



Organizaciones de mujeres y sindicatos celebran derogación de Ley de Empleo por Hora en Honduras

La derogación de la Ley de Empleo por Hora por el gobierno de Honduras, aprobada en abril de 2022, representa una oportunidad para erradicar las prácticas violatorias de los derechos laborales desde hace varios años en diversos sectores económicos.



Foto tomada de Facebook Codemuh. Mujeres organizadas en Codemuh demandan respeto a sus derechos laborales.



Con el apoyo de



Asamblea de Cooperación por la Paz



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (ICR), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD), Agencia Valenciana de Cooperación al Desarrollo, Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los Contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y las organizaciones integrantes de la REDCAM que los suscriben: AMES, CODEMUH y MEC y en ningún momento expresa el punto de vista de las organizaciones y agencias donantes.



El 28 de abril de 2022, el Congreso Nacional de Honduras, votó a favor de la derogación de la Ley de Empleo por Hora, vigente desde 2014. También acordó un período de 60 días para buscar una salida a las personas que están trabajando bajo la modalidad. El decreto prohíbe a las empresas despedir a las personas que actualmente trabajan por hora.

El empleo por hora era una brecha abierta desde el 4 de noviembre de 2010, cuando el Gobierno de Porfirio Lobo Sosa, aprobó el Programa Nacional de Empleo por Hora. En aquel entonces, se dijo que era una forma de fomentar la economía, afectada por el aislamiento de la comunidad internacional tras el golpe de Estado al Gobierno de Manuel Zelaya Rosales¹.

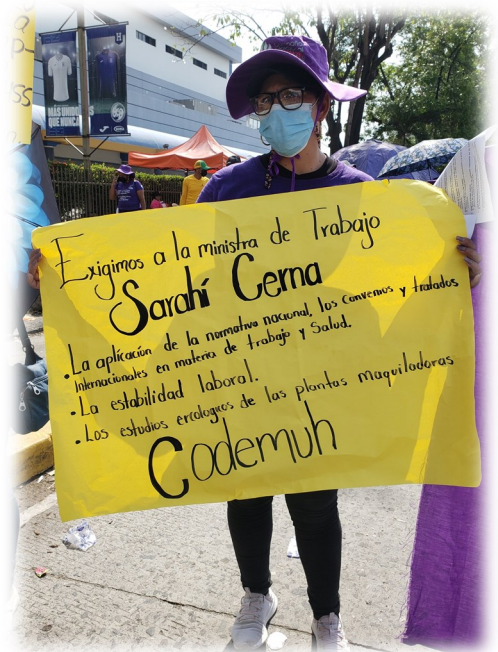
La reciente derogación ha provocado diversas reacciones. El sector empresarial se ha manifestado en contra de la medida, mientras que las centrales obreras han celebrado la eliminación de una norma que a su juicio cercena todas las conquistas laborales contempladas en el Código del Trabajo².

María Luisa Regalado, coordinadora general de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (Codemuh), manifestó sentirse satisfecha por este logro, ya que, como organización defensora de derechos laborales de las mujeres, habían venido demandando la derogación de esta ley. Además, agregó:

“Desde que la aprobaron, nosotras estuvimos exigiendo en las calles y por medio de comunicados públicos su derogación. Ahora hemos estado participando en el proceso tripartita donde estaban las centrales obreras. En un momento del proceso, hubo otras dos organizaciones de mujeres, pero en la última reunión solo estuvo Codemuh y organizaciones del movimiento sindical. Al final se logró la derogación con la mayoría de votos en el Congreso”.

Para CODEMUH ha sido importante participar en este proceso y aportar con insumos para el análisis que las y los diputados estaban haciendo. Nosotras pudimos participar en esta comisión tripartita en el Congreso, porque tenemos diputadas y diputados aliados que conocen nuestro trabajo en favor de los derechos de las mujeres. Una de las diputadas que estaba en la Comisión dictaminadora es del departamento de Cortés y es una mujer muy comprometida con la lucha de las mujeres, afirmó la Coordinadora de Codemuh.

“Exigimos la derogación de la Ley de Empleo por Horas, porque el sector empresarial estaba haciendo desastres con las jornadas de trabajo y manejando la ley a su antojo. No era ni siquiera empleo por hora, estaban empleando personal que era permanente, en puestos temporales por dos o tres meses, luego los mandaban a las casas, firmaban otro contrato y así sucesivamente, incluso contratos de 6 meses y sin ningún derecho laboral, sin derecho a la seguridad social y en muchas empresas no les estaban pagando ni siquiera salario completo”.



1. <https://contracorriente.red/2022/05/16/los-claroscuros-de-la-derogacion-de-la-ley-de-empleo-por-hora/>

2. Idem



En las diferentes ramas de la economía, muchas empresas, incluso las comidas rápidas y farmacias, estaban contratando personal por hora; muchas veces, el personal tenía que viajar de noche a sus casas, pagando transporte particular.

María Luisa Regalado, relato conocer maquilas donde debían emplear puestos permanentes pero estaban contratando trabajadoras por dos meses sin ninguna prestación social. “Conocimos el caso de una trabajadora que había perdido sus derechos por maternidad en un primer embarazo, pero como ya estaba en vigencia esa ley, le negaron firmar un nuevo contrato porque notificó estar embarazada. Eso ocurrió en la transnacional Delta Apparel Cortés, que está en el municipio de Villanueva. CODEMUH incidió y lograron que la contrataran permanentemente con todos sus derechos, pero esa fue una lucha fuerte porque no querían, explicó Regalado.

La ley otorgaba el derecho a disfrutar de un día de vacaciones remuneradas por mes trabajado. Además, estipulaba que el salario base cuando no es mano de obra calificada no puede ser inferior al

salario mínimo por hora del sector y que los empleadores deben pagar derechos adquiridos como aguinaldo y decimocuarto mes.³

Por su parte, Cristina Alvarado, del Movimiento de Mujeres Visitación Padilla, en entrevista realizada en junio de 2022, para esta publicación señaló que el empleo por hora es una total violación a los derechos laborales históricamente conquistados para las mujeres y además la instrumentalización de la empresa privada para evitar pagar esos derechos”.

Las mujeres trabajadoras en las maquilas hablan de esos sistemas de trabajo denominados 4x4, 4x2, 4x3, pero estas modalidades van en contra de toda la legislación laboral. Recientemente el Congreso Nacional derogó la ley de empleo por hora, y por supuesto que la empresa privada protestó porque señala que es dañina, sobre todo para el sector Mypimes y para el sector turismo que contratan personal por temporadas. Todavía no se resuelven qué se va a hacer al respecto o si van a reglamentar algún tipo del empleo por hora o se va a derogar completamente”⁴

3. <https://contracorriente.red/2022/05/16/los-claroscuros-de-la-derogacion-de-la-ley-de-empleo-por-hora/>

4. Entrevista realizada por el Observatorio de Violencia Laboral a Cristina Alvarado, del Movimiento de Mujeres Visitación Padilla, de Honduras.

“Esto (la inaplicabilidad de la ley) todavía está en proceso porque en nuestros países hay institucionalidad, pero, es débil y no se respetan todos estos procesos. En la práctica, las empresas pueden apelar a esta ley de empleo por hora, porque las personas y sobre todo las mujeres, aceptan esas condiciones por la necesidad, debido al sub empleo y desempleo que hay en el país. Las mujeres se ven afectadas por la crisis económica y que no les queda de otra que aceptarlo por encima de sus derechos”, expresa Alvarado.

“Es importante mencionar que en el país, quienes hacen toda la negociación en este caso son los sindicatos, pero no reconocen el trabajo que hacen las organizaciones de mujeres como Codemuh y su trayectoria histórica de acompañamiento a las trabajadoras de maquila, sobre todo de reivindicar los derechos y la justicia. A veces, ellos negocian directamente y no precisamente para generar derechos para todas las personas que forman parte del sindicato, sino que para sus propios intereses”, indicó Cristina Alvarado.



Foto: Primer plano, Ruth Mejía, de Codemuh, en conversatorio sobre derechos laborales e interseccionalidad, organizado por ORMUSA, en El Salvador.

5. <https://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Ley%20de%20Empleo%20por%20Hora.pdf>

6. Entrevista a Ruth Noemi Mejía, trabajadora de Codemuh. Entrevista realizada en junio de 2022.

De acuerdo a la publicación oficial, en La Gaceta, con fecha de 31 de marzo de 2014, la Ley de Empleo por Hora, mencionaba que su objeto era fomentar un empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento del desempleo. Pero la ley autorizaba hasta el 40% del personal de plantilla en esta modalidad por hora; definía un tiempo mínimo de tres horas diarias y contemplaba en su artículo 12 que después de tres años contratando a empleados por hora, la empresa estaba obligada a contratar de forma permanente al 25% de obreros bajo esa modalidad. También se afirmaba que debía pagarse seguridad social y demás prestaciones legales reconocidas⁵.

Violación a derechos laborales es frecuente

María Luisa Regalado, señala al respecto que las garantías de la ley no se estaban cumpliendo, “porque, escudados en esa norma los empleadores estaban cometiendo muchos abusos. Esta ley daba lugar a los empresarios a que hicieran cualquier tipo de contrato con los y las trabajadoras y sin pagar ningún derecho. Las mujeres perdían hasta los derechos de maternidad, por lo cual nos parece excelente la derogación de esa ley”.

De igual forma, señaló que la ley prohíbe que despidan al personal que tienen contratado, y que deben mantenerlo permanentemente, esto es importante para que no tiren a la calle a las trabajadoras. En el caso de los call center o centros de llamada, estaban contratando gran cantidad de gente de forma temporal o por horas, ahora les tienen que dar permanencia, porque eso dice la ley”.

Ruth Mejía, trabajadora de Codemuh, afirma que en las fábricas de maquila son frecuentes las violaciones a los derechos laborales en Honduras. “En los últimos meses, ha habido cambios en las jornadas laborales y en los turnos de trabajo. Muchas empresas cambian los horarios a su antojo y conveniencia. Antes laboraban de lunes a viernes, y ahora trabajan 4 x 3; esto significa que lo que antes hacían en 5 días, ahora lo tienen que hacer en 4. Eso representa una extensión de la jornada de trabajo, altas metas de producción, lo que implica graves daños a la salud, física y mental”⁶.

¿El trabajo parcial, 4x4 o 4x3 está aprobado legalmente?

En palabras de Ruth Mejía, el trabajo parcial en jornadas conocidas como 4 x 4 o 4 x 3, no está aprobado legalmente, pero la Secretaría del Trabajo actúa de manera pasiva y no está vigilante del cumplimiento de la normativa nacional e internacional. Esta modalidad se traduce a trabajar 12 horas por cuatro días continuos y descansar 4 días. Otra variante es trabajar jornadas de 12 horas por 4 días y descansar tres días.

“Recientemente se derogó la Ley de Empleo por Hora, eso significa que las empresas deben respetar la normativa nacional, por ejemplo, la Constitución de la República y el Código de Trabajo establecen que solo hay tres tipos de jornada, la diurna de 8 horas al día, la nocturna de 6 y la mixta de 7. Pero vemos que con estos turnos 4x3 y 4x4 hay una extensión de esas 8 horas”.

Además, los salarios no son iguales para todos los sectores, porque hay un salario diferenciado que se negoció desde 2018 y entró en vigencia en 2019. Para trabajadoras de maquila el salario es de L9506.63 lempiras, equivalente a \$287 dólares; en cambio, la industria manufactura gana L13, 966.55 una diferencia de casi L4500, lo cual es injusto, porque cuando las trabajadoras van al super o al mercado no les preguntan si trabajan en maquila o manufactura, los precios son parejos para todas aunque ganen menos, lamentó Mejía.

Califica de positiva la derogación de la ley mencionada, porque esta beneficiaba al empresariado pero no a las personas trabajadoras. Por tal razón, sectores empresariales dicen que la ley era buena, porque con ese tipo de jornadas estaban generando más empleo y empleando más personas únicamente por horas.



Pero estaban pagando solo salarios, sin ningún otro beneficio o prestaciones sociales. Estas personas que trabajaban por hora no tenían seguridad social, vacaciones, ni aguinaldo. Sin embargo, el hecho de que la ley se haya derogado no significa que los empresarios van a cambiar esos turnos, por ese es un desafío que tienen las instituciones para verificar que no ocurran ilegalidades y como organizaciones, demandar que las leyes se cumplan.

Por tanto, el reto es que se cumpla la derogación y que la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social garantice el cumplimiento de la normativa laboral, especialmente en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo, para que el personal no sufra accidentes de trabajo y enfermedades provocadas por la actividad laboral.

Como organizaciones de mujeres y nosotras como Codemuh, estamos colaborando con la revisión del anteproyecto de ley de salud en el trabajo. Ahora que tenemos una presidenta mujer, esperamos el apoyo, expresó Ruth Mejía.

Cuando la actual Presidenta de Honduras tomó posesión, se comprometió a acompañar a las mujeres en la lucha por nuestros derechos y eso lo vamos a tomar como un compromiso para seguir trabajando por un mundo libre de violencia en todos los aspectos, finalizó la trabajadora de la Colectiva de Mujeres Hondureñas.

¿Qué ha pasado con las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE)?

En 2011 se aprobó la Ley de Regiones Especiales de Desarrollo (REDs) que permitió la creación de las llamadas “ciudades modelo”. En octubre de 2012, la ley fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia, aduciendo a que se estaban modificaban aspectos “irreformables” de la Constitución, como el de la soberanía hondureña, la negación de la gobernanza sobre estas zonas y la creación de poderes paralelos al gobierno. A pesar de esto y tras un movimiento del Legislativo cuestionado destituyendo a varios magistrados de la Corte Suprema, la Constitución se modificó en junio de 2013 y el Congreso Nacional aprobó la Ley Orgánica de las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE)⁷.

Estas zonas son definidas por la Secretaría de Desarrollo Económico de Honduras, como áreas del territorio nacional sujetas a un “régimen especial” y donde los inversionistas están a cargo de la política fiscal, de seguridad y de resolución de conflictos. Sin embargo, el 20 de abril de 2022, el Congreso Nacional derogó la Ley Orgánica de las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE) y otros decretos relacionados. Luego de que la presidenta de la República, sancionara estos decretos, las empresas localizadas en las ZEDES deberán de inscribirse en alguno de los regímenes especiales vigentes en Honduras con instrucciones de la Secretaría de Desarrollo. Además, las distintas Secretarías de Estado deberán desclasificar toda la información sobre las mismas después de haber sido derogada la Ley de Secretos.

La derogación de la ley entró en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial La Gazeta, el 26 de abril de 2022, Decreto No. 33- 2022. “CONSIDERANDO: Que este Congreso Nacional 2022-2026, no permitirá que se violente, afecte, lesione, modifiquen o alteren

la forma de gobierno y el territorio nacional de Honduras, tampoco permitirá que se violente la soberanía del pueblo, a través de esta ley orgánica de las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE) o ley ordinaria o secundaria, que traspasó los límites impuestos por el poder constituyente en la Constitución a los poderes constituidos o poderes del Estado; puesto que, “proceder de otra manera significaría destruir la lógica del Estado constitucional, otorgando a un poder jurídicamente limitado,... (...)... las atribuciones del poder soberano.”⁸

Consultada al respecto, Cristina Alvarado, del Movimiento de Mujeres Visitación Padilla, espera que la derogación de esta ley se cumpla, ya que ella tiene conocimiento de que la están revisando para hacer algunas reformas. “Piensan hacer reformas para cambiar la figura de Zedes, pero tendríamos que ver desde qué perspectiva. Ya hay una Zede instalada que se llama Próspera y sigue trabajando y construyendo. Estas son prácticas nefastas de los políticos. Por un lado dicen que van a hacer algo bueno, que van a derogar algo, pero por el otro lado están negociando bajo la mesa, como históricamente lo hacen y están negociando sobre los intereses de un grupo de personas y no por el bien del país”. Señala que el impacto de las ZEDes es altamente negativo, porque estas tienen regímenes de legislación especial y están por encima de las leyes del país; eso profundiza las brechas y las desigualdades y el acceso al empleo de las mujeres porque no se sabe si está garantizado por ley que sea un empleo digno y respetuoso de los derechos.

7. <https://pbi-honduras.org/es/news/2021-07/honduras-no-se-zede>

8. La Gaceta, Decreto No. 33-2022. 26 de abril de 2022

9. Entrevista realizada a Cristina Alvarado, del Movimiento de Mujeres Visitación Padilla, realizada en junio de 2022.