y otro, sin transporte que las lleve seguras. Con lo de la inseguridad que se vive hoy, es difícil. ”

Idalmi Cárcamo, de la CUTH, amplía sobre esta merma de la seguridad de los y las trabajadoras:

“ Con esta ley hay un desmejoramiento de vida de las personas. Si trabajando en un centro comercial, por ejemplo, una trabajadora se debe trasladar al otro extremo de la ciudad. Si no le dan transporte, esta se debe de arriesgar; y con los niveles de inseguridad que se viven actualmente en el país, las personas están en peligro. ”

Es decir que las personas trabajadoras no saben en qué localidad trabajarán al día siguiente y, además, la empresa no asume los costos de traslado; les informan por la mañana dónde les toca laborar ese día. En estas condiciones, ninguna persona puede estudiar y trabajar.



J. Pérdida del derecho a la denuncia

El empleo temporal supone un mecanismo político de la clase empresarial para tener controlada y disciplinada a las personas empleadas: a las que lo son temporalmente, porque no se les reconocen derechos; y las que están estables, porque aumenta el temor de quedar sin empleo. En esta línea, contamos con la reflexión del padre Ismael Moreno, del ERIC:

“Algo muy importante es que, en el campo social y psicológico, la ley encaja porque se sustenta en la competitividad y confrontación entre los que tienen un empleo permanente *versus* los miles de jóvenes y adultos, mujeres y hombres, que no tienen un empleo y que están ávidos, esperando una oportunidad en los portones; entonces, los que tienen empleo sienten esa presión de hacer su trabajo, de rendir, de no reclamar las injusticias que se dan, con tal de conservar su empleo.”

Este argumento coincide con el hecho de que apenas se presentan denuncias. La STSS en su informe sobre el Programa de Empleo por Horas, dice:

De la revisión del accionar de los diferentes direcciones y órganos a lo interno de la STSS que coordinan o ejecutan alguna función relativa a la facilitación de las relaciones obrero patronales, pudimos identificar que en la Inspectoría General del Trabajo y la Dirección General del Trabajo no se han presentado hasta Diciembre 2012 casos administrativos relacionados con la aplicación del Programa Nacional de Empleo por hora.

En las encuestas hechas por el CDM en el marco de este estudio, cuando se les preguntó porqué no denunciaban, se obtuvieron las siguientes respuestas: el 46% dijo que no lo hacía porque sería despedido; el 11% porque no confiaba en la STSS; y el 5% porque sería colocado en listas de revoltosos y no conseguiría empleo a futuro.

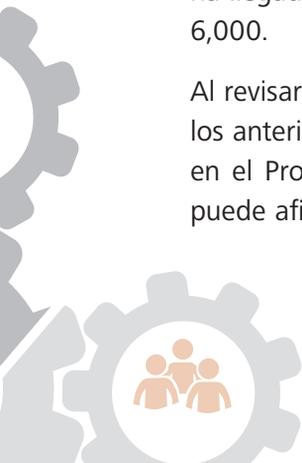
K. Explotación económica de la niñez

Junto al Programa de Empleo por Horas, se puso en marcha otro programa denominado *Mi primer empleo*. Según la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, este otro Programa “ofrece oportunidades para la inclusión social, mediante la inserción laboral, a jóvenes desempleados de entre los 15 y 18 años de edad que no están incorporados al sistema educativo formal.”

Los requisitos para participar en *Mi Primer Empleo* son que las niñas y los niños deben residir en las zonas urbanas más pobres del país, es decir, en áreas marginales de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, El Progreso, Choluteca y Comayagua.

El Programa, que se nutre de fondos del Banco Mundial, comenzó en 2006. Durante la primera fase, se atendieron 321 jóvenes; en la segunda los destinatarios fueron 1,514; y en la tercera (a marzo de 2011 aún estaba en ejecución), los atendidos fueron 2,541 jóvenes. En total se ha llegado con *Mi Primer Empleo* a 4,376 jóvenes, la meta es llegar a 6,000.

Al revisar las estadísticas de los informes públicos, referidos en capítulos anteriores, se comprueba que el 9.5% de las personas contratadas en el Programa de Empleos por Horas tiene entre 15 y 18 años. Se puede afirmar que este 9.5% de niñas y niños está siendo expuesto a



una explotación económica. El Estado, al promover esta ley y la incorporación de menores de 18 años, sin la adecuada vigilancia sobre sus derechos humanos, obvia lo establecido en el artículo 15 del Código de la Niñez y la Adolescencia, el cual dispone lo siguiente: “Los niños que ingresen a la fuerza laboral tendrán derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley o los contratos individuales o colectivos le conceden a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son reconocidos por el Código de Trabajo y por el presente.”

2. Impacto en la calidad de vida de las personas

La mayoría de la población en el mundo obtiene sus ingresos y se gana la vida mediante un trabajo asalariado. En un país como Honduras, que no cuenta con programas sociales en salud, educación, vivienda o protección social, si las nuevas ofertas laborales son por horas o temporales, y se recortan los derechos, la pobreza irá en aumento.

Según el informe *Honduras desde el golpe: resultados económicos y sociales*, en el período de implementación del Programa de Empleo por Horas la pobreza se incrementó en 13.2% del 2010 al 2012; y la extrema pobreza aumentó en ese período un 26.3%. Obviamente, la pobreza tiene muchos factores, pero el empleo es uno de los fundamentales que contribuye a sacar a la población de la misma, o le permite seguir sobreviviendo.

La muestra de CDM determina que entre las personas empleadas bajo el Programa de Empleo por Horas:

- el 53% no puede estudiar.
- el 71% no puede comprar casa.
- el 69% no tiene un ingreso estable.
- y el 53% no puede alimentarse bien.

Los testimonios de las personas trabajadoras confirman estos datos:

“ Si no existen derechos, no hay futuro, no hay vacaciones, no hay descanso. El trabajador es contratado por cuatro horas, pero siempre se le despacha tarde, no hay pago exacto de horas extras. ”

“ Ellos dicen que se puede estudiar y trabajar al mismo tiempo y también que se puede tener varios trabajos. Ninguna de estas cosas es cierta, porque aunque digan que se podrá continuar estudiando, en esas condiciones no se puede estudiar. ”

Por su parte, representantes de la FESITRANH manifiestan:

“ Otra cuestión grave es que con esta ley ninguna persona es sujeta de crédito. Al no tener estabilidad laboral ni antigüedad laboral, no le dan crédito en ningún lado: ya no se podrá comprar casa, ya no se podrá ni siquiera tomar artículos básicos para el hogar, porque las casas comerciales no le darán crédito. ”



También Maritza Paredes, del EMIH, reflexiona sobre los antecedentes de este Programa:

“ Si trabajar sin ningún derecho no fuera suficiente, las condiciones de vida empeoran, porque la crisis es a nivel mundial en todos los aspectos. Hay desmejoramiento de vida cuando las condiciones de trabajo tienen ese matiz de explotación, cuando estamos viviendo en un mundo de flexibilidad laboral. Aunque los gobiernos lo hayan negado desde hace mucho tiempo, la práctica nos enseña todo lo contrario. Las reivindicaciones producto de las luchas, en las que todas y todos hemos puesto un granito de arena, han quedado invisibles por tanta corrupción y acomodamiento de las autoridades que, con tal de quedar bien con extraños, han violado los derechos laborales y la Constitución misma; han permitido que los empresarios hagan y deshagan a su antojo y, en ese marco, esta ley es como una bofetada más en el rostro del pueblo trabajador.”

Por último Nelson Núñez, del CS-CIOL, afirma:

“ Trabajo sin seguridad social ni estabilidad laboral, no afiliación sindical, tampoco el bono educativo..., estos son los resultados de la aplicación de esta ley que ha venido a profundizar aun más la precariedad de la vida. El precio de la canasta básica anda en nueve mil lempiras según el gobierno, pero la realidad es otra más dura; en el mercado, el precio de la canasta básica anda en los catorce mil lempiras.”

3. Efecto en el mercado laboral

El artículo 1 del Programa Nacional de Empleo por Horas sostiene que el objetivo del decreto 230-2010, es “establecer un Programa especial de emergencia de carácter temporal, con el fin de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar que crezcan los índices de desempleo y subempleo en el país...”

Los datos estadísticos evidencian que el impacto del Programa no fue el deseado o el que se difunde mediante las campañas millonarias. El costo para generar 55,000 plazas en 2013 fue la pérdida de los derechos laborales del 40% de las personas en las empresa. Las personas son forzadas a trabajar por horas, porque el Estado no ofrece alternativas dignas. Jake Johnston y Stephan Lefebvre, del Center for Economic and Policy Research, plantean que la situación de desempleo ha empeorado durante el 2010-2012, y que el número de trabajadores involuntarios con jornada parcial y el de aquellos en situación de desempleo ha aumentado desde un 6.8% hasta un 14.1% en 2012.

Al analizar la gráfica de empleo y subempleo, cuya fuente es la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, se observa que el Programa de Empleo por Horas no contribuyó de forma categórica con los propósitos para los que fue creado, evitar el incremento en los índices de desempleo, así como el subempleo en el sector informal de la economía.

De 2010 a 2012, el subempleo invisible creció 11 puntos, de 32.6% a 43.6%; el subempleo visible creció 2.8%, de 7.7% en 2010 a 10.5% en 2012; y el subempleo decreció 0.3%, de 3.9% a 3.6% en los mismos años.



A través del Programa de Empleo por Horas se han perdido empleos estables y las personas han pasado a ser empleadas por horas, sin ningún derecho. Diferentes representantes de las organizaciones, como Idalmi Cárcamo, han observado esta tendencia:

“ Se están realizando despidos del personal permanente para volver a contratarlos por medio tiempo, están socavando las bases de los sindicatos; el fin es que los sindicatos dejen de existir. Trabajadores con cinco a más años de antigüedad están siendo despedidos y vuelto a contratar por 4 horas. ”



Los ejecutivos de la FESITRANH manifiestan:

“ Nosotros creemos, y lo hemos comprobado, que los sectores más afectados son aquellos que, después de tener un empleo permanente, ahora les han obligado a trabajar a medio tiempo. Por ejemplo, hay tiendas comerciales y pizzerías en las que emplean a medio tiempo; hay una tienda de venta de útiles escolares que teniendo a todos como empleados a tiempo completo, a partir de esta ley los ha empleado a medio tiempo; también se está dando en cafeterías, glorietas, restaurantes. Usted les pregunta a las personas y ahora todos están a medio tiempo. ”

A pesar de las denuncias de personas trabajadoras en los medios de comunicación y de distintas organizaciones, la STSS no investigó de oficio, no verificó las denuncias y no multó a ninguna empresa que despidió personas permanente para contratarles de forma temporal, como lo establece el decreto 230-2010 en el artículo 5, numeral 2.

Al observar el cuadro 5, se aprecia que del año 2010 al 2011 las ramas de actividad de la agricultura, silvicultura, caza y pesca, transporte y comunicaciones, son las que más perdieron plazas. En términos absolutos, hay una recuperación de las plazas por nuevos puestos en otras áreas, como las de servicio.



Cuadro 5 | Pérdida de plazas por rama de actividad, años 2010-2011

Clasificación	2010	2011	Diferencia
Total ocupados	3,253,980.3	3,369,918.7	115,938.3
Rama de Actividad Económica			
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	1,221,866.1	1,189,237.8	-32,628.3
Explotación de minas y canteras	6,819.8	6,630.0	-189.7
Industria manufacturera	410,956.9	449,526.5	38,569.6
Electricidad, gas y agua	16,784.0	16,886.0	102.1
Construcción	167,685.7	183,947.2	16,261.5
Comercio..., Hoteles/Restaurantes	743,388.3	762,650.7	19,262.4
Transporte, almacenamiento y comunicación	114,361.9	102,660.6	-11,701.3
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios	106,976.2	108,423.6	1,447.4
Servicios comunales, sociales y personales	442,683.2	512,176.4	69,493.2
No sabe, No responde	22,458.2	3,246.2	-19,212.0
			81,404.7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

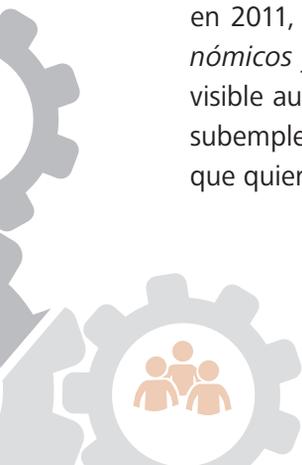
En el cuadro 6 se aprecia que del año 2011 al 2012 hay una pérdida global de 91,509 plazas, período en que el Programa de Empleo por Horas tuvo más promoción y aplicación; el Programa no cumplió su objetivo de mantener el número de plazas o de crear nuevas.

Cuadro 6 | Pérdida de plazas por rama de actividad, años 2011-2012

Clasificación	2011	2012	Diferencia
Total Ocupados	3,369,918.7	3,243,877.0	-126,041.7
Rama de Actividad Económica			
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	1,189,237.8	1,239,762.0	50,524.2
Explotacion de minas y canteras	6,630.0	11,493.0	4,863.0
Industria manufacturera	449,526.5	433,779.0	-15,747.5
Electricidad, gas y agua	16,886.0	13,527.0	-3,359.0
Construccion	183,947.2	174,108.0	-9,839.2
Comercio..., Hoteles/Restaurantes	762,650.7	709,729.0	-52,921.7
Transporte, almacenamiento y comunicación	102,660.6	107,264.0	4,603.4
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios	108,423.6	94,809.0	-13,614.6
Servicios comunales, sociales y personales	512,176.4	456,879.0	-55,297.4
No sabe, No responde	3,246.2	2,526.0	-720.2
			-91,509.0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por otro lado, en el período de la implementación del Programa de Empleo por Horas, la tasa de desempleo creció del 3.1% en 2009 al 4.3% en 2011, según el informe *Honduras desde el golpe: resultados económicos y sociales*. Según este mismo informe, la tasa de subempleo visible aumentó del 3% en 2008 hasta el 10% en 2012 (la variable de subempleo visible mide las personas con trabajos de menos de 8 horas que quieren trabajar más tiempo).



Otro dato importante del mismo informe citado anteriormente es el aumento en la concentración de la riqueza y la consecuente desigualdad social, misma que de 2009 a 2011, tuvo una variación del 12.3%. Con el Programa de Empleo por Horas, las personas dejaron de percibir cerca de 50,000 lempiras al año en promedio, quedándose esto en manos de los empresarios.

El modelo económico que se implementa con el Programa de Empleo por Horas obvia el artículo 328 de la Constitución, que manda que el mismo tiene como fundamento la eficacia de la producción y la justicia social en la distribución de la riqueza y el ingreso nacionales que hagan posible la dignificación del trabajo, fuente principal de la riqueza.

4. La nueva Ley de Empleo por Horas ⁴

- El decreto 354-2013 crea la “Ley de Empleo por Horas”, publicada en *La Gaceta* número 33,393; el lunes 31 de marzo de 2014.
- En su artículo 1, la ley sostiene que el objetivo es “fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo en el país, abriendo oportunidades de trabajo a la población desempleada.”
- La Ley de Empleo por Horas mantiene los mismos propósitos que el Programa de Empleo por Horas establecidos igual en el artículo 2.
- Cambió el mínimo de la jornada laboral, homologando la jornada rural y urbana a tres horas, establecida en el artículo 3, párrafo 6.

4 Ante el anuncio de prorrogar la ley o dejarla con vigencia permanente, una comisión de las centrales obreras, la UITA y el STIBYS expresaron su oposición mediante una carta dirigida al Presidente del Congreso Nacional. Véase anexo 2.

- Incorporó causales de despido, conforme a las jornadas pactadas, por ausencia de 2 jornadas consecutivas o tres jornadas alternas en el mes, en el artículo tres, último párrafo.
- Mantiene la forma de contratación temporal por horas y el mismo ámbito de aplicación nacional en el artículo 4 sobre el ámbito de aplicación.
- Incorporó en el artículo 4 un último párrafo donde las empresas “que si bien son propias de su giro mercantil, pero no son continuas por depender de contratos de producción, contratos por cantidades determinadas para entregas en fechas específicas con clientes ocasionales, de manera que la entrega o la llegada de la fecha prevista le pone fin a la labor contratada, así como aquellas labores que en determinadas temporadas, épocas o fechas del año se intensifican o requieren incremento temporal de mano de obra, pueden contratar trabajadores bajo los términos de esta Ley.”
- Esa dinámica es propia de la industria textil (maquila), depende de contratos. Alarma que de esta forma pueda contratar hasta el 40% de la planilla. Esta regulación, que permite la irregularidad en la contratación en las maquilas, será uno de los mayores retos para los sindicatos de la maquila, las organizaciones de mujeres y de derechos humanos que les apoyan.
- Mantiene el mismo 40% de personas que pueden ser contratadas temporalmente por una empresa, en el artículo 5, numeral 1, párrafo 4.
- Incorporó un artículo denominado prohibiciones, donde mantuvo la prohibición de despedir personal permanente para contratar temporalmente y agregó la prohibición de no hacer contratos verbales, en su numeral 2.



- En el artículo 6, sobre la remuneración, cambio la fórmula para definir el salario base, tomando en cuenta el salario legal para el sector, reduciéndola a las horas efectivas trabajadas y luego multiplicándolo por un factor de 4.29 semanas.
- Conservó la compensación habitual, de 20%, con lo que se compensaba el décimo tercer mes y décimo cuarto mes; ahora agregó el auxilio de cesantía.
- En el artículo 7 agregó el derecho a gozar de un día de vacaciones por cada mes trabajado.
- Se eliminó el fideicomiso que se creó en el Programa, la comisión de seguimiento y los mecanismos de supervisión y control.
- Eliminó lo referente a la capacitación y a la suscripción de convenios con el Instituto Hondureño de Seguridad Social, para brindar seguridad social a las personas contratadas temporalmente.
- Plantea en su artículo 12 que esa contratación por horas y sin derechos podrá durar hasta cuatro años, estableciendo una bonificación, a saber: si excede de un año (1) las empresas deberán proceder de la forma siguiente:
 1. Cuando el contrato haya durado un año se debe pagar una bonificación de un salario, calculado sobre el salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses;
 2. Cuando el contrato haya durado dos (2) años se debe pagar una bonificación de un salario y medio, calculado sobre el salario promedio devengado en los últimos (6) seis meses; y,
 3. Cuando el contrato haya durado tres (3) años se debe pagar una bonificación de dos (2) salarios calculados sobre el salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses.

- Una persona puede estar trabajando hasta tres años de forma temporal, y luego de ese período tiene el derecho preferente de ser contratado permanente, sin período de prueba.
- En el último párrafo del artículo 12, agregó la prohibición expresa de hacer demanda al terminar la relación laboral, por el pago de auxilio de cesantía, décimo cuarto mes, décimo tercer mes.
- En las disposiciones transitorias, plantea que las personas empleadas bajo el decreto 230-2010, al entrar en vigencia la Ley de Empleo por Horas, iniciarán una nueva relación laboral.
- La nueva Ley de Empleo por Horas es por tiempo indefinido, institucionaliza la temporalidad en el 40% de la planilla de una empresa, la ley cerró expresamente algunas brechas para que las personas pudieran demandar a las empresa y aclaró algunas causales de despido.



Capítulo V

Conclusiones

1 El Estado de Honduras, con la creación, promoción e implementación del Empleo por Horas, tergiversó, disminuyó y eliminó derechos humanos laborales de hasta el 40% de las personas trabajadoras. Con esta ley flexibilizó las leyes laborales y el Estado de Honduras obvió el principio de derechos humanos conocido como *pro homine*, que sostiene que los derechos inherentes a la persona humana reconocidos por la conciencia jurídica universal, tal como es el trabajo estable, permanente y digno, son irrenunciables, y no pueden ser cambiados por los Estados bajo ningún punto.

2 La implementación del Programa de Empleo por Horas no contribuyó a los propósitos por los cuales fue creado, los datos estadísticos evidencian que el impacto del Programa no fue el deseado o el que se difunde mediante las campañas millonarias, el costo para generar 55,000 plazas en 2013, fue la pérdida de los derechos laborales del 40% de las personas en una empresa.

Fuentes externas sostienen que creció el número de trabajadores involuntarios con jornada parcial y el de aquellos en situación de desempleo ha aumentado desde un 6.8% hasta un 14.1% en 2012.

Fuentes nacionales sostienen que del 2010 al 2012, el subempleo invisible creció 11 puntos, de 32.6% a 43.6%; el subempleo visible creció 2.8%, de 7.7% en 2010 a 10.5% en 2012 y el subempleo decreció 0.3%, de 3.9% a 3.6% en los mismos años.

Bibliografía

Código de Trabajo de Honduras, vigente.

Constitución Política de la República de Honduras, vigente.

Cruces, Guillermo y Andrés Ham, *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*, LC/W.291, Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Decreto 230-2010 Programa de Empleo por horas.

Ley de Empleo por Horas, decreto 354-2013.

Ortíz R., Humberto, "Ius Cogens Laboral y sus aportes al Trabajo Decente en un Mundo", Global-Glocal-Regional. Cuestiones Jurídicas, *Revista de Ciencias Jurídicas*, Universidad Rafael Urdaneta Vol. IV N° 2 (Julio-Diciembre 2010).



Anexo 1: Informantes clave

- Evangelina Argueta, Proyecto Maquila, CGT
- Maritza Paredes, EMIH
- Gladis Hernández, EMIH
- Sacerdote jesuita Ismael Moreno, ERIC
- Iris Munguía, COLSIBA
- Idalmi Cárcamo, CUTH
- Eduardo Acosta, SITIAMASH
- Armando Galdámez, FESITRANH
- José Valenzuela, FESITRANH
- Guillermo Arturo Ramos, FESITRANH
- Germán Zepeda, COSIBAH
- Nelson Núñez, AFL CIO Honduras
- Erasto Reyes, Bloque Popular
- Extrabajadora de comidas rápidas
- Extrabajador supermercado
- Extrabajadora de un call center
- Trabajadora de una empresa de agua
- Trabajadora de un call center
- Director regional de la STSS
- Director del Programa Empleo por Horas
- Departamento de Inscripción del IHSS
- Trabajadoras del sector público, de las bananeras, de call center y comidas rápidas en anonimato



Anexo 2: Carta de oposición

NO A LA PRÓRROGA DE LA LEY DE EMPLEO TEMPORAL POR HORA

Señores Poder Legislativo:

Los trabajadores(as) hondureños(as) somos, con nuestro trabajo, **LA FUENTE DE LA RIQUEZA DEL PAÍS**, no la son los capitalistas, ni los grupos de poder, ni ustedes como políticos. Nos oponemos a que el Congreso Nacional prorrogue, la Ley de Empleo Temporal por Hora, porque además no fue consensuada de forma TRIPARTITA. Las organizaciones sindicales no participamos en su diseño y aprobación, solo los empresarios. Ustedes desconocieron que la OIT les urgió hacer una consulta previa, franca y sincera a las organizaciones sindicales antes de aprobar la ley. Además frente a la campaña financiada por el Congreso para prorrogarla, respetuosa pero categóricamente les manifestamos:

1. Es falso que la Organización Internacional del Trabajo OIT apoya la Ley de Empleo Temporal por Hora, como lo ha venido propagandizando el Régimen. **El Director de la OIT**, Virgilio Lavaggi el 22 de agosto en carta a las Centrales Obreras les dice: **“Sin embargo, la nota de prensa no es correcta ni precisa en su título “Programa de Empleo por hora de Honduras, modelo a emplear en la región por OIT”, ni en la afirmación en el texto en el sentido de que la OIT ya de alguna manera reconoce el programa “Empleo por Horas” como una buena práctica. Esto no es así, ni puede serlo porque no hemos hecho una evaluación sistemática de dicho programa....”**

2. Es completamente falso que se hayan **generado 103,000 empleos**. Para ello el Congreso, que promueve esa Ley, debió de haber hecho una inversión superior a la que existe en la maquila y eso no es cierto, tampoco lo ha hecho la empresa privada.
3. La campaña pagada por el Congreso, a un costo de cinco millones de lempiras, para que la Cámara de Comercio e Industria promueva la Ley de Empleo Temporal por Hora, lo que ha logrado es promover la sustitución de trabajo permanente y temporal, por trabajo temporal por hora.
4. La Constitución de 1982 ordena **“la redistribución del ingreso y la riqueza nacionales”**, pero esa ley hace lo contrario, redistribuye la masa salarial precarizada entre un número mayor de trabajadores. La precariza al disminuir o eliminar derechos adquiridos, al partir la jornada de trabajo sin pago de horas extras, al no pagar el día de descanso, seguro social, prestaciones, etc., desestabilizando el empleo, la familia y la sociedad. Al reducir la masa salarial, se reduce la demanda y se agudiza la crisis.
5. No hay necesidad de una Ley de Empleo por Hora. El trabajo “por horas” está legalmente regulado desde 1974 mediante el Decreto Ley 121 que regula la aplicación del Salario Mínimo, por lo cual es legal actualmente contratar a un trabajador por medio tiempo, hora, etc., pero eso sí, pagando todos los derechos laborales y mediante contratos indefinidos como es la norma general del Derecho del Trabajo o sea, que éste promocionado “Programa de Empleo por Horas”, no viene a permitir este tipo de contrataciones, sino solo las contrataciones temporales y precarias. La Ley de Trabajo Temporal por Hora



se creó para disminuir nuestros derechos laborales y flexibilizar las relaciones laborales al margen del Código del Trabajo.

6. La Ley que rechazamos, se promueve como una maniobra perversa para legitimar el trabajo temporal en detrimento del empleo permanente; para rebajar salarios y aumentar las ganancias; no, para crear nuevos empleos. El Sub-director de Empleo al preguntarle como promueven esa la Ley, dijo: **“NOSOTROS LES DECIMOS A LOS EMPRESARIOS QUE SI SE REGISTRAN EN EL PROGRAMA DE EMPLEO POR HORA, ESO LES GARANTIZA QUE NINGÚN TRABAJADOR TEMPORAL PODRÁ RECLAMAR LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”**. Esto lo reafirma el Congreso Nacional, La Cámara de Comercio e Industrias y la Sub Dirección de Empleo en el Informe del año 2011 de la Secretaria de Trabajo, sobre la aplicación de la Ley de Empleo por Hora, al decir que están **“evitando futuras fricciones en el mercado laboral”** y por evitar fricciones entienden, impedir reclamar la aplicación del Código del Trabajo.
7. La Ley de Empleo por Hora, al imponer el trabajo temporal, impide la sindicalización, la contratación colectiva y la huelga contenidos en los Convenios de la OIT. Si un trabajador temporal se sindicaliza lo corren.
8. El Presidente del Congreso ha dicho, que para prorrogar la Ley de Empleo Temporal está recogiendo firmas de los trabajadores(as) temporales que trabajan en las empresas. En otras palabras los em-

presarios, obligan a sus trabajadores a firmar por hambre, a favor de prorrogar esa Ley.

Esta Ley de Empleo Temporal por Hora que precariza el trabajo al quitar todos los derechos fundamentales a los trabajadores(as), para sobreexplotarlos(as) **y desregular las relaciones laborales en forma definitiva y perversa al peor estilo neoliberal**, no puede ser prorrogada so pena de convertirnos(as) en esclavos(as). ESOS SON HECHOS NO PALABRAS.

Tegucigalpa, Honduras, 10 de septiembre 2012

CONFEDERACIONES DE TRABAJADORES: CTH. CGT. CUTH.

Cc: Poder Ejecutivo y Judicial, OIT, CSI, CSA, UITA, Medios de comunicación, hondureños(as).





Centro
de Derechos
de Mujeres
CDM

Brot
für die Welt



Ayuda Popular Noruega