

RESUMEN

Estudio Sobre La Aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo. DGIT-STSS-Honduras

Preparado por Liliana Mejía

Estudio Sobre La Aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo. DGIT-STSS-Honduras

RESUMEN

Preparado por Liliana Mejía

Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, ni la mención de marcas comerciales, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Contenido

RESUMEN

2	ACRÓNIMOS Y SIGLAS
3	RESUMEN EJECUTIVO
5	I. INTRODUCCIÓN
6	II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN
7	III. CONTEXTO DE APLICACION DE LA LEY DE INSPECCIÓN
11	IV. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO
11	4.1. Universo y muestra
11	4.1.1. Área de Estudio
11	4.1.2. Tipo de Estudio
11	4.2. Método de recolección de datos
12	4.2.1. Procedimiento para la recolección de datos
12	4.2.2. Capacitación de los Encuestadores
12	4.2.3. Recolección de Datos
12	4.2.4. Control de Calidad
12	4.2.5. Digitalización de la Informacion
13	4.2.6. Análisis de Datos
14	V. RESULTADOS
22	VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
22	6.1. Conclusiones
24	6.2. Recomendaciones
25	VII BIBLIOGRAFIA

ACRONIMOS Y SIGLAS

CAFTA	Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana. Sigla en Ingles
DGIT	Dirección General de Inspección del Trabajo
ENIT	Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
POA	Plan Operativo Anual
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PMA	Plan de Monitoria y Acción
STSS	Secretaria de Trabajo y Seguridad Social
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UPEG	Unidad de Planteamiento y Evaluación de la Gestión
US/DOL	Departamento de Estado de los Estados Unidos. Sigla en Ingles
VMH	Visión Mundial Honduras

Resumen Ejecutivo

Uno de los avances más importantes de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, es implementación de la nueva Ley de Inspección del Trabajo del 15 de marzo de 2017 (Ley de Inspección del Trabajo, 2017). La ley tiene por objeto “Regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y deducir las responsabilidades en caso de infracción, incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo”.¹ (STSS, 2017)

Con la aprobación de la Ley de Inspección, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), desarrolló nuevos mecanismos que aseguran el cumplimiento de la labor, con base en un enfoque por resultados, aspecto que obliga a un cambio de paradigma en la gestión, partiendo de la implementación de la “Estrategia Nacional de la Inspección del Trabajo” (ENIT), que orienta el quehacer de la secretaría y los sectores (Gobierno, Trabajadores/as y Empresarios/as, en el corto y mediano plazo).

El propósito de la investigación sobre la Ley de Inspección del Trabajo consiste en contribuir al

fortalecimiento de la STSS, a través del análisis del contexto y del desempeño en las labores de inspección, de manera que faciliten la implementación de acciones orientadas a lograr la aplicación efectiva de la Ley. Esta se llevó a cabo en el proceso de transición entre la normativa anterior y la Ley vigente, cuya oportunidad evidenció las brechas y buenas prácticas como producto de la implementación de ambas leyes, los resultados muestran diferencias significativas en la implementación de ambas normativas.

La Ley vigente cumple con las expectativas para la transformación de los procesos de inspección; sin embargo, precisa de una visión estratégica en los procesos, a fin de hacer valer los derechos laborales, con perspectivas de trabajo decente y evocando relaciones laborales exitosas, que contribuyan con las visiones y expectativas de las partes involucradas.

La investigación muestra la validez de la Ley vigente en pro de la transformación del mundo del trabajo en el país, para lo que se requiere llevar a la práctica, de manera planificada, los instrumentos que acompañan la implementación: Plan Estratégico de la STSS/DGIT, el Plan de Monitoreo y Acción (PMA), la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT) y los planes operativos, los protocolos y manuales ya diseñados, más un plan de monitoreo, evaluación y seguimiento

¹ Ley de Inspección de Trabajo, Título I, Capítulo I, Art. 1



de la ENIT que retroalimente los procesos y facilite la visibilidad de los resultados; asimismo como la rendición de cuentas.

El diseño de un Plan de desarrollo de capacidades del talento humano de la DGIT se constituye en una necesidad, con el propósito de fortalecer los conocimientos, habilidades y prácticas, en función de los problemas encontrados y de los requerimientos en la implementación de la Ley de Inspección del Trabajo; es necesario revisar la tipología de inspecciones practicadas, en función de los sectores de la economía priorizados en la ENIT y fortalecer las inspecciones de asesoría técnica como uno de los mecanismos apropiados para la prevención. Se observaron cambios como la reducción de los casos de inspección sin infracción, una región no presenta obstáculos en la ejecución de las inspecciones, quizá por la implementación de otros mecanismos de apoyo como la auditoría técnica y las buenas prácticas.

La realización de la investigación ha sido una excelente oportunidad para evidenciar los avances y problemas que se deben atender con prioridad, para continuar con éxito la implementación de la nueva Ley. Es importante también reconocer el apoyo de los organismos de cooperación: Visión Mundial, USDOL, la OIT y la Unión Europea; asimismo la STSS como organismo en el rol de rectoría, reconocer el papel desempeñado por el COHEP y las Centrales Obreras de Trabajadores/as, cuyo aporte ha sido invaluable.



I. Introducción

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social es la entidad responsable de regular todas las actividades laborales en el país y velar por el cumplimiento de los derechos laborales, en función de contribuir con el bienestar del sector empresarial (público o privado) y de los trabajadores con particular interés.

En presente estudio muestra los resultados de la aplicación de la Ley de Inspección del trabajo desde dos perspectivas: el análisis de los procesos de inspección con la aplicación de la Ley anterior y la segunda con la aplicación de la ley emitida en el año 2017; cuya comparación ha demostrado transformaciones sustantivas en beneficio de empleadores y trabajadores, además de mejoras en los procesos de trabajo, la producción y el país en general.

La Ley de Inspección del Trabajo (2017) se ha constituido en el elemento dinamizador para la aplicación de instrumentos y mecanismos que contribuyan al respeto de la legislación laboral en el país, en concordancia con la legislación internacional atinente, esto ha facilitado un cambio de actitud en los tres sectores (COHEP, Centrales Obreras y Gobierno), aspecto que ha facilitado la implementación participativa de buenas prácticas, centrada en el ejercicio de la Ley e instrumentos relacionados.

Estos procesos se llevaron a cabo con el apoyo de organizaciones como el Departamento de Trabajo de Los Estados Unidos, World Vision (US DOL/WV), mediante el Proyecto Futuros Brillantes, también contó con el apoyo de la OIT y la Unión Europea; asimismo como el esfuerzo de las autoridades nacionales de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) y la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), El COHEP y las Centrales de Trabajadores.

El documento presenta los objetivos, el contexto, la metodología, los resultados de la discusión, las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos.



II. Objetivos de la investigación

2.1. Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de la STSS, a través de procesos de análisis de desempeño, condiciones y contexto que permitan la implementación de acciones orientadas a lograr la aplicación efectiva de la ley de inspección del Trabajo.

2.2. Objetivos Específicos

2.2.1. Analizar el contexto de la inspección del trabajo

2.2.2. Analizar los procesos de inspección con la Ley anterior y la Ley vigente

2.2.3. Establecer comparaciones entre variables de interés

2.2.4. Identificar aspectos o situaciones que puedan contribuir a la mejora del proceso de inspección del trabajo.

III. Contexto De Aplicacion de La Ley De Inspección

Los Estados son los responsables de crear las condiciones adecuadas para hacer que se respeten los derechos laborales; promoviendo los derechos y obligaciones para los trabajadores/as y empleadores/as; partiendo del conocimiento y alcance de las Leyes Internacionales, así como de las leyes particulares aplicables a cada Estado, sin menoscabar la problemática de la migración laboral, el crecimiento de la economía informal, las relaciones laborales, entre otros.

A nivel mundial se observa ausencia de la cobertura sindical o de negociación colectiva, irrespeto a los derechos de las personas menores de edad (explotación infantil), desacato a la implementación correcta de las medidas de salud y seguridad en los espacios de trabajo, aspectos que también atañen a la situación hondureña. Son varios los derechos laborales que no se cumplen en Honduras, por ejemplo; el pago del salario mínimo, el pago de vacaciones, aguinaldo, horas extra, la cesantía etc., se suma la explotación laboral infantil, en donde los menores de edad son tratados como adultos al momento de desarrollar las actividades productivas, en menoscabo de los derechos establecidos en la legislación.

En Honduras, la Población Económicamente Activa (PEA), se caracteriza por la presencia en las diferentes actividades económicas, con

base en la oferta y demanda existente en el mercado laboral nacional e internacional, cuya oferta se mantiene en crecimiento, como producto de las diferentes estrategias de fomento a la inversión nacional y extranjera que ha emprendido el Estado en los últimos años; sin embargo, no logra satisfacer las necesidades de empleo, especialmente cuando existen factores como la pandemia de la COVID 19 y los dos desastres naturales que azotaron el país durante el presente año.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), a lo largo de los años ha creado espacios de intervención, con el propósito de realizar las proyecciones sobre el empleo y hacer frente a situaciones adversas como el desempleo y la vulneración de los derechos laborales, con el propósito de lograr el real cumplimiento de los mismos a nivel nacional.

La autoridad rectora en materia laboral es la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), quien dirige la legislación en el componente de inspección a través de la DGIT; ésta Secretaría fue creada en el año de 1930, bajo Decreto N.200 (sin funciones específicas), luego en el año de 1951 bajo Decreto N.14, se le atribuyeron las funciones de velar por el bienestar en asuntos relativos al trabajo y previsión social; fue hasta el año 1954, a raíz de la huelga de trabajadores/as,



donde se realizaron diversos ajustes en las funciones, hasta lo que se conoce en la actualidad como Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, bajo el Decreto N.218-96 reformando.

La Ley General de la Administración Pública, (en su artículo N.29) señala que las Secretarías de Estado tendrán competencias fundamentales (Gaceta, 1996) : con respecto a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, le corresponde la “formación, coordinación y evaluación de las políticas de empleo, inclusive de los/as minusválidos/as, la educación obrera y de las relaciones obrero patronales; la inmigración laboral selectiva; la coordinación del sistema de seguridad social; el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica; la vigilancia de la higiene y seguridad ocupacional; el manejo de los procedimientos administrativos de solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo”.

En materia laboral se han revisado y formulado otras leyes, pasando de contar únicamente con el Código de Trabajo creado bajo Decreto 189 del año 1959, a contar en el año 2017 con la Ley de Inspección del Trabajo, creada bajo el Decreto 178-2016, misma que entró en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta” (el 15/03/2017). Por su parte el Código de Trabajo contempla las funciones de inspección, que aseguran la salvaguarda de los derechos laborales, específicamente en el Capítulo III del Título

VIII que, a criterio de expertos dichas medidas son limitadas, en la actualidad el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra regulado en los 107 artículos que conforman la Ley de Inspección vigente, cuyo objetivo es “Regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social; y deducir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción, incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo”² (STSS,2017), correspondiendo su aplicación a la STSS y a la DGIT como autoridad administrativa.

Ley de Inspección del Trabajo tiene la finalidad de poner en concordancia la legislación laboral con el avance legislativo internacional, la aplicación se apoya en el Reglamento respectivo; la Ley contiene la conceptualización, los principios de actuación, además, se crearon nuevas figuras para el seguimiento efectivo de los procesos de inspección y de auditoría. El anteproyecto de Ley se armonizó con los 26 Convenios Internacionales ratificados por el Estado de

² Ley de Inspección de Trabajo, Título I, Capítulo I, Art.1



Honduras³, los Convenios fundamentales son: de Gobernanza y Convenios técnicos. (ILO, 2020)

Con la aprobación de la Ley de Inspección, la DGIT implementa nuevos mecanismos que aseguran el cumplimiento de los derechos laborales, se basa en una visión con enfoque de resultados y un cambio de paradigma, en congruencia con la “Estrategia Nacional de la Inspección del Trabajo” (ENIT), instrumento que orienta el quehacer de la STSS en el corto y mediano plazo.

Los procesos antes planteados requirieron de actividades de aprendizaje, mismas que fueron facilitadas por las máximas autoridades de la DGIT, con el propósito de que el proceso de socialización fuese efectivo, en función de la correcta aplicación de la Ley, frente a la problemática de violación de los derechos laborales, lo que precisó de diferentes estudios en cada una de las oficinas regionales de la DGIT; estableciendo una nueva estructura organizativa, conformada exclusivamente por supervisores/as, auxiliares jurídicos de oficinas regionales, inspectores/as de trabajo, colaboradores/as técnicos/as o peritos y personal auxiliar, siendo estos últimos en su mayoría por llamado.

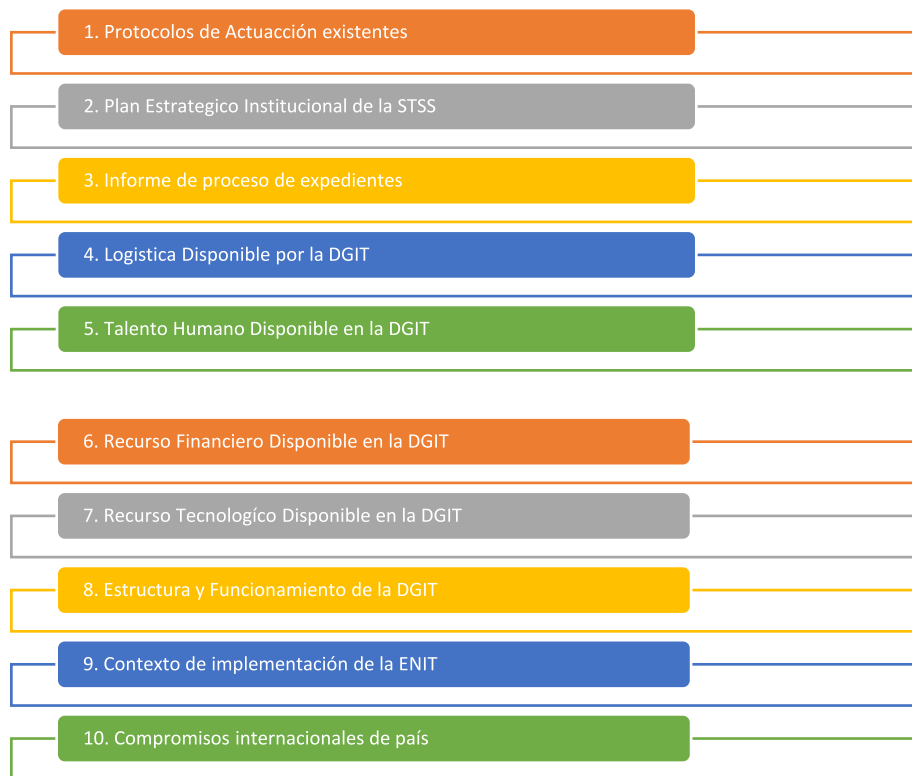
Todas estas reformas han permitido a los/as inspectores/as la implementación de medidas de aplicación inmediata ante problemas relacionados con la salud y seguridad de los/as

trabajadores/as, el trabajo infantil, la libertad sindical, el dialogo social, el género, así como las medidas de acción preventivas. Para ello se implementaron asesorías técnicas, procesos de auditoria, supervisión y control de naturaleza física o tecnológica.

El ámbito de aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo es a nivel nacional, el proceso ha demandado de la incorporación de nuevos talentos humanos y la reorganización de las oficinas, de estas, 19 son regionales y 15 oficinas son locales, todas están ubicadas en las zonas de mayor productividad del país, donde los/as inspectores/as de trabajo representan el 80% del personal toda la DGIT. Avances llevados a cabo por la DGIT/STSS con el apoyo del COHEP y las Centrales Obreras.

³ Anexo1. Convenios Internacionales Ratificados por el Estado de Honduras.





- RESUMEN -

Entre los organismos que han apoyado el proceso de transición de la DGIT se encuentran la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el apoyo al diseño de un diagnóstico relacionado con la inspección del trabajo, el apoyo al diseño de la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT) el diseño del plan operativo en conjunto con el Proyecto Futuros Brillantes (VM/USDOL), organismo que desarrolló los protocolos, materiales de aprendizaje, plataformas electrónicas, estudios de investigación, diseño e implementación de planes de comunicación y con la pandemia se unió la Unión Europea mediante el proyecto Euro Labor quien apoyó el diseño de protocolos de bioseguridad.

A través del CAFTA, República Dominicana,

Centroamérica y Los Estado Unidos, la STSS ha recibido apoyo para el diseño, implementación, monitoria y evaluación del Plan de Monitoria y Acción (PMA), el cual se lleva a cabo con la participación de los tres sectores: Gobierno, Trabajadores/as y Empresa Privada; mediante la rectoría de la STSS, a través de este apoyo se realizan una serie de acciones encaminadas a modernizar y hacer eficientes los procesos de trabajo relacionados con la inspección, con base en las prioridades establecidas en la ENIT. Con la cooperación del Departamento de Estado de Los Estados Unidos (USDOL) se gestionó el proyecto "Futuros Brillantes" el cual se ejecuta a través de Visión Mundial en Honduras;



IV. Metodología del Estudio

4.1 Universo y muestra

El universo lo constituyen 26,650 expedientes registrados a nivel central, regional y local de todo el territorio nacional a la fecha del levantamiento (noviembre 2018 y enero 2019).

Los expedientes a investigar se dividieron en dos partes: a) El total de expedientes de la STSS que se procesaron aplicando la Ley de inspección durante año 2016 (Ley anterior). b) El total de expedientes que se procesaron aplicando la Ley vigente durante 2018 (Ley aprobada en el año 2017).

La muestra se tomó de las regionales de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Choluteca como regiones de gestión y las oficinas locales adscritas a cada regional, con excepción de Gracias a Dios e Islas de la Bahía. El tamaño de la muestra fue de 1,026.06 para la nueva Ley y de 510 casos para la Ley anterior.

4.1.1 Área de Estudio

El estudio se realizó a nivel nacional, involucró las oficinas regionales y locales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, con excepción de Gracias a Dios e Islas de la Bahía.

4.1.2 Tipo de Estudio

El estudio es de tipo descriptivo y correlacional.

4.2 Método de recolección de datos

Para la recolección de datos se diseñaron dos instrumentos: uno para ser aplicado a los expedientes que formaron parte de la muestra para la Ley anterior y otro para ser aplicado a los expedientes registrados con la Ley vigente, estos se validaron en la oficina Regional de Tegucigalpa.



4.2.1 Procedimiento para la recolección de datos

La información se recolectó mediante la aplicación de la encuesta a los casos que formaron parte de la muestra seleccionada, con la debida supervisión y mecanismos de control de calidad.

4.2.2 Capacitación de Encuestadores

Los/as encuestadores/as se capacitaron en un taller, durante el proceso se realizaron ejercicios de práctica simulada, los cuales fueron retroalimentados oportunamente.

4.2.3 Recolección de datos

Previo al trabajo de campo, se preparó todo el material necesario y se dieron orientaciones precisas. Los/as encuestadores/as se desplazaron por las regiones seleccionadas, para llevar a cabo el llenado de los instrumentos, con el acompañamiento de un/a supervisor/a, con el fin de que este/a asegurara la calidad de los datos.

4.2.4 Control de Calidad

Posterior a la recolección, se revisaron y depuraron los casos, aplicando el criterio de sustitución previamente definido, a fin de asegurar la representatividad de la muestra y información para el análisis, así como reducir el error de levantamiento y/o digitación.

4.2.5 Digitalización de la Información

Tomando en consideración la complejidad del instrumento de recolección de información, el levantamiento de datos se realizó con encuestas basadas en papel y posteriormente se procedió a cargar los resultados en una herramienta especializada; con el propósito de reducir el error de digitación, este proceso se realizó por duplicado y luego a través de métodos especializados de depuración que revisan los casos discordantes para subsanar errores e incluso, en casos especiales se realizaron nuevas visitas para corroborar la fuente de la información en los expedientes.

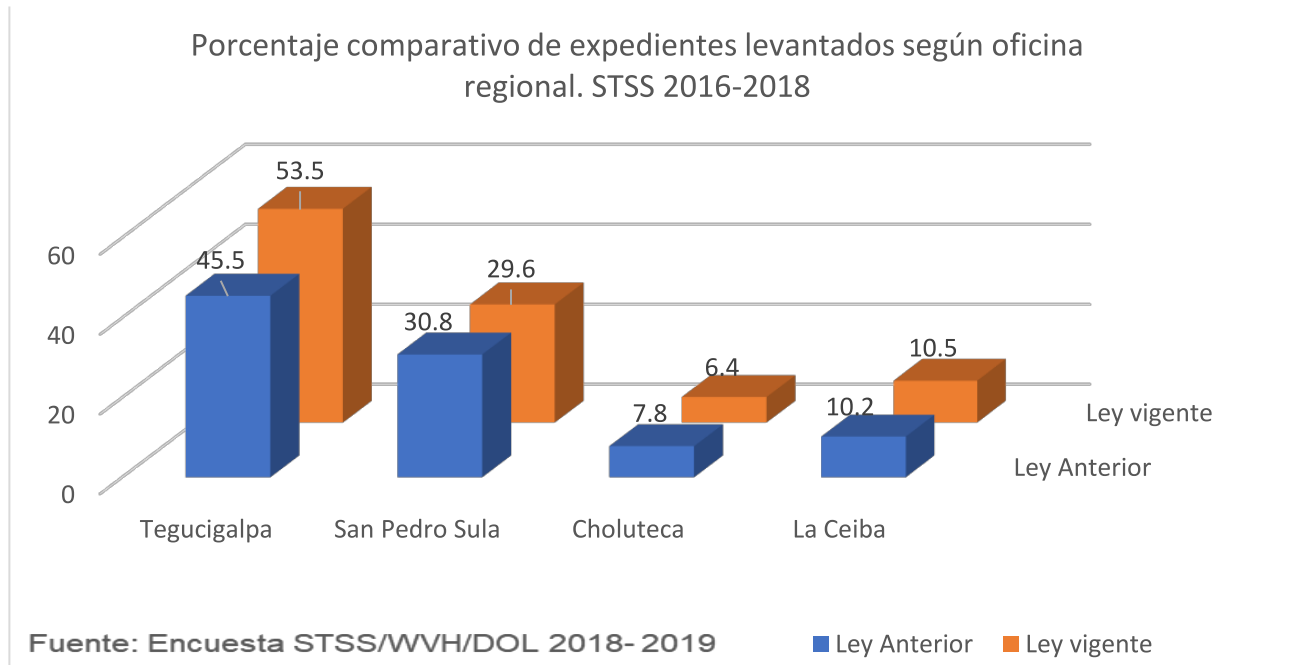
4.2.6 Análisis de Datos

Esta fue una tarea retadora, ya que se analizaron dos muestras de manera independiente y luego se establecieron las relaciones entre ambas.



V. Resultados

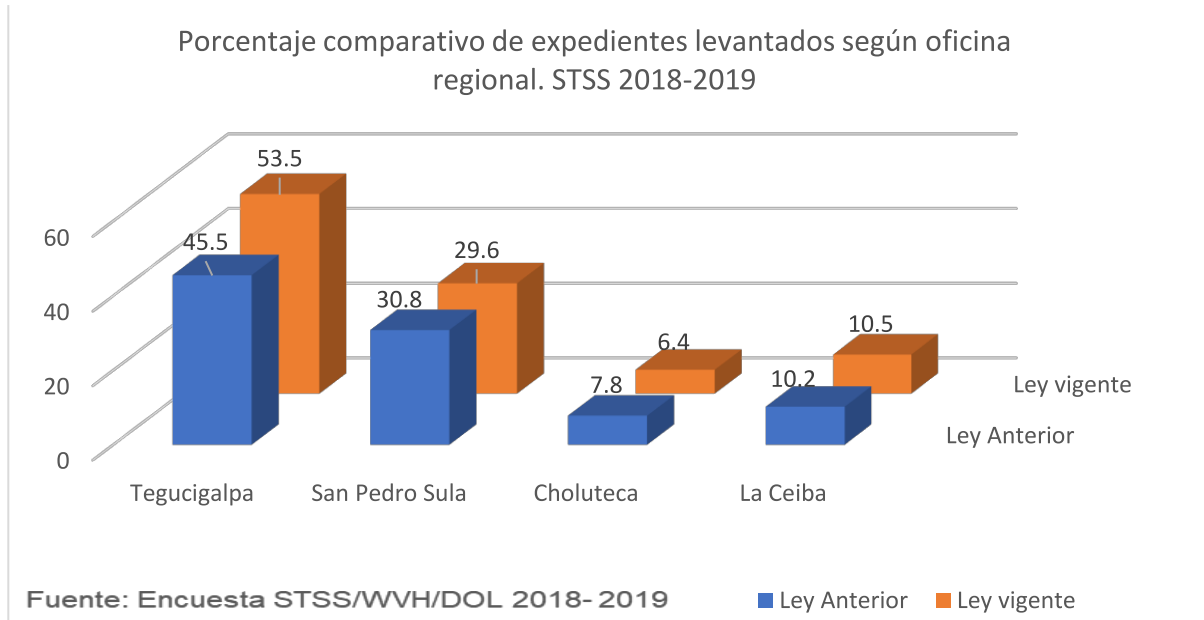
Estos se procesaron en dos apartados: uno para la Ley anterior y otro para la Ley vigente, sin embargo, para efectos del resumen se incluye la comparación entre ambas Leyes⁴. A continuación, se presentan los resultados.



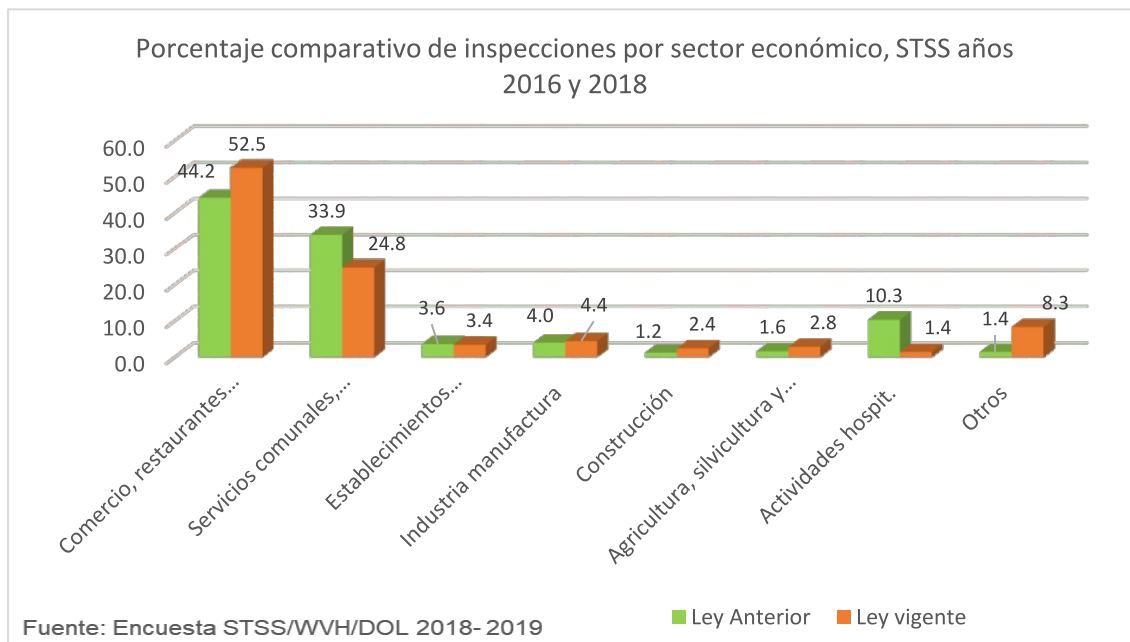
La diferencia entre las muestras expresa que Tegucigalpa constituyó el mayor número de casos en ambas encuestas (53.5 y 45.5%) con una diferencia de 8% a favor de la muestra que corresponde a la Ley vigente, el segundo lugar lo ocupó San Pedro Sula (29.6 y 30.8%) con una diferencia de 1.2% para la Ley anterior. En La Ceiba, la muestra es similar para ambas encuestas (10.5 y 10.2%) y en Choluteca (6.4 y 7.8%) con una diferencia de 1.2% a favor de la Ley anterior. En general las muestras difieren entre 8 y 1.2%.

Como parte de la investigación se identificó la actividad económica a la que pertenecían las empresas seleccionadas en la muestra, con el propósito de conocer la problemática relacionada con cada uno de los sectores estudiados, considerando que el sector relacionado con la explotación de minas y canteras, electricidad, gas y agua, empresas relacionada con la Ley de Zonas Libres no participaron en el estudio.

⁴ Para profundizar sobre los resultados respecto a la aplicación de una Ley en particular o de ambas Leyes, se sugiere revisar el documento completo con el título: Estudio sobre la Aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo, del año 2020.



La diferencia entre las muestras expresa que Tegucigalpa ocupó el mayor número de casos en ambas encuestas (53.5 para la ley vigente y 45.5% para la Ley anterior) con una diferencia de 8% a favor de la muestra que corresponde a la Ley vigente, el segundo lugar lo ocupó San Pedro Sula (29.6% Ley vigente y 30.8% Ley anterior) con una diferencia de 1.2% para la Ley anterior, La Ceiba la muestra es similar para ambas encuestas (10.5 y 10.2%) y Choluteca (6.4% Ley vigente y 7.8% Ley anterior) con una diferencia de 1.2% a favor de la Ley anterior. En general las muestras difieren entre 8 y 1.2%.

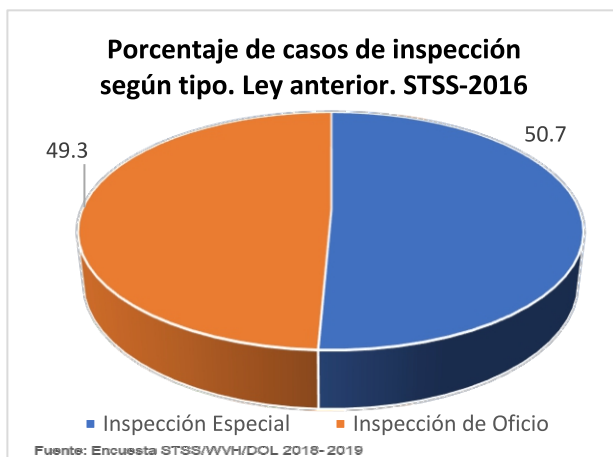


- RESUMEN -

El sector que se ha abordado en mayor porcentaje es el sector comercio, en la Ley anterior se trabajaron un 44.2% casos y en la Ley vigente se abordó un 52.5% con un 8.3% de diferencia a favor de la Ley vigente, en segundo lugar, lo ocupa el sector de los servicios comunales en la aplicación de ambos instrumentos con un 33.9% con la Ley anterior y 24.8% con la Ley vigente, con una diferencia de 9.1% a favor de la anterior Ley.

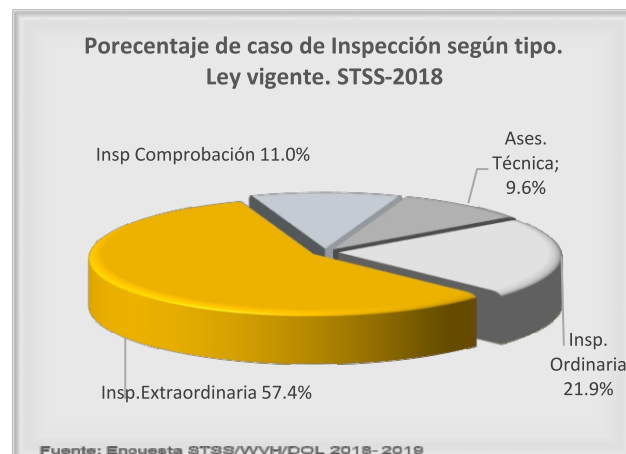
Siguiendo la secuencia de los sectores representados en el gráfico, en el porcentaje más representativo se identifican las actividades hospitalarias con 10.3% para la Ley vigente y 1.4% para la Ley anterior: Con respecto a la industria manufacturera con 4% para la ley anterior y 4.4% para la Ley vigente; enseguida están los establecimientos financieros y afines con 3.6% para la Ley anterior y un 3.4% para la Ley vigente. La agricultura, silvicultura y pesca en la Ley anterior cuentan con 1.6% para la Ley anterior y 2.8% para la Ley vigente. La construcción con la anterior Ley tiene 1.4% y 2.8% en la Ley vigente.

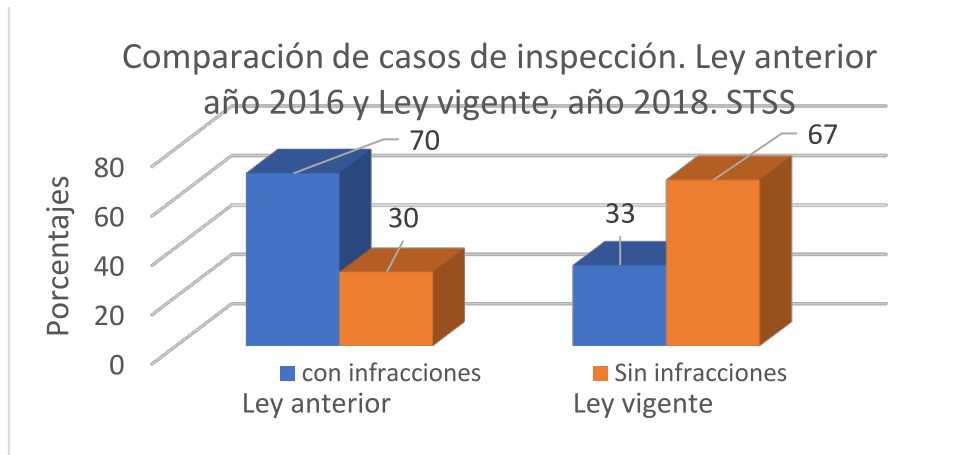
- RESUMEN -



Tomando en consideración los dos tipos de inspecciones existentes; en el gráfico se muestra los porcentajes de las mismas. La inspección especial (a solicitud de la parte interesada) ocupa un 50.7% y la inspección de oficio ocupa un 49.3%, se observa una diferencia de 1.4% levemente más baja para la inspección de oficio.

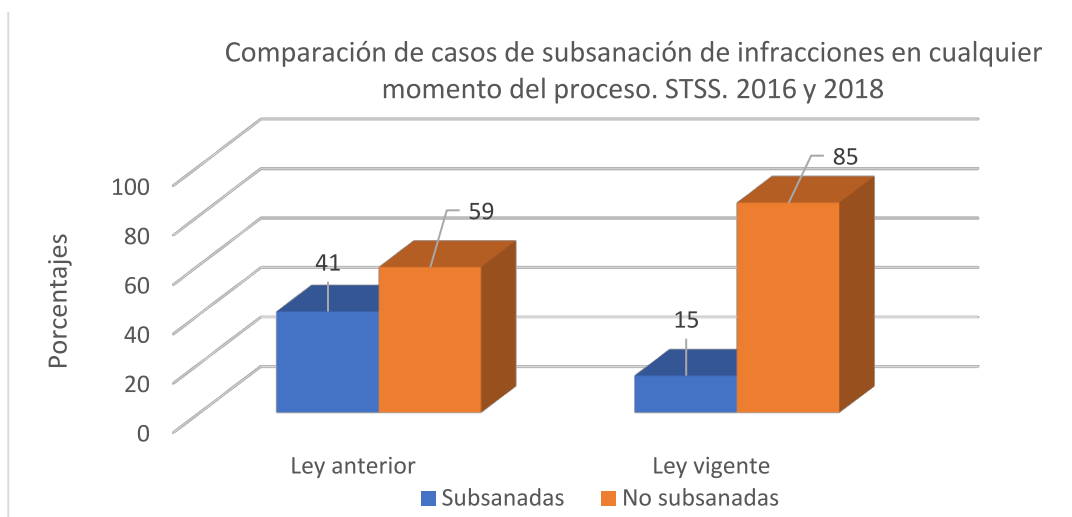
La Ley en vigencia considera cuatro tipos de inspección, donde la mayor frecuencia de inspecciones es de tipo extraordinarias con un 57.4%, seguida de las inspecciones ordinarias con un 21.9% y las inspecciones de comprobación y asesoría técnica con un 11 y 9.6% respectivamente.





El gráfico muestra la comparación de las inspecciones con base en la implementación de ambas Leyes; la anterior y la vigente. Con relación a la Ley anterior, se observó un 70% de casos con infracciones y con relación a la Ley vigente solo se observó un 33 % de infracciones, menos de la mitad de las infecciones que se dieron con la Ley anterior.

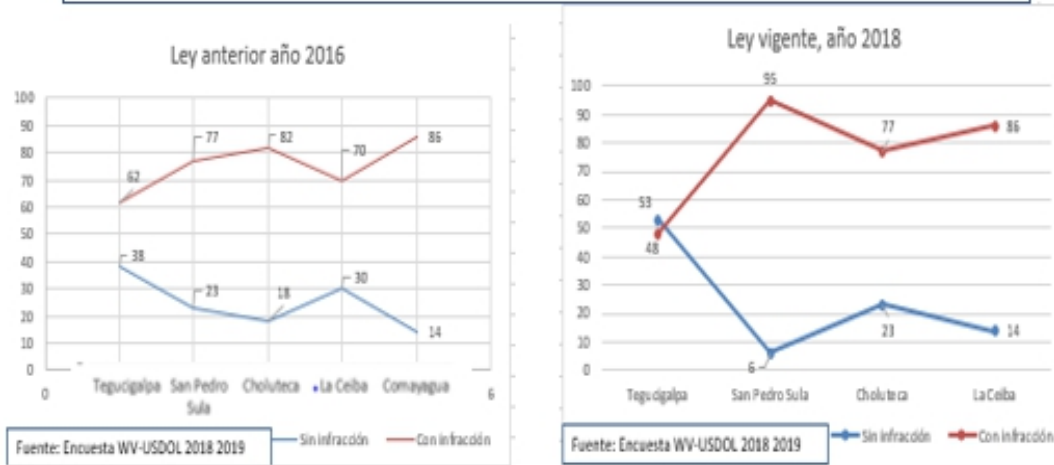
La nueva Ley se estructuró con el propósito de superar muchos vacíos observados en la Ley anterior, los resultados de la investigación, muestran que dicha Ley cumple con los estándares del momento, lo cual es una perspectiva de enorme potencial para fortalecer los procesos de trabajo en las empresas, las relaciones laborales y la producción nacional.



Con relación a las inspecciones subsanadas, con la Ley anterior hubo mayor número de casos de subsanación con un 41%, mientras que con la Ley vigente solo un 15% de casos fueron subsanados; a la inversa con la Ley anterior un 59% de casos no fueron subsanados, en tanto con la presente Ley el 85% de casos no fueron subsanados, aspecto de requiere de investigación.



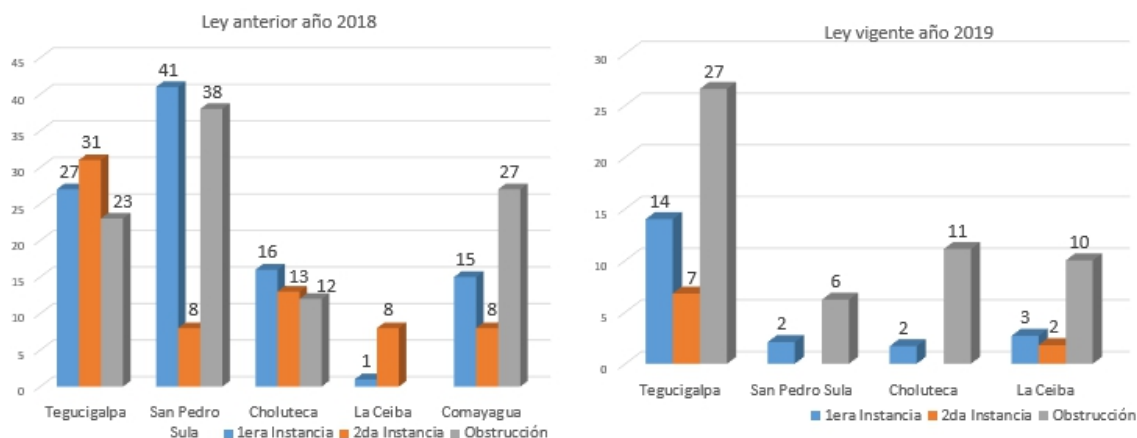
Comparación del Porcentaje de Casos de Inspección según Infracción y Ley aplicada. STSS 2018-2019



La región con el mayor porcentaje de infracciones según la implementación de la Ley anterior es Comayagua con un 86% y Choluteca con un 82%; mientras que con la implementación de la Ley vigente el porcentaje más alto lo ocupó San Pedro Sula con un 95% y La Ceiba con un 86%; el análisis de la Ley anterior también muestra que los porcentajes siguientes lo ocupan San Pedro Sula con un 77%, La Ceiba con 70% y Tegucigalpa con un 62%; en la Ley vigente Choluteca cuenta con un 77% y Tegucigalpa con un 48% de infracciones. Los casos sin infracción oscilan entre el 38% y el 14%, para la Ley anterior y con la Ley vigente oscilan entre el 53% y el 14%.

Las gráficas muestran que en el caso de la ley anterior que las regiones observan un comportamiento diferente cuya brecha más amplia es de 16 puntos para los casos con infracción; mientras que para la nueva Ley la principal brecha entre una y otra región es de 47 puntos para la misma variable relacionada para los casos con infracción.

Porcentajes comparativos sobre casos de infracción según instancia del momento procesal y oficina regional. STSS 2018-2019

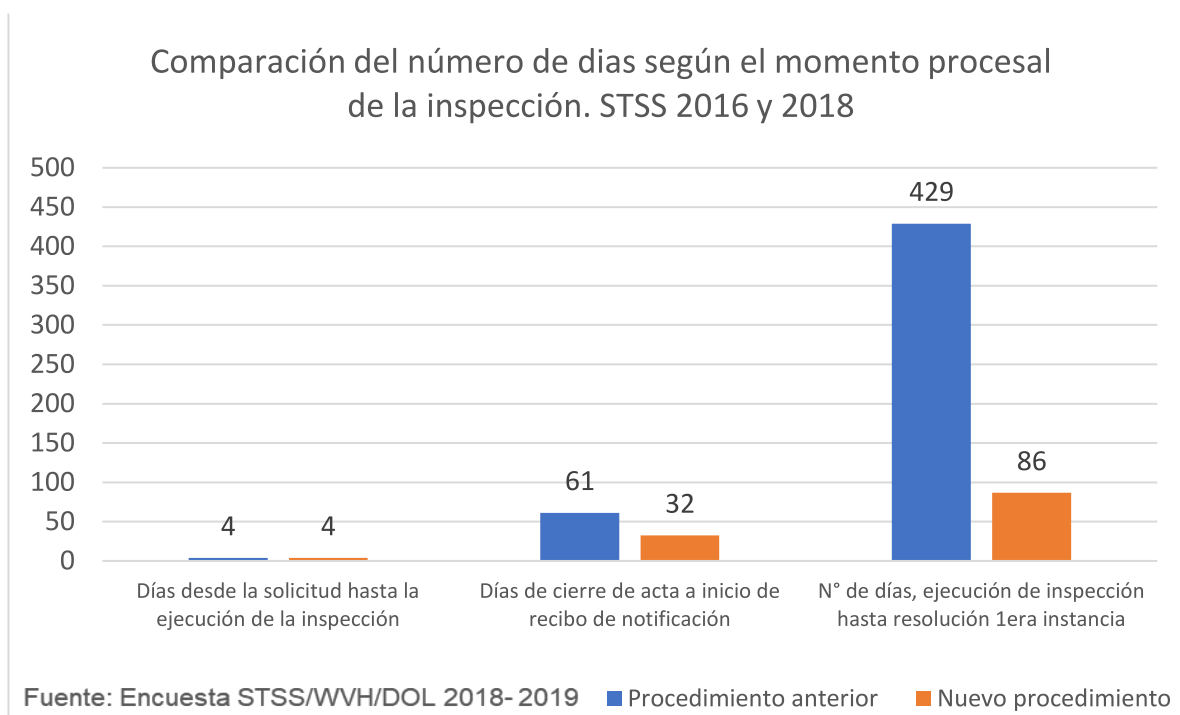


- RESUMEN -

A simple vista la primera gráfica correspondiente a la Ley anterior muestra que en San Pedro Sula las infracciones de primera instancia alcanzan el 41%, seguida por la obstrucción con 38% y las infracciones de segunda instancia los casos son de 8% en la región mencionada; de la misma manera Tegucigalpa tiene pequeñas diferencias en los porcentajes en las 3 variables, las infracciones de segunda instancia alcanzan un 31%, las de primera instancias tienen el 27% y las obstrucciones de 23%; en Comayagua la barra más alta representa la obstrucción con un 27%, seguida por un 15% con las infracciones de primera instancia y 8% de segunda instancia; en la región de Choluteca la infracción de primera instancia cuenta con un 16%, la de segunda instancia es de 13% y la Obstrucción de 12% y La Ceiba cuyos datos son relativamente bajos con 8% de infracciones de segunda instancia y 1% de primera instancia.

En cuanto a la Ley vigente la región de Tegucigalpa tiene un 27% de obstrucción, un 14% de infracciones de primera instancia y un 7% de infracciones de segunda instancia; en las demás regiones prevalece la obstrucción con 11% en Choluteca, 10% en La Ceiba y 6% en San Pedro Sula.

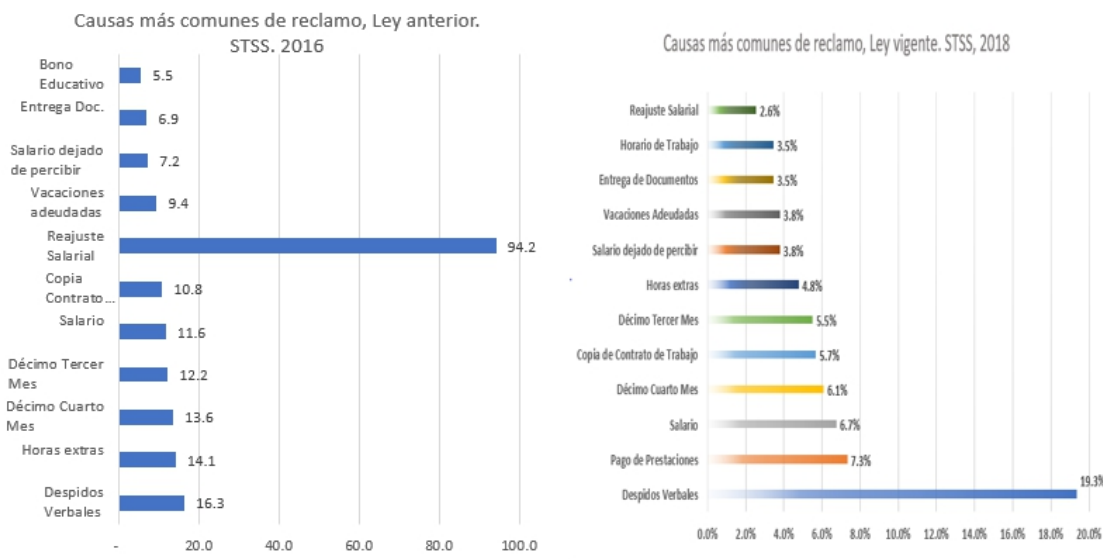
Los problemas fundamentales de acuerdo al análisis de los datos lo representan las infracciones de primera instancia, seguida de la obstrucción y las obstrucciones de segunda instancias. En el tema de las infracciones de primera y segunda instancia y las obstrucciones, requieren de una revisión de los procesos de formación y capacitación del personal de inspección; asimismo como del instrumental que requieren para la realización de los mismos.



Desde el día de la solicitud hasta la ejecución de la inspección es de cuatro días, en ambos procedimientos, el anterior y el vigente; respecto a los días de cierre del acta al inicio del recibo de la notificación es de 61 días en el procedimiento anterior y de 32 días en el proceso vigente, en este momento procesal se observa una diferencia cuyo tiempo se reduce el 50% con la aplicación de la Ley vigente.

Con relación al número de días desde la ejecución de la inspección hasta la resolución de primera instancia, con la aplicación del procedimiento correspondiente a la Ley anterior era 429 días, mientras que con la Ley vigente este mismo procedimiento tiene una duración de 86 días, lo que disminuyó en 343 días, es decir que el procedimiento emanado de la nueva Ley es más expedito y ayuda a minimizar el tiempo, los datos anteriores indican que son 86 días los que se han disminuido en el proceso de transición de una Ley a otra; es decir que si se acelera la implementación del mandato de la ENIT mediante la implementación del plan operativo, podrían llevarse a cabo los procesos de monitoria, evaluación y seguimiento que podrían acoplarse de la menor manera de dichos tiempos.

Comparación sobre causas más comunes de reclamo, Ley anterior 2016 y vigente 2018. STSS



La comparación de las causas más comunes de reclamo, respecto a la inspección entre la aplicación de la Ley anterior y la Ley vigente muestra diferencias en cuanto a datos y causas; en el caso de la Ley anterior la principal causa de inspección, es el reajuste salarial con un 94.2%, mientras que, en la aplicación de la Ley vigente, el porcentaje más alto son los despidos verbales

con un 19.3%. El segundo lugar en la Ley anterior lo ocupan los despidos verbales con un 16.3% y en la Ley vigente es el pago de prestaciones con 7.3%. Las horas extra con 14.1% son otra razón de inspección según la Ley anterior y el reclamo de salario con 6.7% en la Ley vigente ocupan el tercer lugar. El décimo cuarto y décimo tercer mes con 13.6% y 12.2% respectivamente para la Ley anterior y el décimo cuarto mes y la copia de contrato para la Ley vigente con 6.1 y 5.7% respectivamente ocupan el cuarto lugar.

Continuando en orden de importancia el reclamo de salario y de la copia de contrato con 10.6 y 11.8% son las causas que siguen para la Ley anterior y el décimo tercer mes y las horas extra con 5.5 y 4.8% son los reclamos paralelos que corresponden a la Ley vigente. Las vacaciones y el salario dejado de percibir con 9.4 y 7.2% para la anterior Ley y las horas extra y el salario dejado de percibir con 4.8 y el 3.8% para la Ley vigente.

Las causas finales de la lista para la Ley anterior son la entrega de documentos y el reclamo del bono educativo con 6.9 y 5.5% mientras que para la Ley vigente son las vacaciones adeudadas con 3.8%, la entrega de documentos y el horario de trabajo con 3.5% y el reajuste salarial con 2.6%.

Las diferencias de la causal son el bono educativo en la Ley anterior y en la Ley vigente el horario de trabajo y el pago de prestaciones; en ambas encuestas se presentaron otras causales con porcentajes más bajos que el dato menor presentado en cada una de las gráficas. Los tipos de inspección difieren de una Ley a otra, por su importancia se analizan por separado, en virtud de las diferencias, la Ley anterior contempló dos tipos de inspección: especial y de oficio.



VI. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

1. Los resultados de las encuestas practicadas, muestran diferencias en la implementación de ambas normativas, por las características propias de cada instrumento legal y en virtud de que la Ley vigente se diseñó con el propósito de subsanar los vacíos que se han identificado en la normativa anterior; asimismo, por la necesidad de acoplarse a las transformaciones que ocurren el mundo del trabajo, en un entorno tecnológico y globalizado donde las relaciones laborales evolucionan con rapidez.
2. La investigación se llevó a cabo en el proceso de transición entre la normativa anterior y la Ley vigente, aspecto considerado como una oportunidad para identificar las brechas y buenas prácticas, de manera que puedan tomarse las medidas sistemáticas para la aplicación de las herramientas ya disponibles por parte de la DGIT/STSS.
3. La Ley vigente cumple con las expectativas para la transformación de los procesos de inspección; sin embargo, precisa del desplazamiento de la rutina, para pasar a una visión estratégica que interactúe con la Ley, sus instrumentos y procesos de implementación, a fin de hacer valer los derechos laborales, con perspectivas de trabajo decente.
4. Los procedimientos de inspección emanados de la Ley son más expeditos, ya que reducen el tiempo de duración de las inspecciones y mejoran las diferentes etapas del proceso; sin embargo, obligan a continuar los procesos de cambio.
5. Las causales de reclamo lo representan los despidos verbales, los que en esencia se dan desconocimiento de la ley laboral y en un segundo lugar por infracciones vinculadas a temas financieros (pagos de salarios, horas extras etc.).
6. Una gran oportunidad que tiene la STSS y en especial el Sector Empleador es el acceso a las asesorías técnicas como mecanismo que contribuye a la prevención.
7. El análisis de los resultados de la investigación conduce a una perspectiva de rever el todo; es decir revisar la inspección en general en la actual etapa del proceso de implementación de la Ley (de manera participativa) para repensar los cuellos de botella⁵ a partir del análisis de las buenas prácticas experimentadas a nivel nacional.

⁵ En las diferentes etapas del procedimiento de la inspección, se observan cuellos de botella: obstáculos a la inspección, corrección de infracciones, la subsanación, la cuantificación, los autos legales, la realización de dictámenes, descargos, registro de incidencias, la presentación de medios de prueba entre otras

8. Respecto a las causas de reclamo más frecuentes en las inspecciones, las más comunes siguen siendo los despidos verbales, el reclamo de salario, del décimo tercero y décimo cuarto de salario, pago de prestaciones, de horas extra, pago de vacaciones, copia de documentos entre otros.

9. Con la implementación de la Ley de Inspección del Trabajo, se observa una reducción sustantiva de los tiempos en el proceso de ejecución y al final, esto explica la posibilidad de reducir los tiempos y revalorar el rol de la inspección.

10. Los cambios observados con la aprobación e implementación de la Ley de Inspección del Trabajo, dan lugar a un nuevo tiempo de resolución, cuya trascendencia, constituye en un avance significativo.



6.2 Recomendaciones

1. Los resultados de la investigación muestran la validez de la Ley vigente en armonía con los cambios ocurridos a nivel nacional e internacional a nivel general y en particular en el mundo del trabajo, aspecto que avala las decisiones tomadas por la STSS/DGIT en este respecto.
2. Mantener la revisión continua y llevar a la práctica, de manera planificada, los instrumentos ya diseñados que acompañan la implementación de la Ley vigente: Plan Estratégico de la STSS/DGIT, el Plan de Monitoreo y Acción suscrito entre los Gobiernos de Estados Unidos de América y Honduras, la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT) con su respectivo plan operativo, los protocolos y manuales ya diseñados (Trabajo Infantil, Salud y Seguridad Ocupacional y Libertad Sindical, otros) y la necesidad de un plan de monitoreo individualizado, evaluación y seguimiento de la ENIT.
3. Diseñar un Plan de desarrollo de capacidades del talento humano de la DGIT que posibilite la ampliación de los conocimientos, habilidades y prácticas, que permitan replantear los procesos de implementación, el análisis de las buenas prácticas para generar nuevas perspectivas y el acompañamiento con procesos de supervisión sistemáticos.
4. Acelerar la implementación de la ENIT, sus planes operativos, protocolos y manuales para potenciar la implementación de la Ley de Inspección del Trabajo a corto, mediano y largo plazo.
5. En la implementación de la Ley de Inspección del Trabajo se observan cuellos de botella, presentando una serie de obstáculos, siendo el de mayor representatividad, los tiempos de duración del proceso, hasta el cierre de la inspección.
6. Revisar la tipología de inspecciones practicadas, considerando los sectores de la economía priorizados en la ENIT y fortalecer las inspecciones de asesoría técnica como uno de los mecanismos apropiados para la prevención.
7. Reafirmar, promover y facilitar el propósito fundamental de la inspección como un mecanismo de conciliación y no meramente como un dispositivo para sancionar como era percibida con anterioridad.
8. Retomar las causas del reclamo, para realizar un análisis minucioso, redefinir estrategias relativas a este tema, con el propósito de contribuir al respeto de los derechos laborales en las empresas.
9. Socializar con los diferentes sectores las innovaciones, buenas prácticas y resultados obtenidos con la aprobación e implementación de la Ley de Inspección del trabajo, aspecto que es muy importante para promover la motivación por parte de los involucrados, los organismos de apoyo y la sociedad en general.



VII. Bibliografía

Gaceta., L. (1996). Ley General de Administración Pública. Decreto, Tegucigalpa, Honduras.
ILO. (02 de marzo de 2020). ilo.org. Obtenido de ilo.org:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102675

STSS. (2017). Ley de Inspección de Trabajo. Tegucigalpa Honduras: La Gaceta.

STSS-OIT. (2018). Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo. Documento, Tegucigalpa, Honduras.

UNAH. (diciembre 2018). Situación del Empleo en Honduras. Tegucigalpa, Honduras.



RESUMEN