



World Vision

GOBIERNO DE LA
REPUBLICA DE HONDURAS
SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDADES SOCIAL

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

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

2	ACRÓNIMOS Y SIGLAS
3	RESUMEN EJECUTIVO
7	I. INTRODUCCIÓN
8	II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN
9	III. CONTEXTO DE APLICABILIDAD DE LA LEY DE INSPECCIÓN
18	IV. METODOLOGÍA
18	4.1. Universo y muestra
18	4.1.1. Universo
18	4.1.2. Muestra
20	4.1.3. Área de Estudio
20	4.1.4. Tipo de Estudio
20	4.2. Método de recolección de datos
20	4.2.1. Procedimiento para la recolección de datos
20	4.2.2. Capacitación de Encuestadores
21	4.2.3. Recolección de Datos
21	4.2.4. Control de Calidad
21	4.2.5. Digitalización
21	4.2.6. Análisis de Datos
22	V. RESULTADOS
22	5.1. Resultados: Ley Anterior
57	5.2. Resultados Ley Vigente
66	5.3. Análisis comparativo sobre los resultados de ambas Leyes (anterior y vigente)
72	VI. DISCUSIÓN
82	VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
82	7.1. Conclusiones
84	7.2. Recomendaciones
86	VIII. BIBLIOGRAFIA
87	IX. ANEXOS

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 el diseño, consenso, aprobación, publicación e 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), la aplicación corresponde a la STSS, como autoridad rectora en materia laboral, acto que realiza a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).

La implementación de la Ley de Inspección del Trabajo, inició con el desarrollo de capacidades para el personal de inspectoría a nivel nacional, mediante capacitaciones en donde se analizaron y discutieron los diferentes artículos de la Ley, en función de su aplicación, a fin de que el personal antes mencionado, pueda actuar respecto a la problemática de violación de los derechos laborales.

Con la aprobación de la Ley de Inspección, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), se ve en la necesidad de implementar nuevos mecanismos que aseguren el cumplimiento de la labor, basada en una visión con enfoque de resultados, aspecto sumamente importante, que trae consigo un cambio paradigmático en las actividades que se realizan en la actualidad, ello facilitó el diseño e implementación de un nuevo instrumento como la “Estrategia Nacional de la Inspección del Trabajo” (ENIT), que orienta el quehacer de la Secretaría y los sectores en el corto y mediano plazo.

Para conocer los procedimientos de aplicación de la Ley anterior y la Ley vigente se planificó la presente investigación cuyo objetivo general 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.

Los objetivos específicos están dirigidos a: 1) Analizar el contexto de la inspección del trabajo. 2) Analizar los procesos de inspección con la Ley anterior y la Ley vigente. 3) Establecer comparaciones entre ambas leyes 4) Identificar aspectos o situaciones que puedan contribuir a la mejora del proceso de inspección del trabajo.

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



La metodología del estudio se dividió en dos apartados así: a) El total de expedientes de la STSS que se procesaron aplicando la Ley de inspección durante año 2016 (Ley anterior) y b) El total de expedientes que se procesaron aplicando la Ley vigente durante el año 2018 (Ley aprobada en el año 2017). El universo lo constituyen 26,650 expedientes registrados a nivel central, regional y local de todo el territorio nacional a la fecha del levantamiento (de noviembre 2018 a enero 2019).

Para la muestra se tomaron las regionales de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Choluteca como regiones de gestión, la recolección de datos incluyó las oficinas locales adscritas a cada regional, con excepción de Gracias a Dios e Islas de la Bahía. Para la Ley anterior se consideraron los casos de las inspecciones de oficio y especiales y para la Ley vigente se tomaron las inspecciones de asesoría técnica, ordinarias y las extraordinarias. La muestra estuvo representada por 510 casos para la nueva ley (inspección especial 258 e inspecciones de oficio 252) y para la ley anterior 1,217 (inspecciones de asesoría técnica 141, ordinarias 286 y extraordinarias 790)

El estudio es de tipo descriptivo y correlacional. La investigación descriptiva es un método que intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra. Por su parte la investigación correlacional es un método de investigación no experimental en donde se miden dos variables,

con el fin de entender y evaluar la relación estadística entre ellas, sin influencia de ninguna variable extraña.

Entre las principales conclusiones se encontró que la investigación 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, de manera que permita tomar las medidas para la aplicación de las herramientas disponibles, 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 del desplazamiento de la rutina, para transitar por las plataformas de una visión estratégica en los procesos de implementación, a fin de hacer valer los derechos laborales, con perspectivas de trabajo decente y de igual manera potenciar el mundo del trabajo, evocando relaciones laborales exitosas, que contribuyan con las visiones y expectativas de las partes involucradas.

Los procedimientos de inspección emanados de la Ley vigente son más expeditos, ya que reduce el tiempo de duración de las inspecciones y mejora las diferentes etapas de la misma lo cual obliga los procesos de cambio. Los problemas fundamentales de acuerdo al análisis de los datos, lo representan las



infracciones por tipo haciendo énfasis en las infracciones de oficio, que cuentan con altos porcentajes y las de asesoría técnica cuyo resultado es bajo, siendo este último tipo de inspección el que contribuye a la prevención. En la práctica de la inspección no existe suficiente claridad sobre la designación de los delegados por parte de las empresas, en cada oficina regional y local, aspecto que limita el proceso de inspección

El análisis de los resultados de la investigación muestra la necesidad de un análisis del proceso de inspección en general, para repensar los cuellos de botella a partir del análisis de las buenas prácticas experimentadas a nivel nacional y de ser posible del ámbito internacional, que permitan eliminar brechas y plantear desafíos para el cumplimiento de la normativa.

Respecto a las causas de reclamo más frecuentes en las inspecciones siguen siendo los despidos verbales, el reclamo de salario, del décimo tercero y décimo cuarto salario, pago de prestaciones, de horas extra, pago de vacaciones, copia de documentos entre otros. Los cambios observados con la aprobación e implementación de la Ley de Inspección del Trabajo, da lugar a un acortamiento del tiempo de resolución de la queja, cuya trascendencia, constituye en un avance significativo en el mundo del trabajo en el país y posiblemente en la región; los cambios aún no se han dado a conocer a las partes interesadas ni la sociedad en general.

Las recomendaciones como resultado de la investigación muestran la validez de la Ley vigente en pro de la transformación del mundo del trabajo, por 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 sus planes operativos, los protocolos y manuales ya diseñados (Trabajo Infantil, Salud y Seguridad Ocupacional y Libertad Sindical entre otros) la necesidad de un plan de monitoreo, evaluación y seguimiento de la ENIT que retroalimente los procesos y facilite la visibilidad de los resultados; asimismo como la rendición de cuentas por parte de los niveles implementadores.

El diseño de un Plan de desarrollo de capacidades del talento humano de la DGIT se constituye en una urgente 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 reducción de los casos de inspección sin infracción, una región



no presenta obstáculos en a la ejecución de las inspecciones, quizá por la implementación de otros mecanismos de apoyo como la auditoria técnica y a las buenas prácticas.

Se necesita fortalecer, 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, es preciso además redefinir los delegados para dar a conocer o informar sobre las decisiones relacionadas con la inspección; por otra parte se deben retomar las causas del reclamo, para realizar un análisis minucioso que permita redefinir las estrategias de trabajo que minimicen los reclamos y con ello contribuir al respeto de los derechos laborales en las empresas; además, es necesario socializar con los diferentes sectores las innovaciones, las buenas prácticas y los 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.

Se reconoce que 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 reconoce el papel desempeñado por el COHEP y las Centrales Obreras de Trabajadores, 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 en consecuencia 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 el presente documento se presentan los resultados del estudio sobre la aplicación de la Ley de Inspección del trabajo desde dos perspectivas: la primera parte se refiere al 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, los trabajadores, los procesos de trabajo, la producción y el país en general. La Ley de Inspección del Trabajo se ha constituido en el elemento dinamizador para la aplicación de instrumentos y mecanismos que contribuyan al respecto 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. Estos procesos no hubieran sido posible sin el apoyo de organizaciones como el Departamento de Trabajo de Los Estados

Unidos, Word Visión (US DOL/WV), mediante el Proyecto Futuros Brillantes, también contó con el apoyo de la OIT, la Unión Europea entre otras; asimismo como el denodado interés 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 Obreras.

El documento presenta los objetivos, el contexto, la metodología, los resultados en dos apartados: hallazgos con la aplicación de la Ley anterior y los hallazgos con la aplicación de Ley vigente, la comparación de resultados, 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 APLICABILIDAD DE LA LEY DE INSPECCIÓN

La referencia a la salvaguarda de derechos laborales establece la coherencia con el respeto de los Derechos Humanos, cuya validez se refrenda, en la certeza de que los derechos laborales forman parte del abanico de derechos que poseen las personas; sin embargo es preciso tomar conciencia al respecto de que los derechos laborales son los menos respetados a nivel mundial, a pesar de ser los Estados los responsables de crear las condiciones adecuadas para hacer que estos se respeten, promoviendo los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Partiendo del conocimiento del alcance de las Leyes internacionales en un contexto de la globalización, asimismo como las leyes particulares aplicables a cada Estado, con base en los requerimientos de cada región o espacio geográfico, sin menoscabar la problemática de la migración laboral, el crecimiento de la economía informal, las relaciones laborales entre otros; observando a nivel mundial la ausencia de la cobertura sindical o de negociación colectiva, irrespeto

de los derechos de las personas menores (explotación infantil), desacato a la implementación correcta de las medidas de salud y seguridad en los espacios de trabajo, aspectos que atañen a la situación laboral hondureña.

El cumplimiento del derecho laboral en Honduras, a pesar de los esfuerzos realizados está alejado de la excelencia, en virtud de que los trabajadores en la mayoría de los casos, no perciben el valor del salario mínimo obligatorio, según la actividad económica en donde se desempeñan. Con base en las estadísticas oficiales los derechos laborales con mayor índice de incumplimiento son: pago del salario mínimo, la libertad de asociación, el reconocimiento o pago de horas extras, la cobertura del seguro social² entre otros.

Al incumplimiento de derechos laborales antes señalados, se suma la explotación laboral infantil, en donde los menores son

² Con referencia al salario mínimo, es común que a la clase trabajadora se les deduzca un porcentaje correspondiente al Seguro Social; sin embargo, una vez que necesitan gozar de este derecho, el



tratados como adultos al momento de desarrollar las actividades productivas, no existe un reconocimiento de los derechos establecidos en la legislación.

La autoridad rectora en materia laboral es la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), quien dirige la legislación en el componente de inspección, a través de la DGIT; dicha Secretaría fue creada en el año de 1930, bajo Decreto N.200 (no tenía en ese momento funciones específicas), luego en el año de 1951 bajo Decreto N.14 se le atribuyeron 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 donde se realizaron diversos ajustes en las funciones de ésta Secretaría de Estado, hasta llegar a lo que actualmente se conoce 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 las competencias fundamentales: con respecto a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, le corresponde lo concerniente a la “formación, coordinación y evaluación de las políticas de empleo [incluye a las personas con capacidades especiales (minusválidos)], 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; de la higiene y seguridad ocupacional; el manejo de los procedimientos administrativos de solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo entre otros.

En el caso del derecho laboral relativo a las diferentes actividades económicas son muchas las violaciones identificadas por la DGIT/STSS, los cuales se abordan según los preceptos legales vigentes.

En Honduras la Población Económicamente Activa (PEA) se caracteriza por la presencia en las diferentes actividades económicas, con mayor o menor preponderancia de acuerdo a la zona, debido a 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 emprendidas por el Estado en los últimos años; sin embargo no se logra satisfacer las necesidades de empleo.

Al analizar del crecimiento poblacional, partiendo de las estadísticas entre el año 2001 y el 2018, el crecimiento ha sido mayor a los dos millones seiscientos ochenta y tres mil ochocientos veinte nueve personas (2,683,829 personas) , mientras que el crecimiento en fuentes de empleo a nivel nacional no logra cubrir el total de la creciente población económicamente activa, lo que ha permitido que la dinámica poblacional versus la dinámica de empleo, muestre con claridad

un comportamiento vegetativo de la PEA, incrementando las cifras de aquellas personas que ni trabajan ni estudian, situación que merece una urgente intervención tripartita (participación activa y armónica de trabajadores, empleadores y gobierno).

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), a lo largo de los años ha creado espacios de intervención oportuna, 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 interés de lograr el real cumplimiento de los mismos a nivel nacional.

De la misma manera se realizaron ajustes pertinentes a la Ley General de la Administración Pública de Honduras, con el fin de contar con una instancia especializada en formular, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas laborales, la formación de recurso humano, la seguridad social, el fomento de la educación obrera y la tutela de las relaciones obrero patronales.

También se ha ajustado la legislación nacional para contar con herramientas especializadas y actualizadas en la correcta aplicación del derecho laboral, 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 creada bajo el Decreto 178-2016, entrando en vigencia el

día su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta” (el 15 de marzo de 2017), dicha armonización legislativa y social fue sumamente necesaria para asegurar al efectivo reconocimiento de los derechos laborales.

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 en la materia, dichas medidas son limitadas para una correcta aplicación ajustada a la realidad nacional; en vista de lo anterior 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.

La ley de inspección 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 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”³ (STSS,

³ Ley de Inspección de Trabajo, Título I, Capítulo I, Art.1



2017), correspondiendo su aplicación a la STSS, como autoridad administrativa a través de la DGIT.

La Ley de Inspección del Trabajo, estuvo en construcción por muchos años, a través de los cuales se lograron identificar un sin número de vacíos legales, que conllevaban al incumplimiento del derecho laboral tanto para patronos como para trabajadores, identificando soluciones efectivas, mismas que se socializaron con diversos actores según su experticia, recolectando diferentes opiniones hasta consensuar las opciones en el proyecto de Ley, para el efectivo cumplimiento, armonizados desde luego con los 26 Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Honduras⁴, en donde: 8 de ellos son los 8 Convenios fundamentales, 3 son Convenios de Gobernanza, y 15 son Convenios Técnicos, mismos que se enuncian a continuación:

- Convenio 29. Sobre trabajo forzoso.
- Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98. Sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.
- Convenio 100. Sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 105. Sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 138. Sobre la edad mínima.
- Convenio 182. Sobre las peores formas de trabajo infantil.

- Convenio 81. Sobre la inspección del trabajo.
- Convenio 122. Sobre la política de empleo.
- Convenio 144. Sobre la consulta tripartita.
- Convenio 14. Sobre el descanso semanal (industria).
- Convenio 27. Sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco.
- Convenio 32. Sobre la protección de los cargadores del muelle contra los accidentes.
- Convenio 42. Sobre las enfermedades profesionales.
- Convenio 45. Sobre el trabajo subterráneo (mujeres).
- Convenio 62. Sobre las prescripciones de seguridad (edificación).
- Convenio 78. Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales).
- Convenio 95. Sobre la protección del salario.
- Convenio 102. Sobre la seguridad social (norma mínima).
- Convenio 106. Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).
- Convenio 108. Sobre los documentos de identidad de la gente de mar.
- Convenio 116. Sobre la revisión de los artículos finales.
- Convenio 127. Sobre el peso máximo.
- Convenio 169. Sobre pueblos indígenas y tribales.
- MLC, 2006. Sobre el trabajo marítimo.

La Ley de Inspección de Trabajo contiene la conceptualización para asegurar su comprensión, también contiene los principios de actuación, de igual manera se crearon nuevas figuras que aseguran el seguimiento

⁴ Anexo 1. Convenios Internacionales Ratificados por el Estado de Honduras.

efectivo de los procesos de inspección y de auditoría. Esta Ley tiene la finalidad de concordar con la legislación laboral con el avance legislativo internacional, es por ello que se asevera que la aplicación ideal de la Ley de Inspección, debe estar apoyada por mecanismos efectivos.

Es importante señalar que el reglamento ha sido revisado, ajustado y socializado con diferentes actores. La Ley vigente se ha convertido en un aspecto fundamental que ha cambiado la imagen del Inspector de Trabajo, otorgándole un desempeño polivalente, figura que desde hace muchos años se pretendió incorporar en el sistema de inspección; con todos estos cambios se asegura una imagen, acorde con los avances y requerimientos de las tendencias en el trabajo; en este contexto la DGIT cambia de un ente sancionador a un ente conciliador y gestor de la prevención, lo que genera mayor aceptación por parte de los sectores.

Con la aprobación de la Ley de Inspección, la DGIT implementa nuevos mecanismos que aseguran el cumplimiento de la labor, basada en una visión con enfoque de resultados, aspecto sumamente importante, que trae consigo un cambio paradigmático en las actividades que se realizan en la actualidad, por tal razón se trabajó en el diseño de la “Estrategia Nacional de la Inspección del Trabajo” (ENIT), que orienta el quehacer de la STSS en el corto y mediano plazo.

Para la implementación de la Ley de Inspección de Trabajo, se desarrolló un proceso formativo, el cual fue facilitado por las máximas autoridades de la DGIT, con el propósito de que el proceso de socialización fuera efectivo, de modo que el personal de inspectoría a nivel nacional, conocieran los diferentes artículos de la Ley y su correcta aplicación en la práctica, para hacer frente a la problemática de violación de los derechos laborales desde el nuevo marco legal.

Para la implementación eficiente de la Ley de Inspección, no bastó únicamente con la capacitación, lo que precisó de la realización de estudios sobre las situaciones estructurales (personal, funciones que ejecutan, infraestructura física, etc.) de cada una de las oficinas regionales de la DGIT; contando con el apoyo de Organismos de Cooperación. En este proceso se hicieron cambios importantes, estableciendo una nueva estructura organizativa, conformada exclusivamente por supervisores, auxiliares jurídicos oficinas regionales, inspectores de trabajo, colaboradores técnicos o peritos y personal auxiliar, siendo estos últimos en su mayoría por llamado.

Todas estas reformas han permitido a los inspectores la implementación de medidas de aplicación inmediata ante problemas relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores, el trabajo infantil, la libertad sindical, el diálogo social, el género, así como las medidas de acción preventivas, mediante



la implementación de asesorías técnicas, así como procesos de auditoria, supervisión y control de naturaleza física o tecnológica, que aseguren el efectivo cumplimiento de la Ley de Inspección.

La aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo es de ámbito nacional, el proceso ha demandado de la incorporación de nuevos recursos en aquellas oficinas regionales que no cumplieran con las condiciones apropiadas para el desempeño de las funciones encomendadas, además en materia de planificación se diseñó de manera participativa la ENIT, con el objetivo de guiar el desempeño de las funciones en el contexto de las exigencias de la Ley; asimismo como monitorear y evaluar el cumplimiento efectivo de los resultados de los servicios prestados a través de las 19 oficinas, de las cuales cuatro son oficinas Regionales (Tegucigalpa que aglutina las oficinas de Tegucigalpa, Comayagua, Juticalpa, Danlí y La Esperanza), Choluteca (Choluteca), La Ceiba (Trujillo, Olanchito, Tela, Roatán, Puerto Lempira) y San Pedro Sula (El Progreso, Puerto Cortes, Santa Bárbara Villanueva, Yoro, Santa Rosa de Copán).

También se organizaron 15 oficinas locales (Comayagua, Danlí, El Progreso, Juticalpa, La Esperanza, La Mosquita, Olanchito, Puerto Cortes, Roatán, Santa Bárbara, Santa Rosa de Copán, Tela, Trujillo, Villa Nueva y Yoro), oficinas en las cuales el talento humano representado por inspectores de trabajo es

equivalente al 80% de toda la DGIT, se debe tener presente que todas las oficinas de la DGIT se encuentran ubicadas en las zonas de mayor productividad del país.

La ENIT nace con la finalidad de servir de guía que integra las operaciones de la STSS para promover el cumplimiento de la legislación laboral; la estrategia se debe implementar de forma integral, para abordar y solucionar problemas laborales en los diferentes espacios de trabajo; para cuyo efecto la STSS elabora e implementa anualmente los Planes Operativos (POA) correspondientes; consecuentemente se prevé la supervisión, el monitoreo y evaluación de los mismos, como mecanismos para valorar los avances y los ajustes necesarios en los diferentes componentes manejados por cada oficina local. El Encargado Regional o en su defecto a la persona que este delegue es el responsable de registrar en la plataforma electrónica, todas las acciones realizadas; dicha información es recibida, revisada y cotejada por la oficina central en Tegucigalpa, con el fin de que la información ingresada en forma electrónica, tenga coherencia con la información impresa.

Una vez revisada y aprobada la información por la DGIT, es derivada a la Unidad de Planeamiento y Evaluación de Gestión (UPEG) de la STSS, Unidad que revisa que las acciones realizadas cumplan las expectativas programadas en los POA de las diferentes oficinas de la DGIT y en caso necesario

realicen los ajustes pertinentes para el cumplimiento de las metas a nivel nacional, bajo la directriz de la DGIT.



Al realizar un análisis de los aspectos anteriores, se identificó que a raíz del decretó de la Ley de Inspección del Trabajo, se necesitaba de instrumental para facilitar su implementación; es así que con el apoyo de entes externos como es el caso de Visión Mundial/USDOL se trabajaron los siguientes documentos de apoyo:

- Protocolo de actuación en materia de Trabajo Infantil.
- Protocolo de actuación en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.



- Protocolo de actuación en materia de Libertad Sindical.
- Manual de Procesos armonizados con la Ley de Inspección.

Estos documentos se diseñaron bajo la supervisión de la DGIT, con el propósito de que el personal de inspectoría cuente con una guía, que oriente la actuación en situaciones específicas, en el contexto de la transición entre la legislación anterior y la aplicación de la Ley de Inspección vigente, de manera que facilite el trabajo de todos los actores participantes.

Entre otros Organismos externos que han apoyado este proceso de transición de la DGIT se encuentra 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) cuyo objetivo es “vigilar el cumplimiento de las normas legales y convenciones del trabajo, nacionales e internacionales, ratificadas por el país” (STSS-OIT 2018); de igual manera el apoyo al diseño del plan operativo en conjunto con el Proyecto Futuros Brillantes (VM/USDOL), asimismo como el establecimiento de mecanismos de seguimiento.

A través del CAFTA para Centroamérica y República Dominicana, 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 y Empresa Privada; mediante la rectoría de la STSS, a través de este apoyo se realizan una serie de acciones encaminados a modernizar y hacer eficientes los procesos de trabajo relacionados con la inspección, con base en las prioridades establecidas en la ENIT.

A través de 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; esta cooperación consiste en la contratación de especialistas para el desarrollo de instrumentos y el fortalecimiento de capacidades (técnico-profesionales) para la implementación de la Ley de Inspección del Trabajo; en cuyo marco, además de los protocolos antes señalados, se desarrolló un nuevo sistema electrónico de casos, accesible a todos los niveles de la STSS, entre otros aspectos, se han llevado a cabo diferentes actividades de capacitación, también se ha dotado de equipo de oficina (computadoras de escritorio y laptop, tabletas electrónicas, UPS, tarjetas de internet, escritorios y 2 vehículos (éstos últimos están ubicados en San Pedro Sula y uno de estos vehículos es compartido entre las oficinas de La Esperanza y Choluteca), todo este apoyo tiene como propósito llevar a cabo el proceso de inspección en los centros de trabajo, considerando las prioridades



establecidas en la ENIT y haciendo énfasis en la prevención en las empresas, sean estas públicas y privadas.

Con el apoyo de la Unión Europea (UE), se ha logrado realizar, mejoras en los procesos de capacitación en la inspección, al incluir en la plataforma digital de aprendizaje (creada por el Proyecto Futuros Brillantes de World Visión /USDOL), una serie de contenidos de capacitación y formación de inspectores. Igualmente, la UE ha contribuido con procesos, respecto a marcos de políticas y estrategias que sientan las bases para las mejoras en los marcos normativos y de planificación estratégica, que permiten que la DGIT mejore en su actuación.

El apoyo de los organismos de cooperación es muy significativo, debido a que los procesos generados incorporan una visión integral y prospectiva, asimismo incluyen estrategias de intervención, que asegurarán el éxito en el cumplimiento de las metas establecidas por la DGIT.

En todo el proceso de construcción, formación, socialización e implementación de la Ley de Inspección, el personal de inspectoría de trabajo, ha jugado un rol activo participativo, reconociendo que ellos mismos identificaron los vacíos que no se encontraban regulados por el Código de Trabajo en aquel momento, surgiendo diversidad de ideas para la respectiva regulación, trasladando dichas ideas a

posibles artículos que en lo sucesivo fueron afinados e incorporados en la Ley de Inspección; de igual forma las y los inspectores de trabajo han formado parte de la construcción de los documentos de apoyo, que han surgido después de la aprobación de la Ley de Inspección; es por ello que la misma ha tenido gran aceptación por el personal de inspectoría a nivel nacional; el instrumental ha sido diseñado por la DGIT, las Centrales de Trabajadores y el COHEP. La Ley no ha sido un paquete legislativo impuesto por las máximas autoridades, esta fue diseñada en forma participativa.

Aun hacen falta otros aspectos colaterales de la Ley, que deben ser implementados para una aplicación integral, entre ellos: la mejora salarial de las/os inspectores que, por años, han percibido salarios desiguales en comparación a la labor que realizan y a los riesgos que enfrentan al realizar sus labores diarias.



IV. METODOLOGÍA

La metodología de investigación se diseñó de forma clara, de manera que todo el personal involucrado pudiera participar activamente, con el conocimiento necesario y con especial énfasis en el personal encargado de recolectar la información, buscando que ésta fuese de calidad, en función del logro de los objetivos.

4.1 Universo y Muestra

4.1.1 Universo

Los expedientes a investigar se dividieron en dos apartados así: 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). 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).

4.1.2 Muestra

La muestra se tomó de las regionales de Tegucigalpa, San Pedro Sula La Ceiba y Choluteca como regiones de gestión, sin embargo, la recolección de datos incluyó las oficinas locales adscritas a cada regional, con excepción de Gracias a Dios e Islas de la Bahía. Para la Ley anterior se consideraron los casos

de las inspecciones de oficio y especiales llevadas a cabo durante 2016 y para la Ley Vigente se tomaron las inspecciones de asesoría técnica, las ordinarias y las extraordinarias llevadas a cabo entre noviembre del 2018 y enero del 2019. La muestra se seleccionó con base en los siguientes procedimientos:

Parámetro	Valor	Descripción
N	26,650	Población de Expedientes
Z	1,960	Nivel de confianza
P	50%	Proporción de Casos que la característica de estudio.
Q	50%	Proporción de Casos que no poseen la característica de estudio
e	3%	Error muestral

Es importante señalar, que para todos los efectos, el cálculo de la muestra se realizó con los métodos estadísticos estandarizados para investigación en poblaciones finitas. En el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N + Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 + (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

El tamaño de la muestra es la siguiente: N= 1,026.06 (para la nueva ley)

La muestra según tipo de inspección y levantamiento de datos conforme a la ley anterior y la Ley vigente. Para el Caso de la Ley anterior, como su propósito es ofrecer un parámetro de comparación para análisis, se decidió utilizar una proporción de n – 50% es decir la mitad del tamaño muestral resultante de la ley vigente. La muestra resultante es de 510 casos.

Ley Anterior

Tipo de inspección	Muestra	Porcentaje
Inspección Especial	258	51%
Inspección de Oficio	252	49%
Total	510	100%

Ley Vigente

Tipo de inspección	Muestra	Porcentaje	Levantadas	Porcentaje	Seleccionadas a Analizar	Porcentaje
Asesoría Técnica	50	5%	141	7%	141.0	12%
Inspección Ordinaria	868	85%	1,225	57%	286.0	24%
Inspección Extraordinaria	108	11%	783	36%	790.0	65%
Total	1,026	100%	2,149	100%	1217.0	100%

Consideraciones a juicio de expertos:

-Se levantó un aproximado de un 30% de casos adicionales para aplicar criterios de sustitución lo cual es un porcentaje alto en relación al estándar, pero se considera el ajuste de análisis que requiere la variabilidad de los casos.

En el caso de Tegucigalpa, al ser la región que concentra la fase final del proceso resolutivo, se decidió que la carga muestral sería mayor en dicha ciudad.



4.1.3 Area de Estudio

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

4.1.4 Tipo de Estudio

El estudio es de tipo descriptivo y correlacional. La investigación descriptiva es un método que intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra. Por su parte La investigación correlacional es un método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables, entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña. Para el presente estudio, la parte descriptiva es la que ofrece los datos relevantes del estado de aplicación de la ley y la parte correlacional es la que ofrece las comparaciones y análisis de las variables en ambas leyes, particularmente el tiempo.

4.2 Método de recolección de datos

Para la recolección de datos se diseñaron dos instrumentos: uno para ser aplicados 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; previo a la recolección de la información se validaron y ajustaron los instrumentos en la Regional de Tegucigalpa. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de dos encuestas estructuradas con referencia a los procedimientos emanados de la Ley anterior y otra encuesta que incluye los procedimientos de la Ley vigente.

4.2.1 Procedimiento para la recolección de datos

La información se recolectó mediante la aplicación de la encuesta a los casos (expedientes) que forman parte de la muestra seleccionada, posteriormente se procedió a revisar los expedientes y al llenado de las fichas con base a la Ley y el expediente correspondiente.

4.2.2 Capacitación de encuestadores

Los encuestadores se capacitaron en un taller en donde se brindó toda la información necesaria para llevar a cabo dicha actividad. Como parte del taller se llevaron a cabo ejercicios de práctica simulada, acompañada de supervisión por parte del equipo investigador, seguidas de discusiones técnicas para retroalimentar y reafirmar conceptos de modo que se aclararon todas las dudas.

4.2.3 Recolección de datos

Una vez capacitados los encuestadores y previo al trabajo de campo, se preparó todo el material necesario y se dieron orientaciones precisas. Los encuestadores se desplazaron por las 4 regiones seleccionadas, asimismo como a las oficinas locales incluidas en la muestra, para llevar a cabo el llenado de los instrumentos. Cada grupo de encuestadores se acompañó de un supervisor con el fin de que este asegure la calidad de los datos.

4.2.4 Control de Calidad

Al ser uno de los objetivos del estudio, proveer un análisis más allá del levantamiento estadístico, después del proceso de recolección, se hizo un proceso de revisión y depuración de los casos, aplicando el criterio de sustitución previamente definido, a fin de asegurar la representatividad en la muestra y la suficiente 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,

se consideró que el levantamiento era mejor realizarlo con encuestas basadas en papel y posteriormente proceder a cargar los resultados de cada encuesta en una herramienta especializada para tal fin. Con el propósito de reducir el error de digitación, este proceso se realiza por duplicado y luego a través de métodos especializados de depuración se revisaron los casos discordantes para subsanar errores e incluso, por la naturaleza de este estudio, hacer visitas para corroborar la fuente de la información que son los expedientes.

4.2.6 Análisis de Datos

Para este estudio en particular, el análisis de los datos fue una tarea retadora, ya que prácticamente se analizaron dos muestras de manera independiente y luego se establecieron las relaciones entre una y otra muestra.

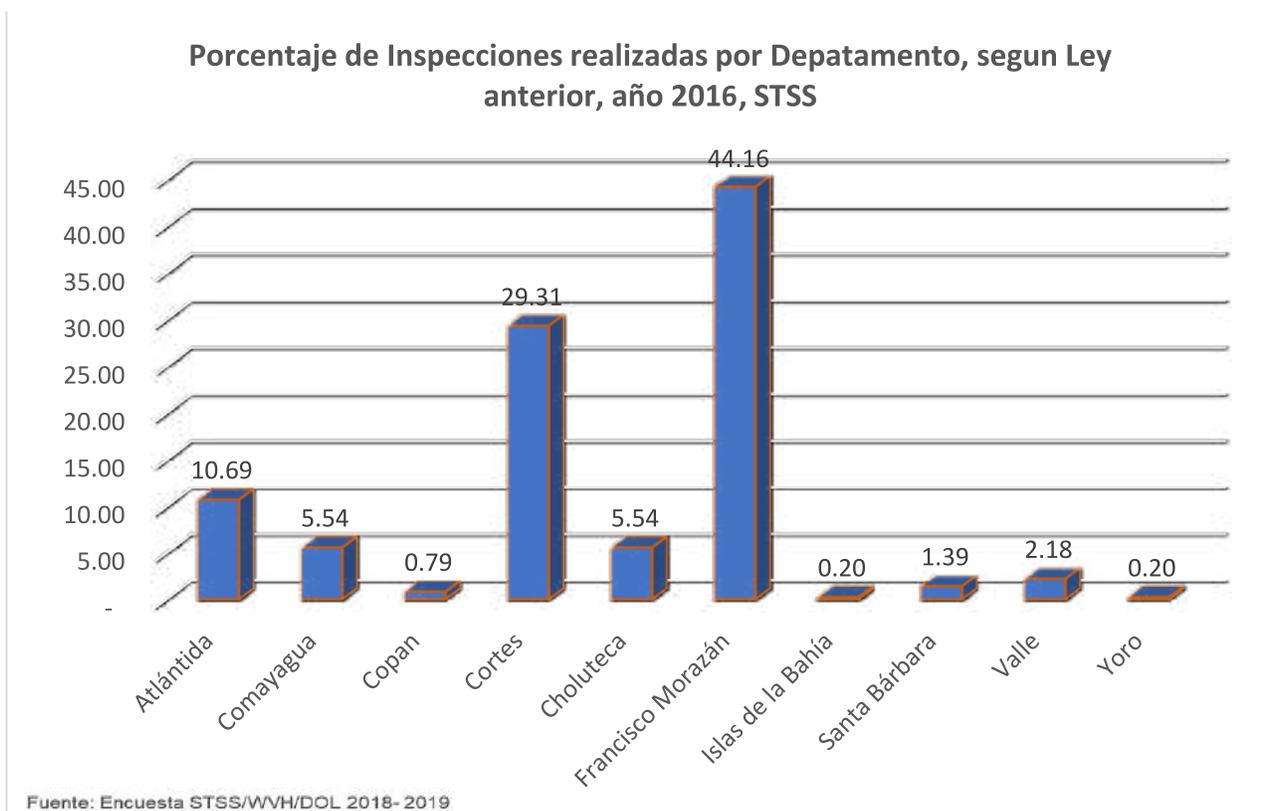


V. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se procesaron en dos apartados: un apartado para la Ley anterior y otro para la Ley vigente.

5.1 Resultados: Ley Anterior

El estudio sobre la aplicación de la Ley de Inspección del Trabajo (anterior), llevado a cabo en el año 2016, mediante la obtención de información constatada en los expedientes de las diferentes oficinas de la DGIT y con base en la muestra, se llevó a cabo mediante una revisión minuciosa de los expedientes seleccionados en la implementación de la Ley anterior. El análisis de los resultados, se realiza mediante la estructuración y sistematización de la información, representada, también a través de gráficos que permiten una mejor comprensión de los sucesos en la aplicación ley mencionada, cuyos resultados se presentan a continuación:



Los casos por departamento están relacionados con la información recolectada, de esta manera el dpto. de Francisco Morazán representa el mayor porcentaje de casos de inspección con 44.16%, seguido del dpto. de Cortés con 29.31%, Atlántida con un 10.69%, Comayagua y Choluteca con un 5.54%, los demás departamentos como Valle tienen un 2.18% y los más bajos son Yoro e Islas de la Bahía con 2.18% y 0.20% respectivamente, en el intermedio de estos últimos se ubicó el dpto. de Copan con 0.79%.

En la investigación se identificó la actividad económica a la que pertenece la empresa, 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.

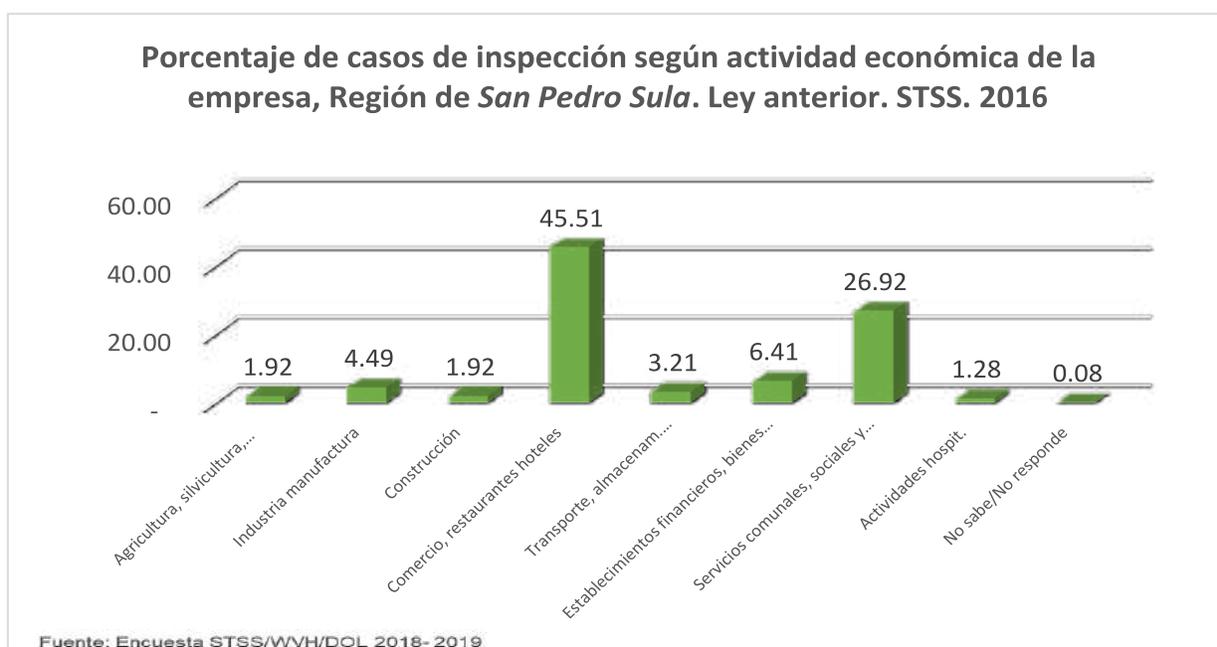


Entre los sectores más representados en el proceso de inspección ha sido el Comercio con un 44%, los servicios comunales con un 33.86%, los porcentajes relacionados con los demás sectores representados en el gráfico, oscilan entre el 1.19% del sector construcción y el 3.96% del sector Industria manufacturera; en el intermedio se encontró el sector agricultura y las actividades hospitalarias respectivamente con un 1.58% y 1.39%. Cabe destacar que los sectores con menor porcentaje de casos observaron frecuencias menores al 4% mismos que se refieren a establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios de préstamos a las empresas.

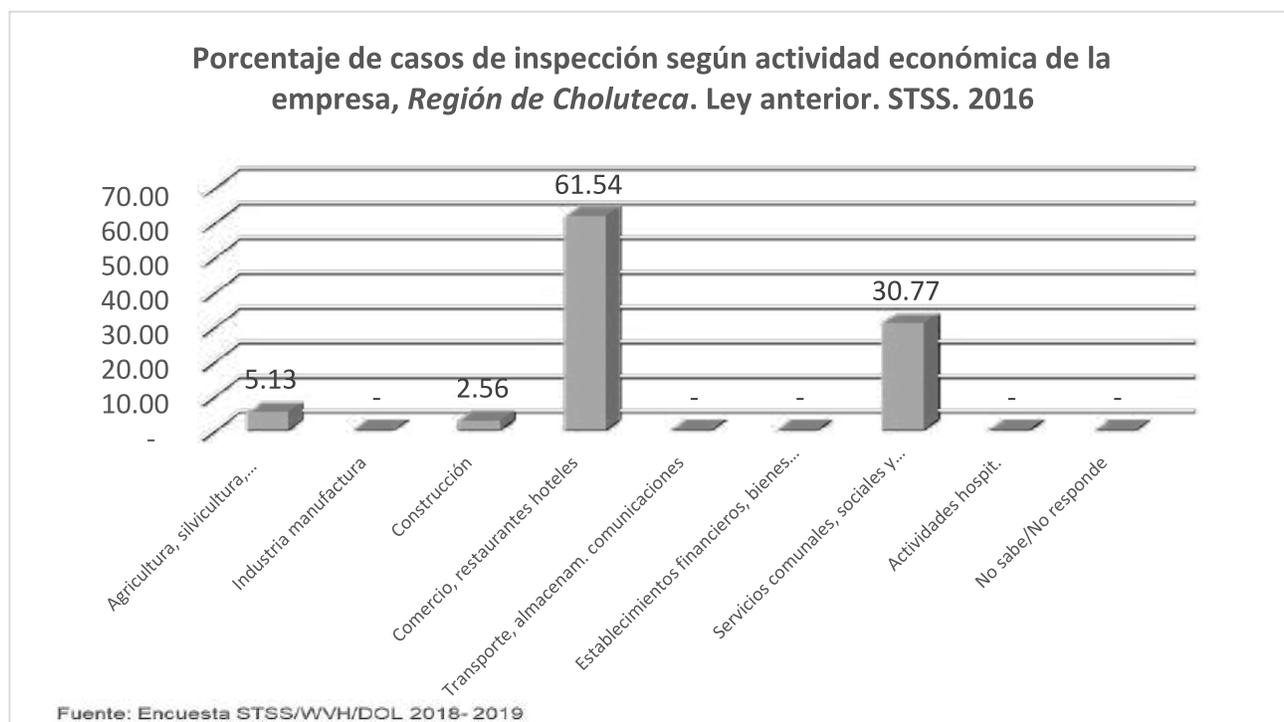




La Dirección General de Inspección en el Trabajo específicamente en la Oficina Regional de Tegucigalpa, se enfocó en los procesos de inspección en la actividad económica de Servicios Comunales y sociales con un 45.85%, seguido de la actividad económica de Comercio, restaurantes y hoteles con un 32.75%, otros sectores alcanzaron porcentajes entre el 0.87 y el 3.06% representando el porcentaje mínimo las actividades económicas son la agricultura, silvicultura y construcción y siendo el porcentaje más alto de este rango la actividad económica de transporte y almacenamiento.

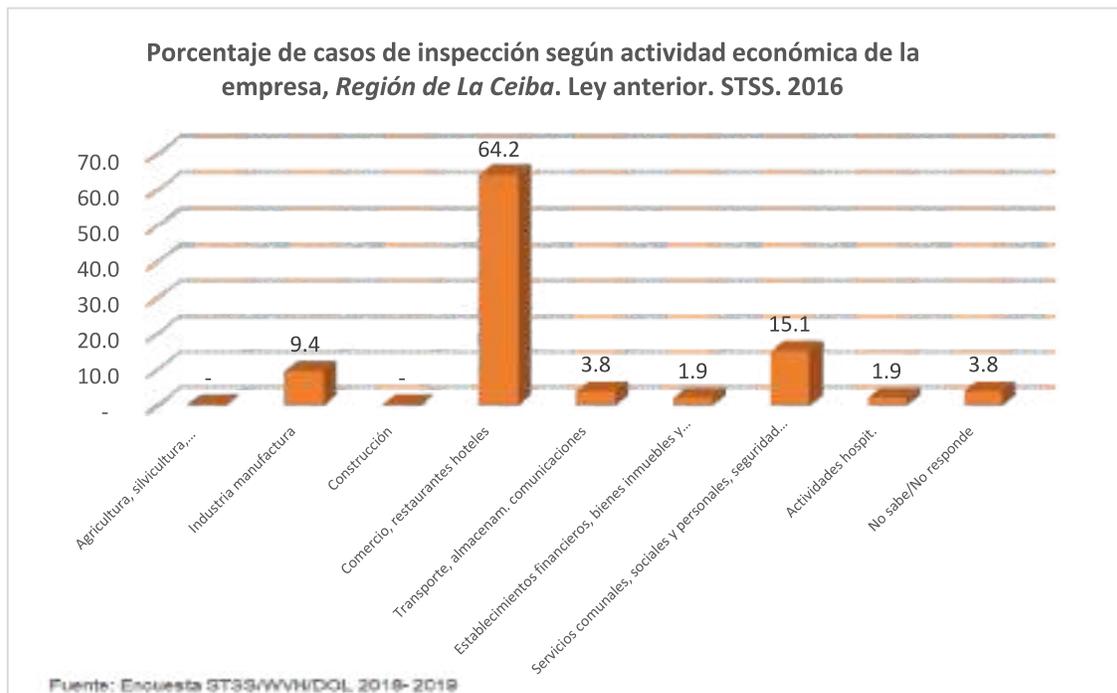


En la oficina de la Dirección General de la Inspección de San Pedro Sula la actividad económica de mayor preponderancia es comercio, restaurante y hoteles con un 45.51%, seguido de los servicios comunales con un 26.92%, la actividad económica de establecimientos financieros representó un 6.41%, la industria manufacturera registró un 4.49%, el sector transporte con 3.21%, los demás porcentajes están por debajo de los porcentajes anteriormente señalados.



La Oficina de la Dirección General de Inspección en Choluteca gestionó el mayor número de inspecciones en la actividad económica de comercio, restaurantes y hoteles con un 61.54%, considerando que en la zona el comercio es uno de los motores de desarrollo, mientras que la actividad económica de servicios comunales representó un 30.77%, la agricultura alcanzó un 5.13% y en la actividad económica de la construcción un 2.56%

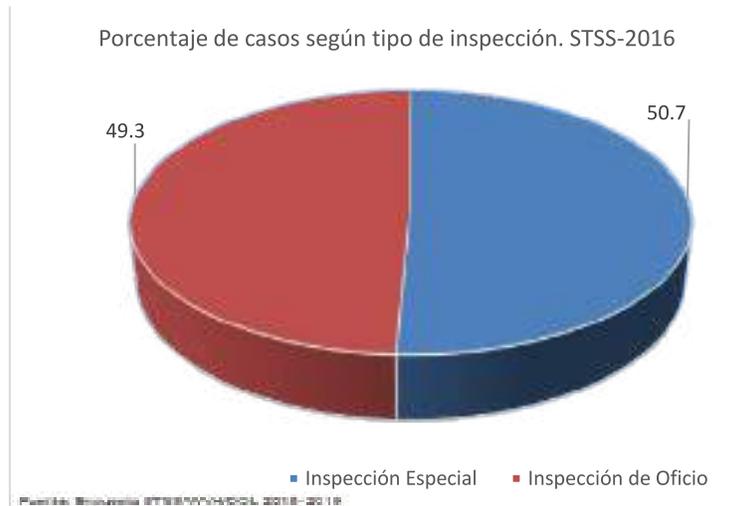




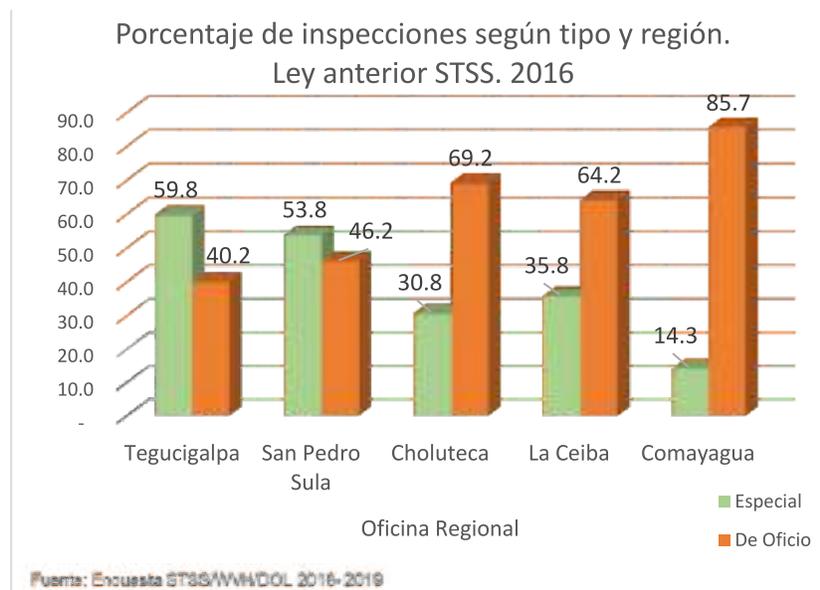
La Dirección de la Inspección de la regional de La Ceiba abordó en mayor porcentaje la actividad económica de comercio representado con un 64.2%, la actividad económica de sector de servicios comunales, sociales con una valor de 15.1%, la industria manufacturera en un 9.4%, la actividad económica de transporte registró un 3,8% y de igual manera las inspecciones que no indican la actividad económica o que desconocen la misma, en el caso de la actividad económica de los servicios financieros y la actividad hospitalaria alcanzaron un 1.9% respectivamente.



La Dirección de Inspección de la región de Comayagua alcanzo el mayor porcentaje en las inspecciones de la actividad económica de comercio, restaurantes y hoteles con un 67.9%, los servicios comunales sociales con un 14.3%, las inspecciones en la actividad de la agricultura en un 3.6% y la industria manufacturera con 1.4%

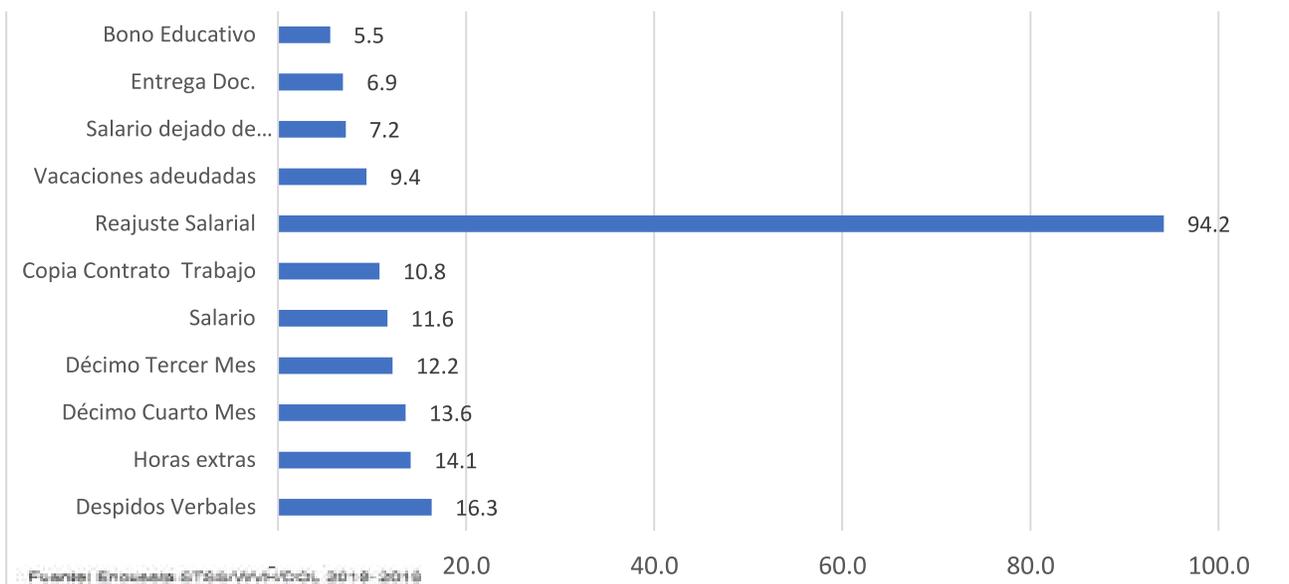


El gráfico muestra que prevalecen las inspecciones especiales con un 50.7, estas inspecciones obedecen a la problemática que ocurre en las empresas y se realizan a solicitud de la parte interesada; el 49% de las inspecciones son de oficio, forman parte las actividades programadas por la DGIT, la diferencia en porcentaje entre ambos tipos de inspección es de 0.3%



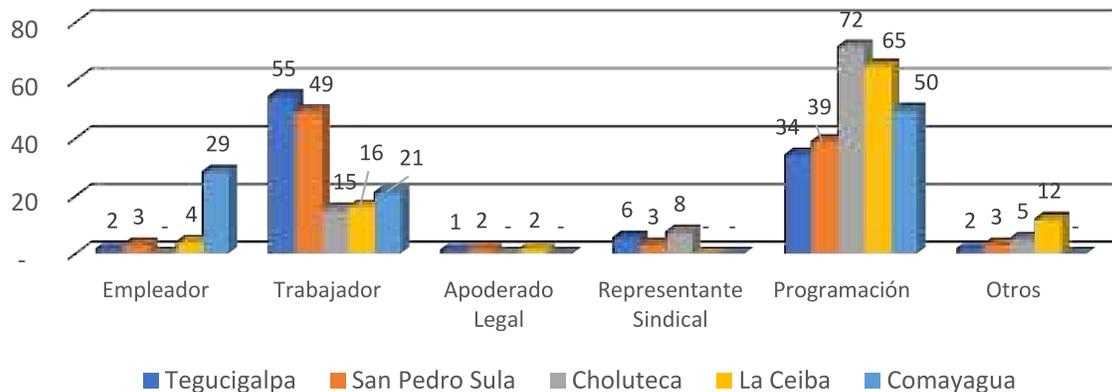
Las oficinas de Tegucigalpa y San Pedro sula tiene el mayor porcentaje de inspecciones Especiales con 58.8% y 53.8% respectivamente; asimismo tienen 40.2% Y 46.2% de inspecciones de oficio. La región de Comayagua tiene el mayor porcentaje de inspecciones de oficio con un 85.7%, seguida de Choluteca con 69.2% y de La Ceiba con 64.2%; las tres regiones antes mencionadas cuentan con los más altos porcentaje de inspecciones de oficio; en cuanto a las inspecciones especiales La Ceiba tiene 35.8%, Choluteca 30.8% y Comayagua 14.3% Se observan dos tendencias: las regiones más grandes Tegucigalpa y San Pedro Sula realizan en mayor porcentaje las inspecciones especiales y tres regiones realizan con mayor énfasis las inspecciones de oficio

Las regionales que abordaron de alguna manera todas las actividades económicas fueron las oficinas de San Pedro sula y Tegucigalpa, seguido de La Ceiba.



El principal reclamo de los demandantes es el reajuste salarial con un 94.2% de los casos, seguido de los despidos verbales con 16.3%, con relación al reclamo de horas extra representó un 14.1%, mientras que el reclamo por décimo cuarto y el décimo tercer mes fue de 13.6% y 12.2% respectivamente, el reclamo de salario fue de 11.6%, por falta de la copia de contrato fue de 10.8%, el reclamo de vacaciones de represento el 9.4%, en referencia al salario dejado de percibir fue representado por el 7.2%, los reclamos de la entrega de documentos y la falta de entrega de bono educativo presento un 6.9% y un 5.5% respectivamente.

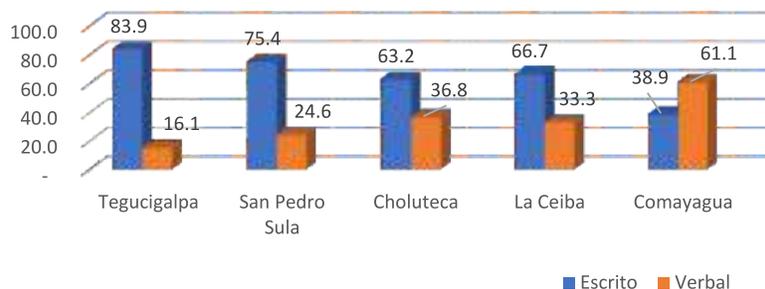
Porcentaje segun la condición del compareciente o solicitante. Ley anterior. STSS-2016



Fuente: Encuesta STSS/AN/IDOL 2016-2019

La clasificación de la condición del compareciente, la categoría de personal que presentó mayores porcentajes fue la de Programación, en la oficina regional de Choluteca con un 72%, asimismo La Ceiba ocupó el segundo lugar con un 65%, Comayagua con un 50%, San Pedro Sula con un 39% y Tegucigalpa con un 34%. El segundo lugar según porcentaje fue la categoría de personal denominada Trabajador, Siendo Tegucigalpa la que alcanzó el más alto porcentaje con un 55% y San Pedro Sula con un 49%, seguido de Comayagua con 21%, La Ceiba observó un 16% y Choluteca un 15%. La categoría empleadora alcanzó un 29% en Comayagua, un 4% en La Ceiba; un 3% en San Pedro Sula y un 2% en Tegucigalpa. La categoría representante observó un 8% para Choluteca, Tegucigalpa alcanzó un 6% y San Pedro Sula con un 3%. La categoría más baja fue la de representante Legal con 2% en San Pedro Sula y La Ceiba y un 1% en Tegucigalpa. En la agrupación de otros La Ceiba muestra un 12%, Choluteca 5%; San Pedro Sula 3% y Tegucigalpa 2%. En el momento procesal en el que los expedientes llegan al acta de constatación, los resultados más relevantes son:

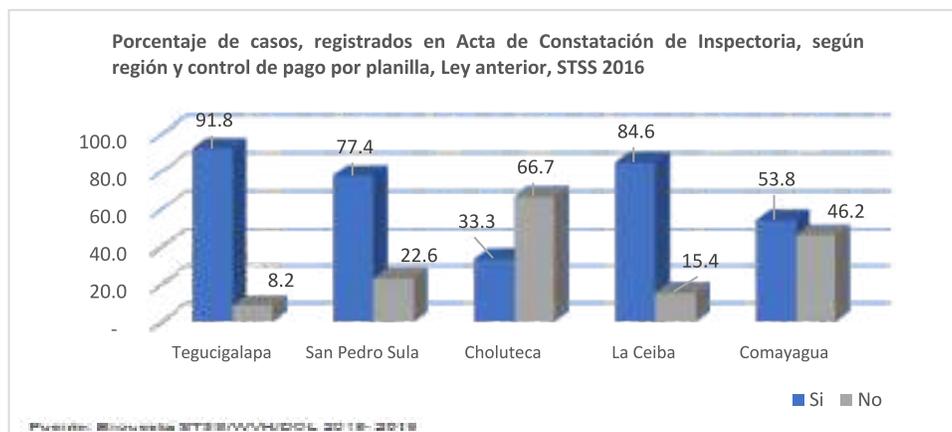
Porcentaje de casos registrados en Acta de Constatación de Inspectoria, segun Regional y tipo de contrato. Ley anterior. STSS 2016



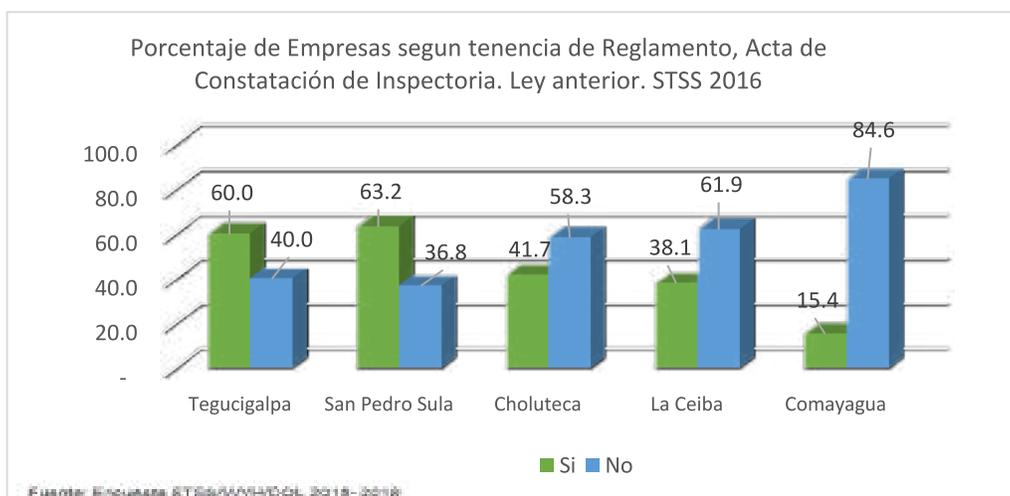
Fuente: Encuesta STSS/AN/IDOL 2016-2019



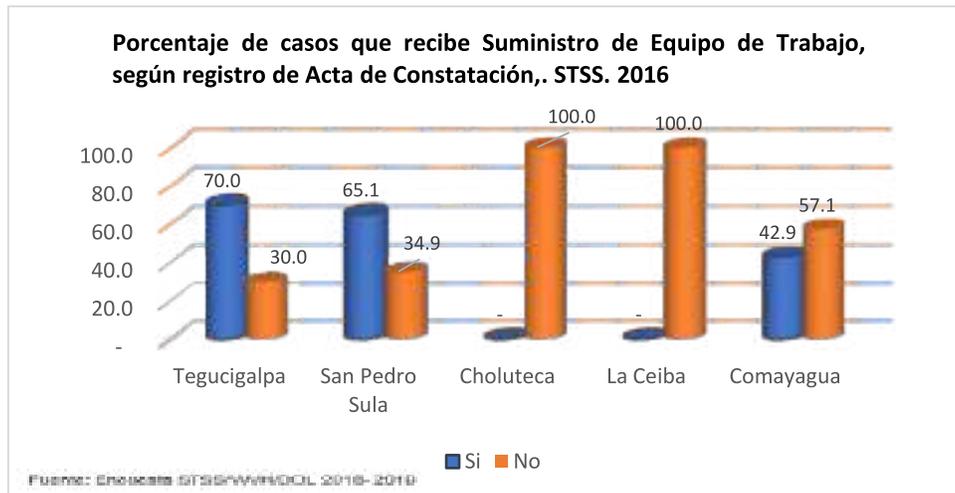
En el gráfico se observa una tendencia a los contratos escritos, quizá, en virtud de la oferta de empleo en grandes empresas agro-pecuarias, agro-industriales, centros comerciales entre otros. Los porcentajes de mayor a menor presentan un 83.9% en Tegucigalpa, San Pedro Sula con un 75.4%, La Ceiba con un 66.7%, Choluteca con 63.2%. Además, se observa que la región de Comayagua tiene un mayor porcentaje en contratos verbales con un 61% y escrito con 38.9% esto debido a que en esta zona hay mayor presencia de sector agrícola donde según esta normativa es permitido el contrato verbal; es por ello que puede enunciarse que es necesario contar con instrumentos escritos que le otorguen mayor seguridad a la población trabajadora.



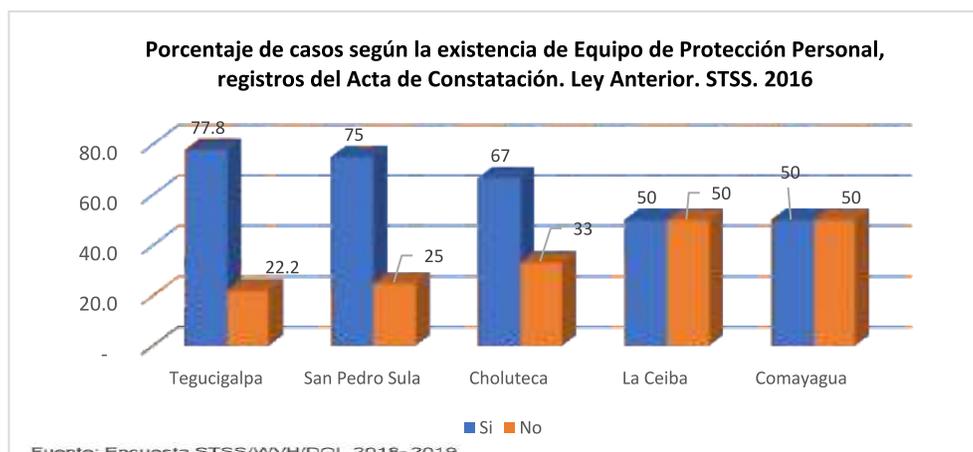
La mayoría de las entidades laborales pagan a su población trabajadora por planilla, siendo la región de Tegucigalpa la que presenta un mayor arraigo con un 91.8%, seguida de La Ceiba con un 84.6%, luego de San Pedro Sula con 77.4% y Comayagua con un 53.8%. En el caso de Choluteca muestra una situación inversa donde la mayoría de casos no tiene el control de pago mediante planilla en un 66.7%, aspecto como este debe fortalecerse en lo sucesivo.



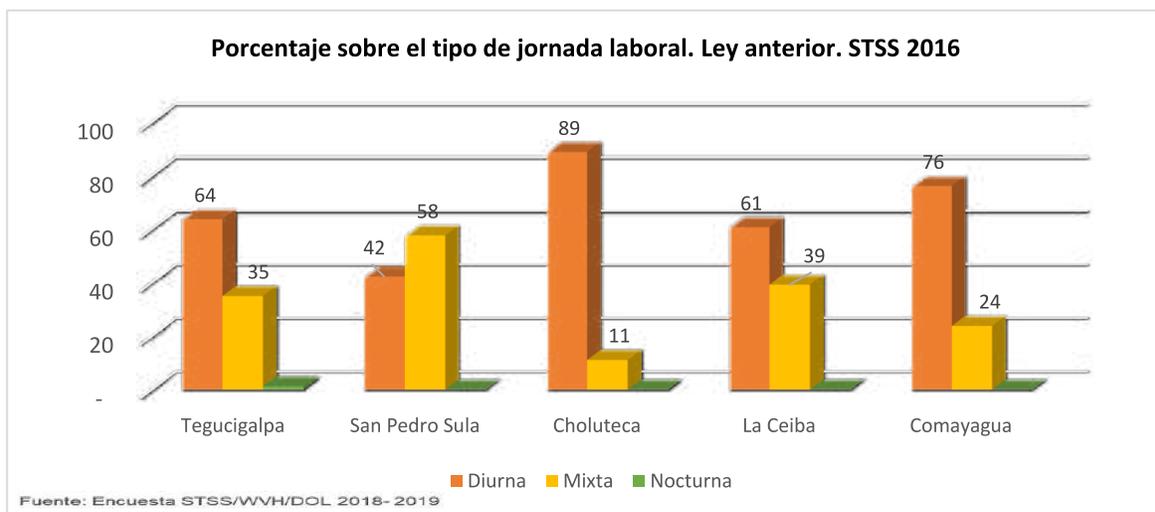
La tenencia del Reglamento es más frecuente en dos regiones, siendo estas: Tegucigalpa y San Pedro Sula entre el 60 y el 63% respectivamente; mientras que en Choluteca presenta un 41.7% en este aspecto cuentan con reglamento, en La Ceiba el 38.1% y en Comayagua solamente el 15.4% tienen el mencionado reglamento y lo presenta al momento de las inspecciones.



Sobre la recepción de equipo para el desempeño de las labores, son Tegucigalpa y San Pedro Sula las que con mayor frecuencia reciben dichos recursos en un 70% y 65.1% respectivamente; en Comayagua el 42.9% recibe equipo de trabajo y el 57.1% no recibe; asimismo en el caso de San Pedro Sula el 34.9% y en Tegucigalpa 30% no recibe el suministro de equipo de trabajo siendo estos valores sumamente relevantes considerando la cantidad de población que se atiende en estas oficinas y la cobertura que debe brindar. Es importante anotar que hay dos regiones La Ceiba y Choluteca donde el 100% no recibe equipo de trabajo, aspecto que necesita de una investigación específica para identificar por qué no se facilita el equipo de trabajo o si está facilitando equipo inadecuado.



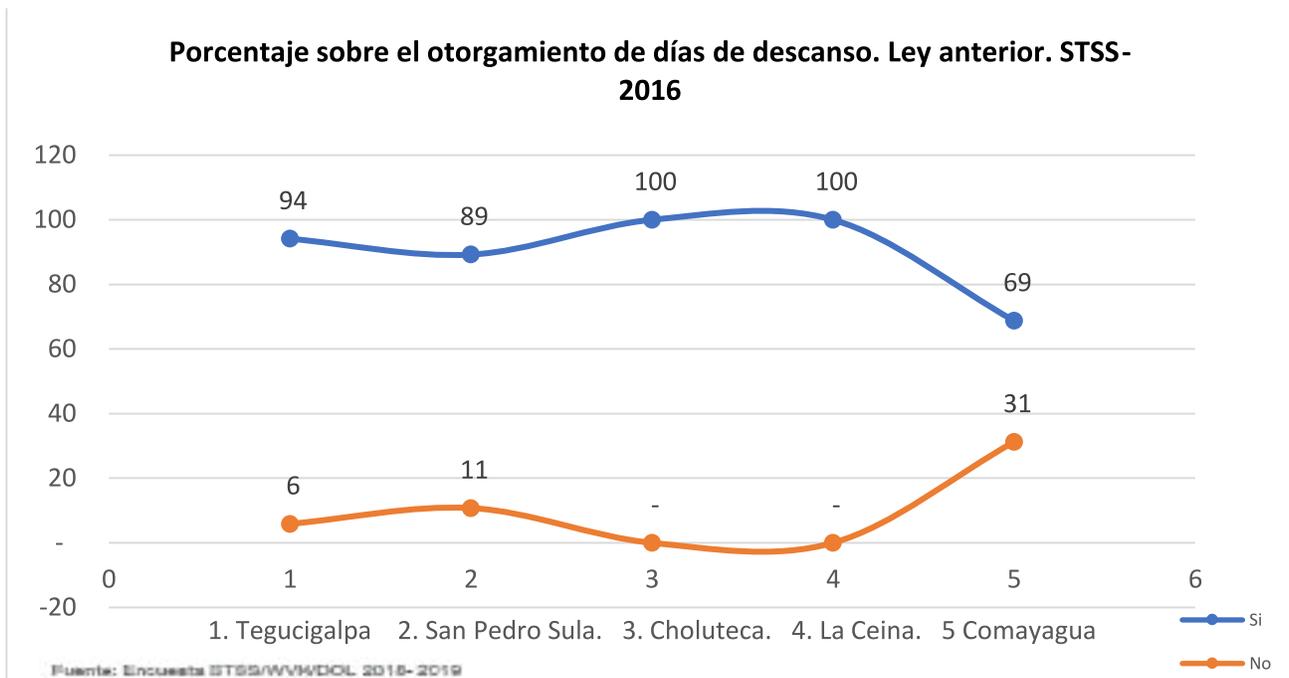
Con relación a la proporción del Equipo de Protección Personal (EPP) son las regionales de Tegucigalpa y San Pedro Sula son las que cuentan con los más altos porcentajes de dotación de equipo de protección personal con un 77.8% y 75% respectivamente, seguido de las oficinas de Inspección de Choluteca con un 67%, así como las oficinas regionales de La Ceiba y Comayagua tienen un 50% de equipos de protección cada una, el resto del 50% no lo tienen o no lo necesitan el Equipo de Protección Personal, estas estadísticas ameritan profundizar si los trabajadores que no cuentan con equipo de protección personal, no lo necesitan o no disponen de él.



Basados en la normativa laboral y teniendo presente que los tipos de jornadas laborales diurnas, mixtas y nocturnas, se puede decir que en la región de Choluteca predomina la jornada diurna de trabajo con un 89% y solo un 11% de casos tienen jornada mixta. La región de Comayagua tiene un 76% de jornada diurna y un 24 % de jornada mixta. La regional de Tegucigalpa cuenta con un 64% de jornada diurna y un 35% de jornada mixta y un 1% de jornada mixta. La Ceiba tiene un 61% de jornada diurna y un 39% de jornada mixta. San Pedro Sula presenta un panorama diferente, el más alto porcentaje es de jornada mixta con 58% y la jornada diurna tiene un 42%



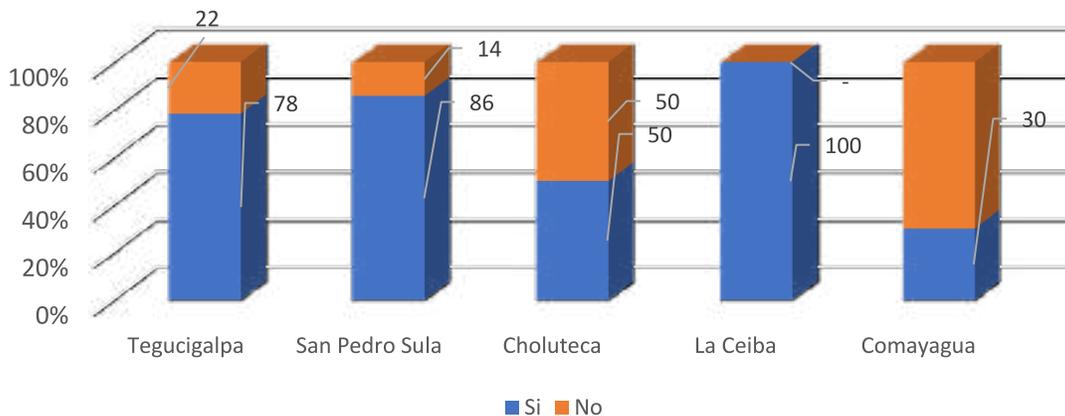
En todos los casos analizados la población trabajadora recibe horas extra, donde se ve con claridad la variación entre una región y otra, es por ello que en el caso de San Pedro Sula se registra como el más alto el cual equivale a 72.3%; mientras que el valor más bajo en reconocimiento de las horas extras es Choluteca con un valor de 23.1%, los datos intermedios de mayor a menor son de 67.3% en Tegucigalpa, de 64.3% en Comayagua, de 61.9% en la región de La Ceiba y solamente de 32.1% en el caso de Choluteca. En la región donde reciben menor porcentaje de horas extra es en Choluteca con un 76.9%; donde se desconoce si es que no hacen horas extra o que no se les paga efectivamente. Lo anterior necesita de llevar a cabo un nuevo estudio que explique las razones de no recibir horas extra.



Referente a los derechos de goce de los días de descanso, en el caso de la región de Choluteca y La Ceiba en el 100% de casos estudiados tiene días de descanso, en el caso de Tegucigalpa el 94% tienen días de descanso y San Pedro Sula tiene un 89%, mientras que Comayagua cuenta únicamente con un 69% de población que percibe el derecho de goce de días de descanso, es por ello que es preciso profundizar mediante otra investigación el tema de días de descanso.



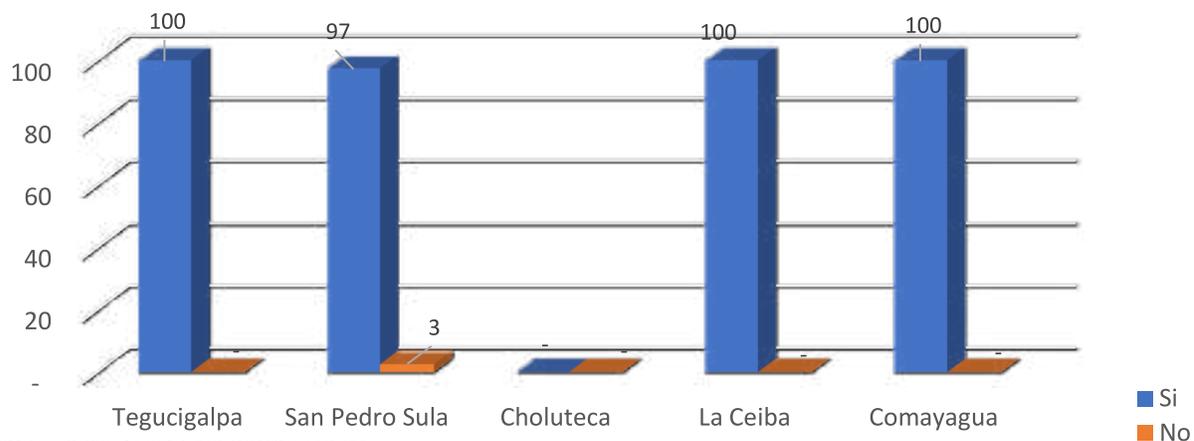
Porcentaje de casos según pago del decimo tercero y decimo cuarto mes de salario. Acta de constatación. Ley anterior STSS 2016



Fuente: Encuesta STSS/WVH/DGIL 2016-2018

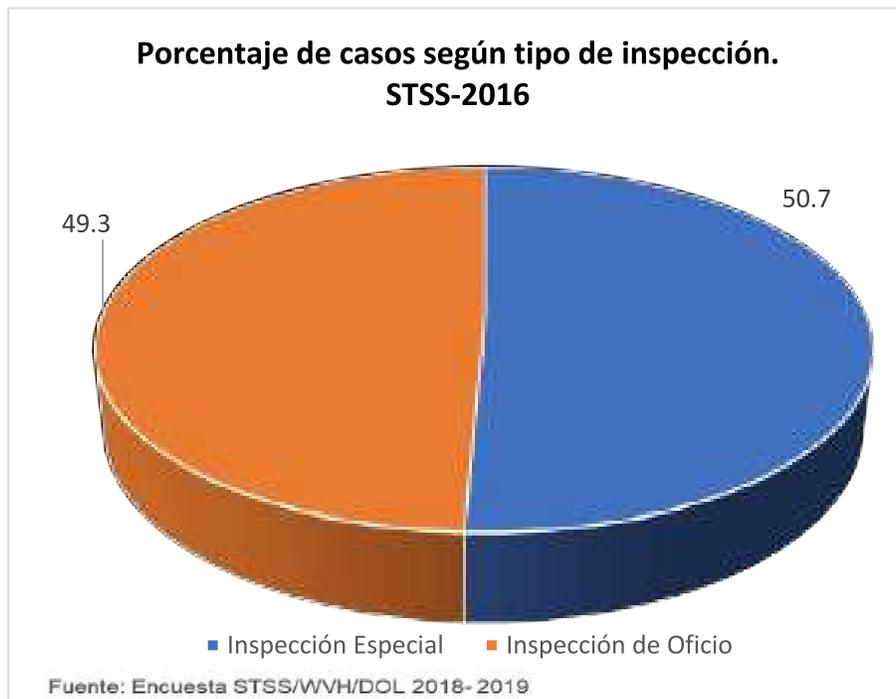
En la oficina de la Dirección General de Inspección de La Ceiba todos los casos analizados recibieron los beneficios de decimo tercero y decimo cuarto mes de salario; en el caso de San Pedro Sula y Tegucigalpa los valores correspondientes a este derecho son de un 86 y 78% respectivamente, en Choluteca es de 50% de reconocimiento de derechos en estos casos, mientras que en Comayagua solo el 30% de los trabajadores recibieron este beneficio.

Población trabajadora que recibe horas de descanso durante la jornada laboral. Acta de constatación. Ley anterior. STSS-2016



Fuente: Encuesta STSS/WVH/DGIL 2016-2018

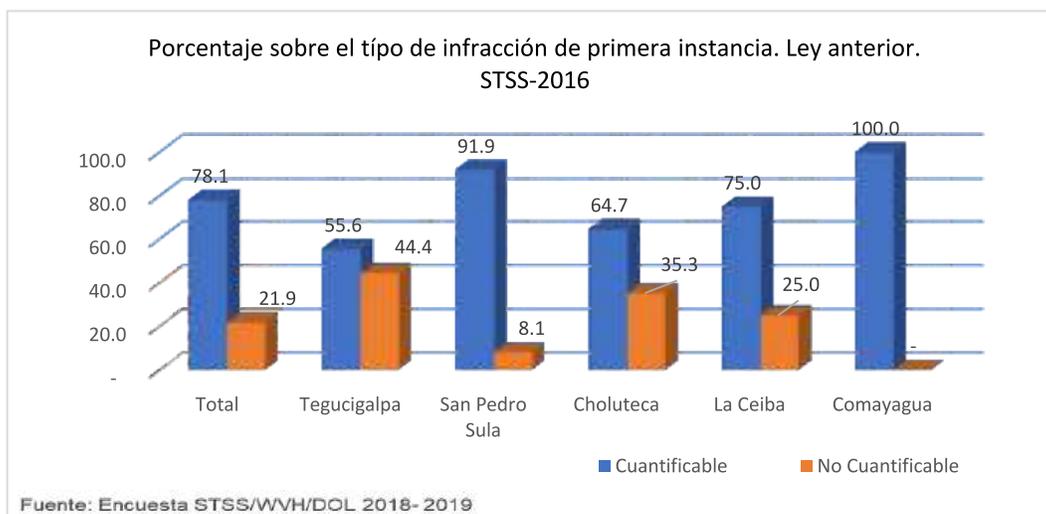
Referente a las horas de descanso que deben gozar las y los trabajadores durante la jornada laboral a pesar de ser un derecho no en todas las zonas del país son reconocidas, como es el caso de la región de San Pedro Sula tiene un 3% de casos que no recibieron dicho beneficio y en el caso de Choluteca no se contó con la información o la evidencia correspondiente, mientras que en las zonas de Tegucigalpa, La Ceiba y Comayagua la población trabajadora entrevistada en su totalidad si goza de este beneficio.



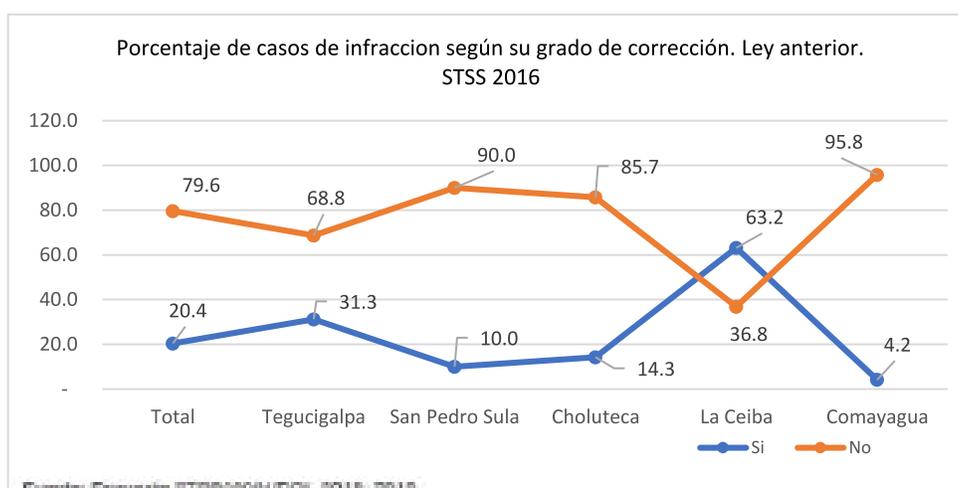
Tomando en consideración de los dos tipos de inspecciones existentes, a continuación, en el gráfico se muestra que los porcentajes de las mismas tienen una diferencia de 1.4% entre la inspección de especial (levemente mas alto) y la inspección de ofició (levemente mas baja). Teniendo presente que la inspección de oficio es aquella que se realiza por la necesidad del trabajador que lo solicita a la inspección del trabajo o de la empresa, mientras que la inspección especial es planificada y programada por la Dirección General de la Inspección del Trabajo (STSS).



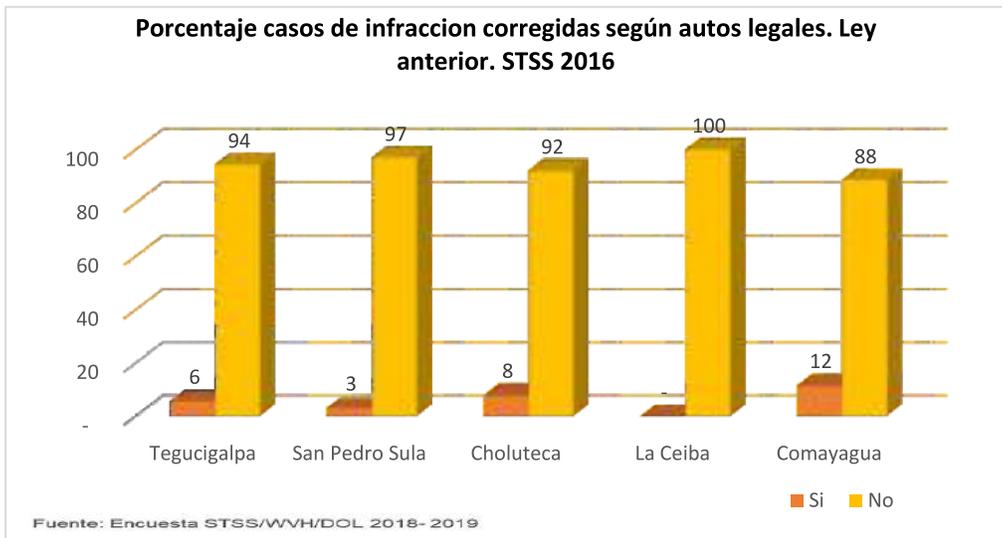
El número de inspecciones según tipo también varía entre las diferentes oficinas de la Dirección General de Inspección, es por ello que se enuncia que la caracterización de los tipos de inspección es diferenciada, para el caso los porcentajes más altos según el número de inspecciones de Oficio se encuentra en primer lugar la oficina de Comayagua con 85.7%, seguido por la oficina de Choluteca con 69.2% y luego en la Ceiba con 64.2%; mientras que en Tegucigalpa prevalece la inspección especial con 59.8%, al igual que en San Pedro Sula con 53.8% y en Choluteca con un 30.8% en el marco de inspecciones especiales.



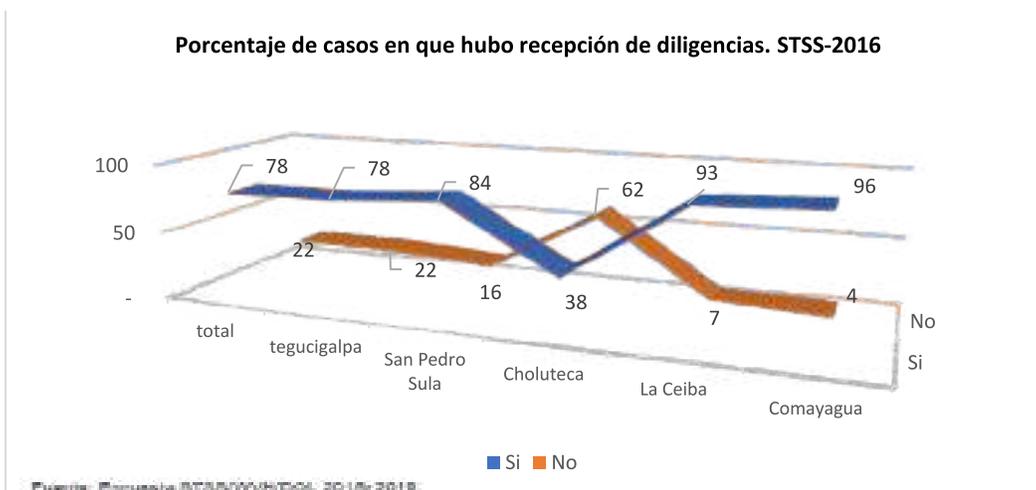
Según el procedimiento de la Ley anterior la mayoría de las inspecciones son cuantificables en un 78.1% del total, de igual manera todas las oficinas regionales, presentan un patrón similar, algunas regiones como Comayagua, todas las infracciones de las inspecciones fueron cuantificables, en el caso de San Pedro sula solo un 8.1% fueron no cuantificables, seguidas La Ceiba con un 25%, Choluteca con un 35.3% y Tegucigalpa con un 44.4% de inspecciones no cuantificables, situaciones que no deberían suceder, por lo que es necesario implementar mecanismos efectivos de revisión y control.



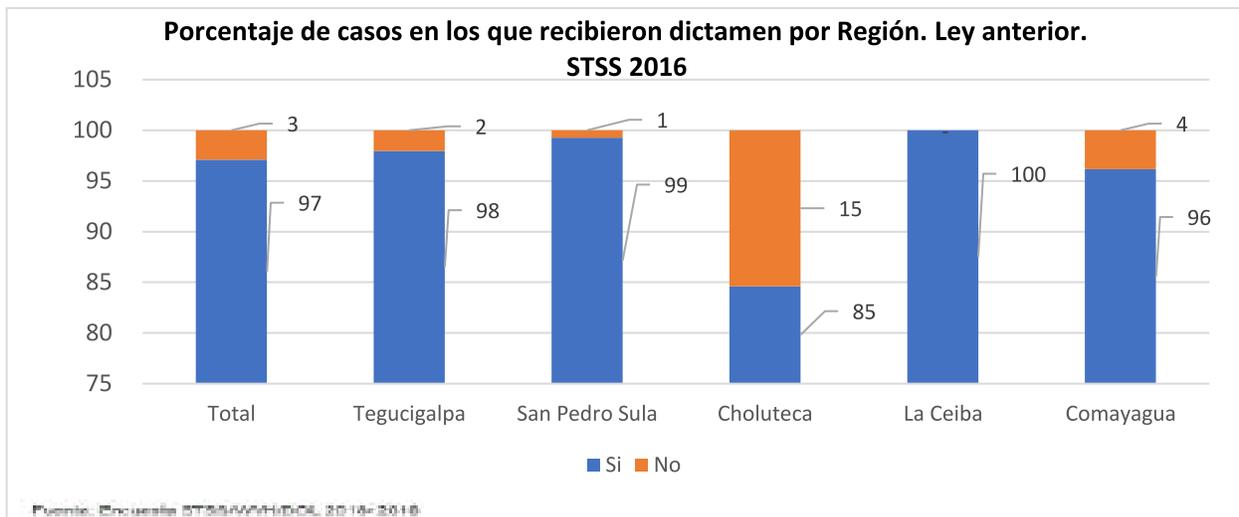
Tomando en consideración el procedimiento anterior, desde el análisis del total de inspecciones en cada oficina regional la mayoría de éstas no fueron corregidas en un 79.6% en total, la oficina regional donde hubo mayor porcentaje de corrección fue en La Ceiba con un 63.2%, seguida de Tegucigalpa con un 31.3% de infracciones corregidas, San Pedro Sula con un 10%; Choluteca con un 14.3% y Comayagua con un 4.2% únicamente de infracciones corregidas.



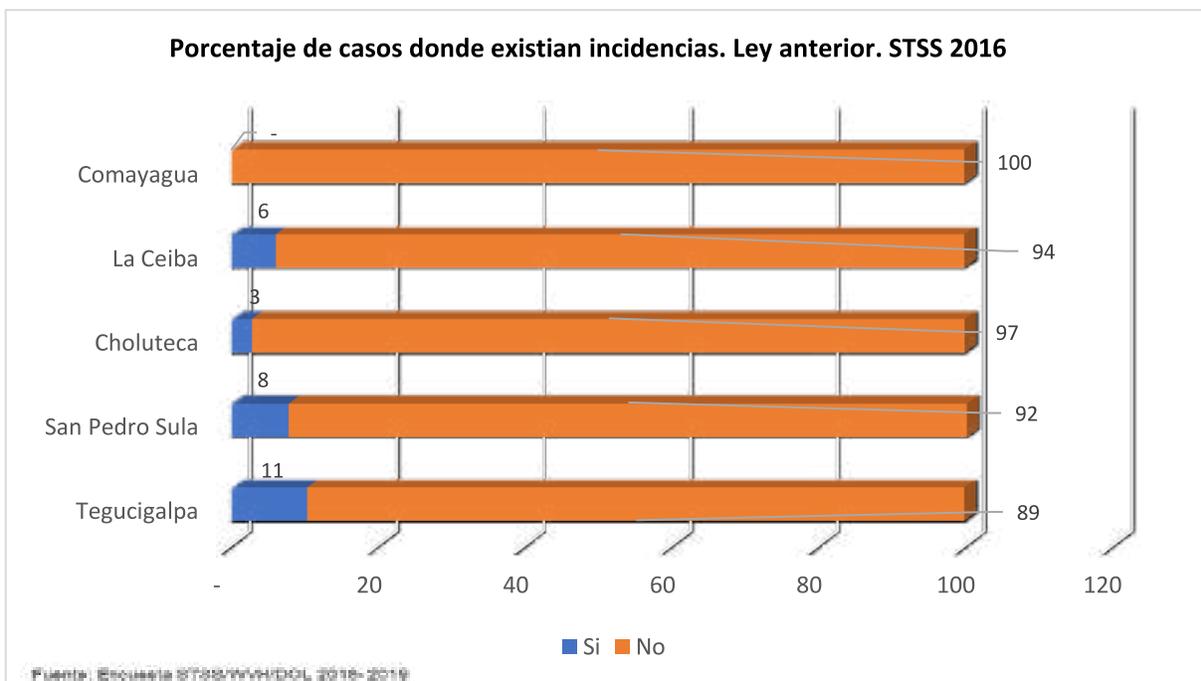
Mediante la aplicación de la Ley anterior, el análisis del procedimiento en cada oficina regional muestra que un rango superior al 12% y un rango inferior del 3% para las regionales de Comayagua y La Ceiba respectivamente, se resolvieron mediante autos legales; así: En el intermedio se ubican las regionales de Choluteca con un 8%, enseguida se encuentra Tegucigalpa con un 6% y San Pedro Sula con el dato más bajo relativo a un 3% de casos que se resolvieron mediante autos legales, porcentajes que son muy bajos por lo que puede enunciarse que la Ley anterior permitía la resolución mediante autos legales pero la resolución era muy baja.



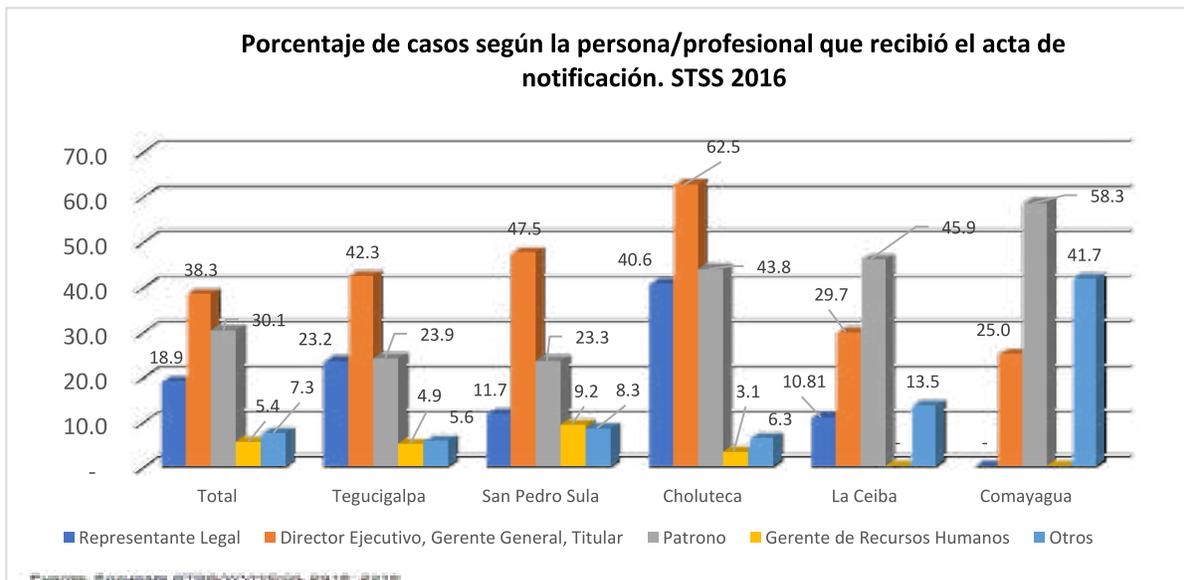
Las diligencias legales se constituyeron en instrumentos esenciales en el proceso de inspección en las diferentes regiones a excepción de Choluteca donde hubo menor porcentaje de diligencias. El porcentaje de diligencias más altas ocurrieron en Comayagua con un 96% y La Ceiba con 93%, seguido de Choluteca con 84% y Choluteca con 38% es la oficina regional con menos diligencias legales.



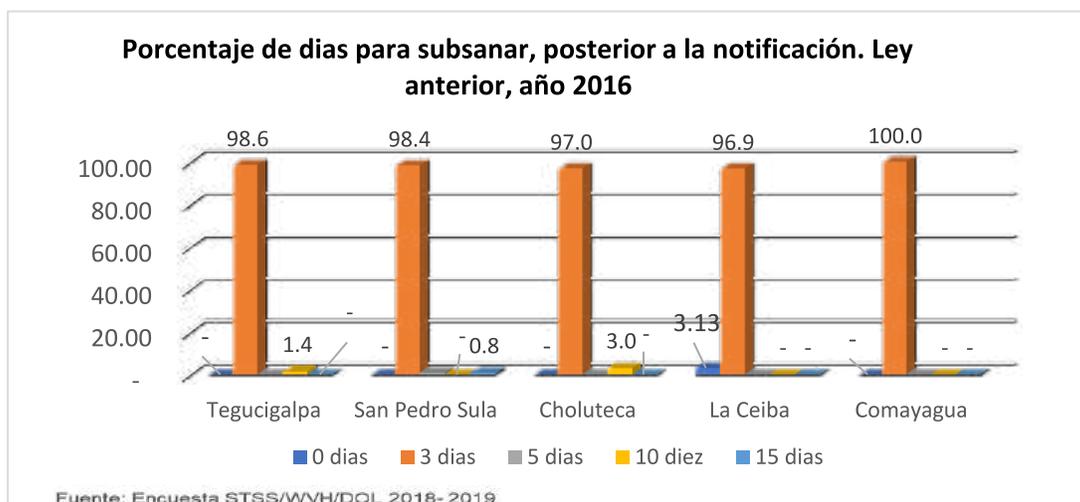
A pesar de que el procedimiento permite la extensión de dictámenes, no todas las oficinas regionales extienden los mismos, en total el 97% de los casos remitieron dictámenes, donde la mayor parte de dictámenes ocurrieron en La Ceiba con un 100%, en segundo lugar, está San Pedro Sula con un 99%, seguido de Tegucigalpa con un 98%, Comayagua con un 96% y Choluteca con un 85%.



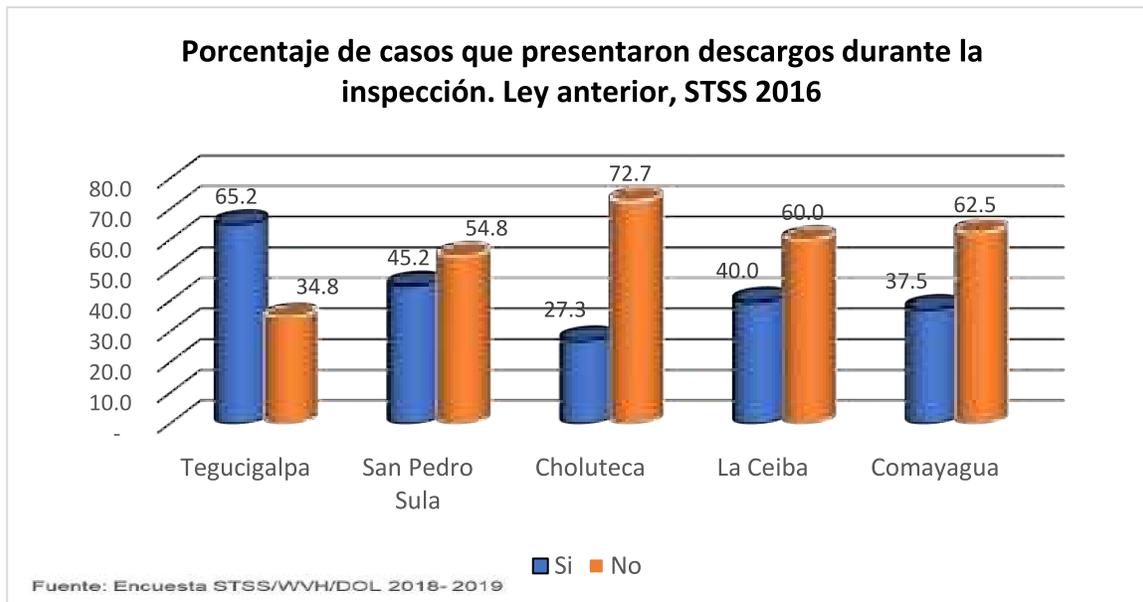
Las incidencias también pueden ser registradas según el procedimiento establecido en la Ley que se presentaron en Tegucigalpa ocurrieron un 11%, San Pedro Sula con un 8%, La Ceiba con un 6% Y Choluteca con un 3%, en el caso de Comayagua no hubo incidencia alguna.



Para que un caso siga el procedimiento establecido, se encuentran definidas figuras que pueden recibir las mismas, es por ello que se han identificado en cada oficina regional quien recibe las notificaciones, en el caso de la oficina de Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choluteca quien decepciona el acta es el Director ejecutivo, Gerente General o Titular; asimismo en estas oficinas regionales ocupa el segundo lugar en recepción de notificación el patrono, en tercer lugar el Gerente de RRHH y luego el Representante Legal; se destaca que en el caso de la Oficina de Inspección de Choluteca, La Ceiba y Comayagua el acta de notificación la recibe el patrono en primer lugar, seguido del Director ejecutivo y en tercer lugar en Choluteca la recibe el Representante Legal; en La ceiba y Comayagua ocupa el tercer lugar la categoría de otros.

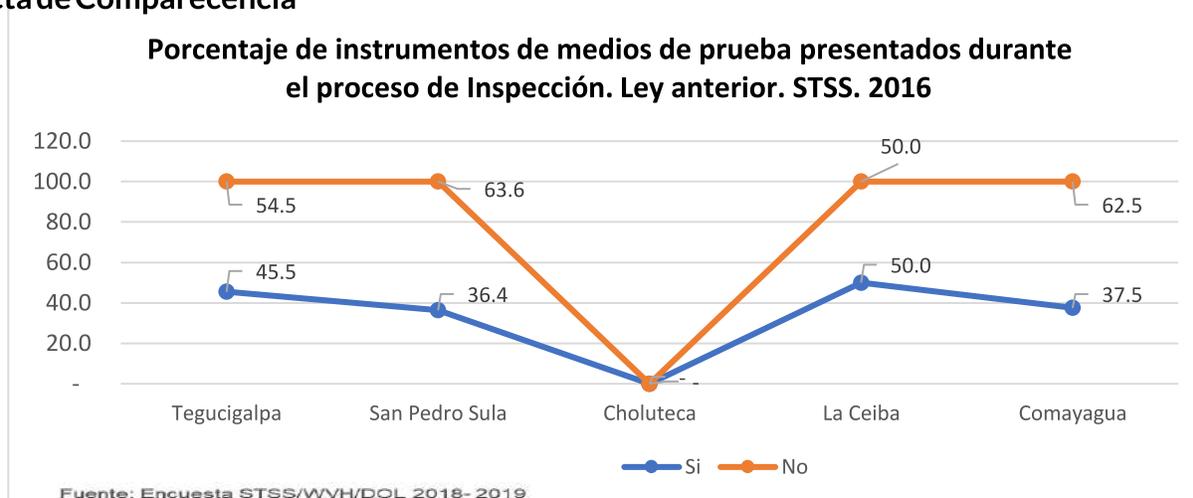


El definir los tiempos de subsanación de infracciones son espacios importantes que permiten a los patronos realizar las correcciones pertinentes, en la mayoría de las regiones tardan 3 días en subsanar la infracción entre un 97% y 100% y solo un 3% de los casos tardan 10 días en realizar acciones de subsanación, se observan tiempos prolongados en la región de Choluteca y 0.8% en la región de San Pedro Sula.

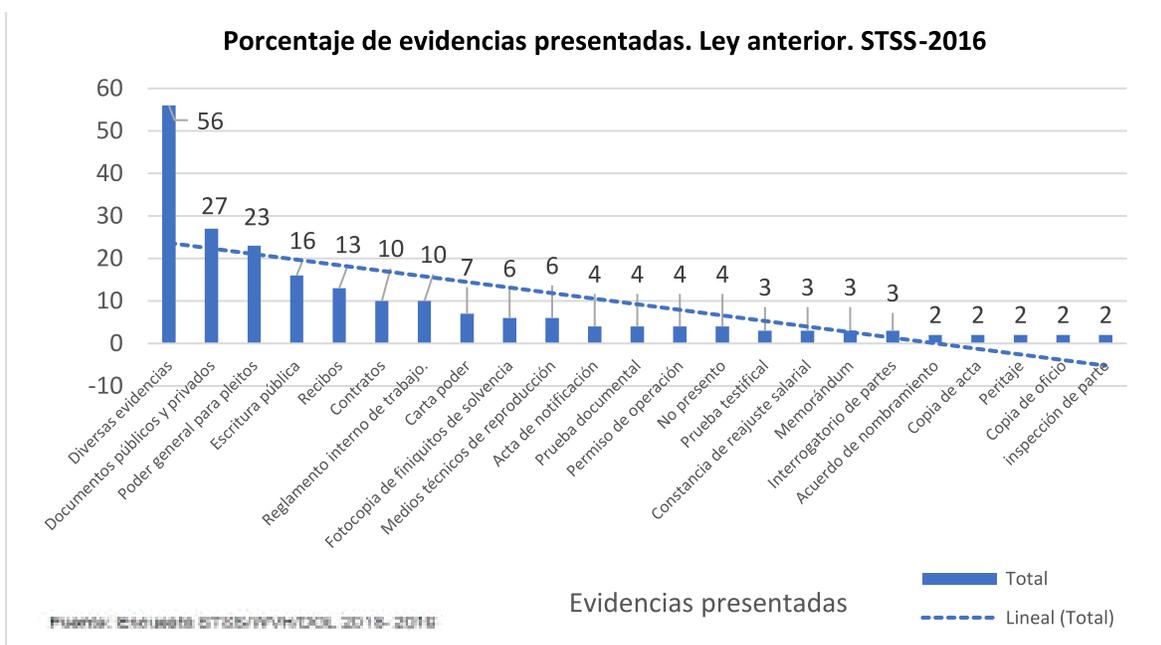


En el marco de la normativa aplicada previa a la Ley de Inspección del Trabajo, está establecida la presentación de descargos, en donde se destaca que la región que presentó mayor porcentaje de descargos fue la de Tegucigalpa con 65.2%, seguida de San Pedro Sula con 45.2%, luego está la oficina de La Ceiba con 40%, Comayagua con 37.5% y finalmente Choluteca con 27.3%. La mayor parte de regiones no presentaron descargos, destacando la Oficina de Choluteca con un 72.7%, seguido con la oficina de Comayagua con un 62.5% y un 60% de no presentación de descargos en la oficina de La Ceiba.

Acta de Comparecencia

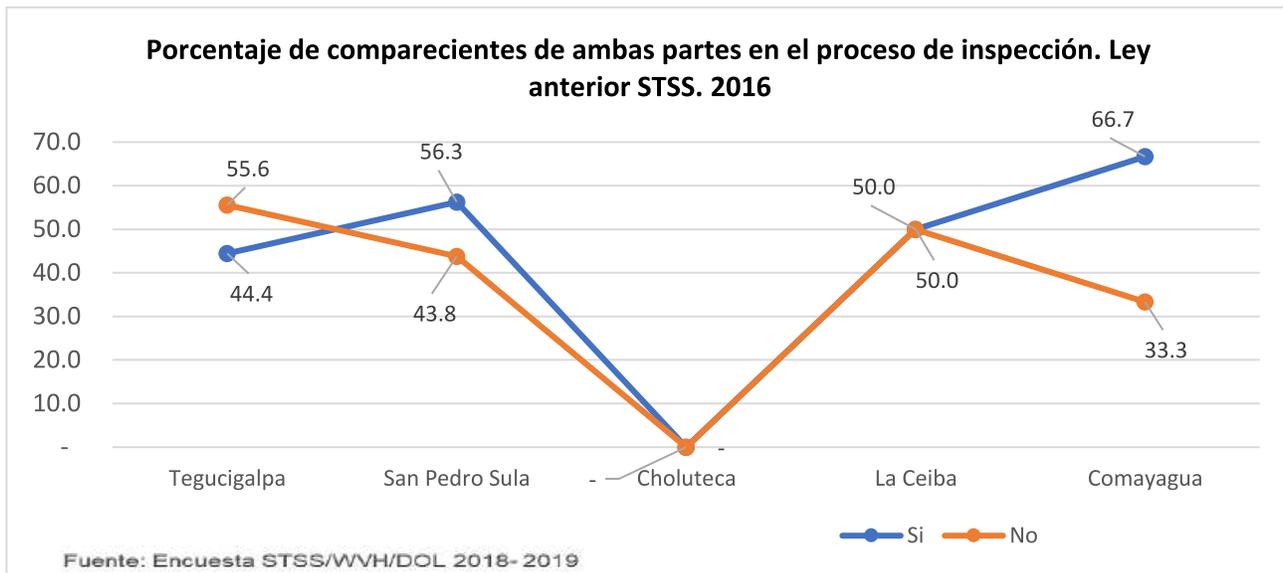


A pesar de que los medios de prueba son los medios favorables para reducir al mínimo las responsabilidades de los patronos o trabajadores, en la mayoría de las regiones, la afirmación de haber presentado medios de prueba fue mínima, siendo la no presentación de medios de prueba la opción más alta encontrada. El porcentaje mayor sobre la presentación de medios de prueba ocurrió en La Ceiba con un 50%, seguida de Tegucigalpa con un 45.5%, Comayagua con un 37.5% y San Pedro Sula con un 36.4%, siendo la oficina regional de la Inspección de Choluteca la que no presentó ningún medio de prueba. La falta de medios de prueba se constituye en una situación que fractura el proceso de inspección, se necesita de un estudio que demuestre las razones por las cuales no se presenten los medios de prueba.



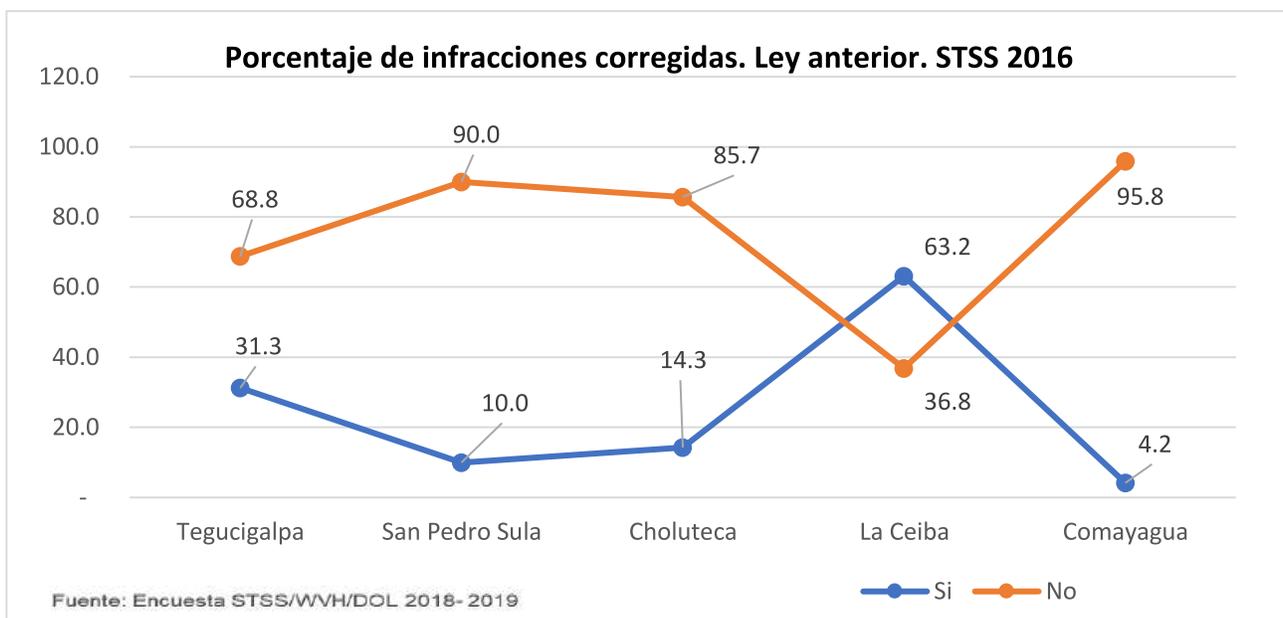
En este momento procedimental los medios de prueba presentados fueron diversos, siendo los más frecuentes la presentación los documentos públicos y privados con 27%, el poder general para pleitos con 23%, la escritura pública con 16%, los recibos con 13%, los contratos y el reglamento interno de trabajo con 10%, la carta poder con 7%, la fotocopia de finiquitos de solvencia y los medios técnicos de reproducción con 6%. El acta de notificación, prueba documental, permiso de operación, y no presentó evidencia con 4%; asimismo con 3% la prueba testifical, la constancia de reajuste salarial, el memorándum y el interrogatorio de partes; es importante también mencionar: el acuerdo de nombramiento, la copia del acta, el peritaje, la copia de oficio y la inspección de partes con un 2%.

De igual manera presentaron la prueba testifical, la constancia de reajuste salarial, el interrogatorio de partes, el acuerdo de nombramiento la copia de acta, el peritaje, la copia de oficio y la inspección de parte entre otros constituyeron el 56% del total.

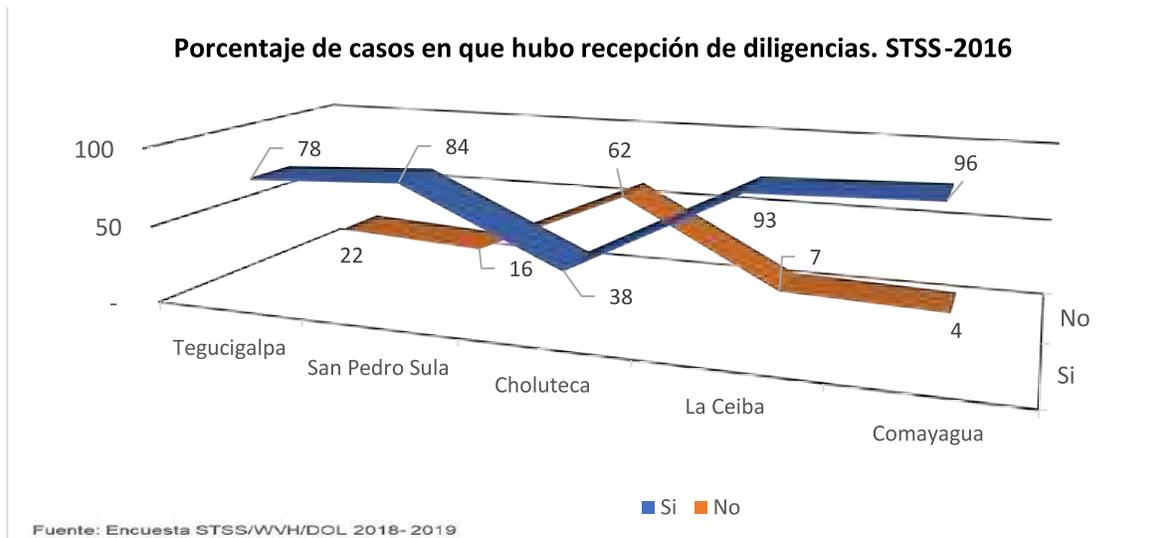


La comparecencia entre ambas partes es sumamente importante en el proceso de inspección ya que este es el espacio para un posible acuerdo, la región que presentó mayor porcentaje de procesos con ambos comparecientes fue Comayagua con un 66.7%, seguido de San Pedro Sula con un 56.3%, Tegucigalpa con 55.6% y Choluteca que presento 0 comparecientes.

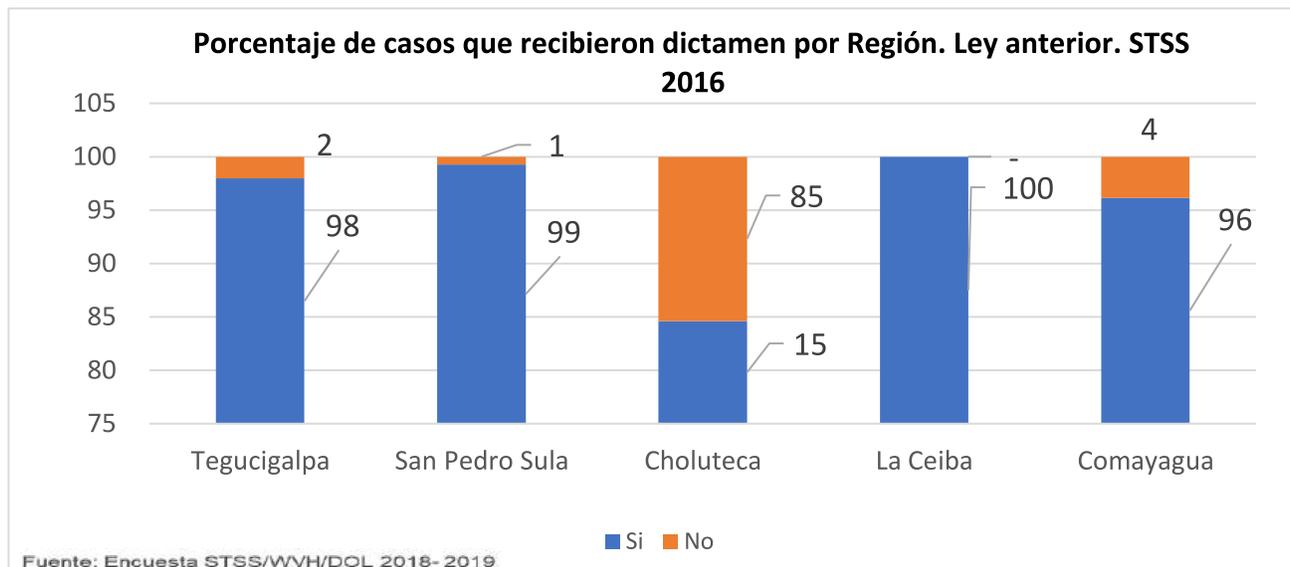
Acta de Re-inspección



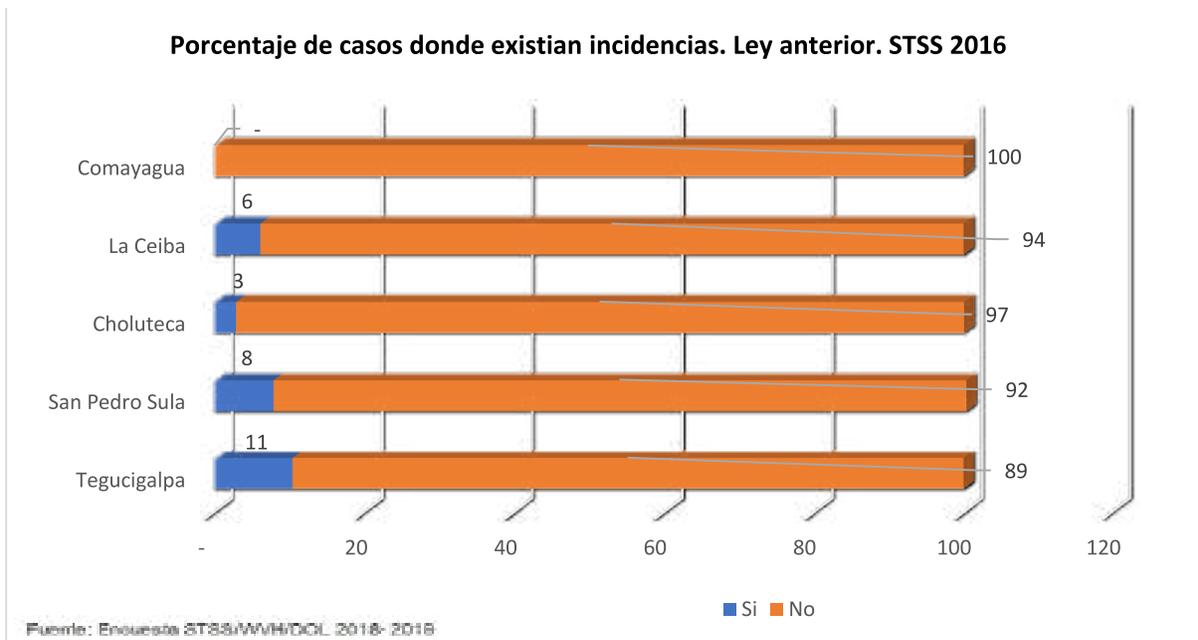
Con relación a las infracciones corregidas en el proceso de re inspección, el porcentaje más alto lo ocupa la región de La Ceiba con un 63.2%, seguida de Tegucigalpa con un 31.3%, las demás regiones oscilan entre 14,3% como es el caso de la oficina de Choluteca y el 4.2% en el caso de la Oficina de Comayagua; la posibilidad de corrección de las infracciones en esta etapa se observa que está por debajo del 63%. La oficina de Comayagua es la que menos infracciones han sido corregidas representada con un porcentaje de 95.8%



La recepción de diligencias en la región de Comayagua fue de 96% lo que indica que fue la mayor de todas, seguida en segundo lugar por las diligencias presentadas en La Ceiba con un 93%, luego San Pedro Sula con 84% y Tegucigalpa con 78%; Choluteca fue la región con mas baja recepción de diligencias con un 38%, lo cual pone en desventaja y en incógnita a los servicios ofrecidos por la inspección en la zona.

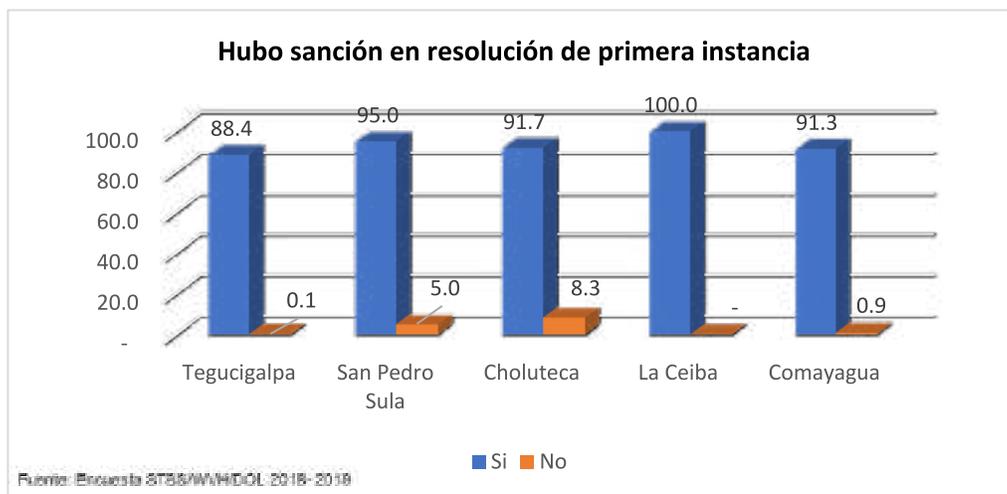


La mayoría de las regiones recibieron los dictámenes respectivos esto según los casos analizados, con porcentajes entre 96% y 100% en las oficinas de Comayagua y La Ceiba respectivamente, la excepción es Choluteca quien recibió únicamente el 15% de documentos de dictamen en el marco de los casos analizados.



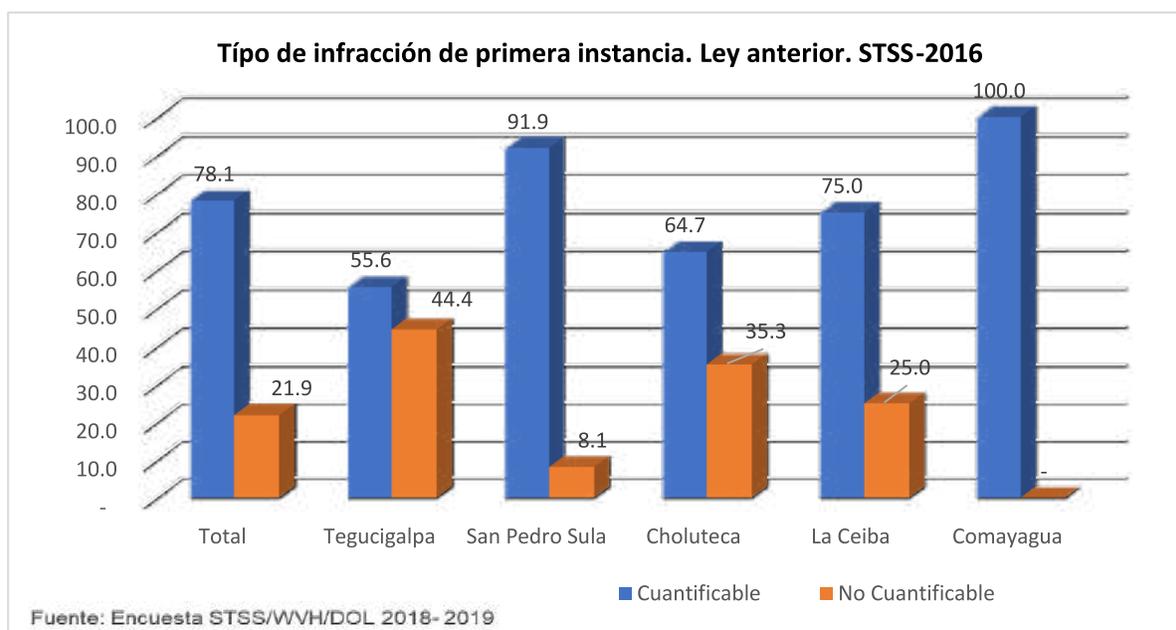
La mayor cantidad de incidencias ocurrieron en la oficina de la Dirección General de Inspección de Tegucigalpa representada en un 11%, en segundo lugar, en la oficina de San Pedro Sula con 8%, Choluteca y La Ceiba con 3% y 6% respectivamente. Considerando lo anterior podemos decir que la no recepción de incidencias oscila entre un 89% y 100% lo cual es bastante significativo.

Resolución de primera Instancia



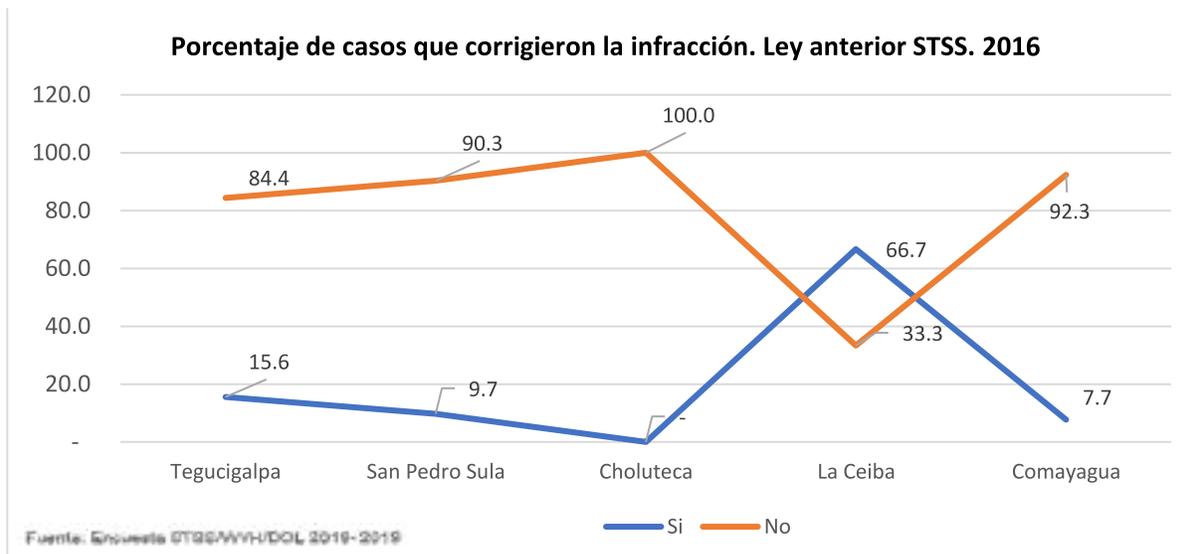
En relación a las sanciones aplicadas en primera instancia, la mayoría de los casos recibieron sanción en todas las regiones, con el 100% de los casos de la oficina de La Ceiba, 95% en San Pedro Sula, 91.7% en Choluteca, 91.3 en Comayagua y Tegucigalpa con 88% de las sanciones en primera instancia, de todas las regiones Choluteca archivó 8.3% de expedientes, Tegucigalpa 0.1% y San Pedro Sula 5%, Comayagua el 0.9% referentes a la resolución de primera instancia. La resolución aplicada en la mayoría de los casos fue la apelación, con un 100% en Tegucigalpa y Comayagua y un 93.8% en San Pedro Sula, de la misma manera San Pedro Sula en un 6.3% aplico la medida de revisión, en ninguno de los casos se aplicó la reposición.

Es importante enunciar que particularmente en las regionales de La Ceiba no aplicaron ningún tipo de resolución.

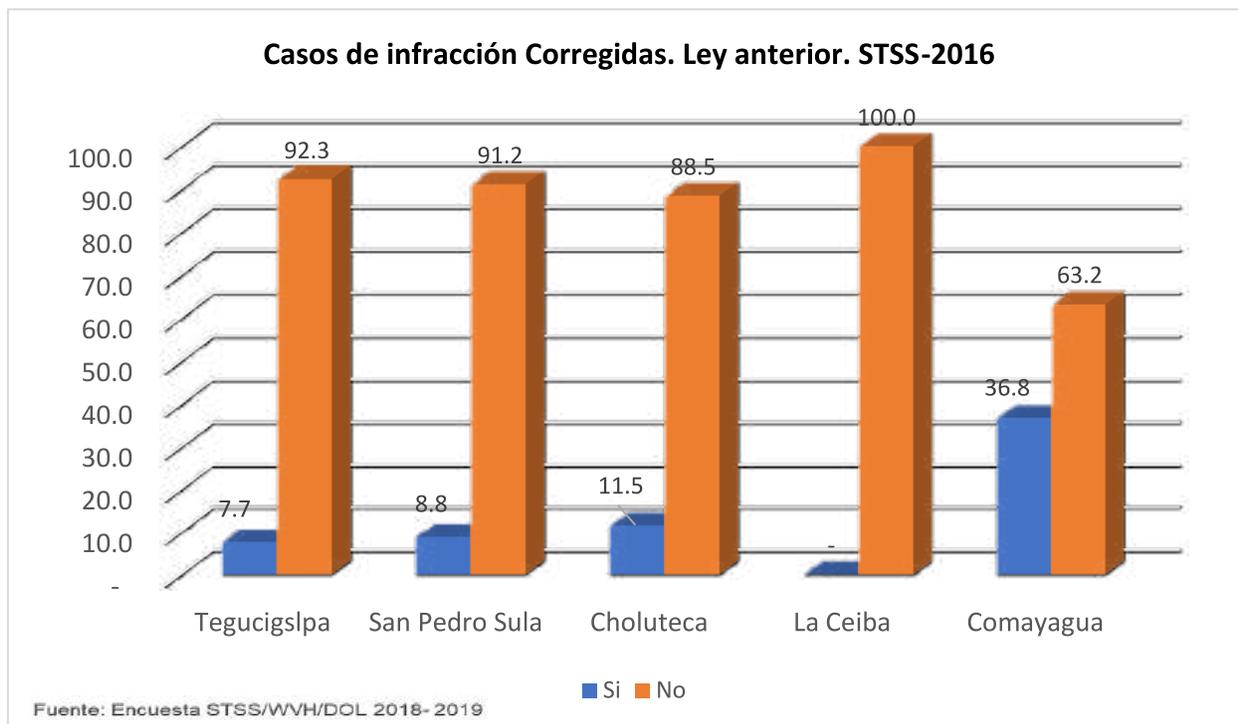


Según el tipo de infracción la frecuencia más alta en todas las regiones fue de carácter cuantificable, siendo Comayagua la más alta con un 100%, seguida de San Pedro Sula con un 91.9%, La Ceiba con el 75%, Choluteca con el 64.7% y Tegucigalpa con el 55.6% de diligencias. Las regiones que presentaron el mayor número de casos de infracción no cuantificable fueron Tegucigalpa y Choluteca con 44.4% y 35.3% respectivamente, La Ceiba con 25% y San Pedro Sula con 8.1%. La Jefatura Regional que emitía anteriormente la Resolución era la Oficina Central en Tegucigalpa en un 96.9% y San Pedro Sula en un 3.1%.



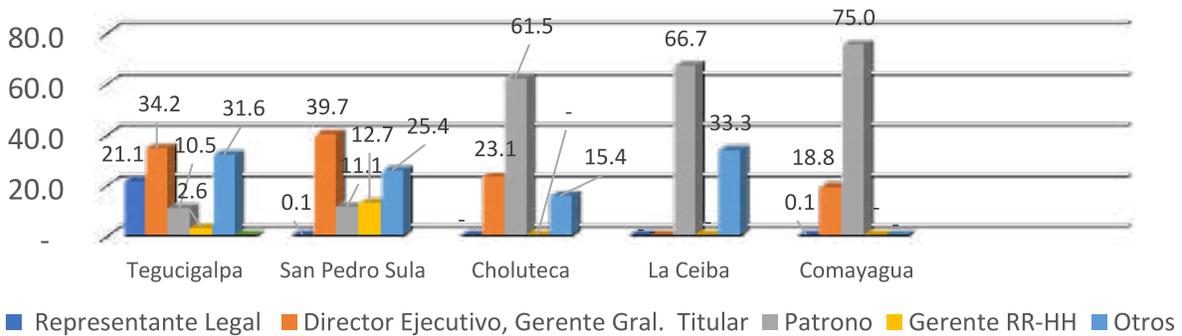


Los casos que corrigieron la infracción en esta etapa del proceso ocurrieron en un 66.7% en la oficina de La Ceiba, un 15.6% en Tegucigalpa, un 9.7% en San Pedro Sula y un 7.7% en la oficina de Comayagua.



Las infracciones corregidas en resolución de primera instancia, en la mayoría de casos ocurrió en Comayagua con 36.8%, seguida por la oficina de Choluteca con un valor del 11.5% San Pedro Sula con un 8.8%, Tegucigalpa con un 7.7% y La Ceiba con un 0%

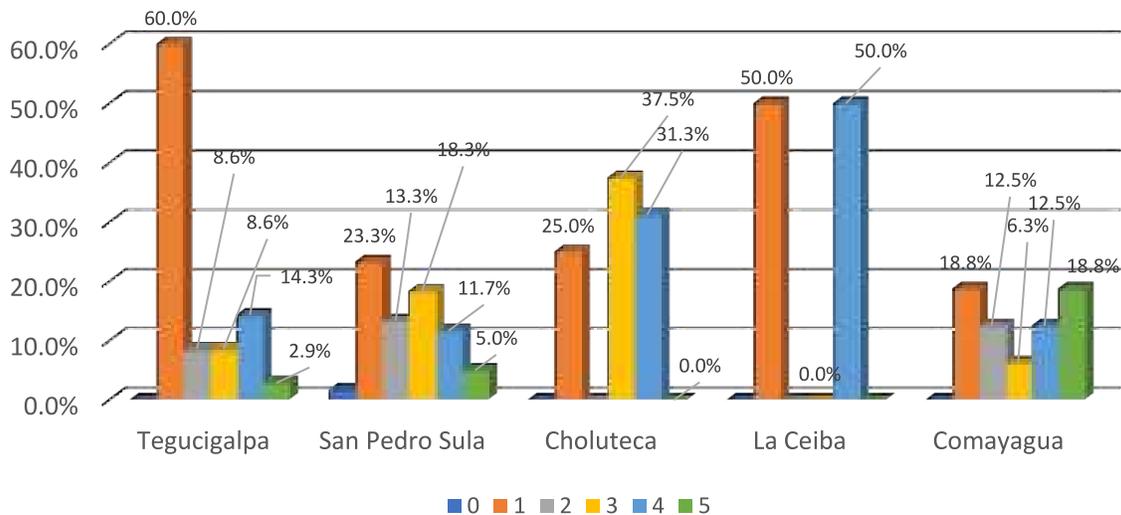
Porcentaje de Lideres a los que se les notificó la resolución. Ley anterior STSS-2016



Fuente: Encuesta STSS/AVH/DOL 2016-2018

La notificación de la resolución es un aspecto total en el proceso de inspección, es por ello que se identificó el cargo de la persona responsable en la empresa inspeccionada que recibió la resolución, en las regiones de Comayagua, La Ceiba y Choluteca, con porcentajes de 75%, 66.7% y 61.5%, fue el Patrono, seguido del Director Ejecutivo, con un 39.7% en San Pedro Sula, 34.2 en Tegucigalpa, 23.1% en Choluteca y 18.8% en Comayagua; la categoría de otras que fueron notificadas cobro relevancia en las regiones de La Ceiba con 33.3%, en Tegucigalpa con un 31.6%, en San Pedro Sula con un 25.4% y Choluteca con un 15.4%.

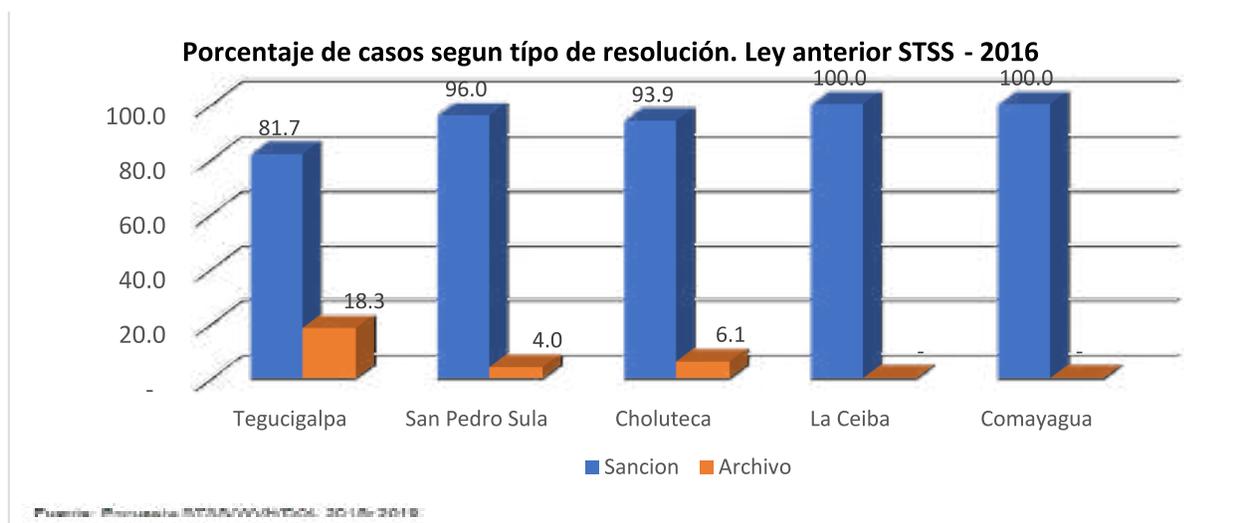
Porcentaje de infracciones total, según acta de emplazamiento. Ley anterior. STSS-2020



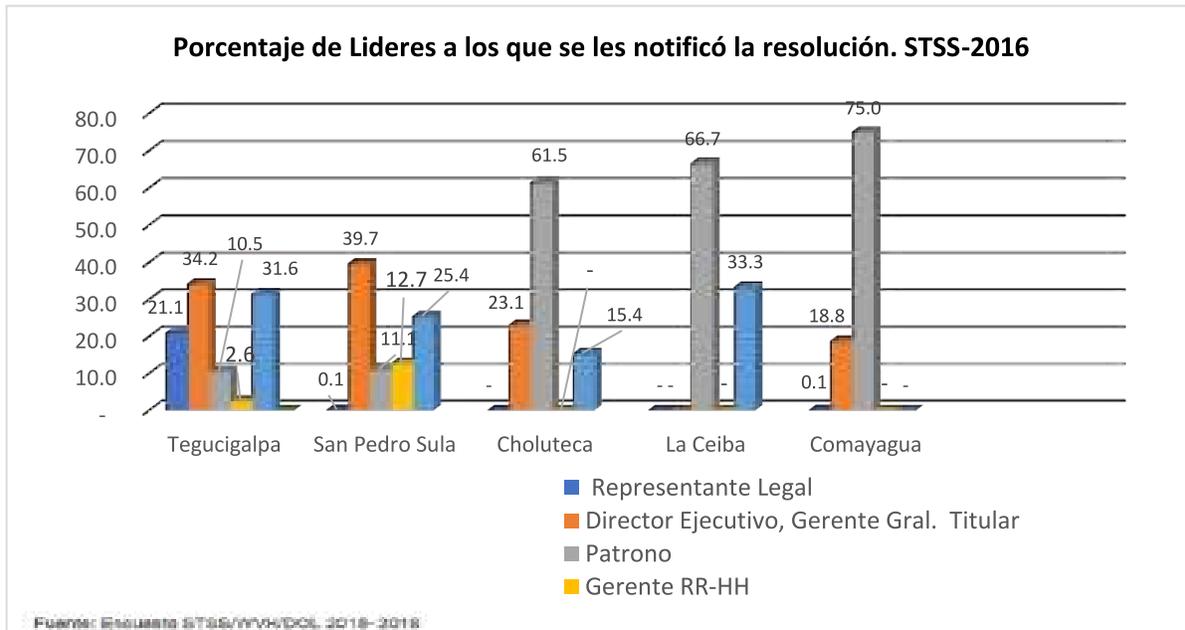
Fuente: Encuesta STSS/AVH/DOL 2016-2018



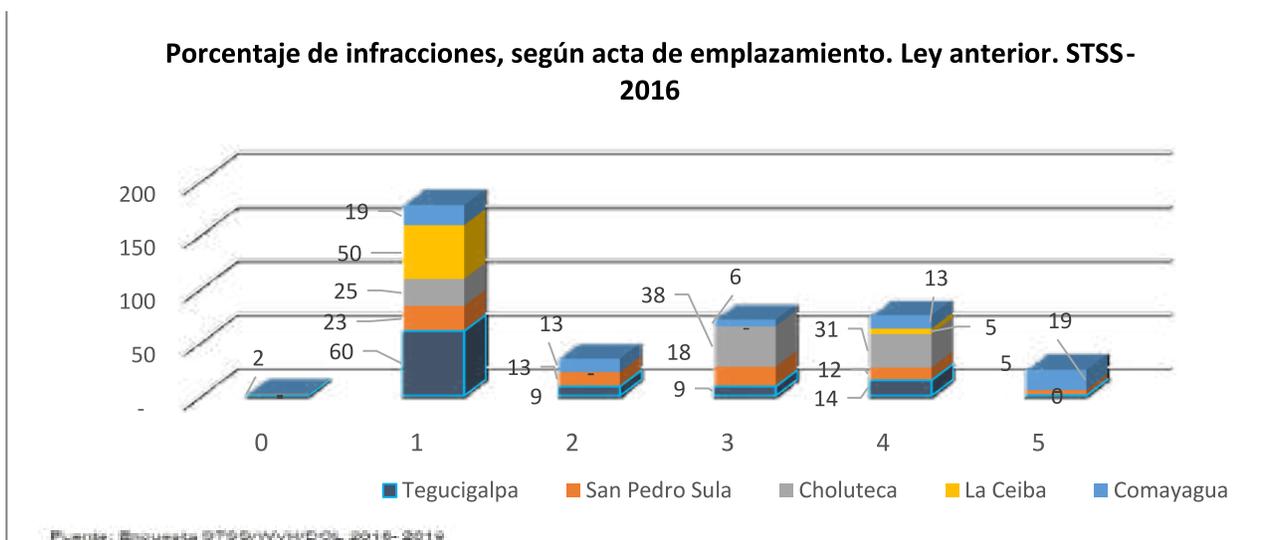
Cabe destacar que el número de infracciones variara de una inspección a otra, es por ello que se destaca que en la región de Tegucigalpa tubo mayor cantidad de casos con una infracción alcanzando un 60%, seguida de La Ceiba con 50% de casos con una sola infracción, Choluteca con 25%, San Pedro Sula y Comayagua con 23.3% y 18.8% respectivamente. Otro de los porcentajes mas altos se refiere a los casos con 4 infracciones donde La Ceiba tiene un 50%, Choluteca con un 31.3%, Tegucigalpa con 14.3%, Comayagua con 12.5% y San Pedro Sula con un 11.7%; entre las regiones que en sus casos presentaron 5 infracciones está Comayagua con 18.8%, San Pedro Sula con 5% y Tegucigalpa con 2.9%; las regiones con dos casos son San Pedro Sula con 13.3%, Comayagua con 12.5% y Tegucigalpa con 8.6%, con 0% infracciones presentadas en los casos solamente San Pedro Sula presentó un 2%. Posterior a los cinco casos se clasifican como otros con menores porcentajes que van hasta 14 infracciones, siendo estos casos excepcionales.



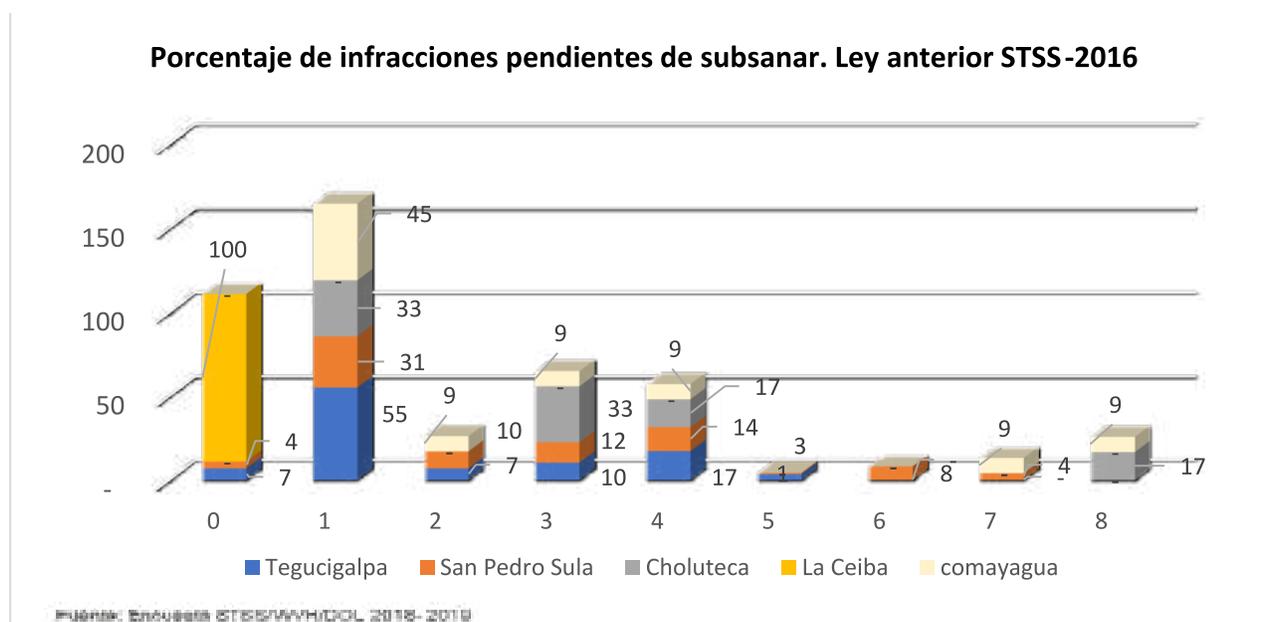
En su estado final un expediente o caso puede tener dos alternativas el primero de ellos puede ser la resolución y el segundo puede ser el archivo total, en los expedientes analizados la mayoría de los casos la resolución aplicada fue la sanción, como puede observarse en dos oficinas regionales el resultado fue de un 100% que es el caso de las oficinas de La Ceiba y Comayagua; San Pedro Sula y Choluteca cuentan con 96% y 93.9% respectivamente de casos que fueron sancionados y en la oficina de Tegucigalpa se observa un 81.7% de casos sancionados. Los casos archivados en este procedimiento en orden de mayor a menos son: Tegucigalpa con un 18.3%, Choluteca con un 6.1% y la oficina de San Pedro Sula con 4%.



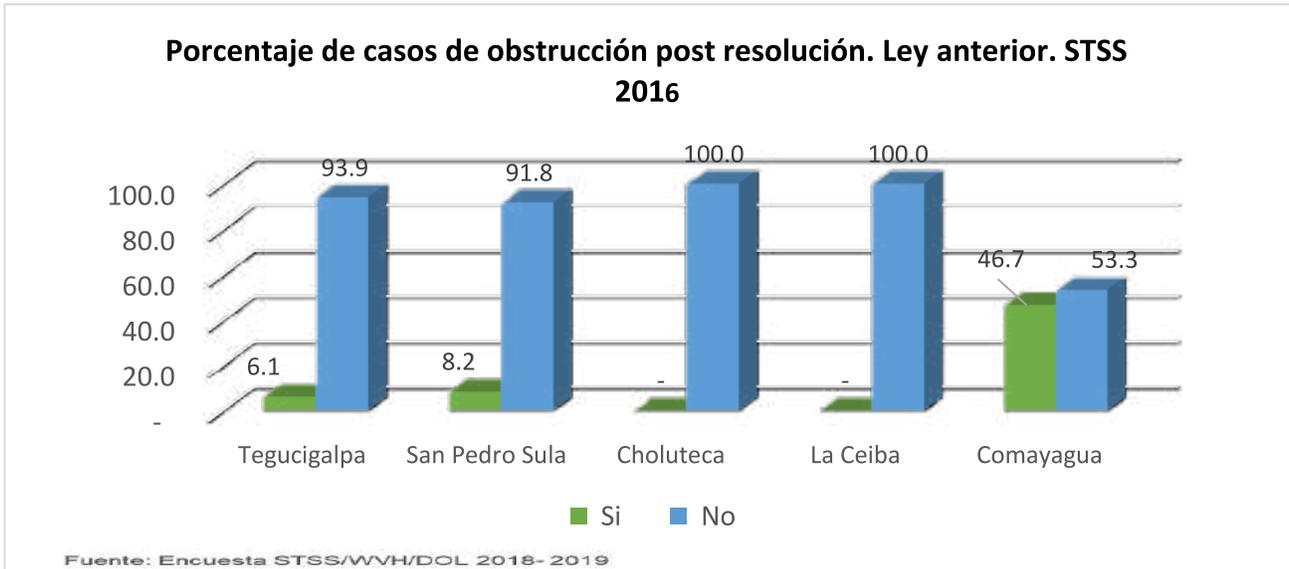
La resolución de la notificación debe hacerse frente a los puestos correspondientes, el porcentaje más alto de notificación fue a los Patronos, así: en Comayagua con un 75%, en La Ceiba con un 66.7% en Choluteca con un 61.5%, San Pedro Sula con un 11.1% y Tegucigalpa con un 10.5%, en caso del segundo directivo notificado es el Director Ejecutivo con un 39.7% en San Pedro Sula, en Tegucigalpa con un 34.2%, el 23.1% en Choluteca y un 18.8% en Comayagua. El tercer lugar lo ocupan otros ejecutivos con un 31.6% en Tegucigalpa, un 33.3% en La Ceiba y un 25.4% en San Pedro Sula. En el caso particular la figura del Gerente de Recursos Humanos ocurrió en San Pedro Sula con un 11.1% y Tegucigalpa con un 2.6%.



Según el acta de emplazamiento, el 60% de casos con una infracción ocurrió en Tegucigalpa, esta oficina regional también contó con un 14% de casos con 4 infracciones, con 3 y 4 infracciones fueron 9% de casos. La Ceiba tuvo un 50% de casos con una infracción, y un 5% con 4 infracciones, Choluteca presento un 38% de casos con 3 infracciones, 31% con cuatro infracciones y 25% con una infracción, San Pedro Sula tuvo un 23% de casos con una infracción, un 18% con tres, 13% con dos, 12% con cuatro infracciones y 5% con una sola infracción. En el caso de Comayagua con 19% de casos con cinco infracciones, un 13 % con dos y cuatro infracciones respectivamente y un 12% de casos con una infracción, los casos no siguen una sumatoria de 100% ya que un caso podía tener más de una infracción.

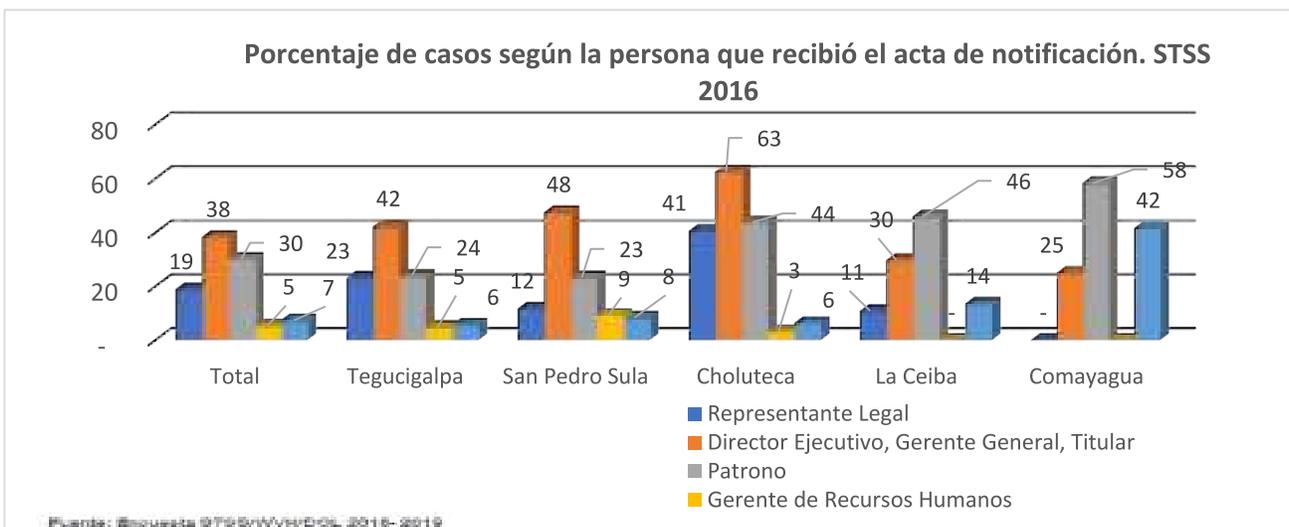


Relativo a las infracciones pendientes de subsanar los porcentajes más altos los incluye la región de Tegucigalpa con un 55%, Comayagua tiene el 45%, Choluteca el 33% y San Pedro Sula con un 31%. En el caso de la oficina de La Ceiba tiene cero infracciones pendientes de subsanar; Comayagua tiene 7% y San Pedro Sula un 4% cuentan con cero infracciones pendientes. Tres infracciones pendientes tienen Choluteca con un 33%, San Pedro Sula con un 12%, Tegucigalpa con un 10% y Comayagua con un 9%. Con cuatro infracciones pendientes está Choluteca y Tegucigalpa con 17% cada una, San Pedro Sula con 14% y Comayagua con 9%. Con ocho infracciones sin subsanar esta Choluteca que cuenta con un 17% y Comayagua con un 9%. Con siete infracciones pendientes se encuentra Comayagua con un 9% y San Pedro Sula con 4%, con seis infracciones sin subsanar está San Pedro Sula con un 8% y con cinco infracciones está Comayagua con 3% y Choluteca con 1%, siendo estas las estadísticas que reflejan las infracciones pendientes de subsanar.

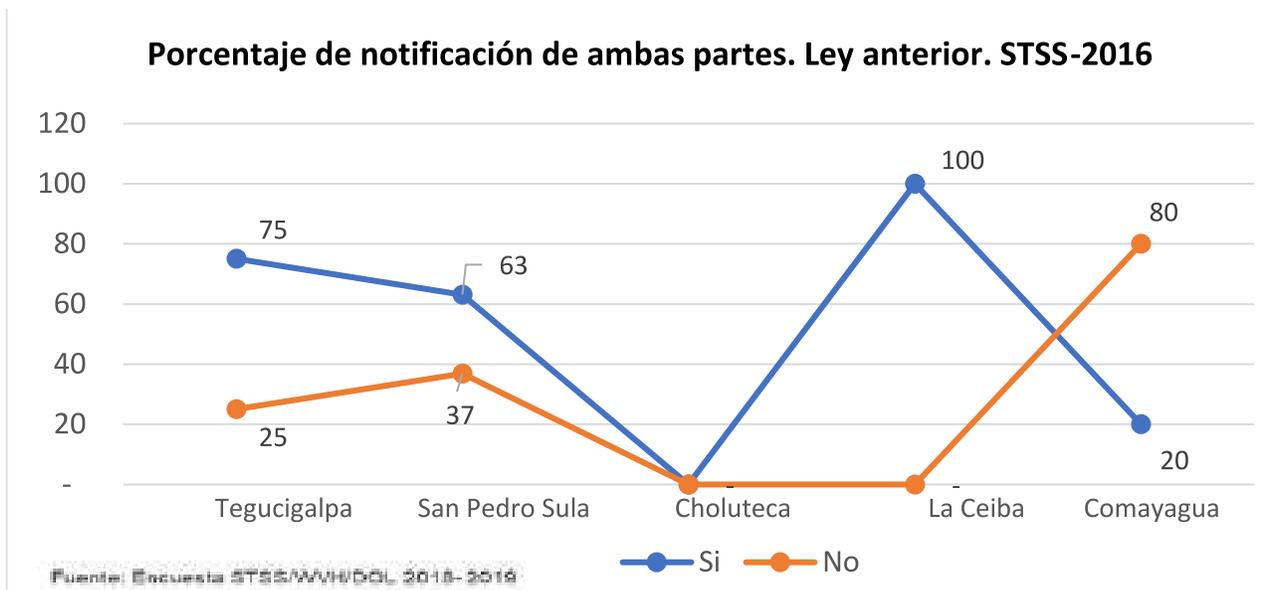


La acción de obstrucción nuevamente se refleja en el proceso de inspección, es por ello que se enuncia que los casos de obstrucción durante el proceso de resolución en las regionales de la Ceiba y Choluteca no tuvieron casos de obstrucción, la oficina regional con mayores casos de obstrucción fue Comayagua con 46.7%; otras regiones con menor porcentaje de obstrucción fue San Pedro Sula con un 8.2% y Tegucigalpa con un 6.1%, en el caso de Choluteca y La Ceiba no tuvieron casos de obstrucción.

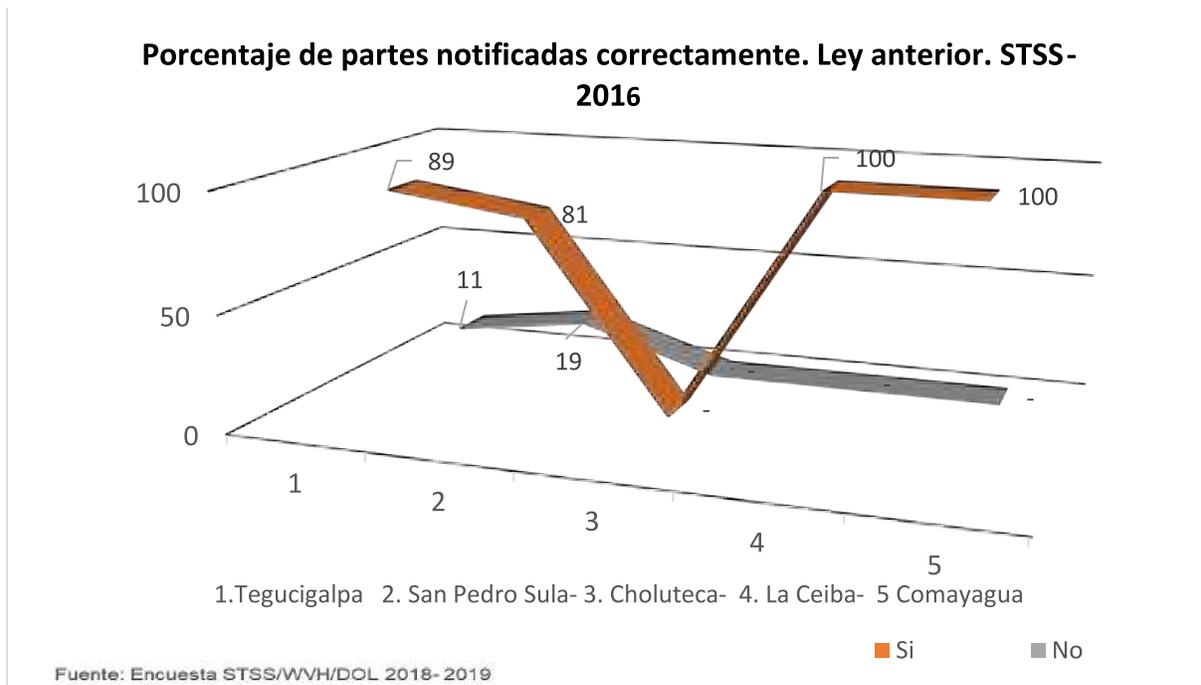
Acta de notificación de resolución



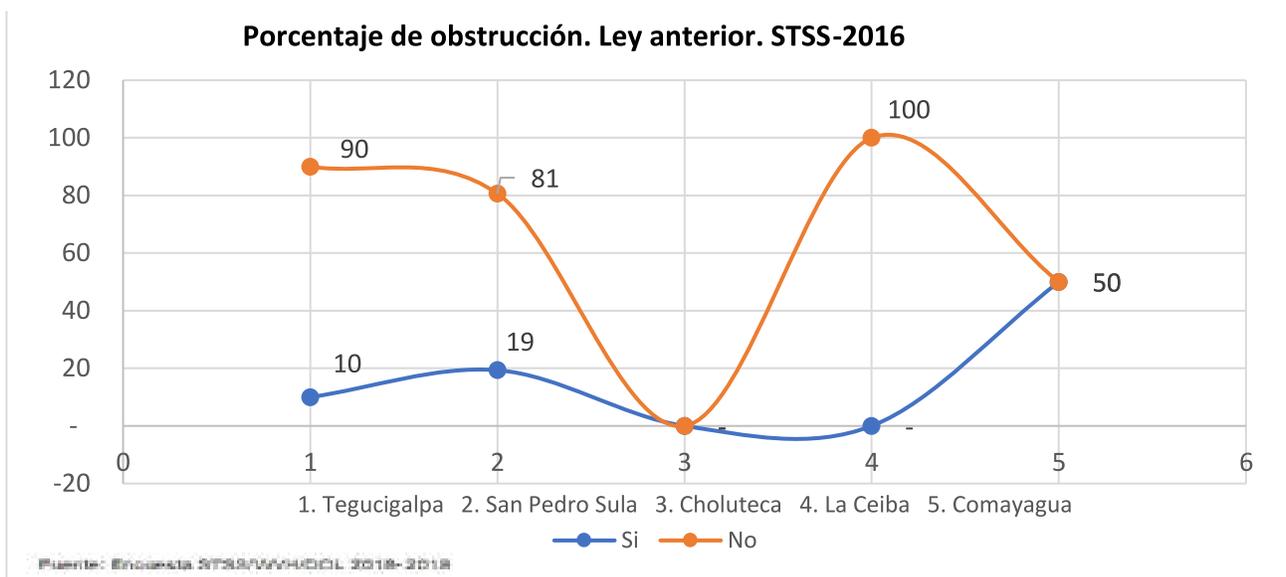
Sobre la persona que recibió la notificación, el porcentaje más alto lo presentó Choluteca mostrando que quien recibe la notificación es el Director Ejecutivo con un 63%, el Patrono recibe el 44%, el Representante Legal el 41%, el Gerente de Recursos Humanos con 3% y en la categoría otros alcanza el 14%. El segundo lugar lo ocupó Comayagua, con un 58% en la categoría Patrono, un 42% con la categoría otros y la recepción del Director Ejecutivo representó un 25%. En la oficina de La Ceiba el Patrono recibió la notificación en el 46%, el Director Ejecutivo con un 30%, la categoría otros alcanza un porcentaje del 14% y el Representante Legal ocupó el 11%. En la oficina de San Pedro Sula recibió el acta de notificación en un 48% el Director Ejecutivo, el Patrono ocupó el 23%, el Representante Legal en un 12%, el Gerente de Recursos Humanos en un 9% y en otros un 8%. En el caso de Tegucigalpa el Director Ejecutivo mostró un 42%, el Patrono en un 24%, el Representante Legal en un 23%, el Director Ejecutivo con un 6% y el Gerente de Recursos Humanos en un 5%.

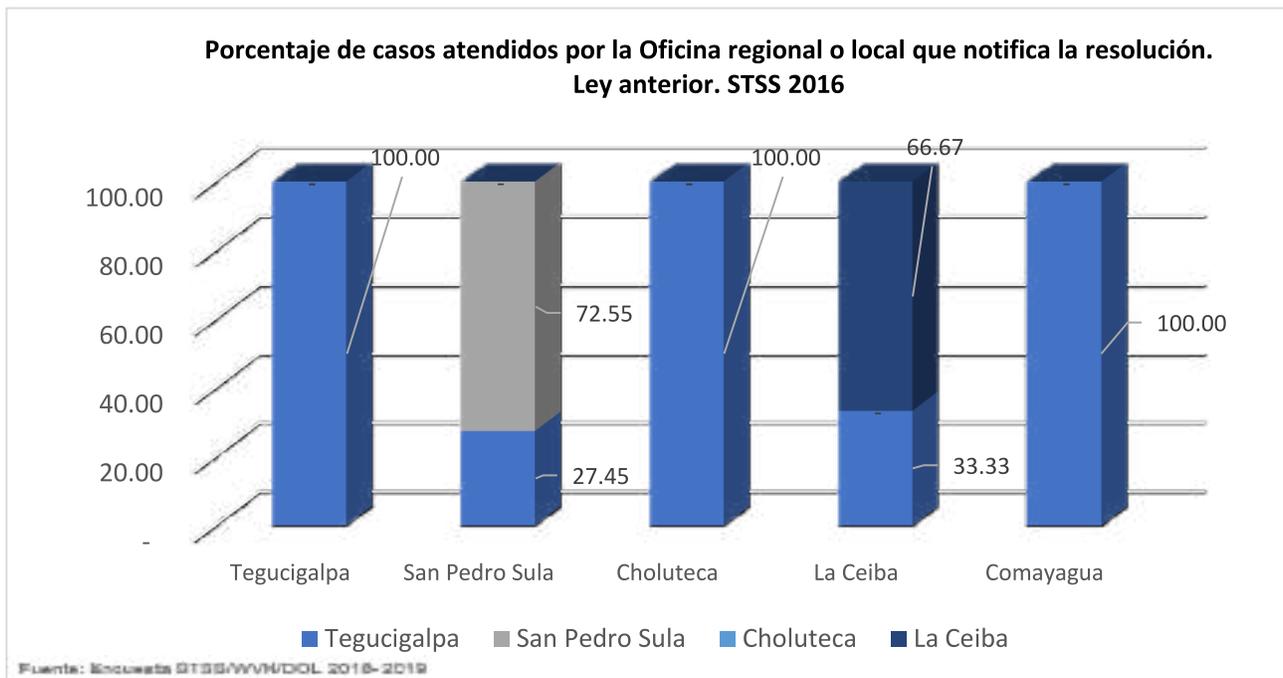


Con respecto a la notificación de ambas partes la Dirección de la Inspección de Trabajo de la oficina de La Ceiba mostró un 100%, Tegucigalpa notificó a ambas partes en un 75%, mientras que San Pedro Sula en un 63%, Comayagua en un 20% y lastimosamente en la región de Choluteca no se contó con información ninguna.



En la mayoría de los casos las partes fueron notificadas de manera correcta, con un 100% en La Ceiba y Comayagua, Tegucigalpa presento un 89% de casos, San Pedro Sula con un 81%, en el caso de Choluteca no se contó con información. En el caso del porcentaje de aquellas notificaciones que fueron realizadas de forma incorrecta fue motivo de haber notificado a la persona errónea, no dejar evidencia del acta entregada, entre otras.

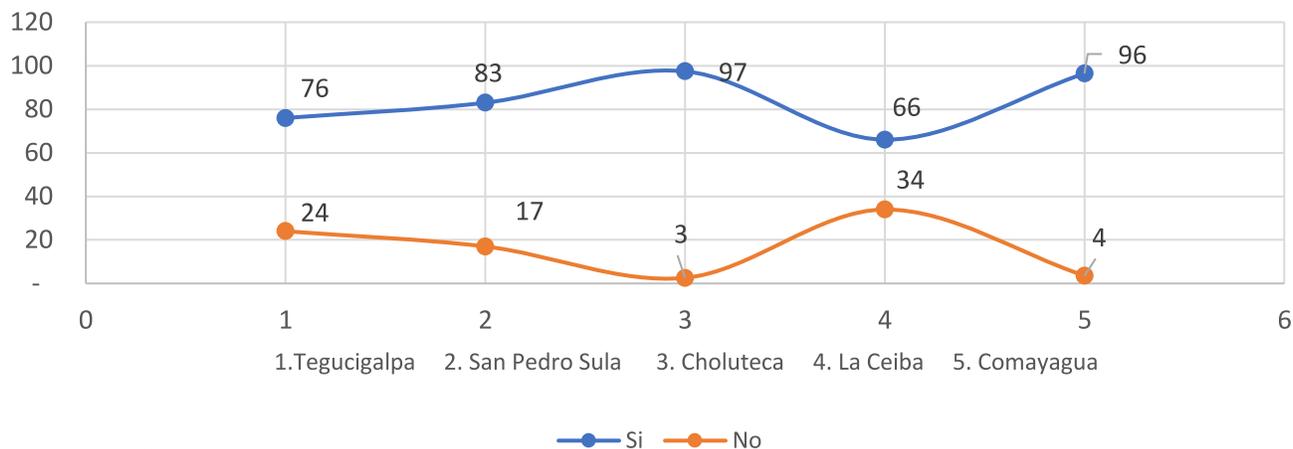




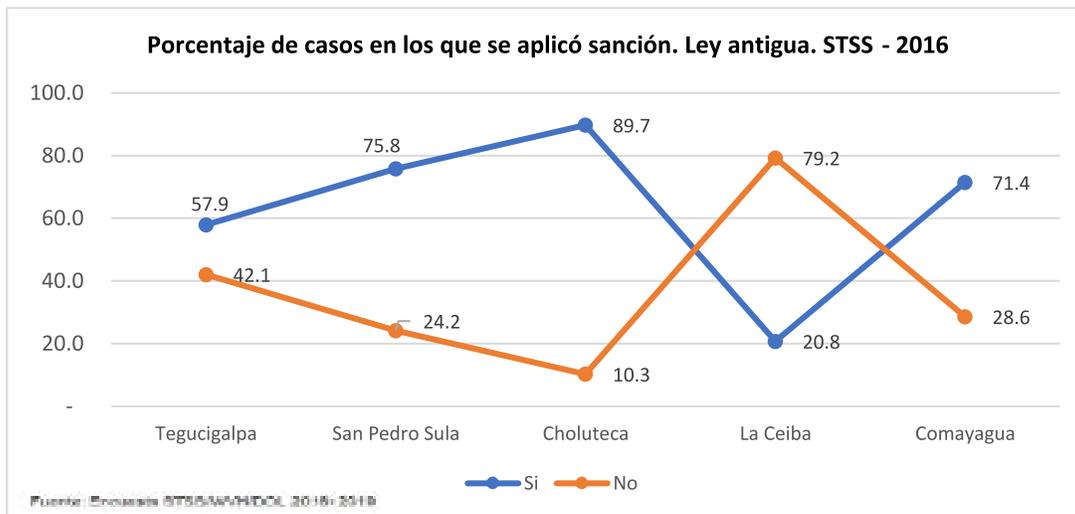
En referencia a los casos atendidos por la Dirección de Inspección en el Trabajo a nivel nacional se identifica que la oficina de Tegucigalpa notificó en un 100% la resolución, San Pedro Sula notificó en un 72.55% y un 25.45% la notificó la oficina de Tegucigalpa, para Choluteca y Comayagua en un 100% presento la notificación la Oficina de Tegucigalpa y en el caso de la Ceiba, el 66.67% presentaron ellos mismos la notificación y en un 33.33% la presentó la oficina de Tegucigalpa.

ANÁLISIS FINAL

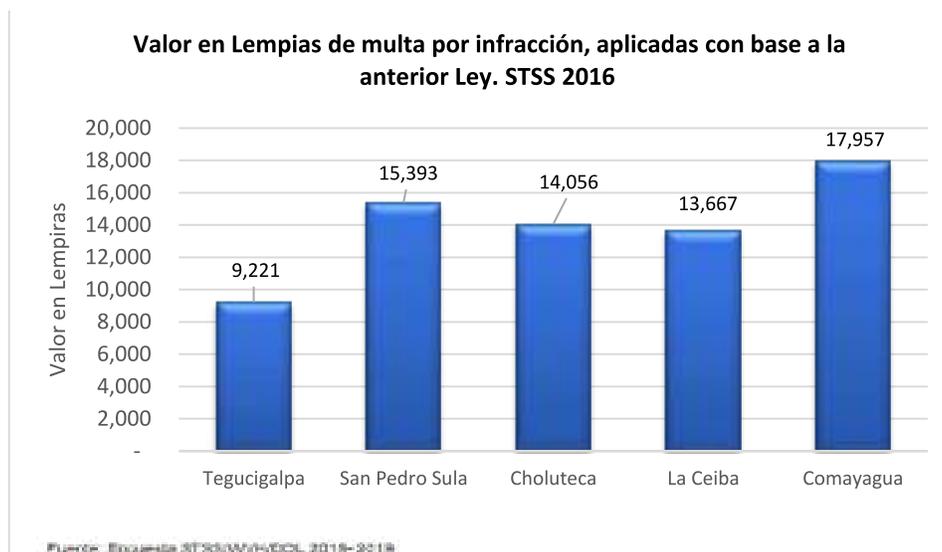
Analisis final, porcentaje de casos en que el expediente sigue abierto. Ley anterior. STSS. 2016



El mayor porcentaje de casos en que el expediente sigue abierto se presentó en la Oficina de Choluteca con un 97%, seguido de Comayagua con un 96%, San Pedro Sula Con 83%, Tegucigalpa con 76% y La Ceiba con 66%, siendo la región con menor porcentaje de expedientes abiertos lo cual es positivo, mientras la situación que presenta Choluteca no es saludable ya que esto denota que no se han cumplido los plazos establecidos en el proceso de inspección y de igual manera no hay conciencia de parte de las empresas en su responsabilidad con los trabajadores.



La finalidad de la inspección es la salvaguarda de los derechos laborales, pero muchos casos en oficinas específicas no reciben ningún tipo de sanción, el mayor porcentaje de casos donde se aplicó sanción fue en la oficina de Choluteca con un 89.7% de casos, seguida de San Pedro Sula con un 75.8%, Comayagua con un 71.4%, Tegucigalpa y La Ceiba con 57.9% y 20.8% respectivamente, siendo las regiones con menos casos sancionados.

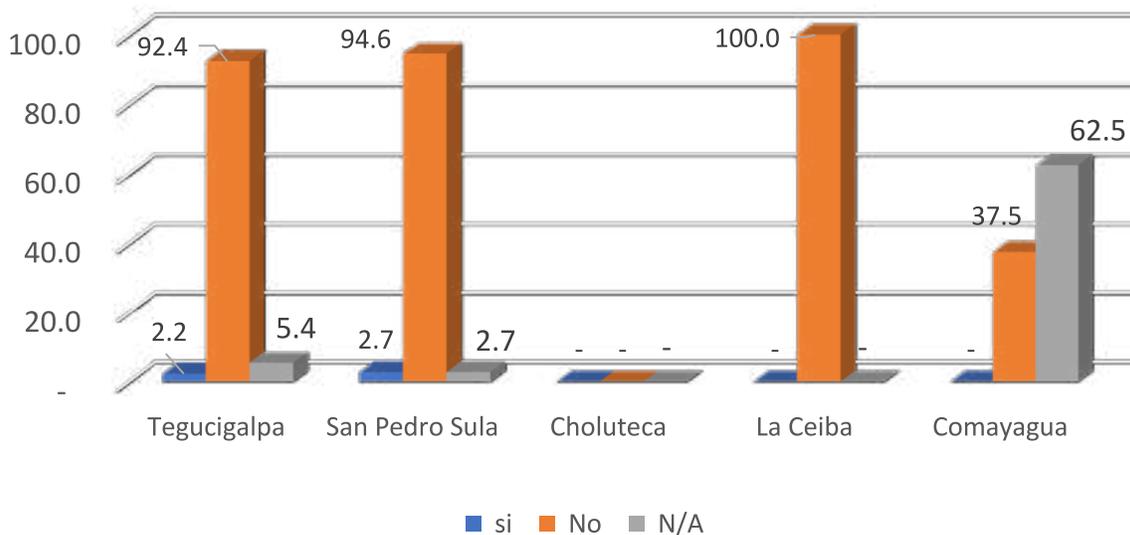


Nota: Precio promedio del dólar a dic de 2018 es de 24,5098 por USD 1:00



Con relación a la multa por infracción, la región con mayor cantidad de sanciones económicas valorada en Lempiras fue la Oficina de Inspección de Comayagua lo que representa L.17,957 equivale a USD= 732.64; seguida de San Pedro Sula con USD= 628.03; Choluteca con USD=573.48 La Ceiba con USD=557.63 y Tegucigalpa con USD=376.21. La recaudación total en Lempiras, con base en la muestra, hizo un total de 70,294 en USD equivale a 2.867.99

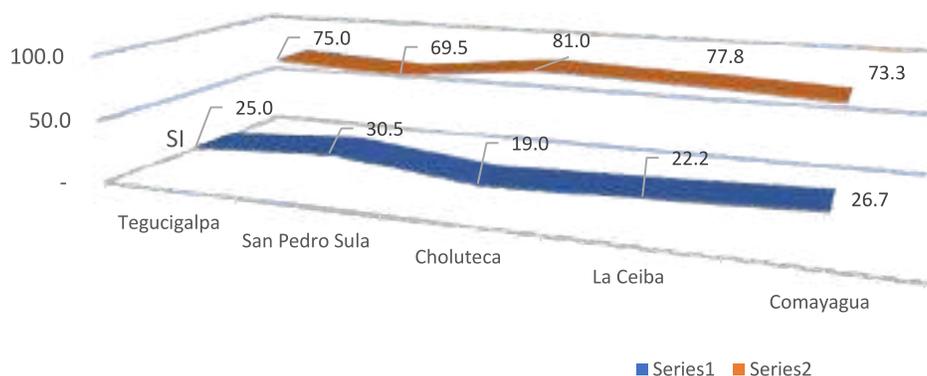
Porcentaje de casos en que la sanción fue revocada. Ley anterior STSS 2016



Fuente: Encuesta STSS/WVH/DOL 2018-2019

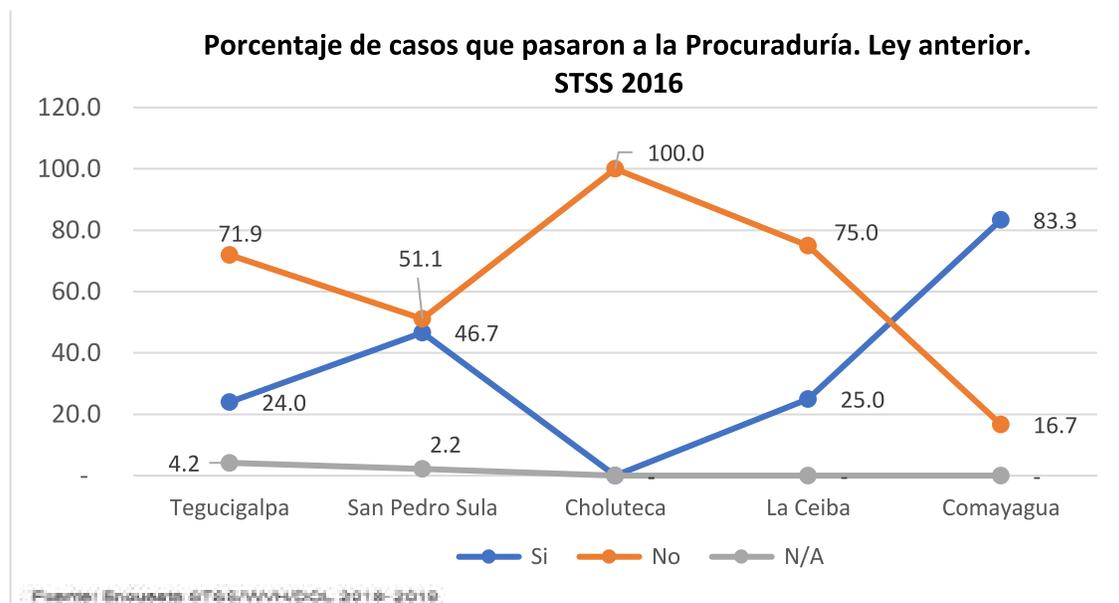
Son pocos los casos que han sido revocados después de ser sancionados, como lo muestran las estadísticas, los casos en que la sanción fue revocada San Pedro Sula cuenta con un 2.7% de casos revocados, Tegucigalpa tiene el 2.2% casos, las demás regiones no tienen revocación de casos o no aplica dicha medida como lo son las oficinas de Choluteca y La Ceiba.

Porcentaje de casos en que se pagó la sanción. Ley anterior. STSS 2016



Fuente: Encuesta STSS/WVH/DOL 2018-2019

Entre los casos en que se pagó sanción el porcentaje más alto está en San Pedro Sula con un 30.5%; en segundo lugar, está en Tegucigalpa con 25%, Comayagua con 26.7%, La Ceiba con un 22.2%, valores que son pocos en comparación a la premisa que toda sanción debe ser pagada a totalidad.



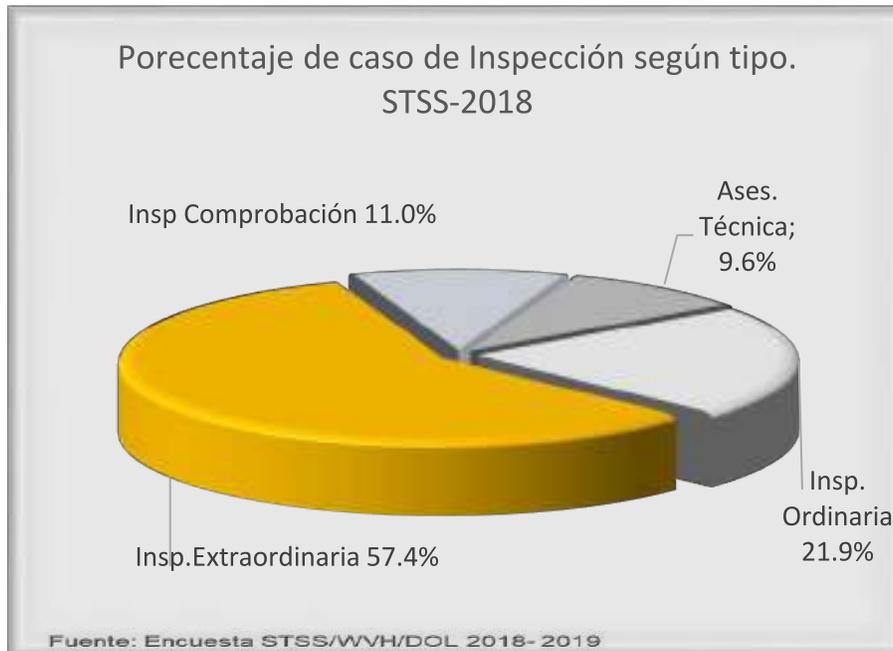
La mayor parte de casos trasladados a la Procuraduría General de la República (PGR) tienen su origen de la Dirección General de Inspección ocurrió en Comayagua con un 83.3%, seguido de San Pedro Sula con un 46.7%, La Ceiba con 25% y Tegucigalpa con 24%.

5.2 Resultados: Ley Vigente

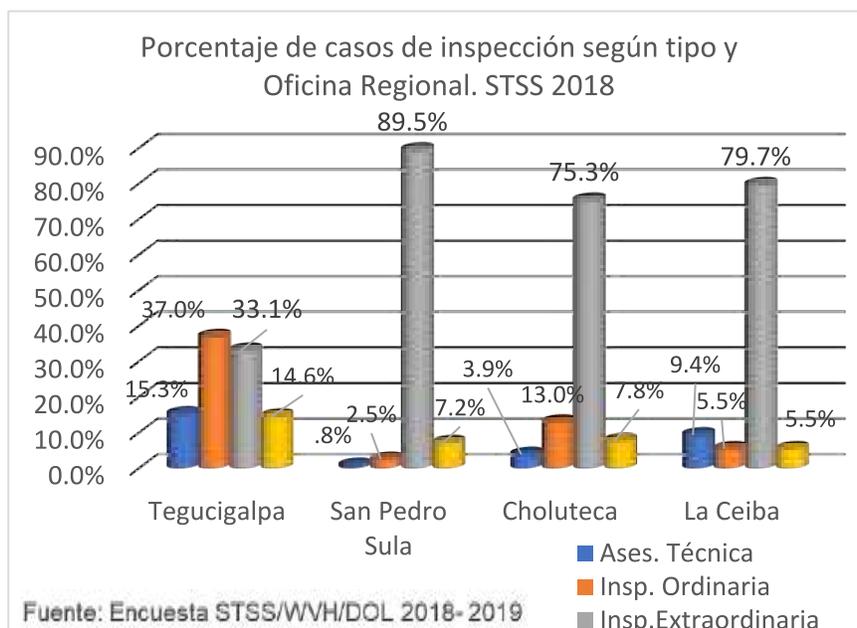
Los resultados relativos a la Ley vigente observa avances importantes en la gestión de la inspección, especialmente porque se privilegia la prevención y la preminencia en la gestión del desarrollo de capacidades, la aplicación de la normativa laboral en función del respeto de los derechos laborales, la coordinación con las diferentes instancias ente otros, aspectos que están consignadas en la Estrategia Nacional de Inspección y en los planes operativos nacionales, regionales y locales emanados de dicha Ley.

En el caso los datos concernientes a la muestra respecto a la Ley vigente, los datos se presentan a continuación:

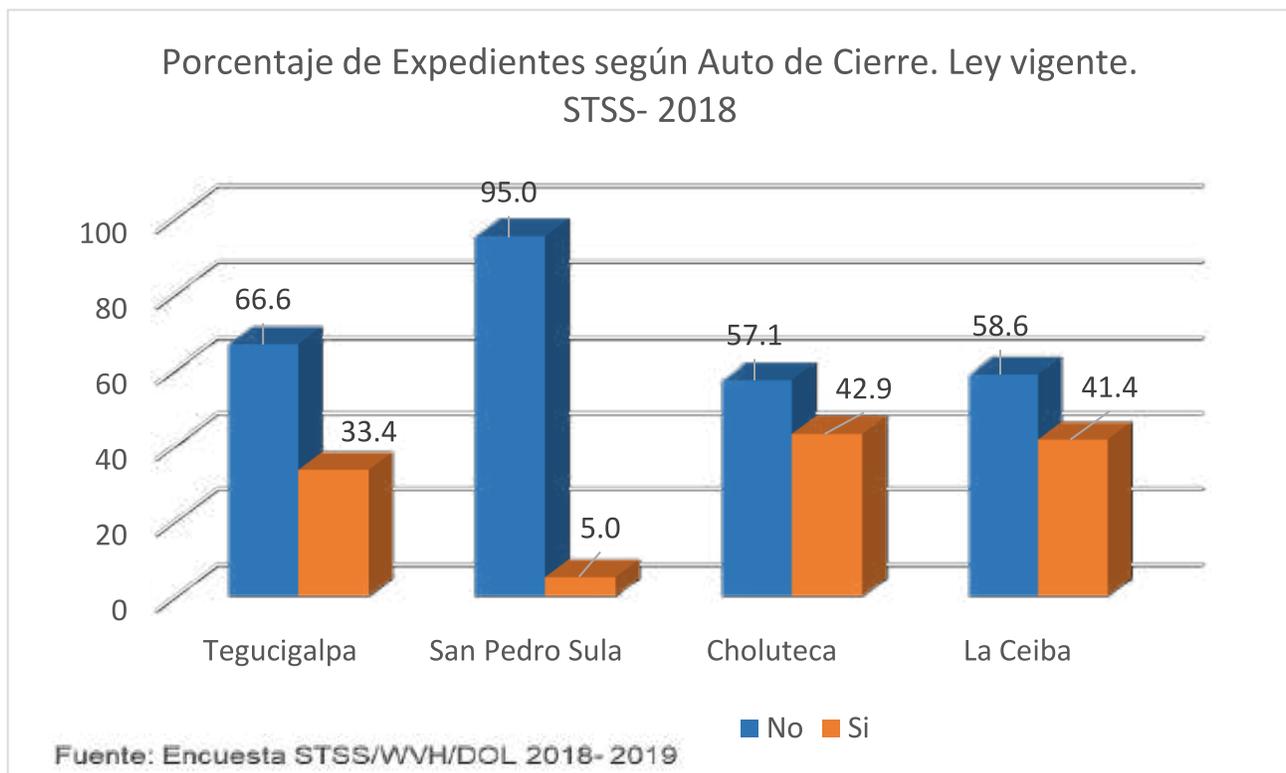




a Ley mencionada considera cuatro tipos de inspección, donde la mayor frecuencia de inspecciones es de tipo extraordinarias con un 57.4%, seguida de las inspecciones ordinarias con un 21.9% y las inspecciones de comprobación y asesoría técnica con un 11 y 9.6% respectivamente. Se observa que en el periodo de transición prevalece la inspección a solicitud de la parte interesada, para la solución de problemas. En consecuencia, precisa del fortalecimiento de las inspecciones de asesoría técnica como mecanismos de prevención de problemas y de las inspecciones de oficio para abordar los sectores prioritizados



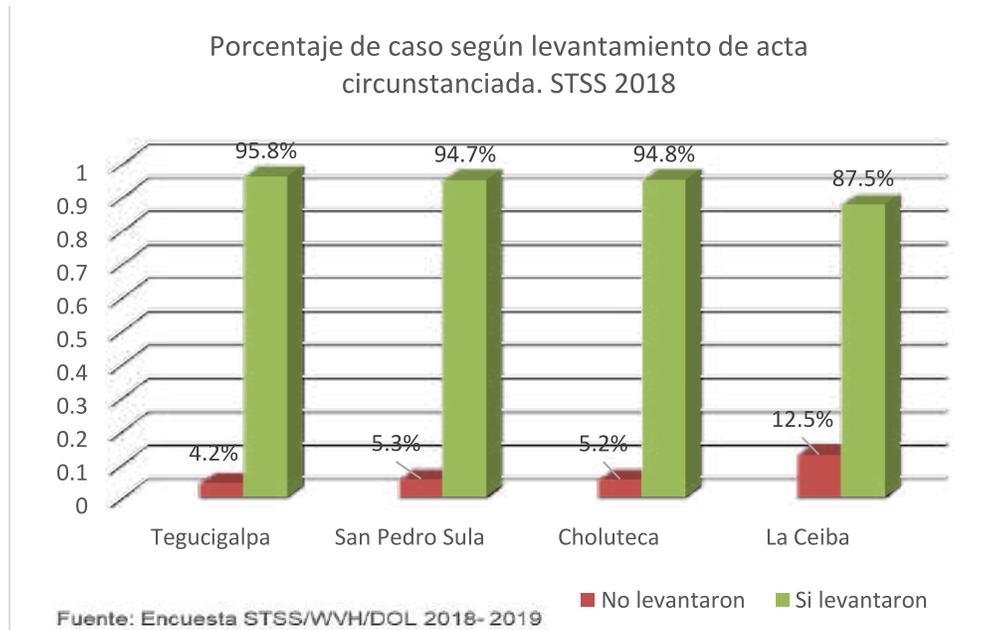
Con relación a los tipos de inspección y la aplicación de la Ley vigente, se muestran dos tendencias: La región de Tegucigalpa presenta una relación más homogénea en la aplicación de los diferentes tipos de inspección, con mayor frecuencia en la inspección ordinaria y extraordinaria y similares frecuencias en la inspección de asesoría técnica y de comprobación, es probable que esta región tiene influencia del apoyo de las instancias del nivel central por su ubicación geográfica; en el caso de las regiones de San Pedro Sula, Choluteca y La Ceiba, en ese mismo orden los porcentajes fueron mayores en las inspecciones extraordinarias con 89.5% , 79.3% y 79.7%; estas últimas regiones necesitan revisar su planificación con el fin de abordar de manera progresiva y los demás tipos de inspección con énfasis en la prevención.



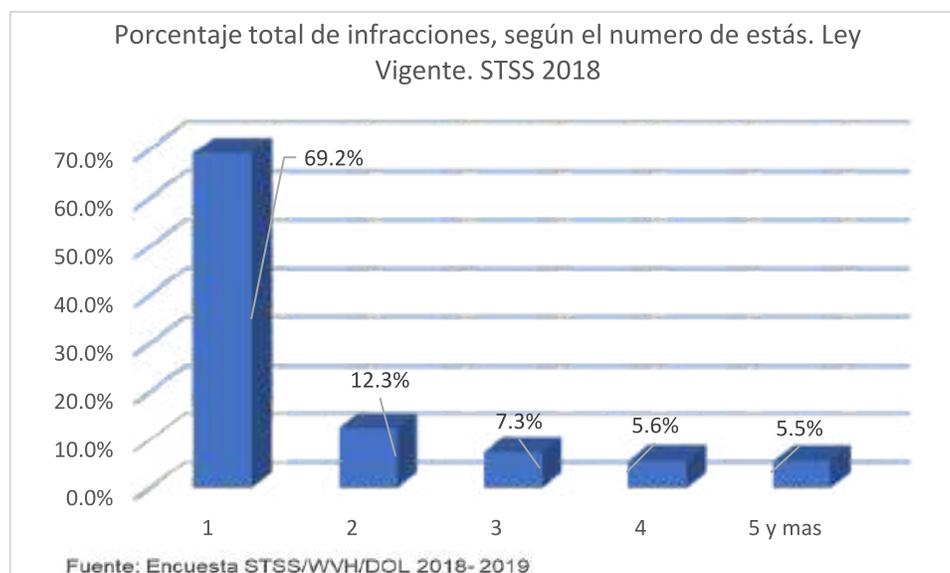
Se observa que la mayor parte de casos corresponde a expedientes que no tienen auto de cierre, respecto a los casos que tienen auto de cierre el porcentaje más alto, corresponde a la región de Choluteca con un 42.9%; seguido de La Ceiba con 41.1%, Tegucigalpa con 33.4% y San Pedro Sula con 5%



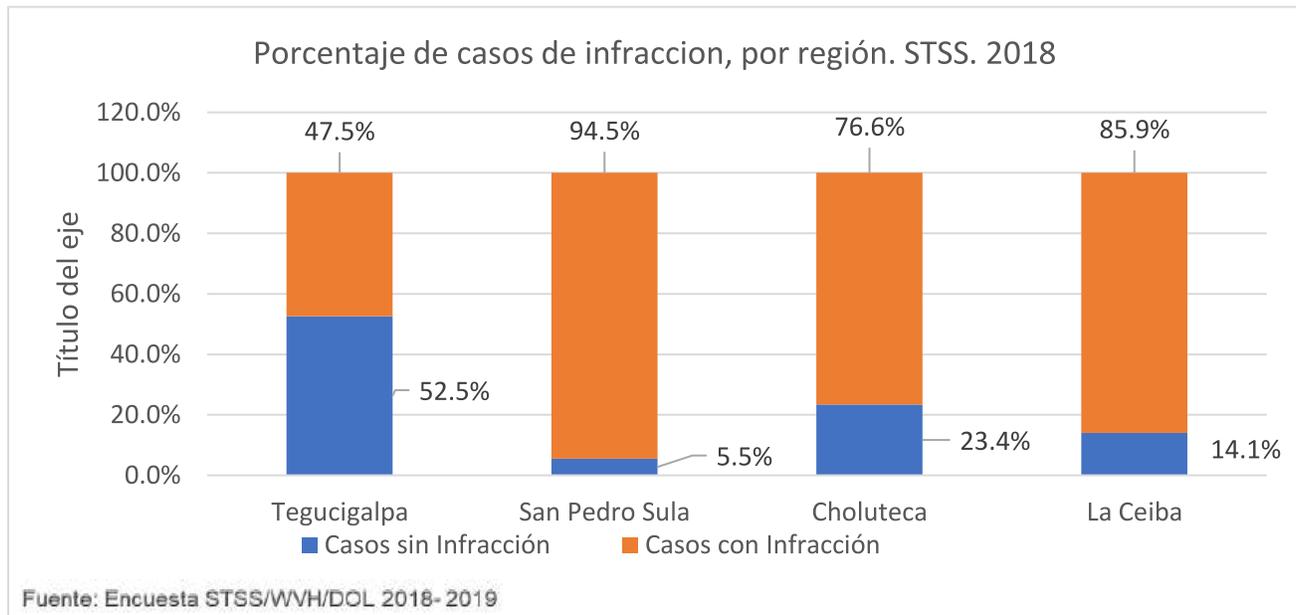
Acta Circunstanciada



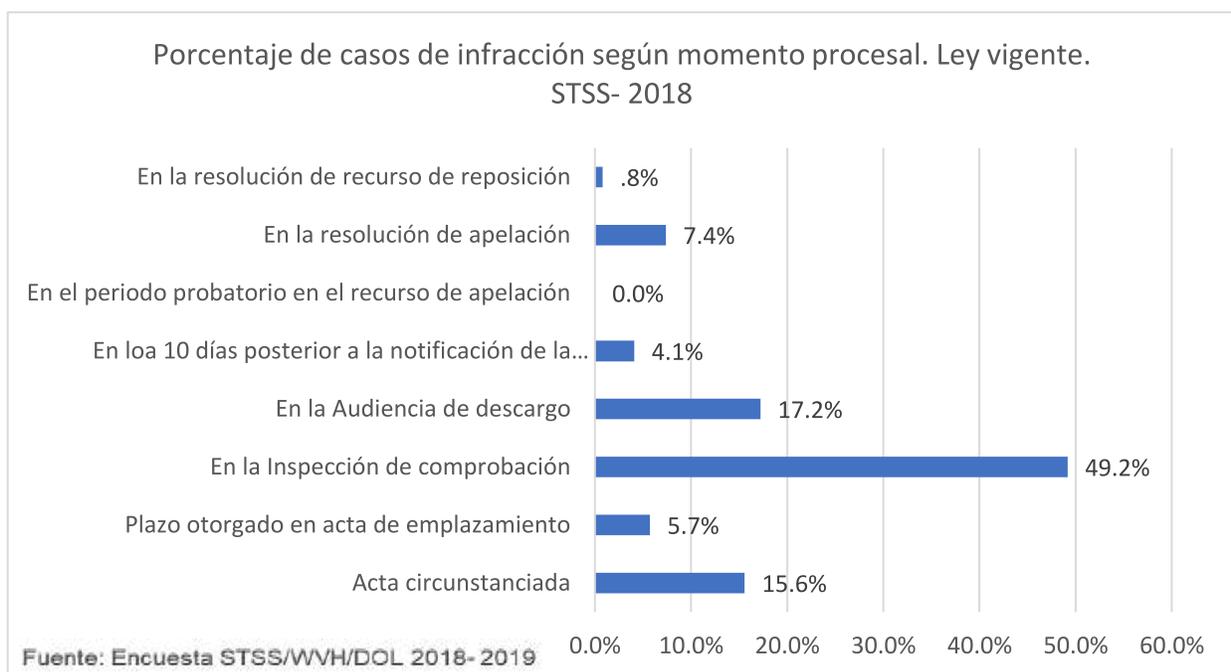
La constante en el grafico anterior es el levantamiento del acta circunstanciada que traza entre el 95.8% y el 87.5% correspondientes a la regional de Tegucigalpa y La Ceiba en orden de mayor a menor, en el nivel intermedio se ubicaron Choluteca y San Pedro Sula con un 94.9% y 94.7% respectivamente. El porcentaje de casos que no levantaron actas circunstanciadas en orden de mayor a menor, Choluteca observó un 12.5%, San Pedro Sula y Choluteca con 5.3 y 5.2% y Tegucigalpa con un 4.2% con el valor más bajo.



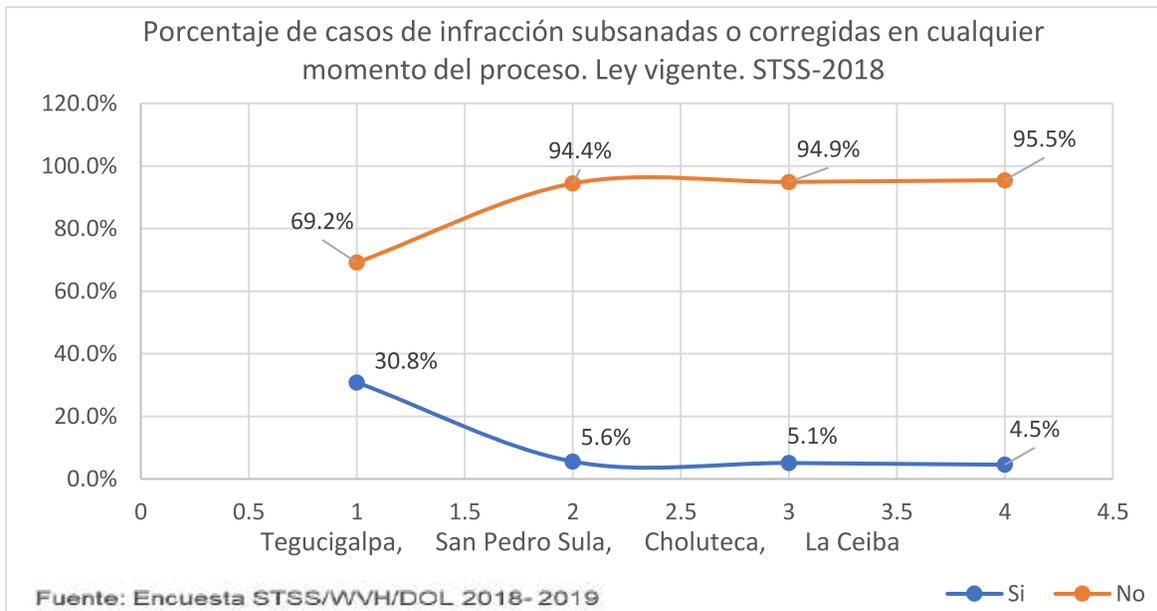
La mayor parte de casos presentó una infracción con un 69.2%, seguido de dos infracciones con un 12.3%, con tres infracciones un 7.3% y con 5.6 y 5.5% con cuatro y cinco y más infracciones



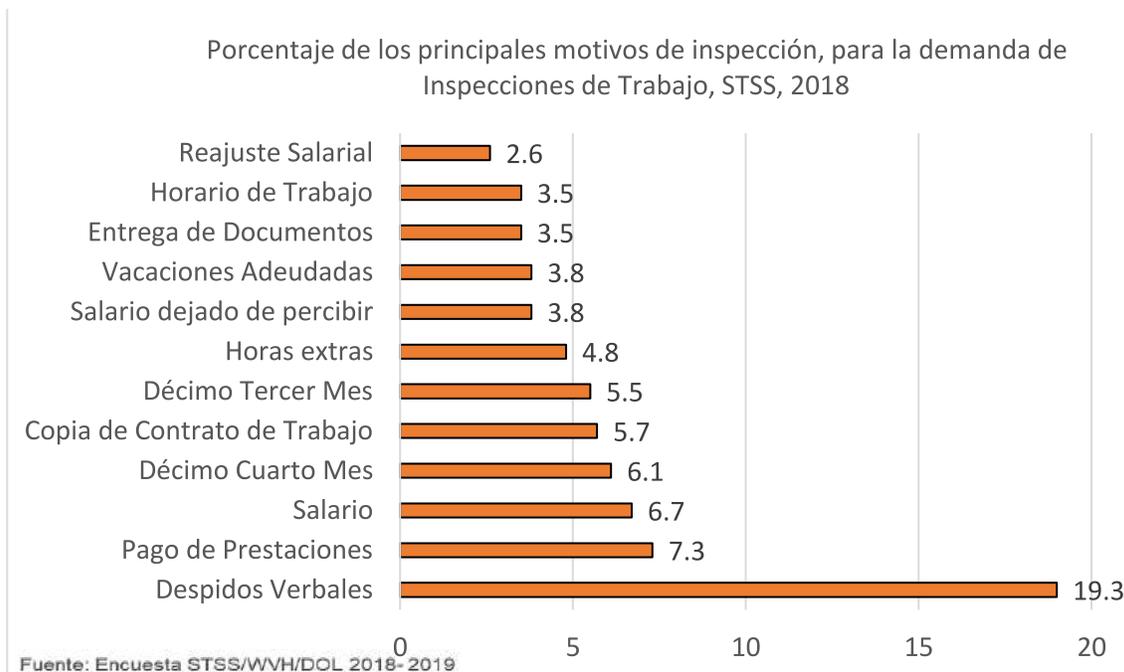
Con base en la Ley vigente, se observa que la mayoría de los casos no presentan infracción, al análisis particular por región se observa que Tegucigalpa presenta el mayor número de infracciones, seguida de Choluteca con un 23.4%, luego La Ceiba con 14.1% y San Pedro Sula con un 5.5%, los que menos infracción presentan el caso es a la inversa: San Pedro Sula La Ceiba, Choluteca y Tegucigalpa.



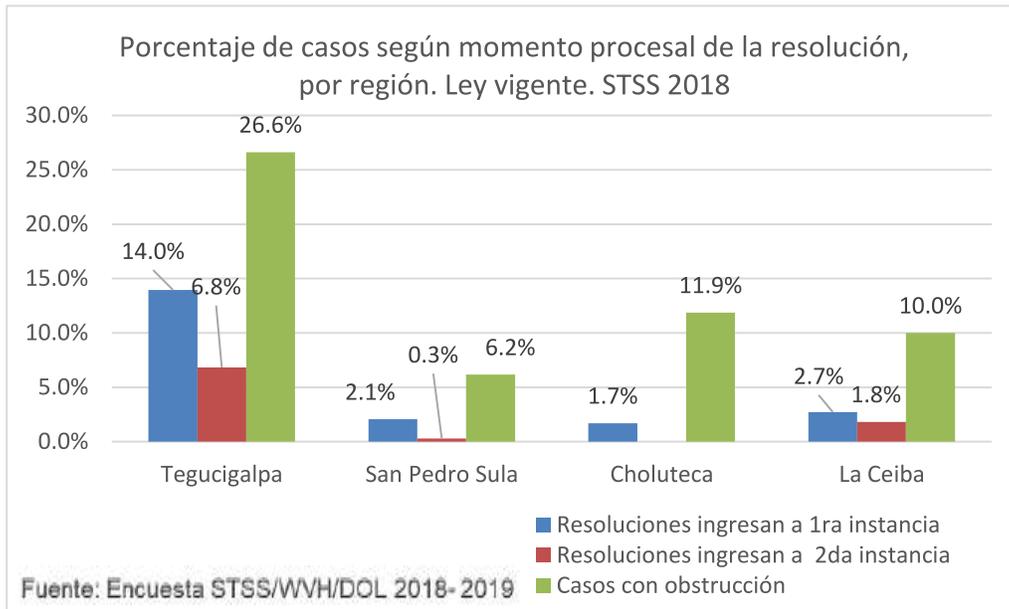
El momento procesal donde se presentó el mayor porcentaje de infracciones fue en la inspección de comprobación con 49.2%, en la audiencia de descargo hay un 17.2%, en el acta circunstanciada un 15.6%, en la resolución de apelación se observan un 7.4%, durante el plazo otorgado en acta de emplazamiento con un 5.7%; en los 10 días posterior a la notificación de la resolución de primera instancia y en la resolución del recurso de reposición un 0.8%



La región de Tegucigalpa logró el mayor porcentaje de infracciones subsanadas con un 30.8%, seguida de San Pedro Sula con un 5.6%, Choluteca con 5.1% y La Ceiba con un 4.5%, este aspecto debe profundizarse en el análisis.



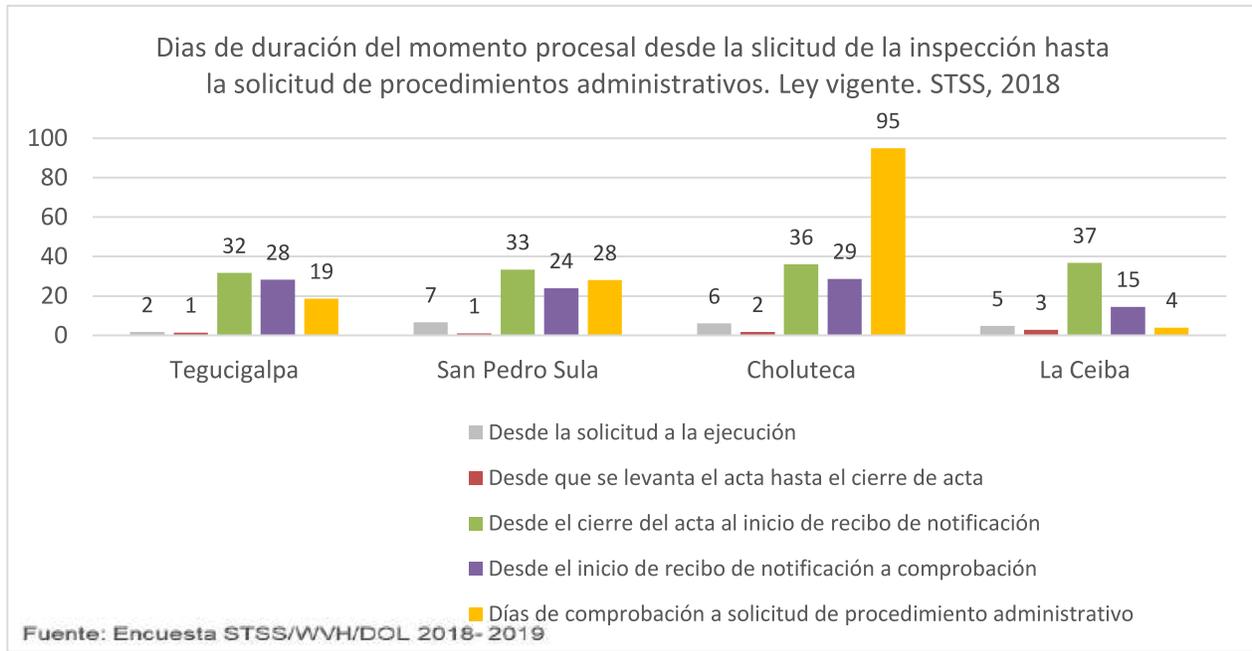
Las principales razones de inspección en orden de importancia son los despidos verbales con un 19.3%, el pago de prestaciones observó un 7.3%, el reclamo por salario fue de 6.7% por décimo cuarto y décimo tercer mes fue de 6.1% y 5.5% respectivamente, por copia de contrato de trabajo fue de 5.7%, el reclamo por horas extra de 4.8%, el salario dejado de percibir y las vacaciones adeudadas fueron de 3.8%, el horario de trabajo (3.5%) y finalmente el reajuste salarial (2.6%).



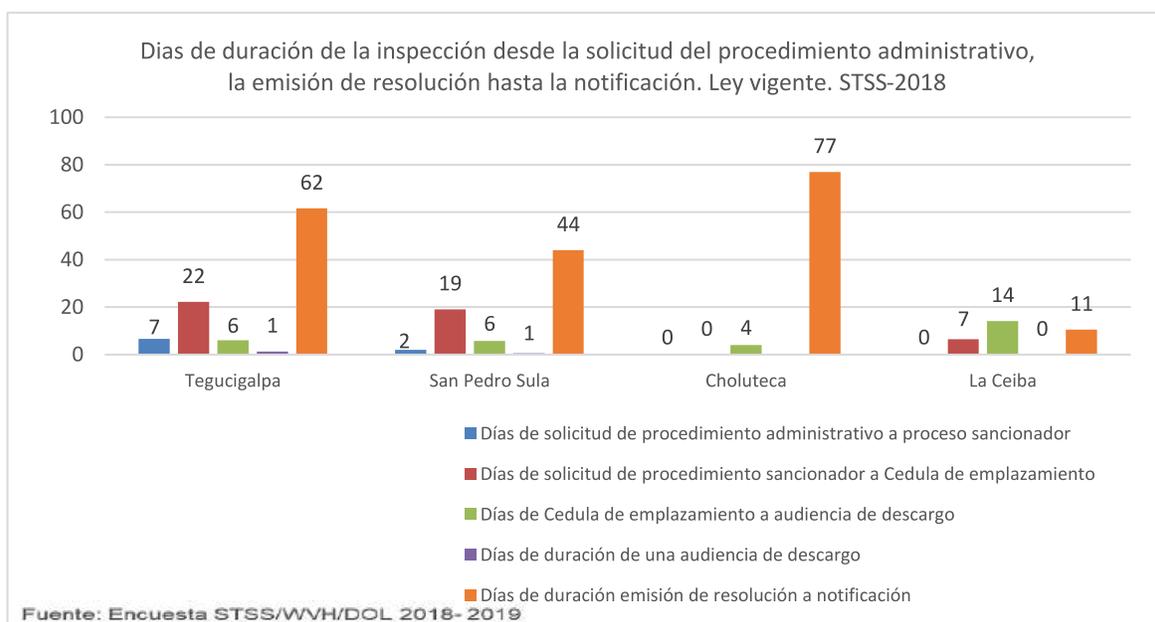
La regional de Tegucigalpa presentó el mayor número de casos con las 3 variables: la obstrucción es de 26.6%, la resolución de primera instancia es de 14%. Choluteca tuvo un 11% de obstrucción y un 1.7% de resoluciones ingresaron a primera instancia. La Ceiba presentó un 10% de obstrucción, un 2.7 de resoluciones ingresaron a primera instancia y 1.8% ingresaron a primera instancia. En el caso de San Pedro Sula observó un 6.2% de obstrucción, un 2.1 de resoluciones entraron a primera instancia y un 0.3 a segunda instancia. Este gráfico muestra la necesidad de investigar los casos de obstrucción



La inspección que cobra mayor porcentaje en la cobertura de trabajadores/as es la ordinaria con un 79%, seguida de una inspección extraordinaria con un 15% de trabajadores cubiertos y la inspección de asesoría técnica con un 6%. Es importante señalar que las inspecciones de asesoría técnica son de carácter preventivo y sin embargo benefician a menor cantidad de trabajadores, aspecto que se debe revisar y potenciar. Los gráficos relacionados con los momentos procesales se dividieron en dos para fines de presentación de la información, el análisis se realiza con base a cada región por lo que los gráficos deben verse con efecto de continuidad.



Nota: para el análisis se compara con la siguiente tabla.



Durante el proceso de inspección la región que sobresale en el gráfico con el procedimiento más largo expresado en días es la de Choluteca, esta muestra que tarda 95 días en el proceso de comprobación, hasta la solicitud del procedimiento administrativo y tarda 77 días desde la emisión de resolución a la notificación. Igualmente tarda 36 días desde la comprobación a la solicitud al procedimiento administrativo. En referencia al periodo desde el inicio de notificación a comprobación fue de 29 días, además; desde la solicitud a la ejecución tardas 6 días; desde la cedula de emplazamiento a la audiencia de descargo tarda 4 días y desde que se levanta el acta hasta que se cierra tardó 2 días.

La región que se ubica en segundo lugar es la de Tegucigalpa, aunque la diferencia en la entre las regiones a excepción de Choluteca las diferencias no son significativas en la mayoría de los casos, En Tegucigalpa el tiempo desde la emisión de resolución a la notificación es de 62 días; desde el cierre del acta hasta el inicio del recibo de la notificación es de 32 días; desde el inicio de recibo de notificación a la comprobación es de 28 días; desde la cedula de emplazamiento a la audiencia de descargo tarda 22 días; desde el proceso de comprobación, hasta la solicitud del procedimiento administrativo tarda 19 días; desde la solicitud del procedimiento administrativo al proceso sancionador es de 7 días; desde la cedula de emplazamiento a la audiencia de descargo tarda 6 días; desde la solicitud a la ejecución es de 2 días y desde que se levanta el acta hasta que se cierra, tardó 1 día.

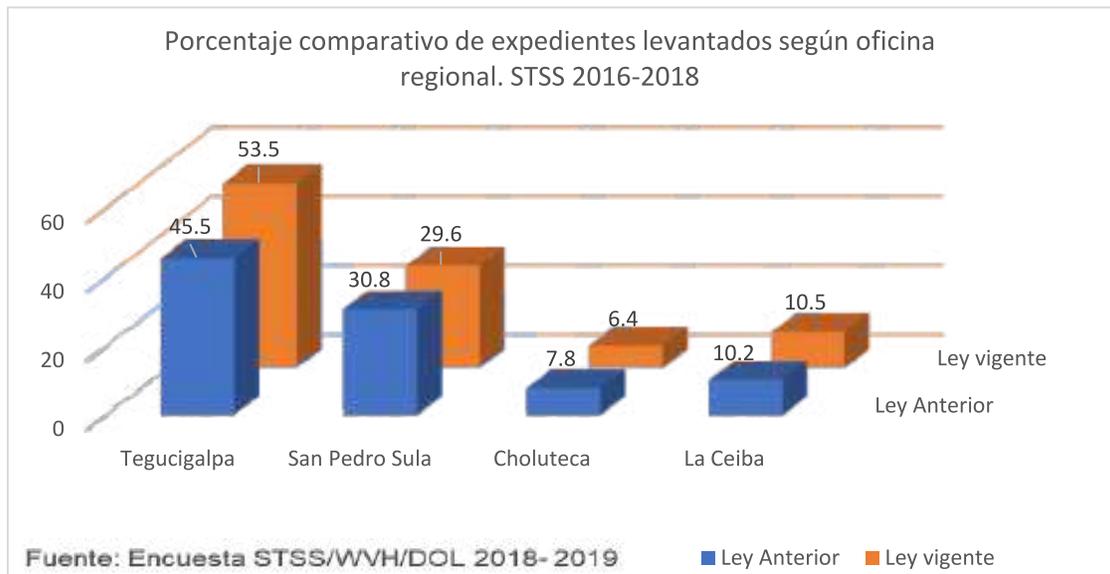
La región que ocupa el tercer lugar respecto a los días de duración de los procedimientos de inspección es San Pedro Sula, así: desde la emisión de resolución a la notificación es de 44 días; desde el cierre del acta al inicio del recibo de la notificación con 33 días; desde la comprobación a la solicitud del procedimiento administrativo con 28 días; desde el inicio de recibo de notificación a la comprobación es de 24 días; desde la cedula de emplazamiento a la audiencia de descargo tarda 19 días; desde la cedula de emplazamiento a la audiencia de descargo tarda 6 días; desde la solicitud a la ejecución tarda 5 días; desde la solicitud del procedimiento administrativo al

proceso sancionador es de 2 días y desde que se levanta el acta hasta el cierre es de 1 día.

En cuanto a La Ceiba, con 37 días desde el cierre del acta hasta el inicio del recibo de la notificación; desde el recibo de la notificación a la comprobación es de 15 días; desde la emisión de resolución a la notificación es de 44 días; desde el cierre del acta al inicio del recibo de la notificación con 11 días; en la misma región desde la solicitud a la ejecución tarda 5 días; desde la cedula de emplazamiento a la audiencia de descargo tarda 7 días; desde la comprobación a la solicitud del procedimiento administrativo tarde 4 días y desde que se levanta el acta hasta el cierre de la misma tarda 3 días.



5.3 Análisis comparativo sobre los resultados de ambas Leyes (anterior y vigente)

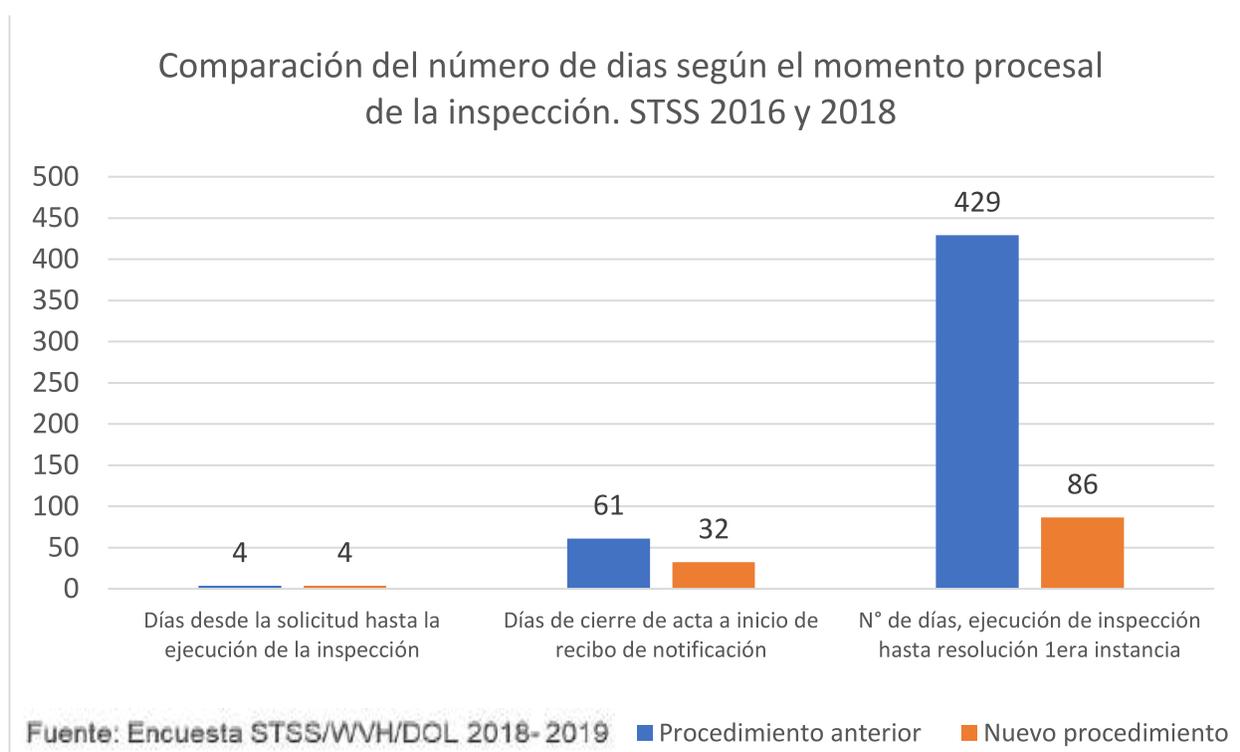


La diferencia entre las muestras expresa que Tegucigalpa ocupó el mayor numero de casos en ambas encuestas (53.5 y 45.5%) con una diferencia de 8% a favor de la muestra que corresponde a la Ley vigente, el segundo lugar lo ocupó San Pedro Sula (29.6 y 30.8%) con una diferencia de 1.2% para la Ley anterior,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



El sector que se ha abordado en mayor porcentaje es el sector comercio, en la Ley anterior se realizó un 44.2% de 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 el porcentaje más representativos 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 cuenta 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.

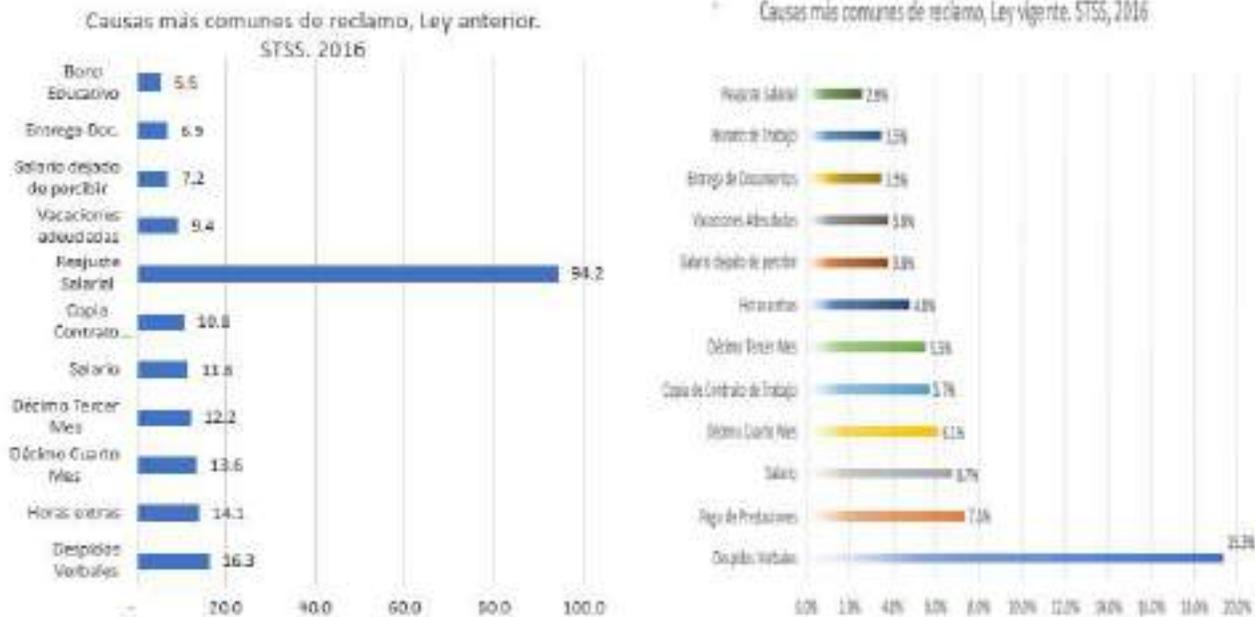


Los días de solicitud desde el día de la solicitud hasta la ejecución de la inspección es de cuatro días, en ambos procedimientos, el anterior y el vigente; respecto a los días de cierre del acta al inicio del recibo de la notificación es de 61 días en el procedimiento anterior y de 32 días en el proceso 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

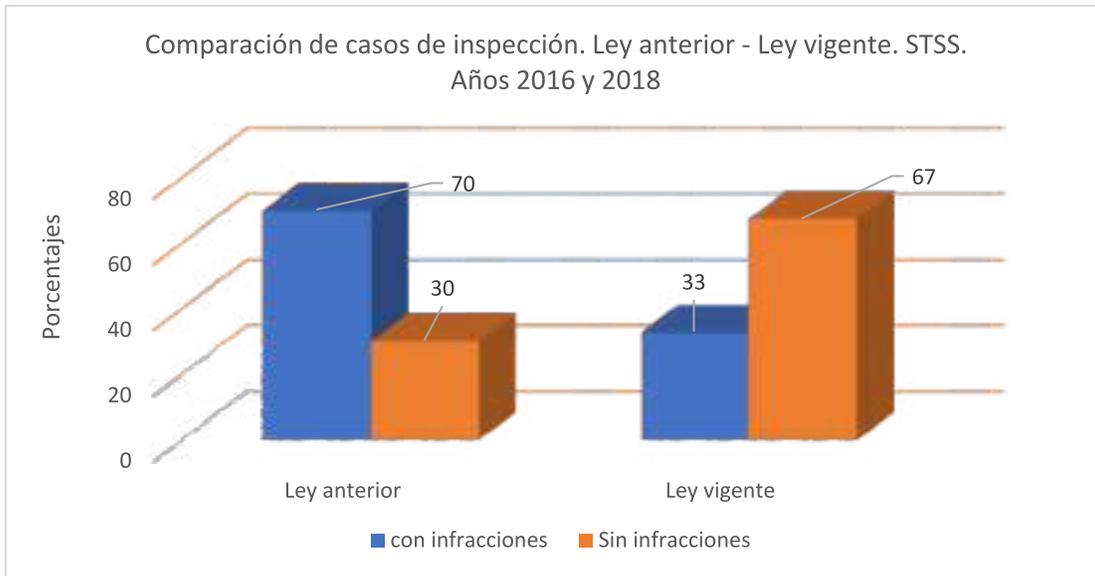


La comparación de las causas más comunes de reclamo, respecto a la inspección entre la aplicación de la Ley anterior y la Ley vigente muestra diferencias en cuanto a datos y causas; en el caso de la Ley anterior la principal causa es el reajuste salarial con un 94.2%, mientras que, en la aplicación de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

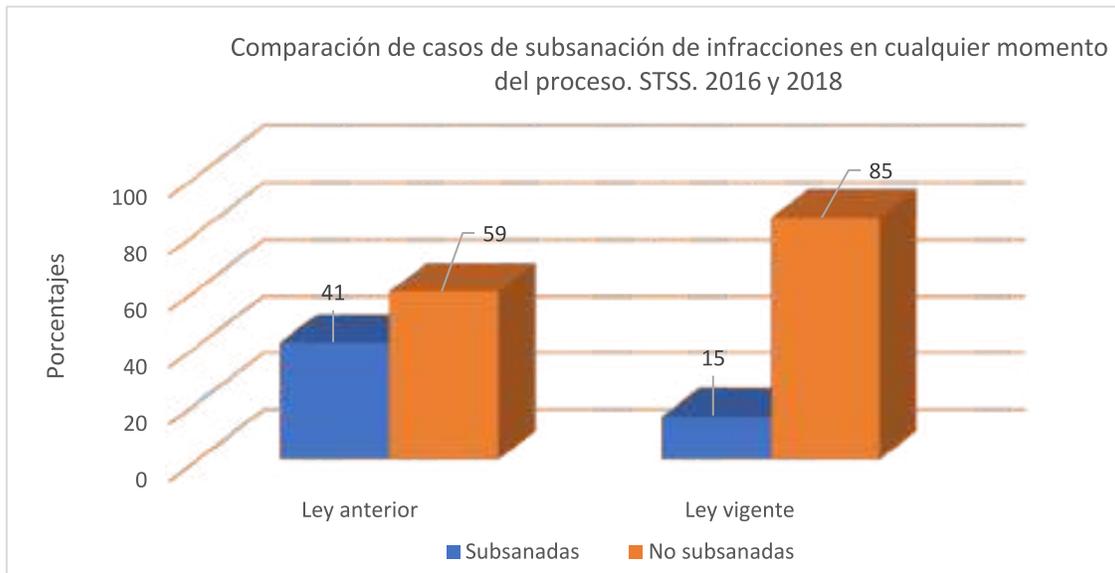
Las causas finales de la lista para la Ley anterior son la entrega de documentos y el reclamo del bono educativo con 6.9 y 5.5% mientras que para la Ley vigente son las vacaciones adeudadas con 3.8%, la entrega de documentos y el horario de trabajo con 3.5% y el reajuste salarial con 2.6%.

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.



El gráfico muestra la comparación de las inspecciones con base en la implementación de ambas Leyes la anterior y la presente, 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.

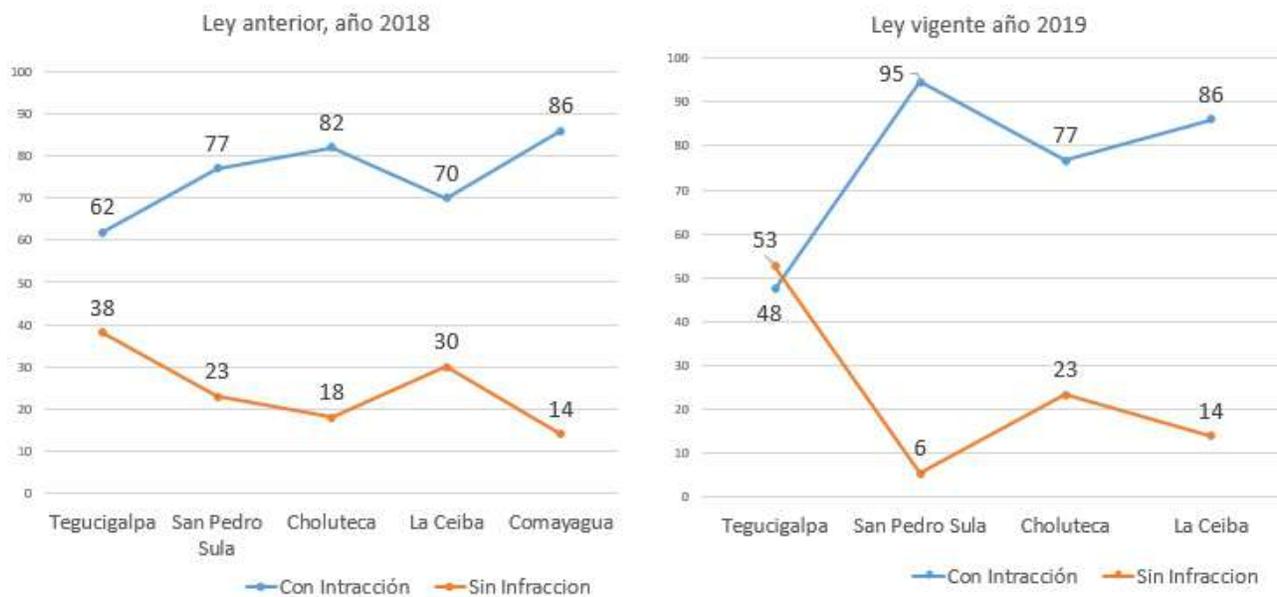
La nueva Ley se estructuró con el propósito de superar muchos vacíos observados en la Ley anterior, los resultados de la investigación, muestran que dicha Ley cumple con los estándares del momento, lo cual es una perspectiva de enorme potencial para fortalecer los procesos de trabajo en las empresas,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



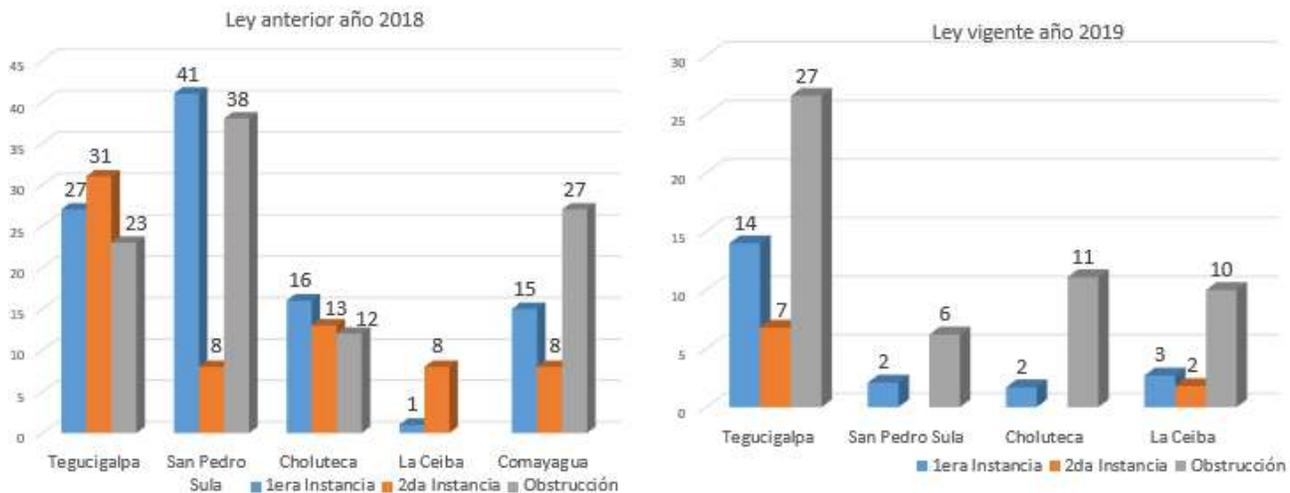
Porcentaje comparativo de inspecciones con infracción, según región. STSS 2018-2019



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 graficas muestran 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



A simple vista la primera gráfica correspondiente a la Ley anterior muestra que en San Pedro Sula donde 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



VI. Discusión

La información recolectada durante el proceso de la investigación obedece a las exigencias de la muestra planteada, aunado a la validez de los datos recolectados a través de las encuestas; dicha información estableció una estrecha relación con los procedimientos que contribuyen a la promoción y cumplimiento de los derechos laborales en los diferentes centros de trabajo; asimismo la investigación indagó sobre los sectores de la economía que se abordan en la investigación, con el fin de contribuir en aquellos sectores y actividades económicas que aportan al empleo, a la producción y en lo posible la productividad.

Para llevar a cabo la aplicación de ambas encuestas (Ley anterior y Ley vigente) se incluyeron los departamentos de Francisco Morazán, Copán, Cortés, Atlántida, Choluteca, El Paraíso, Comayagua, Intibucá, Santa Bárbara, Olancho y Yoro en cuyas ciudades más importantes se ubican las oficinas regionales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de: Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Choluteca.

Según las encuestas aplicadas, los sectores económicos identificados con mayor predominio son: a) el comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles; b) los servicios comunales, sociales y personales, seguridad y limpieza; c) la industria manufacturera; d) los establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios de préstamos a las empresas y e) las Actividades hospitalarias;

toda la información obtenida servirá de referencia para replantear las estrategias técnicas y operativas en la gestión de la Dirección General de Inspección del Trabajo a nivel nacional, considerando las características particulares con base en las zonas productivas que atienden dichas oficinas.

La implementación de la Ley de Inspección del Trabajo vigente y en el marco del Plan de Monitorio y Acción, se priorizaron algunos sectores económicos importantes, estos son: agrícola, agroindustrial y pesquero; minas y canteras; Industria; construcción; economía informal; comercio y como parte de éste el turismo y transporte. Estos sectores se incluyeron en la planificación en la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT) de la DGIT y consecuentemente en el Plan Operativo para el año 2020; de igual manera se incluyeron en los planes de las oficinas regionales y locales, cuyas metas programadas aportaran al POA institucional y a los indicadores registradas en la Plataforma Presidencial, cuyo cumplimiento tiene carácter de obligatoriedad para su cumplimiento.

Con la aplicación de la Ley anterior, se habían normado dos tipos de inspección: especial y de oficio, de estas el 50.7% fueron de carácter especial (por demanda/a petición de alguna de las partes) y el 49.3% fueron de oficio (en función de la programación del ente rector). La mayoría de las inspecciones se realizaron

por demanda para la solución de problemas, en virtud de la realización de inspecciones de manera planificada.

Sobre las inspecciones por región con la ley de aplicación anterior, se observó que, en tres Oficinas Regionales, el mayor número de inspecciones que se realizaron fueron de oficio, con porcentajes que oscilaron entre el 85.7(14.3), el 69.2(30.8), y el 64.3(35.7) %, aspecto que tiene estrecha relación con los datos totales (referidos a la encuesta) al respecto con la mayoría de inspecciones analizadas fueron de oficio. Sobre las inspecciones especiales dos regiones presentaron los porcentajes más altos con 59.8(40.2) y 53.8(46.2)%. lo anterior muestra la posibilidad de que los datos pueden revertirse con mayores porcentajes para las inspecciones especiales (planificadas) en todas las oficinas regionales.

Según la Ley anterior, la condición o cargo del compareciente en la primera etapa de la inspección, la categoría de personal que presentó mayores porcentajes recayó en la persona responsable de Programación, el segundo lugar lo ocupó la categoría Trabajador, seguido de la categoría empleador y las categorías con menores porcentajes fueron, la de Representante o Representante Legal, aspecto que sugiere que la mayoría de trabajadores presentan directamente su caso, y una minoría hace uso de los servicios de Representantes legales.

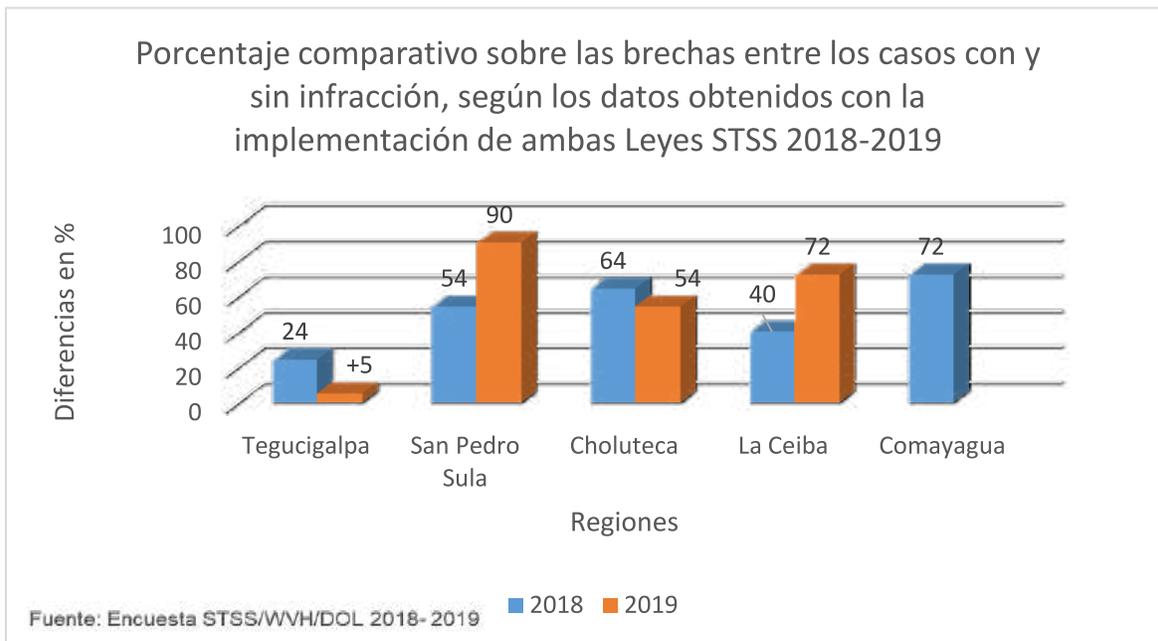
Otro aspecto que no puede pasar desapercibido es que la Ley vigente se estructuró, con el propósito de superar los vacíos observados en la Ley anterior,

reconociendo que la Ley vigente cumple con los estándares esperados o requeridos en el momento histórico en que se aprobó, dicha ley incluye una prospección a futuro, lo que constituye una perspectiva de enorme potencial para fortalecer los procesos de inspección de trabajo y las relaciones laborales, favorecer la producción nacional; asimismo se constituye en una aproximación al concepto de trabajo decente emanado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en acuerdo con sus constituyentes (Gobierno, Empresa Privada y Trabajadores).

La Ley de Inspección del Trabajo es un esfuerzo importante y transformador que busca crear una relación constructiva, armónica e inteligente entre los actores laborales, para cuyo efecto, impulsa cuatro (4) tipos de inspección, siendo estas: de asesoría técnica, ordinarias, extraordinarias y de comprobación, donde la mayor frecuencia de inspecciones es de tipo extraordinarias con un 57.4% (a solicitud de las partes), seguida de las inspecciones ordinarias con un 21.9% (programadas); las inspecciones de comprobación con un 11% y de asesoría técnica con un 9.6%. Con lo anterior se observa que en el periodo de transición prevalece la inspección a solicitud de la parte interesada, para la solución de conflictos laborales, aspecto que requiere de un mayor esfuerzo entre todas las partes, para analizar en conjunto la problemática y profundizar sobre los cambios sustantivos que se explicitan en la Ley de inspección y demás marcos normativos especificados por DGIT, en acuerdo con los sectores ya mencionados y



desde luego fortalecer las inspecciones de asesoría técnica a nivel nacional, en virtud de que éstas promueven la prevención, vinculada a los procesos de capacitación que promueven el respeto a los derechos laborales, así como la con responsabilidad de todas las partes involucradas, estas contribuciones fortalecen las relaciones laborales.



El gráfico muestra en porcentajes las brechas, expresadas por la discrepancia entre los casos con infracción y los casos sin infracción, la diferencia entre estos dos datos marca una brecha; especialmente porque los porcentajes más altos corresponden a los casos con infracción. Para el año 2018 con base en la Ley anterior, Tegucigalpa tiene una brecha de 24 casos con infracción para el 2018 y para el 2019 observa un avance positivo de 5 casos sin infracción (es decir que en 2018 hubo 48 casos con infracción y en el 2019 se presentaron 53 casos sin infracción), aspecto que significa que los casos sin infracción son levemente más altos que los casos con infracción; el caso de Tegucigalpa es único y muestra un cambio en el proceso de inspección, de lo que se infiere que los casos de infracción pueden reducirse, mediante la aplicación de medidas vinculadas al desarrollo de capacidades teóricas - prácticas en el manejo de protocolos y de los instrumentos legales atinentes al mundo laboral relativos a la inspección; asimismo como acompañar la misma con procesos de supervisión, monitoria y evaluación debidamente planificados y analizados en conjunto con los interesados.

La brecha más grande sobre los casos con infracción, se ubican en la regional de Comayagua con 72 puntos, Choluteca con 64, San Pedro Sula con 54 puntos para el año 2018; en estas tres regionales los casos con infracción fueron más altos, lo que muestra que existen vacíos importantes que necesitan de una intervención de manera oportuna e inmediata, para fortalecer mejores prácticas, tal como lo manda la Ley y las autoridades competente en este

caso de la DGIT/STSS.

Para el año 2019 las infracciones a excepción del caso de Tegucigalpa, tienen una alta representatividad con 90 puntos de diferencia en San Pedro Sula, 72 en La Ceiba y 54 en Choluteca, estas diferencias son importantes; sin embargo tomando en consideración que la investigación se llevó a cabo en el proceso de transición entre la Ley de aplicación anterior y la Ley vigente, se observa la necesidad de crear y fortalecer las inspecciones de asesoría técnica, con el propósito de disminuir el número de infracciones y posibilitar la aplicación de la normativa laboral, que contribuya al trabajo decente.

Los casos de inspección no subsanados son mayoritarios con relación a los casos que se subsanaron, situación que ocurrió en la implementación de ambas leyes; en la Ley anterior el 59% de casos no fueron subsanados y en la Ley vigente el 85%, la subsanación de los casos de infracción sigue siendo un problema por resolver. Respecto a la cuantificación por infracción, más del 53% de las inspecciones fueron de carácter cuantificable; de igual manera según los procedimientos anteriores, en las oficinas regionales la mayoría de las infracciones no fueron corregidas, aspecto que requiere de una revisión exhaustiva, para realizar los ajustes correspondientes ya sea a nivel procedimental, administrativo o por la ausencia de recursos.

Por otra parte, al analizar las infracciones según autos legales más del 88% no fueron corregidas y hubo una región donde en el

100% de infracciones con autos legales no llegaron a la corrección. Las diligencias legales se constituyeron en instrumentos esenciales en el proceso de inspección en las diferentes regionales, la oficina con mayor porcentaje de diligencias legales observó un 96% y en la oficina que ocurrieron menos diligencias presentó un 38%, lo anterior debido al procedimiento legal que debe seguirse en algunas oficinas regionales debido a que debe enviar el expediente a la oficina de Tegucigalpa o San Pedro Sula para la generación de los respectivos autos; lo que causa mayor demora en la respuesta.

A pesar de que el procedimiento legal requiere de la extensión de dictámenes, no todas las oficinas regionales extienden los mismos, en general el 97% de los casos remitieron dichos dictámenes a las oficinas de Tegucigalpa y San Pedro Sula. En cuanto a las incidencias legales también deben ser registradas según el procedimiento establecido, éstas se presentaron entre un 11%, y un 3%, y hubo un caso donde no se presentó ninguna incidencia.

Para la recepción de las notificaciones se definieron los delegados responsables en cada región, con el propósito de que estos las reciban en cada oficina regional y realicen los tramites que corresponden, relativos al cumplimiento; asimismo para la presentación de descargos, existen los marcos normativos correspondientes. Por otra parte, la presentación de medios de prueba fue mínima, en la mayor parte de casos no hubo medios de prueba. La presentación de medios de prueba en el proceso de inspección fueron



diversos, siendo los más frecuentes: la presentación de documentos públicos y privados, el poder general para pleitos, la escritura pública, los recibos, los contratos el reglamento interno de trabajo, la carta poder, fotocopia de finiquitos de solvencia, medios técnicos de reproducción, acta de notificación, prueba documental, permiso de operación, prueba testifical, constancia de reajuste salarial, memorándum, interrogatorio de partes, acuerdo de nombramiento, copia del acta, peritaje, copia de oficio y la inspección de partes; asimismo un porcentaje bajo no presentó evidencia (4%).

La comparecencia de ambas partes es muy importante en el proceso de inspección, por la posibilidad de lograr un posible acuerdo, los porcentajes relacionados con la comparecencia oscila entre el 66.7%, y 0 comparecientes.

La posibilidad de corrección de las infracciones en el proceso de re inspección está por debajo del 63% y la recepción de diligencias, el porcentaje más alto fue de 96% en una región y un 38% el más bajo en otra región, este último dato sitúa en desventaja los servicios ofrecidos por la inspección.

Sobre la recepción de dictámenes según los casos analizados, la mayoría de regiones recibieron dichos documentos, con porcentajes entre 96 y 100% correspondiente a las oficinas regionales con porcentaje más alto y una región con un 15% siendo éste el porcentaje más bajo en la recepción de documentos de dictamen, aspecto que necesita de un seguimiento para

identificar y resolver las situaciones que obstaculizan dicho proceso.

La mayor cantidad que presentaron incidencias se llevaron a cabo en la oficina de la DGIT en Tegucigalpa con un 11%; las demás oficinas resolvieron en un menor porcentaje: en un 8%, un 6% y un 3% en San Pedro Sula, Choluteca y La Ceiba respectivamente; mientras que la no recepción de incidencias oscila entre un 89 y 100% datos muy significativos que muestran debilidades en el proceso de inspección a pesar de contar con una legislación comprometida con el mundo del trabajo en toda su dimensión.

Con relación a las sanciones aplicadas en primera instancia, la mayoría de los casos recibieron sanción en todas las regiones, con porcentajes que van del 100 al 88%. De las sanciones en primera instancia, los casos cuyos expedientes fueron archivados en esta misma primera instancia oscila entre el 8.3 y el 0.9%. La resolución aplicada en la mayoría de los casos fue la apelación, con 100 y 93.8%; de la misma manera un 6.3% aplicó la medida de revisión y en ninguno de los casos se aplicó la reposición; particularmente una regional no aplicó ningún tipo de resolución, a pesar de que el personal de inspectoría de las diferentes oficinas regional recibió capacitación referente al nuevo procedimiento aún no se logra implementar en un 100%, quizá por inseguridad al momento de la actuación correspondiente, aspecto que merece atención puntual de parte de la autoridad correspondiente de la DGIT.

Las regiones que corrigieron la infracción en



la etapa de resolución, alcanzaron un 66.7% como el porcentaje más alto con un amplio margen entre las demás regiones, el siguiente dato fue de un 15.6, un 9.7 y un 7.7%, estos tres últimos con un porcentaje menor. Las infracciones corregidas en resolución de primera instancia, en la mayoría de casos ocurrió en un 36.8, un 11.5, un 8.8 y un 7.7%, una región presentó un 0%. En esta etapa, el expediente puede ser archivado o recibir la sanción correspondiente, en la mayoría de los casos la resolución aplicada fue la sanción, como puede observarse en dos oficinas regionales el resultado fue de un 100 y un 81.7% de casos fueron sancionados. Los casos archivados en este procedimiento en orden de mayor a menor oscilan entre el 18.3% y el 4%. Lo anterior expresa con claridad que las nuevas medidas que aplica la Ley de Inspección del Trabajo, generan mayor seguridad para la aplicación de sanciones, archivando únicamente aquellos casos que han corregido la infracción.

Haciendo referencia al número de infracciones según acta de emplazamiento varía de una a otra región, la mayor cantidad de casos presentó una infracción con un 60%, seguida de un 50%, el siguiente dato baja a la mitad con un 25%, luego en otra región baja a un 23.3% y finalmente a 18.8% como el porcentaje más bajo. Los casos con 4 infracciones ocuparon el segundo lugar con porcentajes que van del 50%, seguida de otra región con el 31.3%, luego otra región desciende a 14.3%, hasta el 12.5% y a un 11.7% como los datos más bajos. Entre las regiones con 5 infracciones la más alta

alcanzó un 18.8% y la más baja con 2.9%. Las regiones con 2 infracciones observan un 13.3%, 12.5%, 8.6% y 2%. Posterior a los cinco casos anteriores se clasifican como otros con menores porcentajes que van hasta 14 infracciones, siendo estos casos excepcionales. La corrección de infracciones en las diferentes etapas del proceso constituye un problema por resolver, a fin de solucionar los problemas por los cuales se aplica la infracción.

La obstrucción es una medida que en muchos casos practican las empresas para evitar que se lleven a cabo las inspecciones, se destaca que con la nueva normativa la obstrucción se penaliza significativamente en comparación a la normativa anterior, con referencia a los casos de obstrucción el porcentaje más alto es de 36%, seguido de un 11.5%, un 8.8% y un 7.7%. Es preciso anotar que una región no presentó casos de obstrucción lo cual es positivo ya que indica que las empresas respetan las acciones que realiza la DGIT, lo que puede constituirse en una buena práctica; sin embargo, es preciso continuar trabajando el tema de la obstrucción.

Respecto a los tipos de resolución en la práctica de la Inspección, dos regiones en la categoría de sanción observaron un 100%, seguida de un 96%, 93.9% y 81.7% de casos con sanción. Por otra parte, la resolución de la notificación se realiza a través de los profesionales o técnicos en los cargos ya determinados, en primer lugar, el Patrono, en el segundo lugar el Director Ejecutivo; el tercer lugar lo ocupan otros ejecutivos. En el caso particular del cargo de Gerente de



Recursos Humanos fue el caso con menos porcentajes en dos regiones con un 11.1% y 2.6%.

Relativo a las infracciones pendientes de subsanar la mayoría de casos observan una sola infracción, cuyos datos por región oscilan entre el 55% y el 4%; en segundo lugar están los casos que tienen 3 infracciones sin subsanar los datos muestran un 33% y un 9%; con cuatro infracciones sin subsanar se sitúan dos regiones cuyo dato más alto es un 17% y el dato más bajo el 9%; con siete infracciones pendientes hay un 9% y 4% en otra región; con seis infracciones sin subsanar una región tiene un 8% ; con cinco infracciones una región tiene 3% y otra con un 1% y un caso excepcional con 0 donde no hay infracciones sin subsanar. La información planteada anteriormente revela la necesidad de trabajar en los mecanismos para la subsanación de las infracciones, habiendo encontrado una buena práctica en una región que subsanó el 100% de las inspecciones. La subsanación de las infracciones es un procedimiento que amerita de la aplicación de la Ley en pro de los derechos laborales.

La acción de obstrucción durante el proceso de resolución, expresa que dos regionales no presentaron casos de obstrucción, las oficinas regionales con mayores casos de obstrucción presentan un 46.7%; otras dos regiones observaron datos menores con un 8.2 y un 6.1%. La obstrucción es un elemento que debe superarse en los diferentes momentos del proceso, considerando que el personal de inspectoría del trabajo, son ministros de fe a los que se les debe respetar su autoridad y la

labor que realizan.

Sobre la persona responsable de recibir la notificación en esta etapa del proceso en orden de mayor a menor, la recibe el Director Ejecutivo, seguido del Patrono, el Representante Legal, el Gerente de Recursos Humanos y la categoría de otros que agrupa a diferentes funcionarios que reciben dicho documento. Con respecto a la notificación de ambas partes una oficina mostro un 100% en la ejecución de dicha acción, otras cuentan con un 75%, 63% y hasta un 20%. En la mayoría de los casos las partes fueron notificadas de manera correcta en dos regiones con un 100%, otra región presentó un 89% y seguidamente de otra con un 81%, en una región no se contó con información.

En el caso de las notificaciones recibidas de manera incorrecta, estas fueron enviadas a la persona que no correspondía lo cual genera una pérdida de tiempo en el procedimiento como tal, tampoco se dejó evidencia del acta entregada. Con base en la Ley, el Inspector de Trabajo tiene la potestad de ingresar a los diferentes centros de trabajo a nivel nacional y en los casos de obstrucción se limita la labor de inspección, observando datos importantes entre un 50%, 19% y 10%, se mantiene la excepción de una región que no presentó ningún caso de obstrucción y también se mantiene una región que no presentó información.

En referencia a los casos atendidos por la DGIT a nivel nacional ésta notificó la resolución en un 100%; la regional de San Pedro Sula notificó un 72.5% y un 25.5% fueron notificados por la oficina de

Tegucigalpa, en los casos de Choluteca y Comayagua en un 100% presentó la notificación la Oficina de Tegucigalpa y en el caso de la Ceiba, el 66.7% presentaron ellos mismos y en un 33.3% la presentó la oficina de Tegucigalpa. Lo anterior sugiere que aún no se está siguiendo el procedimiento establecido en la normativa actual, debido a que este tipo de decisiones se toman en los niveles regionales en el marco de la descentralización.

Como parte del análisis final del proceso de inspección, el porcentaje de casos, en que el expediente sigue abierto, los porcentajes van del 97%, 96%, 83%, 76% y 66%, los datos indican que la mayoría de expedientes quedan abiertos, aspecto que amerita de un análisis, para identificar las razones que explican los motivos por los cuales estos expedientes siguen abiertos, a fin de tomar las medidas que corresponden; por otra parte una región no ofreció información, de lo que se infiere que no se han cumplido los plazos establecidos en el proceso de inspección y de igual manera se identifica la necesidad, de hacer conciencia en las partes, sobre las responsabilidades en la solución de problemas laborales.

Relativo a las sanciones en el proceso de análisis final, el mayor porcentaje observo un 89.7% de los casos, las demás regiones observaron un 75.8%, 71.4%, 57.9% y 20.8%; los datos indican que el cumplimiento de la normativa tiene vacíos, que afectan en mayor o menor medida los derechos de la población trabajadora. Respecto pago de la sanción en concepto de multas se recaudó un total de L 70,294 equivalente a USD 2.867.99 con base

en la muestra de 510 casos estudiados con la Ley anterior.

Con relación a los casos que fueron revocados después de la sanción, dos oficinas regionales mostraron un 2.7% y un 2.2%, en las demás regiones no hubo revocación de casos o no aplica la medida.

La mayor parte de casos de inspección trasladados a la Procuraduría General de la República (PGR) tienen su origen en la DGIT, la cual registró un promedio de 46% del total de casos, de estos, el porcentaje más alto fue de un 83.3% y el más bajo es de 24%; al comparar los márgenes y dada la dispersión, pareciera que las regiones aplican diferentes criterios para valorar el expediente que pasa a la PGR.



Diez primeras razones más comunes de inspección, diferencias entre ambas Leyes					
No	Ley anterior	Porcentaje	Ley vigente	Porcentaje	Diferencia*
1	Reajuste salarial	94.2	Despidos verbales	19.3	74.9%
2	Despidos verbales	16.3	Pago de prestaciones	7.3	9%
3	Horas extra	14.1%	Reclamo de salario	6.7	8%
4	Décimo cuarto	13.6	Décimo cuarto mes	6.1	7.5%
5	Décimo tercer mes	12.2	Copia de contrato	5.7	6.5%
6	Salario (reclamo)	11.6	Décimo tercer mes	5.5	6.1%
7	Copia de contrato	10.8	Horas extra	4.8	6%
8	Vacaciones adeudadas	9.4	Salario no percibido	3.8	5.6%
9	Salario no percibido	7.2	Vacaciones adeudadas	3.8	3.4%
10	Entrega de documentos	6.9	Entrega de documentos	3.5	3.4%

Fuente: Encuestas: STSS/WVH/US-DOL 2018 2019

En la tabla se plantean las 10 principales razones por las que se llevan a cabo las inspecciones, estas son el resultado de la investigación realizada durante la implementación de la Ley anterior y la Ley vigente, cuyos datos son los siguientes: las causas de inspección se expresan en porcentajes, se observa que estos son más bajas con la implementación de la Ley vigente, lo que puede estar relacionada con mayor información sobre la Ley de Inspección vigente y mejor aplicación de la normativa laboral; además las causales en orden de menor a mayor, solo tuvieron coincidencia en paralelo (posición en horizontal) en el numeral cuatro en referencia al reclamo del décimo cuarto mes para ambos casos; asimismo en el numeral 10 está en paralelo el reclamo por la entrega de documentos. En el caso de los despidos verbales siguen siendo un reclamo muy importante, en la Ley anterior estaba en segundo lugar y en la Ley vigente se ubicó en primer lugar y con 3 puntos de aumento en la Ley vigente. El reclamo de salario paso del sexto lugar en la Ley de aplicación anterior al tercer lugar en la Ley vigente, de lo que se deduce que el problema se ha incrementado significativamente; Con relación al reclamo del décimo tercer mes, bajo un numeral en la Ley vigente, siguiendo con similar importancia. En general al analizar las diez primeras causas o motivos de inspección en el 90% de los casos, se observa similitud en los reclamos en ambas Leyes, lo que cambia es la posición, en orden de mayor a menor; sobre el reajuste salarial que se identificó en la Ley anterior, desapareció de los diez primeros lugares en La Ley vigente, por otra parte, el pago de prestaciones como reclamo

5 Preciopromedio del dólar a dic de 2018, fue de 24,5098 por USD 1:00.

que no estaba en el rango analizado en la Ley anterior apareció en el segundo lugar en la Ley vigente. La mayoría de los reclamos están relacionados con el tema económico, aspecto que muestra que hay incumplimiento de los derechos laborales.

La tendencia en el cumplimiento de la normativa laboral a nivel nacional al comparar las dos normativas analizadas se observan avances importantes, es necesario dar un impulso sustantivo a la implementación de la Ley vigente; favorecida por los nuevos mecanismos de inspección como lo son las asesorías técnicas, el incremento en el número de inspectores, la capacitación, la dotación de equipo y materiales, el diseño de investigaciones y protocolos atinentes a la Ley.

Sobre los tiempos que conlleva el proceso de inspección y específicamente desde el día de la solicitud, el día en que se realiza la inspección hasta la ejecución es de cuatro días, en ambos procedimientos (es decir con la aplicación de la Ley anterior y la vigente); luego el tiempo desde el día 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, aspecto muy importante para la agilización del proceso de inspección.

Los procedimientos de inspección emanados de la nueva Ley, vistos desde los resultados de la investigación, muestra que son más expeditos, aspecto que ayuda a optimizar el tiempo; los datos anteriores indican que son

86 días los que se han disminuido en la primera etapa en el proceso de transición de una Ley a otra.

Con relación al número de días en total, desde la ejecución de la inspección hasta la resolución de primera instancia y mediante el procedimiento de la Ley anterior era 429 días, mientras que con la Ley vigente este mismo procedimiento tiene una duración de 86 días, dato que disminuyó en 343 días, es decir que el procedimiento emanado de la nueva Ley es más expedito y contribuye a optimizar el tiempo, los datos anteriores indican que se han disminuido 86 días en el proceso de transición de una Ley a otra; es decir que con la aceleración del mandato de la ENIT mediante la implementación de su plan operativo (nacional, regional y local) los cambios se potenciarán mediante procesos de monitoria, evaluación y seguimiento; además los tiempos podrían acortarse para resolver oportunamente la problemática.



VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 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 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 las cuales han sido diseñadas con el apoyo del Tratado de Libre Comercio para Centroamérica y República Dominicana (CAFTA⁶); También se contó con el apoyo de la OIT, WVH-USDOL (Proyecto Futuros Brillantes) u otros, dicho apoyo ha contribuido a identificar, diseñar, validar e implementar dichos instrumentos.
3. La Ley vigente cumple con las expectativas para la transformación de los procesos de inspección; sin embargo precisa del desplazamiento de la rutina con intensidad, para transitar por las plataformas de una visión estratégica que interactúe con dicha Ley, sus instrumentos y procesos de implementación, a fin de hacer valer los derechos laborales, con perspectivas de trabajo decente y de igual manera potenciar el mundo del trabajo, evocando relaciones laborales exitosas, que contribuyan con las visiones de partes involucradas.
4. Los procedimientos de inspección emanados de la Ley de Inspección de Trabajo vistos desde los resultados de la investigación, son más expeditos, ya que reduce el tiempo de duración de las inspecciones y mejora las diferentes etapas del proceso; sin embargo, obliga a continuar los procesos de cambio.

⁶ CAFTA: Sigla en Inglés

5. Los problemas fundamentales de acuerdo al análisis de los datos, lo representan el alto número de despidos verbales, los que en esencia se dan por el alto desconocimiento de la ley laboral y en un segundo lugar están las infracciones vinculadas a temas financieros, que cuentan con altos porcentajes, por ejemplo, cuestiones relacionadas a los pagos de salarios, horas extras y similares.

6. Una gran oportunidad que tiene la STSS y en especial el Sector Empleador es el acceso a las asesorías técnicas cuyo resultado en este estudio es bajo, siendo este el tipo de inspección que contribuye a la prevención.

7. En la práctica de la inspección no existe suficiente claridad sobre la designación de los delegados designados por las empresas, en cada oficina regional y local, aspecto que limita el proceso de inspección (por ejemplo: se han identificado que varios instrumentos del proceso de inspección han sido entregados a personas equivocadas en las empresas), lo cual también puede ser un tipo de obstrucción a la labor de inspección.

8. El análisis de los resultados de la investigación conducen 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 botella de manera general a partir del análisis de las buenas prácticas experimentadas a nivel nacional y de ser posible del ámbito internacional que permitan plantear las brechas y desafíos que aun limitan el proceso de inspección, asimismo como el cumplimiento de la normativa.

9. 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.

10. 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.

11. Los cambios observados con la aprobación e implementación de la Ley de Inspección del Trabajo, da lugar a un nuevo tiempo de resolución, cuya trascendencia, constituye en un avance significativo en el mundo del trabajo en el país y posiblemente en la región; estas aún no se han dado a conocer a las partes interesadas, tampoco con la sociedad en general.

⁷ 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



7.2 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 y 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) la necesidad de un plan de monitoreo individualizado, evaluación y seguimiento de la ENIT que retroalimente los procesos y facilite la visibilidad de los resultados; asimismo como la rendición de cuentas por parte de los niveles implementadores.
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 a los niveles locales y regionales.
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 para limitar el desarrollo de la inspección, los tiempos que, aunque se han disminuido, necesitan continuar reduciéndose, los criterios o lineamientos de implementación, las brechas y desafíos entre otros.
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. Al implementar la Ley de Inspección del Trabajo, se observan situaciones como las siguientes: una ligera reducción de los casos de inspección sin infracción, una región que no presenta obstáculos en la ejecución de las inspecciones, debido quizá a que las inspecciones se han ampliado a otros centros de trabajo y se ha favorecido a mayor número de trabajadores, a través de la implementación de otros mecanismos como la auditoría técnica, considerando estos como

buenas prácticas.

8. 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.

9. Redefinir con las empresas la designación de delegados para dar a conocer o informar sobre las decisiones relacionadas con la inspección. La DGIT comunicará dichas designaciones a cada oficina regional correspondiente y esta a su vez a la oficina local, a fin de evitar inconvenientes como atrasos en el cumplimiento de los tiempos, entre otros.

10. 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.

11. 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.



VIII. 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.



IX. Anexos

Anexo 1. Encuestas



Procedimiento Nuevo

Nº DE REGISTRO

INFORMACIÓN DE INGRESO DE SOLICITUD											
FECHA DE INGRESO DE SOLICITUD: Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __											
TIPO DE INSPECCION: 1) Asesoría Técnica 2) Inspección Ordinaria 3) Inspección Extraordinaria											
INFORMACIÓN GEOGRÁFICA											
Oficina Regional: 1) Tegucigalpa 2) San Pedro Sula 3) Choluteca 4) La Ceiba											
Oficina Local:											
DATOS DE LA EMPRESA											
Razón Social o Nombre de la Empresa o Patrón											
RTN											
Actividad Económica de la empresa											
INFORMACIÓN GEOGRÁFICA/ TAMAÑO DE LA EMPRESA											
Departamento:					Municipio/Ciudad:						
Ciudad/Aldea:					Cantidad de Trabajador(es)						
Tipo de empresa 1) Principal 2) Sucursal											
13.CAUSA DEL RECLAMO											
1	Acoso Sexual	11	Comparecencia	21	Días de Descanso	31	Maternidad	41	Paros	51	Terminación de Contrato
2	Ampliación de acta	12	Compromisos de Pago	22	Días Feriados	32	Negación para Recibir los Pliegos de Petición	42	Reajuste Salarial	52	Traslado de domicilio
3	Artículo 625	13	Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	23	Entrega de Documentos	33	Negación para Extender Referencias Laborales.	43	Rebaja de Categoría	53	Testificar Audiencia de Descargo
4	Ausencia Laboral	14	Constitución de Sindicato	24	Entrega de pliegos de petición	34	No Acceso al Reglamento Interno de Trabajo	44	Rebaja de Salario	54	Horas de Lactancia
5	Bono Educativo	15	Copia de Contrato de Trabajo	25	Horas extras	35	No Inscripción al IHSS	45	Reintegro	55	Charlas
6	Bonificaciones	16	Décimo Cuarto Mes	26	Horario de Trabajo	36	No Tiene Reglamento Interno de Trabajo	46	Revisión de Plantillas	56	Vacaciones Adeudadas
7	Cambio de Horario	17	Décimo Tercer Mes	27	Incumplimiento de Contrato de Trabajo	37	Observar en Levantamiento de Actas de Inventario	47	Salario	57	Violaciones al Contrato Colectivo
8	Cambio de Razón Social	18	Deducción de Salario	28	Indisciplina	38	Obstaculizar ingreso del Trabajador al Centro de Trabajo	48	Salario dejado de percibir	Otros:	
9	Cierre de Operaciones	19	Despidos Indirectos	29	Llegadas Tarde	39	Otros no bien especificado	49	Suspensión Intempestiva de Labores		
10	Comisión	20	Despidos Verbales	30	Malos Tratos	40	Pago de Prestaciones	50	Suspensión de Contrato		



Llenar según Pasos desarrollados

FORMULARIOS	
Solicitud de Inspección/Programación de inspección	
¿Fecha de solicitud de la inspección?	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
¿Fecha de ejecución de la inspección?	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Compareciente o solicitante	
Condición	1) Empleador 2) Trabajador 3) Apoderado Legal 4) Representante Sindical 5) Programación 6) Otros _____
Acta de Constatación /circunstanciada	
Fecha en que se levanta el acta	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Hora en que se levanta el acta	_____ : _____ 2.3. a.m p.m
Nombre del Inspector	
Fecha en que se cierra el acta	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Cantidad de actas circunstanciadas encontradas	
Hay obstrucción: Si / No	1) Si 2) No
Describir Obstrucción	
Acta de Notificación/emplazamiento	
Fecha de inicio de recibo de notificación	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Fecha de Cierre de recibo de notificación	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Cantidad de actas de notificación encontradas	
A quien se le notifico el acta	1) Representante Legal 2) Director Ejecutivo, Gerente General, Titular 3) Patrono 4) Gerente de Recursos Humanos 5) Otros _____
Tipo de Infracción:	1) Cuantificable 2) No cuantificable ----pase a
Si el expediente se envió a archivo, ¿Cuál es el motivo del envío?	
Total, a Pagar / Subsanción Requerida	L. _____
Detalle del pago	Cantidad
1.	1. L. _____
2.	2. L. _____
3.	3. L. _____
4.	4. L. _____



5.	5. L. _____
6.	6. L. _____
7.	7. L. _____
8.	8. L. _____
9.	9. L. _____
10.	10. L. _____
Plazo en días para subsanar	
Acta de Inspección de comprobación	
Fecha de comprobación	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Quien brindo la información para verificar la corrección de las infracciones	1) Representante Legal 2) Director 3) Patrono 4) Otros _____
Fecha de cierre de comprobación	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Cantidad de actas de inspección de comprobación encontradas	
Fecha Acta de Emplazamiento	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __

Fue corregida la Infracción:	1) Si completamente 2) Si parcialmente 3) No
De forma:	1) Total 2) Parcial
Describe las infracciones Corregidas	Cantidad pagada
1.	1. L. _____
2.	2. L. _____
3.	3. L. _____
4.	4. L. _____
5.	5. L. _____
6.	6. L. _____
7.	7. L. _____
8.	8. L. _____
9.	9. L. _____
10.	10. L. _____
Inspector (Varia)	
Hay obstrucción	1) Si 2) No
Describir Obstrucción	
Solicitud de Procedimiento Administrativo Sancionador	
¿Existe solicitud de procedimiento Administrativo Sancionador?	1) Si 2) No
Fecha de Inspección de comprobación	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Fecha de solicitud del Procedimiento Administrativo	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __

Inspector que solicita procedimiento administrativo	
Auto en respuesta de solicitud	
¿Existe respuesta de solicitud?	1) Si y se autoriza 2) Si y se deniega 3) No existe documento de respuesta de solicitud
Razón de denegación del proceso	
Fecha de autorización de proceso sancionador	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Jefatura que Autorizo o denegó	1) Tegucigalpa 2) San Pedro Sula 3) Choluteca 4) La Ceiba
Cedula de Emplazamiento	
¿Están notificadas ambas partes?	1) Si 2) No
¿Las partes notificadas son las correctas?	1) Si 2) No
Fecha de Cedula de emplazamiento	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Fecha de audiencia de descargos	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Hay obstrucción:	1) Si 2) No

Describir la Obstrucción	
Acta de Audiencia de Descargo	
Fecha de realización de la Audiencia	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Fecha de cierre de realización de la audiencia de descargo	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Cantidad de actas de audiencia de descargo encontradas	
Corrigió Infracción:	1) Si completamente 2) Si parcialmente 3) No
¿Cuáles de las faltas o infracciones se corrigieron?	
Tipo de prueba:	1) Documental 2) Inspección 3) Testifical 4) pericial 5) Medios de reproducción (Audio, videos, fotos)
Describir infracción que sí o no corrigió	
8.8. Descripción de medios de prueba admitidos / denegados	
# de infracciones total (ver acta de emplazamiento)	
# de infracciones pendientes	



Inspector	
Hay obstrucción:	1) Si 2) No
Describir Obstrucción	
Resolución en primera Instancia	
Fecha de emisión de resolución en primera instancia	Día __ _ _ Mes __ _ _ Año __ _ _ _ _
Fecha de notificación de resolución en primera instancia	Día __ _ _ Mes __ _ _ Año __ _ _ _ _
Jefatura Regional que emite la resolución	1) Tegucigalpa 2) San Pedro Sula 3) Choluteca 4) La Ceiba
Inspector que notifica la resolución	
Tipo de Infracción:	1) Cuantificable 2) No cuantificable ----pase a
Valor adeudado a trabajador / Perjuicio económico	_____ L.
Valor de multa	_____ L.
Se corrigió la infracción:	1) Si 2) No
Describir infracción corregida	
Hay obstrucción: Si / No	1) Si 2) No

Describir Obstrucción	
Tipo de resolución: Sanción o archivo	
A quien se le notifico	1) Representante Legal 2) Director Ejecutivo, Gerente General, Titular 3) Patrono 4) Gerente de Recursos Humanos 5) Otros _____
Valor pagado al trabajador	_____ L.
Valor de multa por obstrucción	_____ L.
Valor multa por infracciones cuantificables	_____ L.
Valor multa por infracciones no cuantificables	_____ L.
Acta de notificación de resolución	
Fecha de elaboración de la resolución	Día __ _ _ Mes __ _ _ Año __ _ _ _ _
Fecha de notificación de la resolución	Día __ _ _ Mes __ _ _ Año __ _ _ _ _
Inspector que notifico la resolución	
¿Están notificadas ambas partes?	1) Si 2) No
¿Las partes notificadas son las correctas?	1) Si 2) No
Hay obstrucción:	1) Si 2) No

Describir Obstrucción	
Oficina Regional o local que notifica resolución	1) Tegucigalpa 2) San Pedro Sula 3) Choluteca 4) La Ceiba
Resolución en Segunda Instancia	
Fecha de recepción de recursos de apelación	Día __ _ Mes __ _ Año __ _ _ _ _
Fecha de admisión resolución en segunda instancia	Día __ _ Mes __ _ Año __ _ _ _ _
Fecha de traslado a la otra parte para se pronuncie	Día __ _ Mes __ _ Año __ _ _ _ _
Inspector que da traslado del recurso de apelación	
Jefatura Regional que emite la resolución	1) Tegucigalpa 2) San Pedro Sula 3) Choluteca 4) La Ceiba
¿Están notificadas ambas partes?	1) Si 2) No
¿Las partes notificadas son las correctas?	1) Si 2) No
Tipo de prueba:	1) Documental 2) Inspección 3) Testifical 4) pericial 5) Medios de reproducción (Audio, videos, fotos)
Describir infracción que sí o no corrigió	
Descripción de medios de prueba admitidos / denegados	
# de infracciones total (ver acta de emplazamiento)	
# de infracciones pendientes	
Fecha de envío a la unidad de servicios Legales	Día __ _ Mes __ _ Año __ _ _ _ _
Fecha de recepción del dictamen legal	Día __ _ _ _ Mes __ _ _ _ Año __ _ _ _ _
Fecha de elaboración de la resolución	Día __ _ _ _ Mes __ _ _ _ Año __ _ _ _ _
Resultados de la resolución del recurso de apelación	1) Se confirma 2) Se modifica 3) Queda sin valor y efecto
Fecha de notificación de la resolución	Día __ _ _ _ Mes __ _ _ _ Año __ _ _ _ _
Fecha de recepción de recurso de reposición	Día __ _ _ _ _ Mes __ _ _ _ _ Año __ _ _ _ _ _
Fecha de emisión de resolución de recurso de reposición	Día __ _ _ _ _ Mes __ _ _ _ _ Año __ _ _ _ _ _
Resultados de la resolución del recurso de reposición	1) Se confirma 2) Se modifica 3) Queda sin valor y efecto
¿Están notificadas ambas partes?	1) Si 2) No
¿Las partes notificadas son las correctas?	1) Si 2) No



Motivo para Archivar	
Si el expediente se remitió a archivo ¿Cuál es el motivo del envío?	
Fecha en que se archivaron las Diligencias administrativas	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Fecha del Auto de Cierre de las Diligencias administrativas	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __

Análisis Final	
El expediente sigue abierto	1) Si 2) No
Hubo sanción	1) Si 2) No
Que sanción	
Hubo subsanación	1) Si 2) No
Cuanto es la multa	
Fue apelada	1) Si 2) No 3) NA
Si la apelación no aplica (N/A)	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Fecha de Caducidad	
Fecha de remisión a la Procuraduría	Día __ __ Mes __ __ Año __ __ __ __
Fue revocada	1) Si 2) No 3) NA
Se pagó	1) Si 2) No
Se manda a la procuraduría	1) Si 2) No 3) NA

II. CONTROL DEL TRABAJO

PERSONAL PARTICIPANTE

Revisor de Expediente: _____ Fecha ____/____/____

Supervisor: _____ Fecha ____/____/____

Digitador: _____ Fecha ____/____/____

Pasos desarrollados (revise el expediente y marque los formularios identificados)

1. Solicitud de Inspección/Programación de inspección
2. Acta de Constatación /circunstanciada
3. Acta de Notificación/emplazamiento
4. Acta de Inspección de comprobación / Re inspección
5. Solicitud Procedimiento Administrativo Sancionador
6. Auto de autorización de solicitud
7. Cedula de Emplazamiento
8. Acta de Audiencia de Descargo
9. Resolución en Primera Instancia
10. Acta de Notificación de Resolución
11. Recurso de Apelación Segunda Instancia



Anexo 2. Tablas

2.1. Datos de la Encuesta sobre la Ley Anterior

Variable	3. Oficina Regional											
	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		Comayagua	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Tipo de inspección												
Total	505	100.0%	229	100.0%	156	100.0%	39	100.0%	53	100.0%	28	100.0%
Especial	256	50.7%	137	59.8%	84	53.8%	12	30.8%	19	35.8%	4	14.3%
De Oficio	249	49.3%	92	40.2%	72	46.2%	27	69.2%	34	64.2%	24	85.7%
Actividad Económica de la empresa												
Total	505	100.0%	229	100.0%	156	100.0%	39	100.0%	53	100.0%	28	100.0%
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	8	1.6%	2	.9%	3	1.9%	2	5.1%	0	0.0%	1	3.6%
Explotación de minas y canteras	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Industria manufacturera	20	4.0%	4	1.7%	7	4.5%	0	0.0%	5	9.4%	4	14.3%
Construcción	6	1.2%	2	.9%	3	1.9%	1	2.6%	0	0.0%	0	0.0%
Comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles	223	44.2%	75	32.8%	71	45.5%	24	61.5%	34	64.2%	19	
Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios de préstamos a las empresas	18	3.6%	7	3.1%	10	6.4%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%
Actividades hospitalarias	7	1.4%	4	1.7%	2	1.3%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%
6. Departamento												
Atlántida	54	10.7%	2	.9%	0	0.0%	0	0.0%	52	98.1%	0	0.0%
Colon	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Comayagua	28	5.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	28	100.0%
Cortes	148	29.3%	1	.4%	147	94.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Choluteca	28	5.5%	0	0.0%	0	0.0%	28	71.8%	0	0.0%	0	0.0%
El Paraíso	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Gracias a Dios	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Intibucá	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Islas de la Bahía	1	.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%	0	0.0%
La Paz	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Ocoatepeque	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Olancho	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Santa Bárbara	7	1.4%	2	.9%	5	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Valle	11	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	11	28.2%	0	0.0%	0	0.0%
Yoro	1	.2%	0	0.0%	1	.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Variable	Oficina Regional											
	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		Comayagua	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Causa del Reclamo												
Otros	106	29.4%	69	36.5%	22	20.6%	6	40.0%	2	6.7%	7	35.0%
Despidos Verbales	59	16.3%	36	19.0%	17	15.9%	1	6.7%	5	16.7%	0	0.0%
Horas extras	51	14.1%	16	8.5%	23	21.5%	0	0.0%	8	26.7%	4	20.0%
Décimo Cuarto Mes	49	13.6%	19	10.1%	24	22.4%	1	6.7%	1	3.3%	4	20.0%
Décimo Tercer Mes	44	12.2%	19	10.1%	16	15.0%	2	13.3%	4	13.3%	3	15.0%
Salario	42	11.6%	15	7.9%	20	18.7%	1	6.7%	1	3.3%	5	25.0%
Copia de Contrato de Trabajo	39	10.8%	18	9.5%	6	5.6%	5	33.3%	0	0.0%	10	50.0%
Reajuste Salarial	34	9.4%	15	7.9%	13	12.1%	1	6.7%	3	10.0%	2	10.0%
Vacaciones Adeudadas	34	9.4%	12	6.3%	17	15.9%	2	13.3%	2	6.7%	1	5.0%
Salario dejado de percibir	26	7.2%	15	7.9%	10	9.3%	1	6.7%	0	0.0%	0	0.0%
Entrega de Documentos	25	6.9%	19	10.1%	3	2.8%	2	13.3%	0	0.0%	1	5.0%
Bono Educativo	20	5.5%	6	3.2%	10	9.3%	1	6.7%	2	6.7%	1	5.0%

Solicitud de Inspección

Condición

Total	484	100.0%	212	100.0%	156	100.0%	39	100.0%	49	100.0%	28
Empleador	19	3.9%	4	1.9%	5	3.2%	0	0.0%	2	4.1%	8
Trabajador	213	44.0%	116	54.7%	77	49.4%	6	15.4%	8	16.3%	6
Apoderado Legal	7	1.4%	3	1.4%	3	1.9%	0	0.0%	1	2.0%	0
Representante Sindical	20	4.1%	12	5.7%	5	3.2%	3	7.7%	0	0.0%	0
Programación	208	43.0%	73	34.4%	61	39.1%	28	71.8%	32	65.3%	14
Otros	17	3.5%	4	1.9%	5	3.2%	2	5.1%	6	12.2%	0

Acta de constatación

Contrato individual de trabajo

Total	174	100.0%	56	100.0%	69	100.0%	19	100.0%	12	100.0%	18
Escrito	126	72.4%	47	83.9%	52	75.4%	12	63.2%	8	66.7%	7
Verbal	48	27.6%	9	16.1%	17	24.6%	7	36.8%	4	33.3%	11

¿Tiene control de pago por planilla?

Total	177	100.0%	61	100.0%	62	100.0%	15	100.0%	26	100.0%	13
Si	138	78.0%	56	91.8%	48	77.4%	5	33.3%	22	84.6%	7
No	39	22.0%	5	8.2%	14	22.6%	10	66.7%	4	15.4%	6

¿La empresa tiene reglamento?

Total	153	100.0%	50	100.0%	57	100.0%	12	100.0%	21	100.0%	13
Si	81	52.9%	30	60.0%	36	63.2%	5	41.7%	8	38.1%	2
No	72	47.1%	20	40.0%	21	36.8%	7	58.3%	13	61.9%	11



	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba Comayagua		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
¿Se suministra equipo de trabajo?											
Total	67	100.0%	10	100.0%	43	100.0%	1	100.0%	6	100.0%	7 No.
Si	38	56.7%	7	70.0%	28	65.1%	0	0.0%	0	0.0%	3
No	29	43.3%	3	30.0%	15	34.9%	1	100.0%	6	100.0%	4
¿Existe protección personal a empleados?											
Total	75	100.0%	18	100.0%	40	100.0%	3	100.0%	6	100.0%	8
Si	53	70.7%	14	77.8%	30	75.0%	2	66.7%	3	50.0%	4
No	22	29.3%	4	22.2%	10	25.0%	1	33.3%	3	50.0%	4
¿Jornada laboral?											
Total	225	100.0%	80	100.0%	78	100.0%	18	100.0%	28	100.0%	21
Diurna	133	59.1%	51	63.8%	33	42.3%	16	88.9%	17	60.7%	16
Mixta	91	40.4%	28	35.0%	45	57.7%	2	11.1%	11	39.3%	5
Nocturna	1	.4%	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
¿Hay horas extras?											
Total	162	100.0%	49	100.0%	65	100.0%	13	100.0%	21	100.0%	14
Si	105	64.8%	33	67.3%	47	72.3%	3	23.1%	13	61.9%	9
No	57	35.2%	16	32.7%	18	27.7%	10	76.9%	8	38.1%	5
¿Tiene días de descanso?											
Total	170	100.0%	51	100.0%	65	100.0%	13	100.0%	25	100.0%	16
Si	155	91.2%	48	94.1%	58	89.2%	13	100.0%	25	100.0%	11
No	15	8.8%	3	5.9%	7	10.8%	0	0.0%	0	0.0%	5
¿Tiene vacaciones?											
Total	166	100.0%	56	100.0%	62	100.0%	12	100.0%	20	100.0%	16
Si	143	86.1%	49	87.5%	52	83.9%	12	100.0%	19	95.0%	11
No	23	13.9%	7	12.5%	10	16.1%	0	0.0%	1	5.0%	5
¿Le pagan décimo cuarto / décimo tercero?											
Total	102	100.0%	23	100.0%	56	100.0%	2	100.0%	11	100.0%	10
Si	81	79.4%	18	78.3%	48	85.7%	1	50.0%	11	100.0%	3
No	21	20.6%	5	21.7%	8	14.3%	1	50.0%	0	0.0%	7
¿Horas de descanso en su la jornada de trabajo?											
Total	50	100.0%	8	100.0%	39	100.0%	0	0.0%	2	100.0%	1
Si	49	98.0%	8	100.0%	38	97.4%	0	0.0%	2	100.0%	1
N	1	2.0%	0	0.0%	1	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	0

	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
3. Acta de Notificación											
3.4 ¿A quién se le notifico el acta?											
Total	355	100.0%	142	100.0%	120	100.0%	32	100.0%	37	100.0%	24
Representante Legal	67	18.9%	33	23.2%	14	11.7%	13	40.6%	4	10.8%	3
Director Ejecutivo, Gerente General, Titular	136	38.3%	60	42.3%	57	47.5%	2	6.3%	11	29.7%	6
Patrono	107	30.1%	34	23.9%	28	23.3%	14	43.8%	17	45.9%	14
Gerente de R. H	19	5.4%	7	4.9%	11	9.2%	1	3.1%	0	0.0%	0
Otros	26	7.3%	8	5.6%	10	8.3%	2	6.3%	5	13.5%	1
3.6 Plazo en días para subsanar											
Total	361	100.0%	145	100.0%	126	100.0%	33	100.0%	32	100.0%	25
0 días	1	.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	0
3 días	355	98.3%	143	98.6%	124	98.4%	32	97.0%	31	96.9%	25
5 días	1	.3%	0	0.0%	1	.8%	0	0.0%	0	0.0%	0
10 diez	3	.8%	2	1.4%	0	0.0%	1	3.0%	0	0.0%	0
15 días	1	.3%	0	0.0%	1	.8%	0	0.0%	0	0.0%	0
4. Descargos											
4.1 ¿Se presentaron descargos?											
Total	331	100.0%	164	100.0%	93	100.0%	33	100.0%	25	100.0%	16
Si	174	52.6%	107	65.2%	42	45.2%	9	27.3%	10	40.0%	6
No	157	47.4%	57	34.8%	51	54.8%	24	72.7%	15	60.0%	10
5. Acta de comparecencia											
5.4 Se presentan medios de prueba											
Total	76	100.0%	44	100.0%	22	100.0%	0	0.0%	2	100.0%	8
Si	32	42.1%	20	45.5%	8	36.4%	0	0.0%	1	50.0%	3
No	44	57.9%	24	54.5%	14	63.6%	0	0.0%	1	50.0%	5
5.6 ¿Comparecieron ambas partes?											
Total	60	100.0%	36	100.0%	16	100.0%	0	0.0%	2	100.0%	6
Si	30	50.0%	16	44.4%	9	56.3%	0	0.0%	1	50.0%	4
No	30	50.0%	20	55.6%	7	43.8%	0	0.0%	1	50.0%	2
6. Acta de Reinspeccion											
6.3 Fueron corregidas las infracciones											
Total	225	100.0%	64	100.0%	90	100.0%	28	100.0%	19	100.0%	24
Si	46	20.4%	20	31.3%	9	10.0%	4	14.3%	12	63.2%	1
No	179	79.6%	44	68.8%	81	90.0%	24	85.7%	7	36.8%	23



Variable	Oficina Regional											
	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		Comayagua	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Auto de envío a Serv. Legales												
Se han corregido las infracciones?												
Total	385	100.0%	177	100.0%	129	100.0%	38	100.0%	15	100.0%	26	100.0%
Si	20	5.2%	10	5.6%	4	3.1%	3	7.9%	0	0.0%	3	11.5%
No	365	94.8%	167	94.4%	125	96.9%	35	92.1%	15	100.0%	23	88.5%
¿Hubo recepción de diligencias?												
Si	314	77.9%	149	78.4%	112	83.6%	15	38.5%	13	92.9%	25	96.2%
No	89	22.1%	41	21.6%	22	16.4%	24	61.5%	1	7.1%	1	3.8%
¿Se recibió el dictamen?												
Si	401	97.1%	193	98.0%	135	99.3%	33	84.6%	15	100.0%	25	96.2%
No	12	2.9%	4	2.0%	1	.7%	6	15.4%	0	0.0%	1	3.8%
¿Existen incidencias?												
Si	32	8.1%	20	10.5%	10	7.6%	1	2.9%	1	6.3%	0	0.0%
No	362	91.9%	170	89.5%	121	92.4%	33	97.1%	15	93.8%	23	100.0%
Resolución a primera instancia												
8.2 ¿Hubo sanción?												
Total	151	100.0%	43	100.0%	60	100.0%	24	100.0%	1	100.0%	23	100.0%
Si	139	92.1%	38	88.4%	57	95.0%	22	91.7%	1	100.0%	21	91.3%
No	12	7.9%	5	11.6%	3	5.0%	2	8.3%	0	0.0%	2	8.7%
Tipo de resolución												
Total	31	100.0%	12	100.0%	16	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
Apelación	30	96.8%	12	100.0%	15	93.8%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
Revisión	1	3.2%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Reposición	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Jefatura Regional que emite la resolución												
Total	290	100.0%	90	100.0%	129	100.0%	39	100.0%	4	100.0%	28	100.0%
Tegucigalpa	286	98.6%	90	100.0%	125	96.9%	39	100.0%	4	100.0%	28	100.0%
San Pedro Sula	4	1.4%	0	0.0%	4	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Choluteca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
La Ceiba	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Tipo de Infracción												
Total	270	100.0%	81	100.0%	123	100.0%	34	100.0%	4	100.0%	28	100.0%
Cuantificable	211	78.1%	45	55.6%	113	91.9%	22	64.7%	3	75.0%	28	100.0%
No Cuantificable	59	21.9%	36	44.4%	10	8.1%	12	35.3%	1	25.0%	0	0.0%

3. Oficina Regional

Variable	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		Comayagua	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Se corrigió la infracción											
Total	243	100.0%	77	100.0%	113	100.0%	24	100.0%	3	100.0%	26	100.0%
Si	27	11.1%	12	15.6%	11	9.7%	0	0.0%	2	66.7%	2	7.7%
No	216	88.9%	65	84.4%	102	90.3%	24	100.0%	1	33.3%	24	92.3%
¿Hay obstrucción?												
Total	240	100.0%	78	100.0%	113	100.0%	26	100.0%	4	100.0%	19	100.0%
Si	26	10.8%	6	7.7%	10	8.8%	3	11.5%	0	0.0%	7	36.8%
No	214	89.2%	72	92.3%	103	91.2%	23	88.5%	4	100.0%	12	63.2%
Tipo de Resolución												
Total	270	100.0%	82	100.0%	124	100.0%	33	100.0%	4	100.0%	27	100.0%
Sanción	248	91.9%	67	81.7%	119	96.0%	31	93.9%	4	100.0%	27	100.0%
Archivo	22	8.1%	15	18.3%	5	4.0%	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%
¿A quién se le notifico?												
Total	133	100.0%	38	100.0%	63	100.0%	13	100.0%	3	100.0%	16	100.0%
Representante Legal	16	12.0%	8	21.1%	7	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%
Director Ejecutivo, Gerente General, Titular Patrono	44	33.1%	13	34.2%	25	39.7%	3	23.1%	0	0.0%	3	18.8%
Gerente de Recursos Humanos	33	24.8%	4	10.5%	7	11.1%	8	61.5%	2	66.7%	12	75.0%
Otros	9	6.8%	1	2.6%	8	12.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Otros	31	23.3%	12	31.6%	16	25.4%	2	15.4%	1	33.3%	0	0.0%
# de infracciones total (ver acta de emplazamiento)												
Total	129	100.0%	35	100.0%	60	100.0%	16	100.0%	2	100.0%	16	100.0%
0	1	.8%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1	43	33.3%	21	60.0%	14	23.3%	4	25.0%	1	50.0%	3	18.8%
2	13	10.1%	3	8.6%	8	13.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%
3	21	16.3%	3	8.6%	11	18.3%	6	37.5%	0	0.0%	1	6.3%
4	20	15.5%	5	14.3%	7	11.7%	5	31.3%	1	50.0%	2	12.5%
5	7	5.4%	1	2.9%	3	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%
6	9	7.0%	2	5.7%	6	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%
7	2	1.6%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%
8	7	5.4%	0	0.0%	5	8.3%	1	6.3%	0	0.0%	1	6.3%
9	2	1.6%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%
10	2	1.6%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%
13	1	.8%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
14	1	.8%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%



	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba Comayagua		No.	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
9.18 # de infracciones pendientes												
Total	96	100.0%	29	100.0%	49	100.0%	6	100.0%	1	100.0%	11	100.0%
0	5	5.2%	2	6.9%	2	4.1%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
1	38	39.6%	16	55.2%	15	30.6%	2	33.3%	0	0.0%	5	45.5%
2	8	8.3%	2	6.9%	5	10.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
3	12	12.5%	3	10.3%	6	12.2%	2	33.3%	0	0.0%	1	9.1%
4	14	14.6%	5	17.2%	7	14.3%	1	16.7%	0	0.0%	1	9.1%
5	5	5.2%	1	3.4%	4	8.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6	4	4.2%	0	0.0%	4	8.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
7	3	3.1%	0	0.0%	2	4.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
8	2	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	1	9.1%
10	3	3.1%	0	0.0%	2	4.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
13	1	1.0%	0	0.0%	1	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
14	1	1.0%	0	0.0%	1	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Hay obstrucción:

Total	199	100.0%	66	100.0%	97	100.0%	18	100.0%	3	100.0%	15	100.0%
Si	19	9.5%	4	6.1%	8	8.2%	0	0.0%	0	0.0%	7	46.7%
No	180	90.5%	62	93.9%	89	91.8%	18	100.0%	3	100.0%	8	53.3%

Acta de notificación de la resolución

¿Están notificadas ambas partes?

Total	82	100.0%	36	100.0%	38	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	5	100.0%
Si	55	67.1%	27	75.0%	24	63.2%	0	0.0%	3	100.0%	1	20.0%
No	27	32.9%	9	25.0%	14	36.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	80.0%

Las partes notificadas son las correctas

Total	71	100.0%	36	100.0%	31	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	1	100.0%
Si	61	85.9%	32	88.9%	25	80.6%	0	0.0%	3	100.0%	1	100.0%
No	10	14.1%	4	11.1%	6	19.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

¿Hay obstrucción?

Total	76	100.0%	40	100.0%	31	100.0%	0	0.0%	3	100.0%	2	100.0%
Si	11	14.5%	4	10.0%	6	19.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
No	65	85.5%	36	90.0%	25	80.6%	0	0.0%	3	100.0%	1	50.0%

	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		Comayagua	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Análisis final												
12.1 ¿El expediente sigue abierto?												
Total	498	100.0%	225	100.0%	153	100.0%	39	100.0%	53	100.0%	28	100.0%
Si	398	79.9%	171	76.0%	127	83.0%	38	97.4%	35	66.0%	27	96.4%
No	100	20.1%	54	24.0%	26	17.0%	1	2.6%	18	34.0%	1	3.6%
¿Hubo sanción?												
Total	483	100.0%	214	100.0%	149	100.0%	39	100.0%	53	100.0%	28	100.0%
Si	303	62.7%	124	57.9%	113	75.8%	35	89.7%	11	20.8%	20	71.4%
No	180	37.3%	90	42.1%	36	24.2%	4	10.3%	42	79.2%	8	28.6%
¿Fue revocada?												
Total	144	100.0%	92	100.0%	37	100.0%	0	0.0%	7	100.0%	8	100.0%
Si	3	2.1%	2	2.2%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
No	130	90.3%	85	92.4%	35	94.6%	0	0.0%	7	100.0%	3	37.5%
N/A	11	7.6%	5	5.4%	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%	5	62.5%
¿Se pagó?												
Total	277	100.0%	128	100.0%	95	100.0%	21	100.0%	18	100.0%	15	100.0%
Si	73	26.4%	32	25.0%	29	30.5%	4	19.0%	4	22.2%	4	26.7%
No	204	73.6%	96	75.0%	66	69.5%	17	81.0%	14	77.8%	11	73.3%
¿Se mando a la Procuraduría?												
Total	157	100.0%	96	100.0%	45	100.0%	2	100.0%	8	100.0%	6	100.0%
Si	51	32.5%	23	24.0%	21	46.7%	0	0.0%	2	25.0%	5	83.3%
No	101	64.3%	69	71.9%	23	51.1%	2	100.0%	6	75.0%	1	16.7%
N/A	5	3.2%	4	4.2%	1	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%



2.2 Datos de la Encuesta sobre la Ley vigente

Oficina Regional											
Total	Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		Comayagua		
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
2. Tipo de inspección											
Total	1215	100.0%	649	100.0%	361	100.0%	77	100.0%	128	100.0%	
Asesoría Técnica	126	10.4%	105	16.2%	3	.8%	3	3.9%	15	11.7%	
Inspección Ordinaria	300	24.7%	262	40.4%	15	4.2%	15	19.5%	8	6.3%	
Inspección Extraordinaria	789	64.9%	282	43.5%	343	95.0%	59	76.6%	105	82.0%	
Tipo de inspección											
Total	1215	100.0%	649	100.0%	361	100.0%	77	100.0%	128	100.0%	
Ases. Técnica	117	9.6%	99	15.3%	3	.8%	3	3.9%	12	9.4%	
Insp. Ordinaria	266	21.9%	240	37.0%	9	2.5%	10	13.0%	7	5.5%	
Insp. Extraordinaria	698	57.4%	215	33.1%	323	89.5%	58	75.3%	102	79.7%	
Insp de Comprobación	134	11.0%	95	14.6%	26	7.2%	6	7.8%	7	5.5%	
¿El expediente tiene auto de cierre?											
Total	1215	100.0%	649	100.0%	361	100.0%	77	100.0%	128	100.0%	
No tiene auto de cierre	894	73.6%	432	66.6%	343	95.0%	44	57.1%	75	58.6%	
Con Auto de cierre	321	26.4%	217	33.4%	18	5.0%	33	42.9%	53	41.4%	
Acta de Constatación / Circunstanciada											
Total	1215	100.0%	649	100.0%	361	100.0%	77	100.0%	128	100.0%	
No levantaron Acta circunstanciada	66	5.4%	27	4.2%	19	5.3%	4	5.2%	16	12.5%	
Con Acta circunstanciada	1149	94.6%	622	95.8%	342	94.7%	73	94.8%	112	87.5%	
infracción											
Total	1215	100.0%	649	100.0%	361	100.0%	77	100.0%	128	100.0%	
Casos sin Infracción	397	32.7%	341	52.5%	20	5.5%	18	23.4%	18	14.1%	
Casos con Infracción	818	67.3%	308	47.5%	341	94.5%	59	76.6%	110	85.9%	
Casos con Infracciones subsanadas o corregidas en cualquier momento del proceso											
Total	818	100.0%	308	100.0%	341	100.0%	59	100.0%	110	100.0%	
Si	122	14.9%	95	30.8%	19	5.6%	3	5.1%	5	4.5%	
No	696	85.1%	213	69.2%	322	94.4%	56	94.9%	105	95.5%	
Total, casos con infracción	818	100.0%	308	100.0%	341	100.0%	59	100.0%	110	100.0%	
Resoluciones ingresan a 1ra instancia	54	6.6%	43	14.0%	7	2.1%	1	1.7%	3	2.7%	
Resoluciones ingresan a 2da instancia	24	2.9%	21	6.8%	1	0.3%	0	0.0%	2	1.8%	
Casos con obstrucción	121	14.8%	82	26.6%	21	6.2%	7	11.9%	11	10.0%	

Oficina Regional

	Total		Tegucigalpa		San Pedro Sula		Choluteca		La Ceiba		Comayagua	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Despidos Verbales	235	19.3%										
Pago de Prestaciones	89	7.3%										
Salario Décimo Cuarto Mes	82	6.7%										
Copia de Contrato de Trabajo	74	6.1%										
Horas extras	69	5.7%										
Salario dejado de percibir	58	4.8%										
Vacaciones Adeudadas	46	3.8%										
Entrega de Documentos	46	3.8%										
Horario de Trabajo	42	3.5%										
Reajuste Salarial	42	3.5%										
	31	2.6%										

Momento procesal de la Inspección	3. Oficina Regional				
	Total	Tegucigalpa	San Pedro Sula	Choluteca	La Ceiba
Días desde la solicitud hasta la ejecución de la inspección	4	2	7	6	5
Días desde que se levanta el acta hasta el cierre de acta	2	1	1	2	3
Días de cierre de acta a inicio de recibo de notificación	32	32	33	36	37
Días de inicio de recibo de notificación a comprobación	27	28	24	29	15
Días de comprobación a solicitud de procedimiento administrativo	21	19	28	95	4
Días de solicitud de procedimiento administrativo a proceso sancionador	6	7	2	0	0
Días de solicitud de procedimiento sancionador a Cedula de emplazamiento	21	22	19	0	7
Días de Cedula de emplazamiento a audiencia de descargo	6	6	6	4	14
Días de duración de una audiencia de descargo	1	1	1		0
Días de duración emisión de resolución a notificación	57	62	44	77	11
total_dias	15	17	14	12	9
Número de días de ejecución de inspección hasta resolución primera instancia	86	86	75	259	95



