



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**LA POSIBLE AFECTACIÓN DE LA NUEVA LEY DE INSPECCIÓN, EN LAS
PEQUEÑAS EMPRESAS**

SUSTENTADO POR:

**KAREN LIZETH LAZO ROSALES
LINA JOSÉ MEJÍA GALO**

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

**MÁSTER EN
DERECHO EMPRESARIAL**

TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A.

DICIEMBRE, 2017

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO AUTORIDADES
UNIVERSITARIAS**

**RECTOR
MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL
ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO
JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA**

**LA POSIBLE AFECTACIÓN DE LA NUEVA LEY DE INSPECCIÓN, EN LAS
PEQUEÑAS EMPRESAS**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN
DERECHO EMPRESARIAL**

ASESOR

JUAN MARTÍN HERNÁNDEZ



FACULTAD DE POSTGRADO

LA POSIBLE AFECTACIÓN DE LA NUEVA LEY DE INSPECCIÓN, EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

AUTORES

Lina José Mejía Galo y Karen Lizeth Lazo Rosales

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito dar a conocer la posible Afectación que tendrían las Micro empresas al ser sancionadas por la nueva Ley de Inspección del Trabajo, ya que esta nueva legislación laboral cuenta con sanciones desiguales y que en caso de incumplimiento podría llevar al cierre de cientos de pequeñas empresas, lo que podría generar desempleo en el país. Es importante saber que la elaboración de esta nueva Ley de Inspección surge del incumplimiento de parte del Gobierno de Honduras, respecto del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América el ratificado por el Estado de Honduras el 13 de marzo de 2005.

Esta investigación se pudo analizar, el conocimiento que tienen los inspectores, los profesionales del derecho y los micro empresarios respecto de la entrada en vigencia de esta nueva Ley de inspección, así como también pudimos conocer que está realizando la Secretaría de Trabajo para darle cumplimiento a los establecido en esta Ley.

Identificaba con claridad que las sanciones establecidas en la Legislación Laboral de Honduras se encontraban totalmente desfasadas a la actualidad y que se necesitaba fortalecer la Inspección del Trabajo. La metodología utilizada consiste en un enfoque mixto y el tipo de investigación es no experimental y de carácter razonado

Palabras claves: Ley de Inspección del Trabajo, Sanciones, CAFTA DR, Inspecciones, Pequeñas Empresas.



GRADUATE SCHOOL

THE POSSIBLE AFFECTION OF THE NEW INSPECTION LAW, IN SMALL COMPANIES

BY

Lina José Mejía Galo y Karen Lizeth Lazo Rosales

ABSTRACT

The present work has as purpose to present the possible Affection that the Small Companies would have when being sanctioned by the new Law of Labor Inspection, since this new labor legislation counts on disproportionate sanctions and that in case of noncompliance it could take to the closing of hundreds of small businesses, which would involve unemployed in the country. It is important to know that the elaboration of this new Inspection Law arises from the failure of the Government of Honduras, regarding the Free Trade Agreement between the Dominican Republic, Central America and the United States of America, ratified by the State of Honduras on March 13. 2005

This investigation could be analyzed, the knowledge that inspectors, legal professionals and micro-entrepreneurs have about the entry into force of this new Inspection

Law, as well as we could know what the Labor Ministry is doing to comply with it. those established in this Law.

It clearly identified that the sanctions established in the Labor Legislation of Honduras were completely outdated to the present and that it was necessary to strengthen the Labor Inspectorate. The methodology used consists of a mixed approach and the type of research is non-experimental and of a reasoned nature

Keywords: Labor Inspection Law, Sanctions, CAFTA DR, Inspections, Small Businesses.

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso a mi familia, a mi Hija Camila Sofía

Karen Lizth Lazo Rosales

Esta tesis se la dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino y darme la fuerza para seguir adelante y no caer en los problemas que se me presentaron durante mis estudios, a mis padres por siempre apoyarme y estar presente para levantarme cuando me desanimaba.

Lina José Mejía Galo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios padre por el regalo de la vida y permitirme finalizar mis estudios de postgrado. A mi Madre Telma Liset por todo su apoyo, a mi esposo, por todo su apoyo y comprensión, A mis compañeros de maestría y especialmente a mi compañera de Tesis Lina por su profesionalismo y su entrega al trabajo y al estudio del derecho.

Karen Lizeth Lazo Rosales

En primer lugar, agradecer a Dios, por darme las fuerzas de seguir adelante y no desfallecer en el camino y poder concluir con este nuevo logro profesional. A mis padres por estar siempre presentes en cada acción que emprendo en mi vida y alentarme siempre para ir creciendo profesionalmente y como persona. A mi trabajo por permitirme día con día adquirir nuevo conocimiento e ir creciendo profesionalmente y finalmente a todos aquellos docentes que formaron parte de este proceso y que siempre estuvieron ahí apoyándome para poder culminar esta nueva etapa en mi vida.

Lina José Mejía Galo

Contenido

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.1 Introducción.....	8
1.2 Antecedentes Del Problema.....	9
1.3 Formulación del Problema.....	13
1.4 Preguntas De Investigación.....	14
1.5 Objetivos.....	15
1.5.1 Objetivo General	15
1.5.2 Objetivos Específicos.....	15
1.6 Justificación	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Análisis De La Situación Actual.....	18
2.1.1 Análisis Del Macro Entorno	18
2.1.2 Análisis del Micro Entorno.....	22
2.1.3 Análisis Interno.....	30
2.1.4 Avances en el Sistema de Inspección del Trabajo.....	34
2.2 Teoría Del Sustento	39
2.3 Derecho Comparado	40
2.3.1 Inspección de Trabajo en México.....	40
2.3.2 Inspección De Trabajo En Colombia.....	42
2.3.3 Inspección de Trabajo en España	46
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	53
3.1 Tipo, Enfoque y Método de la Investigación.....	53
3.1.2 Matriz de Congruencia Metodológica.....	54
3.1.3 Matriz De Operacionalización De Las Variables.....	55
3.1.4 DIAGRAMA DE VARIABLES.....	57
3.2 Enfoque y Métodos	58
3.3 Diseño de la investigación.....	59
3.3.1 Población.....	59

3.3.4 Unidad de respuesta	59
3.4 Técnica o instrumentos aplicados.....	60
3.4.1 Técnica.....	60
3.4.2 Instrumentos	60
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	61
3.5.1 Primaria.....	61
3.5.2 Secundaria.....	61
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	62
4.1 Investigación Documental.....	62
4.1.1 Resumen.....	62
4.2 Encuesta	71
4.2.1 Resultados	71
4.2.2 Análisis.....	77
4.3 Apuntes del Investigador	79
4.3.1 Hallazgos.....	79
4.3.2 Análisis.....	80
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
5.1 CONCLUSIONES	81
5.2 Recomendaciones	83
CAPÍTULO VI. PROPUESTA.....	84
6.1 Nombre de la propuesta	84
6.2 Introducción	84
6.3 Objetivos de la Propuesta	85
6.4 Propuesta	86
6.5 Temas a desarrollar	87
6.6 Cronograma de actividades.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	88
ANEXOS	91

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción.

Honduras ratificó el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América el 13 de marzo de 2005, debido al incumplimiento del Capítulo Laboral de Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA -DR-), La Federación Americana de Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y 26 sindicatos y organizaciones de la sociedad civil de Honduras ante la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) Unidos, prepararon un Informe Público del Examen de la Comunicación Pública Ante los Estados Unidos de América (EE.UU.) en el cual se identificaba con claridad que las sanciones establecidas en la Legislación Laboral de Honduras se encontraban totalmente desfasadas a la actualidad y que se necesitaba fortalecer la Inspección del Trabajo.

Por lo que la OTLA después de realizar un examen exhaustivo y detallado sobre la situación de Honduras, ve con gran preocupación la protección y promoción de los derechos laboral internacionalmente reconocidos en Honduras, preocupación que se extiende a la aplicación que hace el Gobierno de Honduras de su legislación laboral.

Se sabe que no solo se trata de un déficit en el número de inspectores y la necesidad de dotarles de formación y recursos adecuados, sino que generalmente la inspección está concentrada en zonas urbanas, en el sector formal y atendiendo demandas de los trabajadores asalariados, dejando de lado muchas veces la atención a trabajadores que se encuentran en el

sector informal y en zonas rurales o de difícil acceso (Dirección de Asuntos Laborales Internacionales, 2015).

1.2 Antecedentes Del Problema.

La Comunicación ante los EE. UU. Manifiestan que el Gobierno de Honduras ha violado sus compromisos conforme al Capítulo Laboral del CAFTA-RD, entre ellos los del Artículo 16.2.1 (a) de que no **“dejara de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de manera que afecte el comercio entre las Partes”** (Unidos, 2004)

El examen de la OTLA señalo temas transversales en el proceso de inspección laboral que socavan los esfuerzos de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS) para aplicar la legislación laboral hondureña, si bien los inspectores mismos expresaron un deseo general de desempeñar sus funciones, la OTLA tiene serias preocupaciones con respecto a 5 cosas en particular:

1. Responder a las solicitudes de inspección que alegan contravenciones de la legislación laboral;
2. Obtener acceso a los lugares de trabajo;
3. Inspeccionar todas las contravenciones presuntas, potenciales, o previamente identificadas en un lugar de trabajo;
4. Calcular e imponer multas de una manera que evite efectivamente las futuras contravenciones; y
5. Asegurar la aplicación de las órdenes de remediación. (Dirección de Asuntos

Laborales Internacionales, 2015)

Por lo expuesto en este informe se refleja el incumplimiento por parte de la Inspección del Trabajo establecido en el artículo 138 de la Constitución de la República, el cual establece que “con el fin de hacer efectivas las garantías y las leyes laborales, el Estado vigilarà inspeccionara las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley” debido al incumplimiento y a la debilidad que presenta la Inspección del Trabajo y de acuerdo con las recomendaciones de la OTLA es que se procede a redactar un Anteproyecto de Ley de Inspección del Trabajo.

Podemos decir que previo a la aprobación de la nueva Ley de Inspección de Trabajo, El sistema de inspección del trabajo se dividía en tres departamentos divididos de la siguiente forma:

- 1.- Inspección General de Trabajo;
- 2.- Dirección General de Previsión Social; y,
- 3.- Dirección General de Salarios (Decreto Legislativo No 189, 1959).

La nueva Ley de Inspección del Trabajo, en su artículo 103 manda a que “a partir de la entrada en vigor de la Ley, los Inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional y demás personal técnico y/o Peritos especializados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de otras áreas, pasan a formar parte del Cuerpo de Inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), quedando sujetos como el resto del personal de dicha dependencia a la evaluación que ordena la Ley”.

En referencia a lo anterior, todas las Dirección antes mencionadas pasan a formar parte de la Dirección General de Inspección. (178-2016, Publicación 2017)

Es importante tener en cuenta que la inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos dice que, desde el nombramiento de los primeros inspectores de trabajo en el Reino Unido en 1833, se han establecido inspecciones del trabajo prácticamente en todos los países del mundo. Durante aproximadamente 175 años, los inspectores del trabajo han realizado su trabajo mejorando las condiciones laborales. Sus logros en todo el mundo han sido muchos y su historial algo para estar orgullosos.

Los servicios de inspección se organizan de forma diferente en cada país y la asignación de recursos también debido, entre otras cosas, a los diferentes niveles de desarrollo económico, de apoyo político y profesional y a las diferentes prioridades nacionales. No obstante, las funciones de los servicios de inspección del trabajo son muy similares en todo el mundo y se corresponden con aquellos establecidos por los Convenios de la OIT.

En el mundo laboral, la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del Estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia, como ser: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social.

(Casale)

Actualmente, las inspecciones del trabajo realizan sus funciones en un ambiente desafiante, con importantes cambios en el contexto económico y social; en los desarrollos industriales; en la organización del trabajo y relación laboral; en las expectativas sociales y políticas; en la tecnología y la naturaleza de los riesgos laborales.

Por lo que la preocupación de hoy en día respecto de la Nueva Ley de Inspección del Trabajo, son las multas que han sido estipuladas en la nueva legislación, las cuales son de aplicabilidad para cualquier tipo de empresas y no se tomó en cuenta el tamaño de la empresa, sino que solo la falta que cometa el Centro de Trabajo, por lo que más adelante si se llegará a sancionar una pequeña empresa, esta tendría que cerrar por no haberse considerado sanciones disuasorias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en junio del año 2014, en la 104 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT 104), y mediante la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) sentó a Honduras en el banquillo de los acusados por el incumplimiento al Convenio 81 de la OIT, el cual hace referencia sobre la Inspección del Trabajo.

En esta Conferencia el sector empleador, trabajador y Gobierno, tomaron la palabra e hicieron referencia a los problemas que se estaban dando en el país con el tema de la inspección, por lo que una vez que la Comisión de Aplicación de Normas escucho a los sectores, tomó nota de la información expresada por los mismos, una vez escuchadas las partes la CAN realizó un informe en cual se destacan las siguientes conclusiones:

1. Profesionalizar la labor del personal de inspección, incrementar la especialización de las funciones de inspección, utilizar un enfoque multidisciplinario; aumentar el presupuesto destinado a las remuneraciones y mejorar las condiciones logísticas;

velar por que se incrementen las sanciones por infracción a la legislación, de manera que sean lo suficientemente disuasorias y se determinen a través de procedimientos objetivos preestablecidos, y que aseguren a todas las partes un juicio justo;

2. Incrementar sustancialmente el número de inspectores, y velar porque se les faciliten los medios materiales necesarios para el desempeño de sus funciones;
3. Elaborar un plan de inspección proactivo de la inspección centrado en sectores en los que se viola habitualmente la legislación laboral, con inclusión del sector informal, la agricultura y la maquila;
4. Seguir recibiendo asistencia técnica de la OIT para superar los obstáculos que subsisten en la legislación y en la práctica en la aplicación del Convenio 81;
5. Presentar una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio 81 a la próxima reunión de la Comisión de Expertos ((CAN), 2014)

1.3 Formulación del Problema.

Debido a la falta de una Legislación Laboral Hondureña actualizada, se originaron una serie de casos que produjeron una repercusión negativa en la aplicación de la legislación laboral por parte de la STSS. En particular, la Inspección General del Trabajo. Dichas faltas eran:

- No parecía investigar contravenciones de las disposiciones del Código del Trabajo que protegen a los sindicatos y a sus miembros contra la discriminación antisindical y otro tipo de problemas en los casos relacionados con los miembros fundadores del sindicato y los líderes sindicales que de repente renuncian, a pesar de recibir quejas

de que las renuncias se debían a la presión ejercida por el patrono.

- No parecía tener un proceso para garantizar la negociación y el registro de los pactos colectivos no menoscaben los derechos de los trabajadores a la libertad sindical ni a la negociación colectiva.
- No parecía haber impuesto sanciones ni verificar la indemnización en las cuales se demostró que no se había pagado el salario mínimo.
- No parecía imponer sanciones ni verificar la indemnización en ningún caso donde la OTLA determinó que la STSS había identificado contravenciones de la seguridad y salud ocupacional.

Ante la debilidad y el mal funcionamiento de la Inspección de trabajo, y el surgimiento de la Nueva Ley de Inspección de Trabajo nos planteamos el siguiente problema de investigación:

¿Cuál sería la afectación directa a las pequeñas empresas al implementárseles la Nueva Ley de Inspección de Trabajo?

1.4 Preguntas De Investigación.

¿Qué afectación pueden tener las pequeñas empresas con esta nueva Ley de Inspección del Trabajo?

¿Qué herramientas está utilizando el sector privado para capacitar a su sector en especial la pequeña empresa?

¿Qué obstáculos o avances ha tenido la Secretaría de Trabajo en cuanto a la implementación de esta nueva Ley ?

1.5 Objetivos.

1.5.1 Objetivo General

Desarrollar un estudio por medio del cual se conozcan la posible afectación que tendrá esta nueva Ley de Inspección del Trabajo en las pequeñas empresas, el cual permitirá evidenciar si las sanciones establecidas en esa Ley, se encuentran de acuerdo con la realidad del país u si existe otro tipo de afectación a la pequeña empresa.

1.5.2 Objetivos Específicos

Conocer que herramientas utilizará el sector privado de Honduras, para capacitar a los empleadores ante las nuevas disposiciones que establece la Ley de Inspección de Trabajo.

Qué mecanismos o herramientas podrán utilizar las pequeñas empresas al momento que se les aplique esta nueva ley.

Identificar cuáles han sido los obstáculos que ha tenido la Dirección General de Inspección del Trabajo, con la entrada en vigor de la Ley.

1.6 Justificación

Por parte de la OTLA, STSS y la Empresa Privada de Honduras, se tiene muchas expectativas sobre la aplicación de la Nueva Ley de Inspección, la cual pretende resolver los problemas que han sido mencionados y planteados por organismos internacionales, y fortalecer la inspección en Honduras debiendo tener con esta nueva ley, la STSS una coordinación, organización y procedimiento adecuado y correcto para velar por el

cumplimiento de los derechos labores de los trabajadores. De igual forma el sector empleador espera que la aplicación de esta ley se aplique de una forma justa y correcta.

Para un funcionamiento eficiente a esta nueva normativa, la STSS debe de reestructurar la nueva Dirección General de Inspección del Trabajo y dotarla de personal calificado en la materia a inspeccionar y dotar de los recursos necesarios a los inspectores, para que estos procedan a realizar su labor diaria.

Debido a que han sido notoriamente significativas las deficiencias en el funcionamiento de la Inspección General del Trabajo, se concluyó por parte de organismos Internacionales, que esta nueva Dirección, requiere de un alto nivel de profesionalidad en la Inspección, para que por medio de la labor que realicen los inspectores, puedan dar la confianza suficiente para que los empleadores y los trabajadores acepten asesoramiento y recurran a los inspectores del trabajo percibiendo ambas partes una institución profesional y competente de la que pueden aprender.

Por medio de esta investigación podremos darnos cuenta de las posibles afectaciones que llegarían a tener las Micro empresas al momento de que se les apliquen las sanciones que establece esta nueva legislación laboral.

También es importante reconocer que una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales del trabajo en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades

nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan la importante función de garantizar que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores. Debido que la comunidad internacional reconoce la importancia de la inspección del trabajo, la OIT ha hecho de la promoción de la ratificación de dos Convenios sobre la inspección del trabajo (núms,81 y 129) una prioridad. (Trabajo O., 2014)

A pesar de los avances que hemos tenido con la nueva legislación, la OIT indica que siguen presentándose desafíos en los países en lo que los sistemas de inspección del trabajo tienen pocos fondos y poco personal, por lo que se ven imposibles de realizar su trabajo. Algunas estimaciones indican que, en algunos países en desarrollo, menos del 1 por ciento del presupuesto nacional se asigna a la administración del trabajo, del cual los sistemas de inspección del trabajo sólo reciben una pequeña fracción. Otros estudios demuestran que los costos derivados de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, del absentismo, del abuso de los trabajadores y de los conflictos laborales, pueden ser aún más elevados. La inspección del trabajo puede contribuir a evitar estos problemas y, por tanto, a estimular la productividad y el desarrollo económico.

Es por lo antes expuesto la importancia de contar con inspectores capacitados en el tema, para que estos puedan realizar su trabajo de acuerdo con lo establecido en la legislación nacional y a lo enunciado en los Convenios Internacionales.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

El presente capítulo contiene antecedentes teóricos, históricos, información, conceptos y teorías más relevantes en relación con el problema de investigación, así mismo comprende un análisis de la situación actual en la que se encuentra la Secretaría del Trabajo y en especial la posible afectación que podrían tener las pequeñas empresas con la nueva ley de Inspección del trabajo.

2.1 Análisis De La Situación Actual

2.1.1 Análisis Del Macro Entorno

La inspección de trabajo es fruto de la revolución industrial, ya que surge como consecuencia del creciente interés general en garantizar el cumplimiento de las leyes relativas a las condiciones de trabajo para evitar situaciones de extrema explotación en mujeres y menores. Entonces, el cumplimiento de ciertas normas “sociales” comienza a convertirse en un tema de preocupación central que va indisolublemente unido al nacimiento del derecho del trabajo.

Si bien el siglo XIX es el momento histórico del nacimiento formal de la institución en Europa, existen ya manifestaciones previas sobre el control y la necesidad de garantía de la salud en el trabajo (el antecedente de las enfermedades profesionales) presentes en algunos papiros egipcios, en documentos del Imperio romano, en algunos estudios en la Edad Media. (Leonardo da Vinci definió en su texto las posturas peligrosas; Paracelso escribió una monografía en 1527 sobre el carácter nocivo del trabajo de los menores con metales.)

El Reino Unido fue pionero en establecer un sistema de inspección. La ley de 22 de

junio de 1802, para preservar la moral y la salud de los aprendices, estableció un sistema de control de su cumplimiento a cargo de comités voluntarios, que no tuvo excesivo éxito. (El Papel de la Administración y la Inspección del Trabajo en la Gobernanza en las Américas, 2013)

El 29 de agosto de 1833, sobre la base de que “las prescripciones relativas al nombramiento de vigilantes honorarios no habían sido ejecutadas de manera fiel y por ello las medidas de protección no habían sido aplicadas”, se promulgó la ley conocida bajo el nombre de Althorp Act que atribuía a los inspectores de fábricas (cuatro por entonces en toda Gran Bretaña) poderes fundamentales: la libre entrada en las empresas, la libre encuesta de los trabajadores y empleadores, y la capacidad de dirimir conflictos y juzgar las infracciones. (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

Posteriormente, en 1887, se estableció un cuerpo de inspectores auxiliares de origen obrero que desapareció en 1920, creándose un sistema esencialmente consultivo y de limitadas funciones centradas en la investigación y en la exigencia del cumplimiento de la legislación, tanto en el medio fabril como en otras industrias (minería, explosivos o productos químicos).

En 1853, en Prusia, se estableció una inspección de trabajo facultativa que quedó a cargo de una comisión mixta de policía e inspectores escolares. En 1853 se creó la inspección obligatoria pero solamente referida a los menores. Bismarck, en 1869, extendió dicha institución a todas las actividades laborales. En 1887 se creó en Europa la mayor parte de las inspecciones se crearon al finalizar la Primera Guerra Mundial. Estonia creó su inspección el 14 de diciembre de 1918, al publicar las normas sobre los comisarios de la protección en el

trabajo, que fijaban sus tareas, poderes, y las condiciones de su nominación. El 3 de enero de 1919, el jefe de Estado Polaco firmó un decreto provisional estableciendo la inspección de trabajo con carácter profesional y estatal. (Ruiz, Maria Luz Vega, 2009).

En 1910, la Oficina Internacional del Trabajo publicó el primer informe comparado sobre “la aplicación de las leyes obreras en Europa, que señalaba que veintidós Estados europeos consideraban necesaria una inspección de trabajo unitaria e independiente, de alta competencia técnica. Concebida como una inspección para “la gran fábrica y las minas”, la institución aspiraba entonces abarcar a la pequeña industria en su afán de alcanzar la verdadera protección de las condiciones de trabajo (horarios y descanso), y la salud y la vida de todas las personas. (Association Internationale pour la protection legale des travailleurs L inspection du travail en Europe, 1910)

Uno de los problemas principales desde antaño ha sido la insuficiencia de las sanciones y este es un aspecto que ha sido resaltado en todas las misiones y recomendaciones emitidas por la OIT. Debido a que no hay una forma efectiva de garantizar que las inspecciones cumplan su cometido.

Es pertinente recordar que los mandatos de la OIT, son vinculantes para los países que han suscrito la constitución de este organismo y además ratifican los convenios que se emiten, en tal sentido, dentro de las principales particularidades se encuentra la permanente intervención del Estado, ya sea en la creación de las leyes o en su función y control en cuanto al ordenamiento de los intereses y derechos de los trabajadores, cumpliendo con lo suscrito en los tratados que se establecía que cada estado deberá organizar un servicio de inspección, con el objeto de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección a los

trabajadores. (M. Humblet, 2012)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su primera sesión en 1919, la Conferencia Internacional del Trabajo mostró la importancia que otorgaba a la inspección del trabajo expresando el deseo de que los Miembros establecieran, tan pronto como fueses posible, no sólo un sistema de inspección eficiente en fábricas, sino también un servicio del gobierno especialmente encargado de la obligación de salvaguardar la salud de los trabajadores. Cuatro años después, la Conferencia adoptó la Recomendación No. 20 sobre Inspección del Trabajo de 1923 que establecía los principios generales para la organización y funcionamiento de los servicios nacionales de inspección del trabajo. Aunque era un Recomendación en lugar de un Convenio, y por tanto no era vinculante para los Estados miembros, allanó el camino para la posterior adopción de instrumentos mucho más completos y exhaustivos para la inspección del trabajo, incluyendo los Convenios Números 81 y 129 y sus Recomendaciones correspondientes Número 81 y 133, en 1947 y 1969, respectivamente. ((OIT), 2012)

En 1833, el gobierno británico designó a los cuatro primeros inspectores de trabajo. Estos prestaban especial atención a las largas jornadas de trabajo de adultos y niños. En 1919 el Tratado de Versalles estableció que “cada Estado deberá organizar un servicio de inspección con el objeto de garantizar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección a los trabajadores” ((OIT), 2012)

2.1.2 Análisis del Micro Entorno.

El principal propósito es analizar la efectividad de la legislación laboral en los países de América Latina que presentan altos indicadores de desigualdad social, numerosas son las investigaciones que han documentado la heterogeneidad de la institucionalidad laboral de los países de América Latina, así como la elevada desigualdad social de esta región, la más alta del mundo medida según el ingreso (Oscar Altimir, 1999)

Como el criterio principal de la selección de los casos fue reflejar esta diversidad, se incluyeron países con una trayectoria de regulación laboral proteccionistas, a través de una fuerte presencia del Estado (Argentina, Brasil y México) o con un énfasis más liberal (Costa Rica y Chile) y otros con menos protección. Un segundo criterio consistió en elegir países que aplicaron diferentes políticas para fortalecer la protección de los trabajadores frente a los retos de la globalización en el mundo del trabajo. Un tercer criterio fue escoger países con diferentes niveles de ingresos, a fin de determinar si estos influyen en el grado de efectividad de las normas laborales.

Como resultado de este criterio, se seleccionaron diez países cuatro de ellos son de ingresos medios altos en el contexto regional (Argentina, Chile, México y Costa Rica) y, salvo el último, todos tienen altos niveles de desigualdad social, y seis de ingresos medios bajos (Brasil, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana) siendo el primero de estos países el que registra mayor desigualdad.

Diversas investigaciones muestran déficits importantes en el desempeño de los Ministerios de Trabajo (en especial, en los servicios de inspección) y de los sistemas de

justicia laboral en la región, además de problemas de diseño en sus estructuras, competencias y facultades, lo que se traduce en bajos costos de incumplimiento de la legislación y, por ende, en niveles reducidos de protección de los trabajadores (Jatoba, 2000) En América Latina se combinan un “Estado intervencionista y un servicio administrativo poco eficiente” (Vega, 2003) , partir de los años ochenta hubo un fuerte deterioro del interés por hacer efectiva esa intervención y las capacidades de fiscalización donde existían, provocando más segmentación de los mercados de trabajo.

La falta de fiscalización y las dificultades de acceso a la justicia han contribuido a la flexibilización de las relaciones laborales, probablemente en mayor medida que algunas reformas legales, y se justifican en el temor a la destrucción de empleos que podría provocar una aplicación estricta de la legislación. En esta sección se examinarán las deficiencias en dos instancias fundamentales: la inspección del trabajo y la justicia laboral. (Bensusan, 2007)

La capacidad estatal de detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas laborales depende en gran medida del diseño y operación de la inspección del trabajo. Esta institución se origina en América Latina a comienzos del siglo XX con la creación de las oficinas y departamentos de trabajo (antecesores de los ministerios creados entre 1930 y 1990). Con los regímenes militares, las crisis económicas y los procesos de ajuste estructural los cuales experimentaron un deterioro de sus capacidades y recortes presupuestarios en los años ochenta. Después, las presiones derivadas de los acuerdos comerciales y los procesos de democratización generaron interés por modernizar estas instituciones en la mayoría de los países. (Bensusan, 2007)

Si bien la inspección del trabajo sobrevivió al cambio de paradigma, salvo excepciones, conservó en lo fundamental su diseño tradicional, pero en condiciones y con resultados muy distintos según los países, debido a sus debilidades y fortalezas previas, así como de las estrategias posteriores para su fortalecimiento. (Bensusan, 2007)

Los cambios en el diseño y en las estrategias de la inspección del trabajo han sido insuficientes para la adaptación plena de sus capacidades a la mayor movilidad y precariedad laboral y al debilitamiento sindical. En algunos casos, esta institución fue hipersensible al ciclo económico y político: por ejemplo, se registró menor fiscalización en condiciones de crisis económica por temor a destruir empleos y un marcado interés de mejorar su imagen para atraer inversiones, más que por aumentar su credibilidad ante los trabajadores. (Bensusan, 2007)

Las presiones contradictorias que han recibido los países para fiscalizar más y permitir la libertad sindical, pero, al mismo tiempo, mantener bajos los salarios, así como responder a las exigencias de las empresas transnacionales, y el límite de las capacidades estatales han sido puestos en tensión en este período, lo que explica que sólo en casos excepcionales hayan mejorado sustancialmente su desempeño. (Bensusan, 2007)

El modelo latinoamericano de inspección dominante –inspirado en el español, tomado a su vez del francés– tiene una fuerte influencia de la OIT y es generalista. Constituye un sistema unificado a cargo de la fiscalización del conjunto de las leyes laborales (Piore, Norms, regulations and labor standards in Central, 2007)

Al comparar la inspección del trabajo en los países aprecian las debilidades y fortalezas de los sistemas de inspección: hay diferencias importantes en las estructuras

(descentralizadas o centralizadas); competencias (legislación laboral, seguridad social, etc.); atribuciones (prevención, asesoría, información, investigación, difusión y campañas), enfoques (punitivo o pedagógico), prioridades (trabajo clandestino y evasión de la seguridad social, duración de la jornada de trabajo, trabajo forzoso, trabajo infantil y de otros grupos vulnerables, campañas especiales); calidad de los recursos humanos y presupuesto (nivel de profesionalización, estabilidad laboral, remuneraciones e infraestructura) y procedimientos (espontáneos, basados en denuncias, participación social). (Jatobá, 2002)

El Señor Adolfo Ciudad Reynaud, manifiesta que un Sistema eficaz de administración de justicia es uno de los instrumentos básicos para hacer realidad el derecho de todos los ciudadanos a condiciones de trabajo decentes, por lo que su reforzamiento y modernización se convierten en un objetivo esencial para garantizar progresos con equidad. De otra parte, una administración de justicia del trabajo eficaz favorece la creación de una cultura de cumplimiento y de un sistema de relaciones de trabajo basado en la cooperación, lo que es esencial para favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos.

Adolfo Ciudad Reynaud , menciona en su estudio que Costa Rica y Nicaragua se encuentran muy próximos a adoptar modernas normativas procesales laborales basadas en la oralidad, la inmediación y la concentración con el objeto de obtener la celeridad de los procesos laborales, como parte del impulso de una nueva corriente de modernización que permita un mayor acceso a la justicia, el fortalecimiento institucional y la optimización en la utilización de sus recursos. El Salvador ha iniciado un proceso similar, al igual que Honduras, en tanto que en República Dominicana se está considerando hacer ajustes que permitan optimizar su administración de justicias, al igual que Panamá. Guatemala se encuentra así mismo en un

proceso de modernización en torno al afianzamiento de la oralidad en sus procesos judiciales laborales. (Reynaud, 2011)

Otro problema para aumentar la efectividad de la inspección y que ha generado controversia es la estrategia para fortalecer el cumplimiento de las normas laborales. Hasta los años noventa predominaron aquellas basadas en la imposición de sanciones proporcionales a la importancia de la norma y en el interés desigual de aumentar la capacidad de detección. Desde entonces se observan trayectorias distintas entre los países en materia de sanciones, aunque en todos se está otorgando más importancia a la promoción del cumplimiento voluntario y la prevención, buscando cierto equilibrio entre estrategias punitivas y propósitos preventivos y educativos. Sin embargo, está latente el peligro de inducir desequilibrio entre ambas funciones. (Piore, Norms, regulations and labor standards in Central, 2007)

La primera referencia a la creación de una inspección de trabajo en la región se encuentra en Brasil, donde el Decreto 1313, de 17 de enero de 1891, crea formalmente un servicio de inspección para fiscalizar las condiciones de trabajo de los menores empleados en las fábricas de Río de Janeiro. (Trabajo O. I., 2010) El decreto estableció la libre entrada de los inspectores en los establecimientos fabriles, oficinas, laboratorios y depósitos de manufacturas. Además, establecía una serie de exigencias en materia de seguridad y salud en los locales de trabajo, la visita mensual de los establecimientos y una lista de sanciones. El decreto no fue, sin embargo, aplicado en la práctica. (Graciela Bensusan, 2011).

En el siglo XX, la creación del sistema de administración del trabajo en las Américas estuvo muy ligada al orden público, y las primeras oficinas encargadas de lo social estaban

en los ministerios del interior y defensa. En torno a los años 20 empiezan a aparecer las primeras oficinas de trabajo con competencias de inspección. Es el caso de Colombia (1923, Oficina General del Trabajo), de Guatemala (Departamento Nacional de Trabajo, 1925), Panamá (Oficina del Trabajo, 1926), Costa Rica (1928, Secretaría de Trabajo y Previsión Social), Paraguay (1931, Departamento del Trabajo), 1931 en México con la promulgación de la primera Ley Federal de Trabajo, en Cuba (1933) la Secretaria de Trabajo y en Venezuela (Oficina Nacional del Trabajo en 1936). Desde mediados de los treinta y hasta 1960 se produjo un claro proceso de consolidación, perfilándose las funciones de las oficinas y ministerios de trabajo y en ellos, de las inspecciones.

Las funciones de la inspección en la región en los años cincuenta eran amplias y abarcaban numerosas funciones de la administración, incluidas funciones de conciliación, salvo en el caso de Brasil, donde el servicio de inspección se concentraba simplemente en la aplicación de la ley.

Es evidente que la efectividad de las normas laborales no sería tal sin la existencia de un órgano técnico e imparcial que garantice su cumplimiento dentro del ámbito de la administración.

De este modo, el carácter protector de las normas laborales traspasa su vertiente ética y filosófica inicial, para imponerse como una disciplina social obligatoria que ha contribuido a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores. Parece así indiscutible la necesidad de un sistema de inspección del trabajo efectivo, que garantice la aplicación directa de la legislación laboral en un Estado Social, y así lo acreditan las políticas y las normas nacionales e internacionales que la regulan y la promueven en la actualidad.

No cabe duda de que la inspección de trabajo es una función administrativa fundamental para garantizar la gobernanza. (Oficina Internacional del Trabajo, 2012)

En América Latina, la insuficiente fiscalización estatal en el cumplimiento de las obligaciones de las PYME con los trabajadores, particularmente en el cumplimiento de los derechos fundamentales, ha sido identificada, en la deficiencia de las instancias de vigilancia y aplicación de la legislación laboral muestran el deterioro experimentado por la inspección del trabajo en los años noventa o desde antes hizo que se redujera para los empleadores el costo de transgredir las normas, contribuyendo a la degradación de las condiciones de contratación y de trabajo y creando fuertes incentivos para la expansión de la informalidad entre los trabajadores asalariados (Graciela Bensusan, 2011)

En el marco de este debate, la OIT elaboró un diagnóstico completo en 2006 sobre la situación de la Inspección del Trabajo en el mundo y los retos que debe asumir para mejorar su desempeño incluyendo el caso especial de las micro y Micro empresas (MYPE)— y apoyó las agendas de los procesos de integración regional donde el tema fue incorporado .Además, prácticamente todos los países de la región han adoptado en esta década transformaciones en la Inspección del Trabajo con la intención de modernizarla. (Tabajo, 2006)

La centralidad del papel de la inspección dentro de las administraciones lleva en numerosos países a confiar también a los servicios de inspección competencias en el área de solución de conflictos (en particular colectivos), a asesorar la negociación de convenios colectivos a iniciativa de las partes, a recopilar y valorar datos socio económicos, a realizar memorando e informes técnicos en las materias de su competencia para las autoridades laborales, así como otras funciones de naturaleza puramente administrativa (casi, a veces,

meramente registrales).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) 2006, en la 95a reunión, publicó un “Estudio general sobre inspección de trabajo de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”, 2006, párrafo 69: (Ruiz, 2006) “Los instrumentos sobre la inspección del trabajo no excluyen que se puedan encomendar a los inspectores del trabajo, en virtud de la legislación o de la práctica nacionales, otras tareas promocionales además de las que constituyen sus funciones principales. Ahora bien, debe tenerse presente que las funciones principales de los Inspectores son complejas y que para desempeñarlas se necesita una formación, tiempo, medios y una gran latitud para actuar y moverse, motivo por el cual en ambos convenios se prevé en términos idénticos que ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores (O.I.T, 2006)

La información facilitada por los gobiernos, tanto en sus memorias a la OIT como en los informes anuales sobre las actividades realizadas, publicados por la autoridad central de la inspección del trabajo, muestran que en la práctica a los servicios de inspección muchas veces les es difícil desempeñar todas las funciones de que están legalmente encargados en los sectores de actividad en que deben ejercer su papel.

2.1.3 Análisis Interno.

En Honduras las condiciones de vida en la mina de San Juancito eran de extrema miseria y sufrimiento, esto dio origen a los primeros movimientos huelguísticos y las primeras organizaciones de carácter obrero en el país.

En abril de 1954, se dan dos protestas que serían como un "embrión" de la huelga bananera. En Tela, Atlántida y Puerto Cortés, dos puertos de la costa atlántica de Honduras y que eran lugares de embarque del banano de la United Fruit Co., a los trabajadores se les obliga a cargar los barcos sin pagarles como trabajo doble, sin reparar que era domingo día de descanso (Leonidas Moreno, 2012). Los trabajadores se niegan y hacen un paro, el gobierno interviene y manda soldados, y mientras se firma una acta de suspensión del paro, y los juzgados conocen del caso.

El Presidente Villeda Morales aprueba en 1959 El Código de Trabajo, legaliza el sindicalismo, da vida al seguro social y una reforma agraria. Los estudiantes ganan la autonomía de la Universidad Nacional y las mujeres su derecho al voto. Nace todo un marco jurídico y una Constitución de avanzada. Eso son los logros de este alzamiento popular.

Con el Código del Trabajo se estipulan los Derechos, obligaciones y Prohibiciones del trabajador y las obligaciones que tiene el patrono. En dicho cuerpo legal se regula la Inspección del Trabajo, el artículo 614 establece que corresponde a la Inspección General del Trabajo:

I. Vigilar el cumplimiento del Código del Trabajo, sus reglamentos, contratos colectivos y demás disposiciones obligatorias que comprenden: a) Inspección de centros de trabajo; b) Inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias; c) Estudiar las actas de inspección para prevenir las medidas procedentes; d) Reinspección para averiguar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad; y e) Formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores;

II. Auxiliar a las demás oficinas de la Secretaría, practicando, por medio de sus inspectores, las diligencias que se encomiendan;

III. Intervenir conciliatoriamente, por medio de sus inspectores, en los conflictos en los conflictos obrero-patronales;

IV. Vigilar la integración de las comisiones de seguridad;

V. Cooperar en la revisión de contratos colectivos, investigando para tal efecto, las condiciones de vida de los trabajadores y la situación económica de las empresas.

VI. Personal residente en el Distrito Central y en los Departamentos, que comprende: a) Adscripción y movimiento de inspectores, visitadoras y demás personal; b) Inspecciones y control de actividades; y, c) Sanciones y menciones laudatorias.

VII. Celebrar cada seis (6) meses reuniones públicas a las que asistirá obligatoriamente todo su personal, las trabajadoras sociales, enfermeras, visitadoras y demás cuerpos similares, objeto de estudiar los problemas comunes relacionados con el cumplimiento de la legislación social. Cada sindicato podrá enviar a estas reuniones un delegado con derecho a voz y voto; y, además, tendrá facultad de exigir la convocatoria a

tales reuniones en la oportunidad arriba señalada. (Codigo de Trabajo DECRETO NÚMERO 189- 59, vesion actualizada del año 2011)

Antes de la Vigencia de la Ley de Inspección, la Secretaria de Trabajo cuenta con una dependencia de Inspección de Trabajo, que tenía como función principal la inspección de los centros de trabajos, sean estas sociedades mercantiles, o pequeña y mediana empresa.

La inspección del trabajo en su ámbito administrativo tiene funciones investigativas, sancionadoras y de ejecución. Su fundamento legal lo tiene en los artículos del Código del Trabajo siguientes: 610, 614, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626 y demás que forman parte del articulado de nuestro Código del Trabajo. (Republica de Honduras, version actualizada del año 2011)

Uno de los problemas que puedo investigar el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, es cuando la Secretaria de Trabajo omite ejercer la facultad de sancionar administrativamente las faltas a las leyes laborales a que se refiere el artículo 625 del código de trabajo. Los montos de las multas como sanciones administrativas, son mejorados, no constituyen el problema principal, ya que es en su aplicación donde se encuentra el principal obstáculo, las multas que se imponen a los empresarios no son acorde a la violación causada, en la mayoría de los casos les sale mejor pagar la multa que resarcir el derecho a los trabajadores. (Thomas E. Perez, 2015)

La secretaria del Trabajo y Seguridad Social omite lo establecido en el artículo 624 del Código de Trabajo hondureño, en cuanto al procedimiento pues el mismo ordena, que el inspector una vez iniciada una investigación, no podrá dejarla sin efecto sin conocimiento ni

autorización de sus superiores, y en muchas oportunidades los trabajadores quedan sin resolver su conflicto laboral en virtud que el inspector no termina con su investigación.

Dado que algunos Centros de Trabajo públicos y privado, no cumplen con las disposiciones emitidas por la Inspección del Trabajo, es que surge la denuncia del DR-CAFTA, y es por ellos que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, emite recomendaciones para que los Centros de Trabajo cumplan con las disposiciones establecidas en sus tratados. (Recomendaciones- Honduras DR-CAFTA , 2013)

Fortalecer las sanciones contra las empresas que irrespetan las obligaciones contenidas en el ordenamiento interno del país, los contratos colectivos de trabajo y las normas internacionales ratificadas por Honduras, ya sea por acción u omisión de los diferentes sujetos responsables, se sancione las reincidencias de manera más severa. Que las multas se definan en base a un salario mínimo por cada trabajador que se le haya vulnerado sus derechos, lo cual se hará mediante la Nueva Ley de Inspección, a través de la secretaria del Trabajo y Seguridad Social. (Recomendación Honduras DR-CAFTA).

En la actualidad, la existencia de todo un fenómeno social ligado a la firma de los tratados de libre comercio abre de nuevo el debate sobre la reforma con un enfoque particular y diferente: la necesidad imperativa de cumplir efectivamente con los derechos fundamentales en el trabajo, consecuencia de la aprobación de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de la OIT.

Cabe mencionar que en Honduras opera el sistema automático de transformación de los tratados al ordenamiento jurídico nacional, es decir, una vez que los tratados internacionales son aprobados por el órganos legislativos y ratificados por el Presidente de

la República, dichos tratados se convierten en normas jurídicas del ordenamiento jurídico nacional y por tanto, exigibles y susceptibles de aplicación. (Reyaud, 2011)

2.1.4 Avances en el Sistema de Inspección del Trabajo

Con la entrada en vigencia del Decreto No. 178- 2016 el Estado de Honduras ha realizados avances considerables en cuanto a la emisión de la Nueva Ley de Inspección de Trabajo, ya que es apremiante e improrrogable implementar el marco legal, la cual se enmarca dentro de las realidades y posibilidades de la Nación, vela por que los patronos y trabajadores cumplan con la nueva normativa, y así mismo se cumplen con los lineamientos de una visión de país y Plan de Nación. (Ley de Inspeccion de Trabajo Decreto No. 178-2016, 2017)

Avances:

1. Los Inspectores de la STTS, responderán a solicitudes de inspección verbal y por escrito de conformidad con la legislación aplicable y protocolos internos.
2. La institución pertinente elaborará un procedimiento o mecanismo para ayudar a los inspectores de la STSS a tomar las medidas apropiadas para exigir el acceso a los lugares de trabajo, imponer multas y notificar a los tribunales cuando se niegue el acceso de conformidad con las leyes aplicables y protocolos internos.
3. Los inspectores de la STSS investigaran las violaciones enunciadas en la Ley, así como de las que tenga conocimiento y al recibir la notificación, todas las

contravenciones presuntas, potenciales o previamente identificadas, de conformidad con las leyes y los protocolos.

4. La STSS, impondrán sanciones por violaciones de la legislación laboral de conformidad con la ley.
5. Los Inspectores de la STSS, harán cumplir las órdenes de aplicación de medidas correctivas y exigirán el cumplimiento patronal.
6. Se mejora la aplicación de las leyes relativas (Ley de Inspección, Ley de Protección Social etc). (Thomas E. Perez, 2015)

Se está implementando la “Mejora del marco jurídico, reglamentario y de políticas” el cual contiene los parámetros para evaluar el compromiso del Gobierno de Honduras que tiene por objetivo ampliar y mejorar el marco para la aplicación de la legislación laboral. Entre dichos parámetros se encuentran establecer acuerdos formales entre la STSS y otras autoridades del orden para coordinar mejor la aplicación de las leyes laborales y aclarar los aspectos confusos de la ley laboral que rigen actividades centrales de aplicación de la ley (como garantizar a los inspectores laborales el acceso a los lugares de trabajo y calcular, imponer y cobrar multas) mediante la aprobación de convenios interinstitucionales, decretos, acuerdos y una nueva Ley de Inspección (Thomas E. Perez, 2015).

Mediante la aprobación de la nueva Ley de Inspección, el Gobierno de Honduras, aumenta las sanciones por violaciones de la legislación laboral para asegurar que las multas sean una disuasión efectiva a esas violaciones, e incrementará las multas anualmente en proporción al índice de inflación. La nueva ley también provee que el cálculo y la imposición de multas por violaciones que causan daño económico a los trabajadores se apliquen por cada

trabajador afectado basado en el porcentaje de daño económico causado, que multas por otras violaciones sean proporcional al daño no económico causado a los trabajadores, y que las multas serán mayores en caso de reincidencia o contravenciones flagrantes.

La STSS preparará e implementará un convenio de cooperación interinstitucional con la Procuraduría General de la República (PGR) que establece un enlace directo entre ambas instituciones para agilizar y priorizar el proceso de cobro de las multas impuestas por infracciones de la legislación laboral.

La STSS agilizará los trámites administrativos relacionados a la inspección con el objetivo de cumplir con los plazos establecidos en la ley, a través de iniciativas como asignación de recursos humanos, designación de espacio para archivo, y aprovechamiento de tecnología, teniendo en cuenta las recomendaciones de la auditoría administrativa del último trimestre de 2015 que realizarán la Organización Internacional del Trabajo y otras fuentes pertinentes. (Thomas E. Perez, 2015)

La Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) coordinará con el Procurador General del Trabajo (PGT) para informar a trabajadores cuyos derechos bajo las leyes de Honduras han sido violentados sobre la forma de reclamar el pago completo de las indemnizaciones adeudadas, incluyendo los salarios atrasados, con el apoyo gratuito del PGT. (Thomas E. Perez, 2015)

La STSS preparará, con el aporte de la DGIT y otros expertos, e implementará un instructivo de inspecciones a través de un acuerdo ministerial. El instructivo incluirá técnicas generales de inspección en los centros de trabajo y, entre otros temas, medidas específicas y técnicas para:

- Responder a las solicitudes de inspección, verbales y por escrito, en virtud del Artículo 618 del Código de Trabajo;
- Prepararse para las inspecciones;
- Volver a inspeccionar los centros de trabajo regularmente donde violaciones han sido identificadas y aplicar sanciones por reincidencia hasta que se hayan tomado medidas correctivas de las infracciones de la legislación laboral, aun cuando se hayan pagado las multas, y confirmarlo antes de cerrar los casos;
- Denunciar ante los tribunales de trabajo la obstrucción al acceso a los lugares de trabajo, incluso cuando los inspectores encuentren una “resistencia injustificada” para hacerlo y sea necesario tomar “medidas inmediatas” en virtud del Artículo 617(b) del Código de Trabajo;
- Investigar todas las infracciones supuestas, probables y previamente identificadas;
- Aplicar las leyes sobre libertad de asociación y negociaciones colectivas y las medidas que se han de tomar como respuesta al supuesto despido ilegal de líderes sindicales y trabajadores sindicalizados que fundan sindicatos en contravención de los Artículos 516 y 517 del Código de Trabajo, la injerencia patronal en las actividades sindicales y la venganza contra los sindicatos, la discriminación y otras represalias;
- Aplicar las leyes sobre salarios mínimos y horas de trabajo;
- Aplicar las leyes sobre trabajo infantil, incluidas las medidas que se han de tomar para asegurar que los niños que trabajan tengan la debida autorización de la STSS; y
- Aplicar las leyes sobre salud y seguridad ocupacional. (Thomas E. Perez, 2015)

La STSS capacitará a todos los inspectores sobre el instructivo de inspección para asegurar que todos los inspectores estén adecuadamente preparados para realizar inspecciones, incluso en temáticas que requieren de especialización técnica. La STSS establecerá e implementará procedimientos y estándares para modernizar y sistematizar la supervisión de los inspectores, complementado con un esquema de fortalecimiento que incluya capacitaciones para los Inspectores, Peritos y Técnicos de la DGIT. (Thomas E. Perez, 2015)

Uno de los principales obstáculos que ha encontrado el Estado de Honduras, en el cumplimiento de la legislación nacional relativas a las condiciones de trabajo, mediante la inspección de trabajo es el escaso número de inspectores de trabajo y la incapacidad para cumplir debidamente dicha función. (Thomas E. Perez, 2015)

La eficacia de la formulación de políticas y la calidad de servicios prestados dependen de la capacidad del personal administrativo de Secretaria de Trabajo. (OIT, 2011)

La OIT ha implementado una serie de recomendaciones, Las empresas irresponsables que incumplen las disposiciones legales relativas a las condiciones generales de trabajo y seguridad y salud en el trabajo y que no realizan las inversiones necesarias, perjudicando a los trabajadores y se involucran en una competencia desleal frente a aquellos empleadores que si cumplen las disposiciones legales. El sistema de inspección del trabajo debe garantizar que tal comportamiento se evita o, en su caso, se castiga. La inspección de trabajo ayuda a las gerencias de las empresas en el desarrollo de las buenas prácticas laborales, para alcanzar fines sociales. Así mismo ofrece información, asesoramientos a los

comités de seguridad y saludos, dar información para capacitar sobre la legislación laboral. (lab/admin, 2011)

Así mismo debe de asesor sobre cómo se debe de encauzar prácticas gerenciales eficientes que lleven a mejorar las condiciones de trabajo. En los países industrializados, el papel de la inspección del trabajo ha ido cambiando progresivamente en los últimos años, especialmente como resultado de la mayor responsabilidad asumida por las empresas en relación con la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. (lab/admin, 2011)

2.2 Teoría Del Sustento

La teoría de investigación se sustenta a nivel de país, con la legislación nacional relacionada con la Inspección del Trabajo iniciando con La Constitución de la República de Honduras, adoptada el 11 de enero de 1981 Mediante Decreto No 131 de la Asamblea Nacional Constituyente, con vigencia desde el 27 de enero de 1982, establece en el Título III “De las declaraciones, derechos y garantías”, en su Capítulo V “Del Trabajo”, lo relativo a las disposiciones correspondientes al ámbito laboral. (Decreto Legislativo No 189, 1959)

El art. 246 de la Constitución de la República se refiere a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) al establecer que “Para la administración general del país habrá por lo menos doce Secretarías de Estado, entre las cuales se distribuirán los ramos de (...) Trabajo y Asistencia Social (...) y las demás que se crearen de acuerdo con la ley.

La función de inspección está prevista en el art. 138 de la Constitución de la República, (Constiucion de la Republica Decreto No. 131, 11 Enero 1982) que establece que “con el fin de hacer efectivas las garantías y las leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley”.

Según la Ley General de la Administración Pública, Decreto N.º 146-86, que establece la regulación de los órganos y entidades de la Administración Pública y del Poder Ejecutivo, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, como institución encargada de coordinar la política laboral en el país, tiene como competencias fundamentales la tutela de las relaciones obrero patronales, lo relativo a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, inclusive los minusválidos, salarios, y formación de mano de obra. Así mismo, coordina acciones con las instituciones públicas y privadas para fomentar la educación obrera y las relaciones obrero-patronales; al igual que la coordinación del sistema de seguridad social.

De conformidad con el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, aprobado por Decreto Ejecutivo N.º PCM-00-97, de fecha 2 de junio de 1997, que desarrolla la Ley General de Administración Pública, la STSS cuenta con la Dirección General de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, la Dirección General de Empleo, la Dirección General de Salarios, la Dirección General de Previsión Social y Procuraduría del Trabajo Procuraduría de Trabajo. Y el Decreto contentivo No. 178- 2016 Ley de Inspección de Trabajo (178-2016, Publicación 2017) esta función se fundamenta especialmente en el Convenio de la OIT Número 81 y la Convención Americana de los Derechos Humanos “Pacto de San José” Protocolo de San Salvador y demás instrumentos legales que rigen los organismos internacionales.

2.3 Derecho Comparado

2.3.1 Inspección de Trabajo en México

La época heroica y de tolerancia en la lucha del reconocimiento de las instituciones colectivas habría presenciado el avance tecnológico del maquinismo, con estos acontecimientos va naciendo la Inspección del trabajo, nace como una institución dinámica y protectora siendo uno de los antecedentes fundamentales la Ley inglesa de 1802. (Reynoso)

Para Antonio Saracho Zapata, ensayista mexicano de temas laborales, que de manera más informada se ha ocupado de la inspección en una de sus colaboraciones transcribe una parte de la Real Cedula de Repartimiento emitida el 17 de enero de 1632, en el sentido de que el Juez visitador que deba de acudir a todas las labores y minas, donde sirven los indios del distrito de su repartimiento. (Saracho, 1959)

En la historia constitucional de México encontramos un pequeño asomo de preocupación por la reglamentación jurídica de las relaciones del trabajo hasta las discusiones del Constituyente de 1856 y 185, cuando surge el liberalismo social, que además de ocuparse de la libertad del trabajo ya se pensaba en la protección especial de la clase laborante. (Porrua, 1978)

Con este importante antecedente el Gobernador Cándido Aguilar, promulgo la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, el 19 de octubre de 1914 ordenamiento que en sus preceptos 10 y 11 facultaba al titular del ejecutivo para que designará el número adecuado de inspectores que hicieran efectivo el cumplimiento de las normas tutelares. (México, 1995)

El reglamento de la Inspección Federal del Trabajo establece, en el artículo segundo, cuatro categorías de inspectores I. Inspectores auxiliares, II. Inspectores, III. Inspectores especialistas, IV. Inspectores honorarios. Se prohíbe a los inspectores la pertenecía o la dependencia económica en relación con cualquier sindicato o patrón. Asimismo para formar parte de la inspectoría, el solicitante debe de cumplir una serie de condiciones. (El Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Prevensión Social, 1978)

Los inspectores al realizar un proceso de inspección deben de documentar en un acta cada inspección que lleven a cabo, con la intervención de los trabajadores y el patrón,

haciendo constar la deficiencia y violaciones que se observen entregando una copia a las partes. Es conveniente destacar que la ley Federal de Trabajo, otorga el valor jurídico y carácter de plena prueba a las actas que en ejercicio de sus funciones redacten los inspectores.

Dado lo establecido en el Reglamento de Inspección de Trabajo de México, la cuantificación de las sanciones, la hace la autoridad del trabajo, quienes previo a imponer una sanción deben tomar en consideración los siguientes elementos: I. La gravedad de la infracción, o del acto u omisión que motive la imposición de la multa; II. Los perjuicios ocasionados a los trabajadores por las violaciones cometidas; III. La capacidad económica del sujeto sancionado y la reincidencia, en su caso; y IV. Las circunstancias y razones por las que se aplica al caso concreto el monto de la sanción. (México, 1995)

Lo contrario a lo que está sucediendo en Honduras, dado que la nueva legislación no establece escalas para las empresas, las sanciones son las mismas no importando si es una empresa pequeña, mediana o grande. Violentando el Principio de Proporcionalidad de que forma parte las normas sancionadoras

2.3.2 Inspección De Trabajo En Colombia

Fue en 1923, con la expedición de la Ley 83 de ese año, cuando se organizó por primera vez en el país un sistema de inspección de trabajo. Esta ley creó la Oficina General del Trabajo, como dependencia del Ministerio de Industrias, para “velar por el fiel cumplimiento de las leyes que tienden a desarrollar la acción social, a mejorar las condiciones de las clases laboriosas y a impulsar el desarrollo y prosperidad de ellas”. La citada ley estaba basada en una disposición constitucional. En efecto, el Acto Legislativo núm. 1 de 1918, que reformó la Constitución de 1886, expresaba que “las autoridades inspeccionarán las

industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas”. Esta disposición superior fue conservada por las reformas constitucionales de 1921 y 1936. Posteriormente, diferentes normas desarrollaron las atribuciones de inspección, como el Decreto 652 de 1935 (artículo 36), la Ley 12 de 1936 (artículos 1o. y 7o.) y el Decreto 666 del mismo año (artículo 12). (Colombia, 2015)

A partir de la reforma constitucional de 1936, producto de la “revolución en marcha” del presidente Alfonso López Pumarejo, se puede hablar propiamente de un verdadero y consolidado derecho laboral en Colombia. En los catorce años comprendidos entre 1936 y 1950, y con fundamento en la nueva orientación constitucional, tuvo lugar un verdadero alud de normas laborales (normas sobre el carácter irrenunciable de los derechos laborales, formalidad del contrato de trabajo, terminación de la relación laboral, reglamento de trabajo, concepto de salario, jornada de trabajo y descansos legales, vacaciones remuneradas, auxilio de cesantía, auxilio por enfermedad, protección a la maternidad, protección laboral infantil, inembargabilidad de salarios y prestaciones, derecho de asociación sindical, etcétera). Con el fin de buscar una unificación de la legislación laboral colombiana, se promulgó la Ley 6a. de 1945, o Ley General del Trabajo (adicionada posteriormente por las leyes 71 de 1945 y 65 y 95 de 1946), reglamentada por el Decreto 2567 de 1946. En 1938 se crea el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social; por la Ley 96 y el Decreto 996 de ese mismo año le adjudica la vigilancia de las leyes de trabajo en el país. (Molina, 2008)

En diciembre de 1946 se cambia su denominación por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Con base en la normativa descrita, la inspección de trabajo tuvo, de todas maneras y durante más de un cuarto de siglo, suficiente sustento normativo para actuar en la vigilancia de los derechos laborales, sobre todo a partir de la Ley 73 de 1927, que refinó el

servicio de inspección de trabajo cuyas primeras expresiones habían sido generadas por la ya mencionada Ley 83 de 1923. La Ley 73 reforzaba las medidas de policía administrativa de trabajo, pues otorgaba facultades a los inspectores para penetrar en horas laborales, sin previo aviso, a los lugares donde operaran industrias o comercios. Estos primeros inspectores también fueron facultados para vigilar el desarrollo de las huelgas. (Molina, 2008)

Las sanciones del Ministerio de Trabajo para las empresas son determinadas, por la cantidad de empleados, los activos que tengan y el tamaño. El Gobierno Colombiano ha modificado el Capítulo Cuatro al título nueve de la parte II del Libro II del Decreto 1082 de 2015 sobre los criterios y metodología para graduar y calcular las multas.

Dicho decreto establece lo siguiente:

Artículo 2.2.9.4.1. Criterios para la imposición de multas por parte de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. Los criterios aplicables para determinar la multa son: el impacto de la infracción sobre la prestación del servicio público, el tiempo durante el cual se presentó la infracción, el número de usuarios afectados, el beneficio económico obtenido producto de la infracción. (Colombia, 2015)

Artículo 2.2.9.4.2 Metodología y cálculo para la determinación de las multas a imponer por parte de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. (Colombia, 2015) Para determinar el valor de la multa a imponer por la infracción a las normas a las que están sujetos quienes presten servicios públicos domiciliarios y el servicio de alumbrado, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios deberá observar la siguiente metodología:

1. Los criterios señalados en el artículo anterior serán valorados en su totalidad, considerando los factores determinados para cada uno de ellos, de acuerdo con lo establecido en este decreto.

2. A la valoración realizada le será asignado un rango de bajo, medio o alto, el cual determinará el nivel de Impacto en la Prestación del Servicio. Este rango será el resultado de la sumatoria de los puntajes asignados a cada uno de los siguientes criterios: (i) Número de usuarios afectados con la infracción, (ii) Tiempo durante el cual se mantuvo la infracción, (iii) Beneficio económico obtenido como resultado de la infracción.

3. El puntaje otorgado a cada uno de los criterios será asignado conforme a lo que se encuentre probado en la investigación administrativa.

4. Al nivel de Impacto en la Prestación del Servicio según puntaje obtenido, le será aplicado un rango de valor de la multa imponible.

5. Una vez establecido el rango imponible de multa, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios deberá valorar la existencia de circunstancias atenuantes y o agravantes de la infracción en un ejercicio de sana crítica regido por los principios de la actuación administrativa, y procederá a la graduación final de la multa a imponer.

6. En la determinación del valor final de la multa a imponer se deberá verificar que el monto de la misma no afecte la suficiencia financiera del prestador.

2.3.3 Inspección de Trabajo en España

Antecedentes y Regulación Actual

En la evolución histórica de la Inspección de Trabajo han tenido singular relevancia los convenios internacionales, particularmente:

a) el Tratado de Versalles, en el marco de cuyas negociaciones se creó la Organización Internacional del Trabajo el 11 de abril de 1919 y conforme al cual cada Estado debía *"organizar un servicio de inspección, en el que participarán las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores"*; y

b) el Convenio nº 81 de la propia Organización Internacional del Trabajo, de 1947 (ratificado por España en 1960), en el que se definen los principios generales que rigen la institución en la actualidad; principios que fueron incorporados a nuestro derecho por la Ley de 21 de julio de 1962.

Sin embargo, en España, el nacimiento de la Inspección de Trabajo es anterior al propio Tratado de Versalles, pues fue creada por Real Decreto de 1 de marzo de 1906 como un órgano técnico perteneciente al Instituto de Reformas Sociales; el año siguiente se crea la Inspección de Emigración y en 1921 la Inspección de Seguros Sociales (después de Previsión Social); órganos, estos dos últimos, que fueron refundidos en la Inspección de Trabajo mediante leyes de 1939 y 1963, respectivamente.

En la actualidad, la Inspección de Trabajo se encuentra regulada por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social,

pendiente de desarrollo reglamentario, que ha derogado la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollada por su Reglamento de Organización y Funcionamiento, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

Para algunos autores como Montoya Melgar, la historia de la legislación laboral es la historia de la Inspección de Trabajo, pues es éste el órgano que -con su capacidad de hacer cumplir las normas laborales mediante la imposición de sanciones- sacó a aquella legislación "*del estéril campo de las declaraciones programáticas*" para otorgarle la auténtica efectividad práctica que exigían la gravedad y trascendencia social de los intereses y derechos que la Inspección tiene que garantizar, que no son otros que los referidos a la defensa del trabajador. (Kluwer)

Funciones

Según la Ley 23/2015, las funciones que tiene encomendadas la Inspección de Trabajo son las siguientes:

1. Funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y el contenido normativo de los convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:

a) Sistema de relaciones laborales, tanto en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, como en la protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas, tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo y aplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

b) Prevención de riesgos laborales, tanto en cuanto a las normas en esa materia como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en la misma y el ejercicio de las funciones de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) En el Sistema de Seguridad Social:

- Normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la Seguridad Social.

- Normas sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, incluidos desempleo y cese de actividad, así como de los sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y cualesquiera sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio colectivo.

- Normas sobre Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y otras formas de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social.

La Actividad de Inspección y Las Actas De Inspección

El ejercicio de las funciones de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral se lleva a cabo por la Inspección de Trabajo actuando de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia.

La actividad inspectora se lleva a cabo por medio de las visitas de inspección al centro de trabajo (que se registran en un libro oficial de visitas) o requiriendo al empresario para

que aporte los documentos y datos necesarios para comprobar el cumplimiento de la normativa en vigor. En la visita a los centros de trabajo, el inspector tiene atribuciones extraordinarias, pues puede entrar en ellos libremente y sin previo aviso; hacerse acompañar por los trabajadores, sus representantes o por peritos; exigir la presencia del empresario o sus representantes o de trabajadores o sus representantes; hacer preguntas a unos y otros sobre cualquier cuestión de su competencia; exigir la presentación de libros, registros y documentos de Seguridad Social; etc.

El resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo se ve reflejado en una serie de medidas que pueden adoptar los Inspectores; a saber:

- a) Con carácter preventivo y previo a la instrucción de un procedimiento sancionador (siempre que no se hayan derivado perjuicios directos para los trabajadores), la Inspección puede requerir al empresario para que subsane las irregularidades observadas en un determinado plazo.
- b) Iniciar el procedimiento sancionador, extendiendo acta de infracción o de infracción por obstrucción, cuando se observe la existencia de alguna de las infracciones descritas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- c) En materia de Seguridad Social, pueden promover de oficio la inscripción de empresas y la afiliación y altas y bajas de trabajadores; la liquidación por descubiertos ocasionados por falta de cotización; e instar la suspensión o cese de prestaciones sociales.

d) Ante incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, si concurre riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores, puede decretar la paralización inmediata de los trabajos.

Las actas de inspección, además de identificar al presunto infractor, deben contener los hechos relevantes para la calificación de la infracción, los medios y procedimientos utilizados para la averiguación de tales hechos y los datos en los que se funden a la hora de graduar la sanción que proponen; la infracción que se aprecie; y la propuesta de sanción, con su graduación y su cuantificación.

Los hechos constatados en las actas de infracción y liquidación de la Inspección de Trabajo tienen (artículo 23 de la Ley 23/2015) presunción de certeza, lo que significa que tienen, por sí solos, fuerza probatoria suficiente para destruir la presunción de inocencia del presunto infractor; siempre sin perjuicio de las pruebas que, en defensa de sus respectivos derechos o intereses, pueden aportar los interesados (desplazamiento de la carga de la prueba hacia el sujeto de la inspección). La presunción de certeza se extiende sólo a los hechos que, por su objetividad, son susceptibles de percepción directa por el inspector; a los que se deducen de forma inmediata de éstos; y a los que se acreditan por medios de prueba consignados en la propia acta (como documentos o declaraciones).

El acta de la Inspección da lugar a un expediente sancionador (regido por los principios de legalidad, irretroactividad de las normas sancionadoras, tipicidad, responsabilidad y proporcionalidad), en el que, tras notificar el acta al presunto infractor, se le concede un plazo para formular alegaciones y proponer pruebas; practicadas éstas, si son procedentes, emite el informe del inspector actuante; y se dicta resolución. (Calabuig, 2012)

Sanciones

Las infracciones **leves** con multa de **hasta 500 euros**.

Las infracciones **graves** con multa de **501 hasta 10.000 euros**. En el supuesto contemplado en el apartado "i.", además de la sanción indicada, el empresario también estará obligado a sufragar los costes derivados del viaje.

Las infracciones **muy graves** con multa **desde 10.001 hasta 100.000 euros**, excepto la prevista en el apartado "i.", que lo será con una multa de 5.000 a 10.000 euros por cada viajero transportado o con un mínimo de 750.000 euros a tanto alzado, con independencia del número de viajeros transportados. La prevista en el apartado "h." lo será con una multa de 10.001 hasta 100.000 euros por cada viaje realizado sin haber comunicado los datos de las personas transportadas o habiéndolos comunicado incorrectamente, con independencia de que la Autoridad gubernativa pueda adoptar la inmovilización, incautación y decomiso del medio de transporte, o la suspensión provisional o retirada de la autorización de explotación.

Para la **graduación de las sanciones**, el órgano competente en imponerlas se ajustará a criterios de proporcionalidad, valorando el grado de culpabilidad y, en su caso, el daño producido o el riesgo derivado de la infracción y su trascendencia.

Para la **determinación de la cuantía** de la sanción se tendrá especialmente en cuenta la **capacidad económica** del infractor.

A no ser que pertenezcan a un tercero no responsable de la infracción, en el supuesto de redes organizadas dedicadas a la inmigración clandestina, serán **objeto de decomiso** los vehículos, embarcaciones, aeronaves, y cuantos bienes muebles o inmuebles, de cualquier naturaleza que sean, hayan servido de instrumento para la comisión de la citada infracción.

A fin de garantizar la efectividad del comiso, los bienes, efectos e instrumentos a que se refiere el apartado anterior podrán ser aprehendidos y puestos a disposición de la autoridad gubernativa, desde las primeras intervenciones, a resultas del expediente sancionador que resolverá lo pertinente en relación con los bienes decomisados.

En el supuesto de contratación de trabajadores extranjeros que carezcan de autorización residencia y de trabajo, la autoridad gubernativa podrá adoptar, sin perjuicio de la sanción que corresponda, la **clausura del establecimiento** o local desde seis meses a cinco años.

En los expedientes sancionadores en la comisión de infracciones por **transportistas**, si éstos infringen la obligación de tomar a cargo al extranjero transportado ilegalmente, podrá acordarse la **suspensión de sus actividades, la prestación de fianzas, avales, o la inmovilización del medio de transporte utilizado**. (Proceso Sancionador)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Mediante este capítulo resaltaremos en base a los análisis del marco teórico y el entorno que fundamenta y enriquece el presente trabajo investigativo el cual acarrea necesariamente la incorporación de la metodología de la investigación que debe de implementarse con el objetivo primordial, de establecer los instrumentos para su realización, como ser variables, enfoque, métodos, técnicas instrumentos y otras fuentes de investigación que sean de utilidad para lograr el buen desarrollo de una investigación exitosa logrando resultados y conclusiones correctas.

Por medio de la congruencia metodológica se pretende seleccionar aquellos métodos más apropiados para encontrar la solución de nuestro planteamiento del problema. Es por medio de la recolección de datos y de información que sustentaremos toda aquella teoría desglosada en el marco investigativo.

3.1 Tipo, Enfoque y Método de la Investigación.

La presente investigación tiene carácter razonado, ya que la investigación consiste en analizar de qué forma la Nueva Ley de Inspección del Trabajo puede afectar a las Micro empresas, y si la misma cumple con la función de resolver los desafíos que enfrenta la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social en referencia a la Inspección. Podemos decir que este estudio viene a explicar cuál podría ser la posible afectación que tendrían las Micro empresas en aplicación de esta nueva Ley, y conocer cuáles son los mecanismos o acciones

que implementará la STSS y el sector privado para el cumplimiento de esta nueva estructura de Inspección. Para realizar esta investigación contamos con la opinión de representantes de Micro empresas y representantes de la STSS.

En referencia a lo anterior podemos decir que esta investigación, tiene un enfoque metodológico cualitativo y no cuantitativo, ya que se realizó por medio de la obtención de datos sin alguna medición numérica.

3.1.2 Matriz de Congruencia Metodológica

<i>Titulo</i>	<i>Problema</i>	<i>Objetivo General Desarrollo</i>	<i>Objetivo Especifico</i>	<i>Variable Independiente</i>	<i>Variable Dependiente</i>
La Posible Afectación de la nueva Ley de Inspección del Trabajo en las Pequeñas empresas. Análisis Jurídico de la posible afectación a las pequeñas empresas.	¿Tendrían una afectación directa, las Micro empresas al implementarles la nueva ley de inspección?	Desarrollar un estudio, por medio del cual se refleje la posible afectación que tendrá esta nueva ley de inspección en las pequeñas empresas.	1.- conocer que herramientas utilizará el sector privado de honduras, para capacitar a los empleadores ante las nuevas disposiciones que establece la nueva ley. 2. Que mecanismos o herramientas podrán utilizar las Micro empresas al momento de aplicar esta nueva ley. 3. Identificar cuáles han sido los obstáculos que ha tenido la Dirección General de Inspección del Trabajo, con la entrada en vigor de la nueva Ley.	- Pequeñas Empresas. - Incumplimiento a las recomendaciones del DR-CAFTA. - Nuevas sanciones. -Inspectores	Nueva Ley de Inspección del Trabajo.

3.1.3 Matriz De Operacionalización De Las Variables.

En aras de demostrar el vínculo entre la variable dependiente y el independiente objeto de estudio de esta investigación las definimos conceptual y operacionalmente con el propósito de facilitar la comprensión de los elementos clave, a continuación, se presenta la tabla de operacionalización de variables.

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Unidades Categorías	Escala
Micro empresas	La Afectación que pueden llegar a tener estas pequeñas empresas, con la aplicación de esta nueva ley.	La Autoridad competente, deber de optar a un mecanismo diferente con las pequeñas empresas. Podría ser usando la Asesoría Técnica especial previo a una sanción.	Nueva Ley de Inspección del trabajo, sin un trato preferencial a las pequeñas empresas.	Nuevo Marco Jurídico. Regulado todo en una sola dirección.	Entrevistas a empresarios, inspectores y economistas.	Cualitativa	Nominal
Incumplimiento al DR-CAFTA	Empresas privadas y públicas, incumplen el capítulo laboral del tratado internacional.	La Autoridad competente de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales para que no surja otra denuncia.	LA OTLA está colaborando con la STSS, para dar cumplimiento a esta nueva Ley.	Cumplimiento de lo establecido en el Plan de Monitoreo y Acción, entre el Gobierno de Estados	Informes Oficiales entregados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos y	Cualitativa	Nominal

				Unidos y Honduras.	reportes de su avance en la Página Web.		
Inspectores	Actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y confidencialidad.	Procedimientos efectivos, capacitaciones intensas a los inspectores, protocolos e instructivos de cómo se debe de realizar una inspección.	Nuevos procesos para la DGIT, cuales deben de organizar, ejecutar, planificar y vigilar.	Dirección General de Inspección de Trabajo junto con la Auditoria Técnica.	Entrevistas a inspectores y empresarios.	Cualitativa	Nominal
Las nuevas Sanciones o infracciones.	Debido a las infracciones o incumplimientos de las obligaciones a que se refiere la nueva ley, se debe sancionar con multas pecuniarias.	Procedimientos de acuerdo con lo establecido en la ley, dándole la oportunidad al empleador de corregir la infracción encontrada.	Sanciones que deben de ser revisadas y aplicadas, de acuerdo con la realidad del país.	Número de Inspecciones realizadas y las infracciones encontradas.	Entrevistas a trabajadores, inspectores.	Cualitativa	Nominal

3.1.4 DIAGRAMA DE VARIABLES.

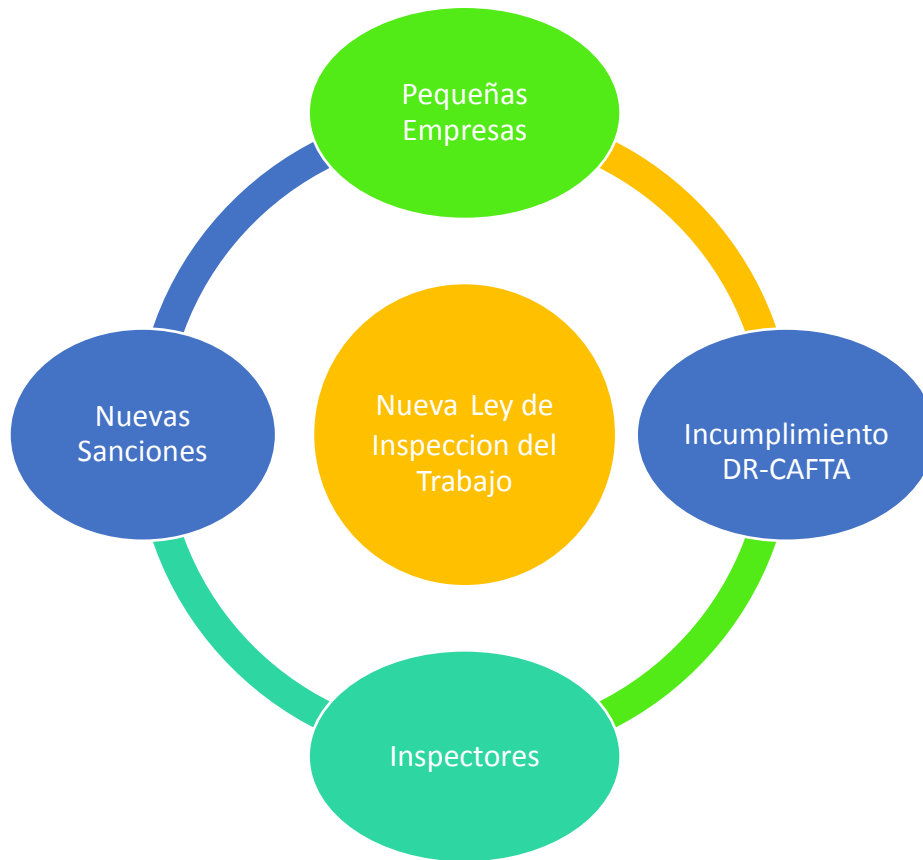


Figura no 1.- Diagrama de Variables. (Legislativo)

3.2 Enfoque y Métodos

La forma en que se ha obtenido la información contenida, parte de la interpretación y análisis de la legislación laboral nueva y la vieja referente a la Inspección en Honduras y de la información obtenida mediante indagaciones, entrevistas, informe de la Comunicación sobre la Denuncia presentada ante el Departamento de Trabajo de Estados Unidos y percepciones que se han obtenido durante el desarrollo del estudio.

Este trabajo investigativo se ha elaborado bajo el enfoque cualitativo, ya que se ha orientado a la recolección de información directa de los entrevistados, referentes a sus experiencias, puntos de vista en el tema de sustracción de elementos de las Micro empresas desde una posición patronal, y neutral en las situaciones dadas, bajo este contexto, el presente trabajo no conlleva una mediación numérica que arrojen datos estadísticos.

En el presente trabajo se ha utilizado el método inductivo el cual consiste en explorar y describir por qué se dan algunas situaciones partiendo de lo particular a lo general, mediante el análisis, interacción con personas en las entrevistas, que serán el tema central en la presente investigación a fin de la utilización de una perspectiva interpretativa y con el fin de encontrar el sentido de una posible afectación en las Pequeñas empresas respecto a la aplicación de la nueva Ley de Inspección del Trabajo.

3.3 Diseño de la investigación.

La presente investigación se encuentra enmarcada en un proceso no experimental, en razón que no se pretende tomar una muestra y alterar sus variables, sino que se analiza, la afectación que pueden llegar a tener las pequeñas empresas respecto a la implementación de la Nueva Ley de Inspección del Trabajo, por el hecho de que esta nueva legislación cuenta con sanciones que son demasiado irracionales y que no cuentan con un marco que delimite a las Micro empresas para la aplicación de estas multas.

3.3.1 Población.

La población de esta investigación está compuesta por Empleadores, representados por jefes o integrantes de Departamento de Recursos Humanos de las pequeñas empresas, Inspectores de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y Abogados laboristas con conocimiento en el tema.

3.3.4 Unidad de respuesta

Consistirá ya una vez posicionado en los lugares el análisis descrito, en el acápite anterior en cerciorarnos de las personas competentes y con experiencias a fin de que nos transmitan sus opiniones, vivencias, incidencias más comunes, y sus consideraciones en base a lo que viven día a día las pequeñas empresas, respecto a la aplicación de la nueva Ley de Inspección y formación en la parte laboral, en torno a la problemática que podrían tener si se les establece una sanción.

3.4 Técnica o instrumentos aplicados.

3.4.1 Técnica

Para la presente investigación emplearemos las siguientes técnicas: investigación documental, el estudio del ordenamiento jurídico y las entrevistas. Dichas técnicas serán aplicadas en función del planteamiento de la investigación para ser incorporado en el presente trabajo de tesis.

3.4.2 Instrumentos

1. Investigación documental: los documentos utilizados en esta investigación fueron elaborados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL/ OTLA), por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y demás informes que han sido presentados por organismos internacionales para mejorar la inspección en Honduras, tal como el informe emitido en la 104 Conferencia Internacional del Trabajo, por medio de la Comisión de Aplicación de Normas.
2. Entrevistas: estas contribuyen a un proceso de comunicación en el que generalmente intervienen dos o más personas, y por medio de estas pudimos obtener información de la situación que se vive dentro de la STSS y así mismo conocer la situación que enfrentan las pequeñas empresas.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.5.1 Primaria.

La información obtenida, es producto de los establecido en la nueva Ley de Inspección del Trabajo, la cual entro en vigor el 15 de marzo de 2017, la Constitución de la República, El Código de Trabajo, Convenio 81 OIT Inspección del Trabajo, asimismo de lo indicado en el Informe Público presentado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, y las consultas que se han realizado al sector empleador y gobierno, por lo que este tipo de fuente contiene información original, es decir de primera mano.

3.5.2 Secundaria.

Hemos obtenido información directa de las siguientes fuentes secundarias:

1. Plan de Monitoreo y Acción de Derechos Laborales, suscrito entre el Gobierno de Estados Unidos y el Gobierno de Honduras, firmado en el mes de diciembre de 2015, y en el cual se establecieron diferentes compromisos para la implementación de la nueva Ley de Inspección del Trabajo;
2. Memorando Técnico del “Diagnostico de la situación de la Dirección General de Inspección del Trabajo en Honduras” elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
3. Resolución de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la OIT, en la 104 Conferencia Internacional del Trabajo

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se da a conocer el resultado obtenido en las técnicas de investigación aplicadas, tanto documental como la información obtenida de las encuestas, las que ayudan a dar respuesta a las inquietudes e interrogantes planteadas por los investigadores en el desarrollo del presente trabajo, las que permitirán mediante la realización de un resumen de las ideas y novedades surgidas de los entrevistados e información obtenida llevar a cabo un análisis de los mismos a fin de plasmar con ello lo más relevante por su importancia en el tema **LA POSIBLE AFECTACIÓN DE LA NUEVA LEY DE INSPECCIÓN, EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS.**

4.1 Investigación Documental

4.1.1 Resumen

En Centro América La falta de fiscalización y las dificultades de acceso a la justicia han contribuido a la flexibilización de las relaciones laborales, probablemente en mayor medida que algunas reformas legales, y se justifican en el temor a la destrucción de empleos que podría provocar una aplicación estricta de la legislación. En esta sección se examinarán las deficiencias en dos instancias fundamentales: la inspección del trabajo y la justicia laboral. (Bensusan, 2007)

La capacidad estatal de detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas laborales depende en gran medida del diseño y operación de la inspección del trabajo. Esta institución se origina en América Latina a comienzos del siglo XX con la creación de las

oficinas y departamentos de trabajo (antecesores de los ministerios creados entre 1930 y 1990). Con los regímenes militares, las crisis económicas y los procesos de ajuste estructural los cuales experimentaron un deterioro de sus capacidades y recortes presupuestarios en los años ochenta. Después, las presiones derivadas de los acuerdos comerciales y los procesos de democratización generaron interés por modernizar estas instituciones en la mayoría de los países. (Bensusan, 2007)

Si bien la inspección del trabajo sobrevivió al cambio de paradigma, salvo excepciones, conservó en lo fundamental su diseño tradicional, pero en condiciones y con resultados muy distintos según los países, debido a sus debilidades y fortalezas previas, así como de las estrategias posteriores para su fortalecimiento. (Bensusan, 2007)

Los cambios en el diseño y en las estrategias de la inspección del trabajo han sido insuficientes para la adaptación plena de sus capacidades a la mayor movilidad y precariedad laboral y al debilitamiento sindical. En algunos casos, esta institución fue hipersensible al ciclo económico y político: por ejemplo, se registró menor fiscalización en condiciones de crisis económica por temor a destruir empleos y un marcado interés de mejorar su imagen para atraer inversiones, más que por aumentar su credibilidad ante los trabajadores. (Bensusan, 2007)

Las presiones contradictorias que han recibido los países para fiscalizar más y permitir la libertad sindical, pero, al mismo tiempo, mantener bajos los salarios, así como responder a las exigencias de las empresas transnacionales, y el límite de las capacidades estatales han sido puestos en tensión en este período, lo que explica que sólo en casos excepcionales hayan mejorado sustancialmente su desempeño. (Bensusan, 2007)

El modelo latinoamericano de inspección dominante –inspirado en el español, tomado a su vez del francés– tiene una fuerte influencia de la OIT y es generalista. Constituye un sistema unificado a cargo de la fiscalización del conjunto de las leyes laborales (Piore, Norms, regulations and labor standards in Central, 2007)

Al comparar la inspección del trabajo en los países aprecian las debilidades y fortalezas de los sistemas de inspección: hay diferencias importantes en las estructuras (descentralizadas o centralizadas); competencias (legislación laboral, seguridad social, etc.); atribuciones (prevención, asesoría, información, investigación, difusión y campañas), enfoques (punitivo o pedagógico), prioridades (trabajo clandestino y evasión de la seguridad social, duración de la jornada de trabajo, trabajo forzoso, trabajo infantil y de otros grupos vulnerables, campañas especiales); calidad de los recursos humanos y presupuesto (nivel de profesionalización, estabilidad laboral, remuneraciones e infraestructura) y procedimientos (espontáneos, basados en denuncias, participación social). (Jatobá, 2002)

En Honduras las condiciones de vida en la mina de San Juancito eran de extrema miseria y sufrimiento, esto dio origen a los primeros movimientos huelguísticos y las primeras organizaciones de carácter obrero en el país.

Otro problema para aumentar la efectividad de la inspección y que ha generado controversia es la estrategia para fortalecer el cumplimiento de las normas laborales. Hasta los años noventa predominaron aquellas basadas en la imposición de sanciones proporcionales a la importancia de la norma y en el interés desigual de aumentar la capacidad de detección. Desde entonces se observan trayectorias distintas entre los países en materia de sanciones, aunque en todos se está otorgando más importancia a la promoción del

cumplimiento voluntario y la prevención, buscando cierto equilibrio entre estrategias punitivas y propósitos preventivos y educativos. Sin embargo, está latente el peligro de inducir desequilibrio entre ambas funciones.

Con el nacimiento del Código Trabajo se estipulan los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y las obligaciones del patrono. Y es donde se regula la Inspección del Trabajo específicamente el artículo 614, el cual establecía multa que son irrisorias y que no eran cumplidas por el patrono. Antes de la Vigencia de la Ley de Inspección, la Secretaria de Trabajo contaba con una dependencia de Inspección de Trabajo, que tenía como función principal la inspección de los centros de trabajos, sean estas sociedades mercantiles, o pequeña y mediana empresa.

La inspección del trabajo en su ámbito administrativo tiene funciones investigativas, sancionadoras y de ejecución, uno de los problemas fundamentales es cuando la Secretaria de Trabajo omite ejercer la facultad de sancionar administrativamente las faltas a las leyes laborales a que hace referencia el artículo 625 del Código de Trabajo.

La secretaria del Trabajo y Seguridad Social omite lo establecido en el artículo 624 del código de trabajo hondureño, en cuanto al procedimiento pues el mismo ordena, que el inspector una vez iniciada una investigación, no podrá dejarla sin efecto sin conocimiento ni autorización de sus superiores, y en muchas oportunidades los trabajadores quedan sin resolver su conflicto laboral en virtud que el inspector no termina con su investigación.

Dado que algunos Centros de Trabajo públicos y privado, no cumplen con las disposiciones emitidas por la Inspección del Trabajo, es que surge la denuncia del DR-CAFTA, y es por ellos que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, emite

recomendaciones para que los Centros de Trabajo cumplan con las disposiciones establecidas en sus tratados. (Recomendaciones- Honduras DR-CAFTA , 2013)

Fortalecer las sanciones contra las empresas que irrespetan las obligaciones contenidas en el ordenamiento interno del país, los contratos colectivos de trabajo y las normas internacionales ratificadas por Honduras, ya sea por acción u omisión de los diferentes sujetos responsables, se sancione las reincidencias de manera más severa. Que las multas se definan en base a un salario mínimo por cada trabajador que se le haya vulnerado sus derechos, lo cual se hará mediante la Nueva Ley de Inspección, a través de la secretaria del Trabajo y Seguridad Social. (Recomendación Honduras DR-CAFTA).

En la actualidad, la existencia de todo un fenómeno social ligado a la firma de los tratados de libre comercio abre de nuevo el debate sobre la reforma con un enfoque particular y diferente: la necesidad imperativa de cumplir efectivamente con los derechos fundamentales en el trabajo, consecuencia de la aprobación de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de la OIT.

Cabe mencionar que en Honduras opera el sistema automático de incorporación de los tratados al ordenamiento jurídico nacional, es decir, una vez que los tratados internacionales son aprobados por el órganos legislativos y ratificados por el presidente de la República, dichos tratados se convierten en normas jurídicas del ordenamiento jurídico nacional y por tanto, exigibles y susceptibles de aplicación. (Reyaud, 2011)

Con la entrada en vigencia del Decreto No. 178- 2016 el Estado de Honduras ha realizados avances considerables en cuanto a la emisión de la Nueva Ley de Inspección de Trabajo, ya que es apremiante e improrrogable implementar el marco legal, la cual se

enmarca dentro de las realidades y posibilidades de la Nación, vela por que los patronos y trabajadores cumplan con la nueva normativa, y así mismo se cumplen con los lineamientos de una visión de país y Plan de Nación.

Se está implementando la “Mejora del marco jurídico, reglamentario y de políticas” el cual contiene los parámetros para evaluar el compromiso del Gobierno de Honduras que tiene por objetivo ampliar y mejorar el marco para la aplicación de la legislación laboral. Entre dichos parámetros se encuentran establecer acuerdos formales entre la STSS y otras autoridades del orden para coordinar mejor la aplicación de las leyes laborales y aclarar los aspectos confusos de la ley laboral que rigen actividades centrales de aplicación de la ley (como garantizar a los inspectores laborales el acceso a los lugares de trabajo y calcular, imponer y cobrar multas) mediante la aprobación de convenios interinstitucionales, decretos, acuerdos y una nueva Ley de Inspección (Thomas E. Perez, 2015).

Mediante la aprobación de la nueva Ley de Inspección, el Gobierno de Honduras, aumenta las sanciones por violaciones de la legislación laboral para asegurar que las multas sean una disuasión efectiva a esas violaciones, e incrementará las multas anualmente en proporción al índice de inflación. La nueva ley también provee que el cálculo y la imposición de multas por violaciones que causan daño económico a los trabajadores se apliquen por cada trabajador afectado basado en el porcentaje de daño económico causado, que multas por otras violaciones sean proporcional al daño no económico causado a los trabajadores, y que las multas serán mayores en caso de reincidencia o contravenciones flagrantes. (Thomas E. Perez, 2015)

La STSS preparará e implementará un convenio de cooperación interinstitucional con la Procuraduría General de la República (PGR) que establece un enlace directo entre ambas instituciones para agilizar y priorizar el proceso de cobro de las multas impuestas por infracciones de la legislación laboral. (Thomas E. Perez, 2015)

La STSS agilizará los trámites administrativos relacionados a la inspección con el Objetivo de cumplir con los plazos establecidos en la ley, a través de iniciativas como asignación de recursos humanos, designación de espacio para archivo, y aprovechamiento de tecnología, teniendo en cuenta las recomendaciones de la auditoría administrativa del último trimestre de 2015 que realizarán la Organización Internacional del Trabajo y otras fuentes pertinentes. (Thomas E. Perez, 2015)

La Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) coordinará con el Procurador General del Trabajo (PGT) para informar a trabajadores cuyos derechos bajo las leyes de Honduras han sido violentados sobre la forma de reclamar el pago completo de las indemnizaciones adeudadas, incluyendo los salarios atrasados, con el apoyo gratuito del PGT. (Thomas E. Perez, 2015)

La STSS preparará, con el aporte de la DGIT y otros expertos, e implementará un instructivo de inspecciones a través de un acuerdo ministerial.

El instructivo incluirá técnicas generales de inspección en los centros de trabajo y, entre otros temas, medidas específicas y técnicas para:

- Responder a las solicitudes de inspección, verbales y por escrito, en virtud del Artículo 618 del Código de Trabajo;

- Prepararse para las inspecciones;

- Volver a inspeccionar los centros de trabajo regularmente donde violaciones han sido identificadas y aplicar sanciones por reincidencia hasta que se hayan tomado medidas correctivas de las infracciones de la legislación laboral, aun cuando se hayan pagado las multas, y confirmarlo antes de cerrar los casos;

- Denunciar ante los tribunales de trabajo la obstrucción al acceso a los lugares de trabajo, incluso cuando los inspectores encuentren una “resistencia injustificada” para hacerlo y sea necesario tomar “medidas inmediatas” en virtud del Artículo 617(b) del Código de Trabajo;

- Investigar todas las infracciones supuestas, probables y previamente identificadas;

- Aplicar las leyes sobre libertad de asociación y negociaciones colectivas y las medidas que se han de tomar como respuesta al supuesto despido ilegal de líderes sindicales y trabajadores sindicalizados que fundan sindicatos en contravención de los Artículos 516 y 517 del Código de Trabajo, la injerencia patronal en las actividades sindicales y la venganza contra los sindicatos, la discriminación y otras represalias;

- Aplicar las leyes sobre salarios mínimos y horas de trabajo;

- Aplicar las leyes sobre trabajo infantil, incluidas las medidas que se han de tomar para asegurar que los niños que trabajan tengan la debida autorización de la STSS; y

- Aplicar las leyes sobre salud y seguridad ocupacional. (Thomas E. Perez, 2015)

La STSS capacitará a todos los inspectores sobre el instructivo de inspección para asegurar que todos los inspectores estén adecuadamente preparados para realizar inspecciones, incluso en temáticas que requieren de especialización técnica. La STSS establecerá e implementará procedimientos y estándares para modernizar y sistematizar la

supervisión de los inspectores, complementado con un esquema de fortalecimiento que incluya capacitaciones para los Inspectores, Peritos y Técnicos de la DGIT. (Thomas E. Perez, 2015)

Uno de los principales obstáculos que ha encontrado el Estado de Honduras, en el cumplimiento de la legislación nacional relativas a las condiciones de trabajo, mediante la inspección de trabajo es el escaso número de inspectores de trabajo y la incapacidad para cumplir debidamente dicha función. (Thomas E. Perez, 2015)

La eficacia de la formulación de políticas y la calidad de servicios prestados dependen de la capacidad del personal administrativo de Secretaria de Trabajo. (OIT, 2011)

La OIT ha implementado una serie de recomendaciones, las empresas irresponsables que incumplen las disposiciones legales relativas a las condiciones generales de trabajo y seguridad y salud en el trabajo y que no realizan las inversiones necesarias, perjudicando a los trabajadores y se involucran en una competencia desleal frente a aquellos empleadores que si cumplen las disposiciones legales. El sistema de inspección del trabajo debe garantizar que tal comportamiento se evita o, en su caso, se castiga. La inspección de trabajo ayuda a las gerencias de las empresas en el desarrollo de las buenas prácticas laborales, para alcanzar fines sociales. Así mismo ofrece información, asesoramientos a los comités de seguridad y saludos, dar información para capacitar sobre la legislación laboral. (lab/admin, 2011)

Así mismo debe de asesor sobre cómo se debe de encauzar prácticas gerenciales eficientes que lleven a mejorar las condiciones de trabajo. En los países industrializados, el papel de la inspección del trabajo ha ido cambiando progresivamente en los últimos años,

especialmente como resultado de la mayor responsabilidad asumida por las empresas en relación con la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. (lab/admin, 2011)

4.2 Encuesta

4.2.1 Resultados

Seguidamente detallamos los resultados de las encuestas realizadas a Inspectores de la Dirección General de la Inspección de Trabajo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y pequeños empresarios sobre la nueva ley de Inspección General del Trabajo (Acápite 3.3.1 Capitulo III, Denominado Metodología)

- Inspectores de la Dirección General de Inspección del Trabajo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, en relación a la encuesta aplicada expresan que cuentan con el personal, técnico idóneo y debidamente capacitado para la correcta aplicación de las disposiciones legales establecidas en el Decreto, se recalca el papel fundamental de la STSS, la cual está facultada como el único ente para realizar la inspecciones y supervisión de Trabajo, así como para certificar el cumplimiento de la normativa laboral. (véase Figura No.1)

Ha recibido capacitación sobre la Nueva Ley de Inspección de Trabajo

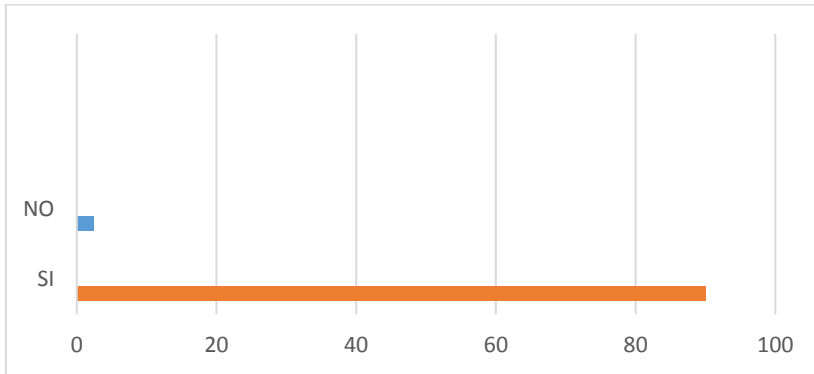


FIGURA No. 2 De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 90% de los empleados de la STSS, ha sido capacitado sobre la ley de Inspección y conocen la función específica y fundamental de la inspección. (Fuente encuesta realizada a los Inspectores de la STSS)

Los inspectores del trabajo han sido capacitados en los temas que describe la Ley de Inspección de trabajo, se ha realizado su profesionalización mediante, la aplicación del Código de Trabajo, Protocolo de Buenas Prácticas de Inspección, así mismo se están llevando a cabo nuevas contrataciones debido a que en un inicio no se contaban con el número de inspectores para llevar a cabo la tarea de inspección.

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 80% de la muestra seleccionada, manifestaron que el personal está calificado para implementar la nueva ley, y que la STSS, está trabajando en la profesionalización de los inspectores. Tal como se muestra en la figura No. 1

La mayoría de los encuestados considera correcta la aplicación de las multas y el aumento de las multas a un 25% y expresan que no va en decrecimiento de la economía, de Pequeña Empresa, se necesita de una medida correctiva fuerte para evitar el incumplimiento, de la normativa en materia laboral.

Las Nuevas multas van acordes a la realidad de las Pequeñas Empresas

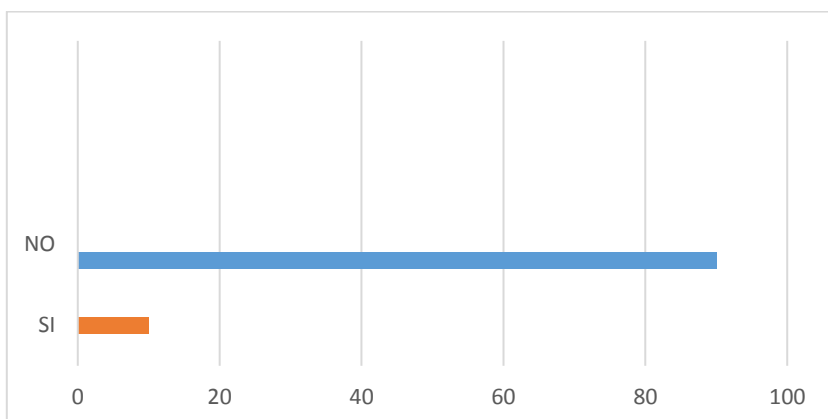


FIGURA NO. 3 De la muestra obtenida el 90% no está de acuerdo con las multas establecidas en la ley. Debido a que no están acorde con el nivel de ingresos de la pequeña empresa. (fuente encuesta realizada a los Inspectores de la STSS)

Así mismo los encuestados determinaron que es viable el endurecimiento de las sanciones contra las empresas que irrespetan las obligaciones contenidas en el ordenamiento interno del país, ya sea por acción u omisión de los diferentes actores responsables, también se sancionará las reincidencias de manera más severa. La STSS, obliga al patrono a que pague la multa, en caso de que este decida no resarcir el daño causado al trabajador.

La ley establece los montos de las sanciones por cometer infracciones laborales, las cuales se reajustan periódicamente de acuerdo al índice de inflación y de modo de que estas, se mantengan actualizadas con el transcurso del tiempo. El pago de la multa no exime al sujeto responsable de cumplir con la obligación laboral violada o trasgredida en el acta de infracción

Siendo que Honduras tiene compromisos internacionales, encaminados a la creación de una cultura de cumplimiento de la legislación laboral a través de la divulgación de los derechos

fundamentales en el trabajo, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General del Trabajo, ha venido priorizando tales acciones, mediante la amplia difusión de derecho de inspección. Los encuestados manifiestan que la STSS ha establecido mecanismos que potencia de manera significativa el desempeño y la capacidad técnica para ejecutar los diferentes roles en la resolución de conflictos.

Se está planteando el uso de métodos alternos de solución de conflictos, potenciando el uso de dialogo entre trabajadores y empleadores como el mejor mecanismo para alcanzar la solución de sus controversias laborales.

Los Pequeña empresa, manifiestan que existe una normativa nacional la cual es amplia, sin embargo la Inspección de Trabajo no cumple con su cometido, volviéndose ineficaz y muchas veces corruptible, es evidente que para esta dependencia del el estado el fortalecimiento institucional, no es una prioridad, la ausencia de esta genera un debilitamiento en el proceso de inspección.

Qué Opina sobre la Nueva Ley de Inspección

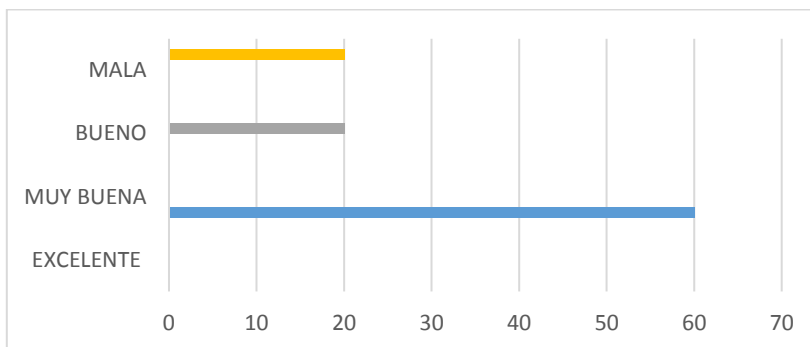


FIGURA NO. 4 Del resultado obtenido para el objeto de estudio, se estableció que el 60% de los miembros de la pequeña empresa consideran la ley de inspección como muy buena debido a que tiene conocimiento del decreto, un 20% la considera mala y el otro 20 % la considera mala. (fuente encuesta realizada a la Pequeña Empresa)

Manifiestan que es importante reconocer que más de la mitad de la población económicamente activa trabaja en micro y Micro empresas y que en estas los retos de mejora y la calidad del empleo no son los mismos, que en la empresa de mayor tamaño.

Por parte del sector empresarial específicamente la pequeña empresa, no se ha realizado ningún tipo de capacitación sobre la nueva ley de Inspección, pero que no desconocen la misma.

La Pequeña Empresa ha recibido alguna Capacitación sobre la Nueva Ley de Inspección del Trabajo

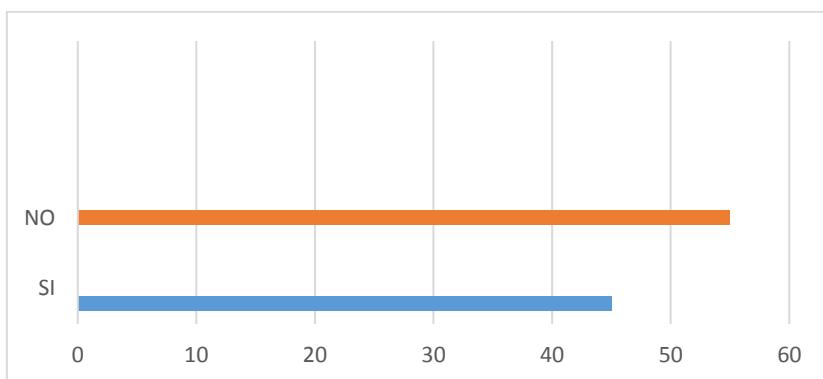


FIGURA No. 5 De la muestra obtenida el 45 % establece que recibió capacitación sobre la ley de inspección y que el 55% no ha recibido ningún tipo de capacitación. (Fuente encuesta realizada a pequeña empresa)

Se están tratando de implementar campañas para capacitar y acompañar a las Micro empresas en el mejoramiento de las condiciones laborales. Los encuestados establecen que la inspección del trabajo es clave para asegurar los derechos de trabajadores y empleadores, tanto en su función de asesorar a las empresas como en su rol de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión

Los encuestados establecen que el aumento de las multas no está acorde con la situación económica que impera en el país, y que el endurecimiento de las multas perjudica a la pequeña empresa.

Considera que las Multas están establecidas de acuerdo a la realidad de la Pequeña Empresa

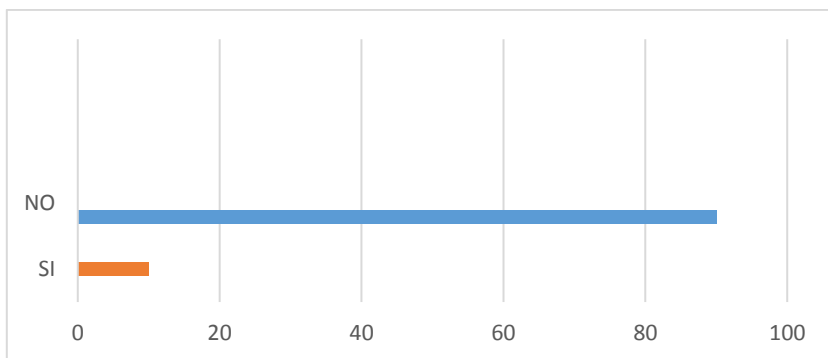


FIGURA No. 6 De la muestra obtenida el 90% no está de acuerdo con las multas establecidas en la ley. Debido a que no están acorde con el nivel de ingresos de la pequeña empresa. (Fuente encuesta realizada a los Inspectores de la STSS)

Pero también establece que los Inspectores de Trabajo, se limitan a realizar pobres investigaciones de las denuncias sin eficacia sancionatoria, las sanciones para los grandes contribuyentes deben de ser ejemplares, pero en el caso de la Inspección del Trabajo existe demasiada negligencia en el proceso de ejecución de la misma, la falta de seguimiento no permite una solución a los problemas laborales, y que como empleadores se someten a lo estipulado en la ley. Siempre y cuando a la inspección del trabajo se le dé la importancia y que permitan al Estado tener un enfoque de las infracciones que se aplican.

Con respecto a los inspectores del trabajo establecen que es evidente y necesaria que se apliquen la efectividad de las normas laborales, siempre y cuando exista un órgano técnico e imparcial (STSS), que garantice su cumplimiento dentro del ámbito de la administración, de este modo se tendría un carácter más protector de las normas laborales que traspase su

vertiente ética, por lo cual la nueva ley debe de garantizar la aplicación directa de la legislación, son numerosos los retos que se tiene aún en época de crisis económica.

Los encuestados establecen que, al no socializarse, la nueva ley por parte del sector empresarial se desconoce en su totalidad los mecanismos, normas en pro de la pequeña empresa y la estructura organizativa de la STSS.

4.2.2 Análisis

Conforme a los resultado de la encuestas practicadas si bien, las encuestas fueron realizadas de acuerdo al campo practico, las respuestas obtenidas se encuentra directamente relacionadas con las variables independiente denominadas “ Pequeñas Empresas”, Nuevas Sanciones”, “ Incumplimiento de DR-CAFTA” e “Inspectores” y la Variable Dependiente “Nueva Ley de Inspección de Trabajo”, habiéndose analizado el tema por medio de estudios de su contenido y la interpretación de los indicadores se logró determinar factores que resultan en la aplicación de la Nueva Ley de Inspección de Trabajo.

Uno de los Encuestados señalo que se han tenido avances considerables en materia laboral que van, desde la aplicación de la Nueva Ley de Inspección de Trabajo, Reformas al Código de Trabajo para adecuarlo a lo establecido en el Convenio 87 y 98 de la OIT,

Se ha removido personal por incumplimiento en los deberes del funcionario público, lo que traía como consecuencia directa que los Inspectores de Trabajo, no realizaran la inspección conforme a lo establecido.

Dos de los encuestados señalaron que se ha dado respuesta al documento presentado de forma pública por los representantes del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

en el cual se encuentran las recomendaciones para un plan de remediación al estado de Honduras, en busca del cumplimiento de las leyes laborales relacionado a la demanda de DR-CAFTA, para este efecto se han elaborado planes de acción detallado.

La Inspectoría General del Trabajo, cambio su estrategia de trabajo convirtiéndose de un órgano sancionador a un órgano de prevención y asesoría de patrones y trabajadores, privilegiando el “Dialogo” en la relación laboral.

Se ha implementado un programa integral de formación del personal de Inspección, el cual busca fortalecer los mecanismos para la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral incluyendo dentro de sus acciones las inspecciones de higiene y seguridad y el cumplimiento del pago de los salarios mínimos; lo que contribuirá a la utilización más eficiente de los recursos humanos, técnicos y financieros de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

A estos resultados la Inspección de Trabajo ha realizado un importante esfuerzo en el fortalecimiento en los procesos y en el talento humano, en el cual han desarrollado una serie de herramientas para la aplicación de la Nueva Ley de Inspección.

La STSS, ha invertido esfuerzos y recursos importantes para que todos los inspectores tengan un mismo parámetro para dar soluciones a las solicitudes de los usuarios y así todos los inspectores manejen un mismo lenguaje al momento de plantear respuestas concretas y que los conflictos que se susciten, se manejen mediante protocolos de criterios unificados.

La pequeña empresa establece que la misión primaria del sistema de inspección de trabajo debe de ser, el garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, que se respete la legislación laboral en los centros de trabajo, con el objetivo de lograr condiciones de trabajo

más digna, y que así los empleadores como los trabajadores logren obtener la información y orientación necesaria para que la inspección cumpla su cometido.

Como sector de la pequeña empresa expresan que se están adoptando medidas adecuadas para garantizar que las prácticas laborales no pongan en riesgo al trabajador.

Por lo anteriormente podemos concluir que el Gobierno de Honduras viene encaminando acciones para cumplir tanto con las recomendaciones de DR-CAFTA, la ley de Inspección, así mismo el sector empresarial tiene una gran incertidumbre respecto a la aplicación de la nueva ley de inspección debido a que en su mayoría desconocen del decreto.

4.3 Apuntes del Investigador

4.3.1 Hallazgos

Conforme al estudio y análisis realizado en el proceso investigativo del tema de nuestra tesis y la aplicación de los instrumentos documentales, aplicación de encuestas a la muestra seleccionada han surgido elementos que consideramos oportunos mencionar.

1. Así mismo hemos identificado que la ley debe de socializarse tanto a nivel de empleador y trabajador, para que esta tenga una correcta aplicación, debido a que la inspección de trabajo y su actividad principal está encaminada al mantenimiento del orden jurídico.

2. Otro hallazgo que hemos encontrado es que el propósito fundamental que busca la STSS, es que el sector empresarial conozca la normativa con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores.

4.3.2 Análisis

1. Respecto al análisis de la legislación laboral y según la experiencia laboral, la presente ley adolece de mínimos defectos que pueden superarse en la práctica a pesar de los cambios sociales constantes, así mismo es imperante la necesidad de reglamentar la ley de inspección ya que es fundamental para una correcta eficacia y así obtener mejores resultados.

2. Es fundamental que todas las partes intervinientes en un proceso laboral estén debidamente instruidas en cuanto a sus deberes, derechos y obligaciones, ya que por muchas leyes que se aprueben si no se respeta las condiciones fundamentales del trabajo surtirán conflictos.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Este capítulo está diseñado para plasmar las conclusiones a las que han arribado los investigadores luego de un análisis de todo lo investigado y las vivencias que se fueron experimentando durante el desarrollo de las investigaciones en torno a los objetivos específicos y generales que se plantearon al momento del planteamiento del problema, para luego finalizar con las recomendaciones que a juicio nuestro deben de tomarse en cuenta.

- Las Pequeñas Empresas, con la entrada en vigor de esta nueva Ley de Inspección tendrán una afectación directa, ya que muchas de las Pequeñas empresas no pueden pagar el salario mínimo correspondiente, no porque no quieran si no por la cantidad de carga tributaria que tienen estas y por la situación que atraviesa el país.
- Las sanciones que se establecen en esta ley no están de acuerdo con la realidad de nuestro país, ya que pudimos constatar que la mayoría de las empresas pequeñas cerrarían al imponérseles que le paguen a cada uno de los trabajadores que no ganan el salario mínimo y aparte recargarle el 25% de perjuicio causado.
- Pudimos conocer que la empresa privada ha utilizado diferentes herramientas para capacitar a su sector y que este conozca de las nuevas disposiciones que establece la Ley de Inspección, el sector privado de Honduras ha capacitado alrededor de 600 personas que laboran en este sector, asimismo algunos han asistido a capacitaciones que ha realizado la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en relación en el tema, asimismo este sector cuenta con una herramienta que ayuda a las empresas a realizar un autodiagnóstico a lo interno de esta, la cual cuenta con 12 temas laborales de

importante cumplimiento en una empresa, asimismo la Cúpula empresarial no solo cuenta con esta herramienta en su sitio web.

- Las pequeñas empresas podrán utilizar el Existe un gran desconocimiento por parte de los empleadores de las pequeñas empresas y hasta de los mismos inspectores con relación a lo que manda esta nueva Ley de Inspección, situación que no es favorable para el país, ya que una mala aplicación de una de las multas podría llevar a cierres de cientos de pequeñas empresas.
- Entre los principales obstáculos que ha tenido la Dirección General de Inspección del Trabajo, con la Entrada en vigencia de esta nueva ley, ha sido el capacitar a todos los inspectores con lo establecido en la nueva legislación, cuentan con el problema de que no cuentan con los inspectores necesarios para realizar las inspecciones que requieren los trabajadores como empleadores a nivel nacional, y a pesar que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos les dio presupuesto para fortalecer dicha Dirección no cuentan todavía con los instrumento necesarios para moverse y realizar su labor.
- Pudimos observar que la nueva Ley de Inspección se ajusta a la Normativa Internacional y a lo que han pedido estas Organizaciones Internacionales, sin embargo, no promueve la formalidad a las empresas que se encuentran en el sector informal.

5.2 Recomendaciones

- Se considera necesario que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) imparta más capacitaciones tanto para la pequeña empresa como para sus mismos colaboradores, ósea los inspectores de trabajo, ya que pudimos notar que existe una desigualdad de criterios entre ellos.
- Para la buena implementación de esta Ley es necesario que la STSS empiece a divulgar lo referente a sus protocolos de unificación de criterios a los que manda la ley y los demás formularios que implica la inspección del trabajo.
- Se recomienda a los empresarios que se aboquen a la Cúpula empresarial para poder solicitar las capacitaciones pertinentes en el tema, y también poder hacer uso de la Guía de Diagnostico Empresarial con la que cuenta la Empresa Privada, la cual funciona como un autodiagnóstico a la empresa y ayuda a realizar un plan de mejora en caso de que sea necesario.
- Se le recomienda a la STSS que de forma tripartita revise las multas que se encuentran estipuladas en la nueva Ley de Inspección y que realicen un marco regulatorio en el que exista un trato preferencial para la pequeña empresa.
- Es necesario que la STSS, contrate a inspectores especializados en el tema y no que estas contrataciones sean meramente por política, ya que para la implementación de esta Ley es necesario contar con gente que tenga los conocimientos necesarios en la materia a inspeccionar.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA.

El presente capítulo contiene la propuesta final como resultado de la investigación realizada, la cual se introduce de una forma clara y ordenada, tomando como base la información obtenida del estudio de leyes, informes, reuniones con las partes de la investigación así como los diferentes puntos de vista emanados por expertos en el tema de la posible Afectación de la nueva Ley de Inspección en las pequeñas empresas, siendo las personas consultadas quienes señalan los retos que tiene la STSS a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, quien es la Dirección que lidera todo el personal y el nuevo proceso de inspección, se considera que la propuesta planteada puede ser de utilidad si la misma se practica por sus actores con un verdadero compromiso y dedicación a fin de lograr una Secretaría de Trabajo y Seguridad Social con profesionales bien formados en el tema y con herramientas necesarias para realizar las correspondientes inspecciones.

6.1 Nombre de la propuesta

“Mecanismos de prevención para evitar una afectación directa a las pequeñas empresas, con la implementación de la nueva Ley de Inspección Laboral”

6.2 Introducción

Una forma de prevenir que las pequeñas empresas puedan verse afectadas con esta nueva Legislación laboral, es creando y utilizando para estas pequeñas empresas, mecanismos diferentes de inspeccionar a las mismas, considerando dentro de estas una penalización menor o un mecanismo diferente al establecido en la nueva ley de Inspección del Trabajo, a esto se le puede sumar el que la STSS cree un manual en el cual se refleje la unificación de criterios con la que cuenta esta Secretaría, incorporando a estos protocolos que enuncien cual

es el procedimiento para realizar una inspección y la normativa con la que debe de estar cumpliendo la pequeña empresa.

No dejando por fuera que se deben de realizar diferentes capacitaciones en el tema tanto para los empresarios como para el personal que labora dentro de la Secretaría, lo antes expuesto es por el hecho que conocemos que muchos de los inspectores de trabajo tienden a interpretar la nueva ley de forma diferente.

Sabemos que esta nueva legislación se hizo con el propósito de que los empresarios cumplan con los derechos de los trabajadores, y sin el ánimo de sancionar al empresario.

6.3 Objetivos de la Propuesta

- Evaluar mensualmente el conocimiento que tienen los inspectores de Trabajo en relación con lo que dicta la nueva Ley de Inspección del Trabajo.
- Proporcionar por parte de la STSS a los Gerentes de las pequeñas Empresas, capacitaciones semanales, con el fin primordial de explicarles cómo funciona el nuevo procedimiento sancionador y a que mecanismos pueden abocarse ellos para no ser sancionados.
- Fomentar por parte del sector privado el uso de la Guía de Diagnóstico Empresarial, dentro de las pequeñas empresas ya que por medio de esta el empresario puede realizar un autodiagnóstico y tener conocimiento si no está actuando conforme lo establece la legislación nacional.
- Crear por parte de la STSS un mecanismo diferenciado para el trato de las pequeñas empresas, al momento de aplicarles una sanción.

6.4 Propuesta

La propuesta se desenvuelve en fomentar tanto a los inspectores del trabajo como a los representantes de las pequeñas empresas el conocimiento necesario para poder aplicar esta nueva legislación laboral, y poder desarrollar los Mecanismo de Inspección de Asesoría Técnica enunciados en la Ley de Inspección, para fortalecer las competencias de las pequeñas Empresas, realizando dicha propuesta en cuatro vías, la primera que sería por medio de la realización de Capacitaciones a nivel Nacional, las cuales deberán realizarse por medio de la STSS y en acompañamiento del sector privado con el fin primordial de que ambos sectores se encuentren en sintonía con lo establecido en la legislación laboral y que tanto, el que aplica la ley como el que la debe de cumplir, manejen los procesos y requerimientos exigidos en la misma.

Estas capacitaciones se podrían realizar una vez a la semana y las cuales tendrán una duración de 8 horas, para que se puedan abarcar los temas a que hace referencia la ley.

La segunda propuesta a realizar es que, de acuerdo con lo indicado en la Guía de Diagnóstico, con la que cuenta la empresa privada de Honduras, se realicen más capacitaciones para que los representantes del sector empleador puedan aprender a usar esa herramienta y poder realizar un autodiagnóstico, previo a que un inspector de trabajo los visite.

Como una tercera propuesta y la cual va de la mano con lo mencionado antes, es el crear un mecanismo de sanciones proporcional para las pequeñas empresas ya que estas no cuentan con la liquidez necesaria para pagar una de las multas enunciadas en la nueva Ley de Inspección, además la STSS debería de realizar un manual el cual enuncie todos los requisitos con los que debe de cumplir una pequeña empresa en materia laboral.

Cuatro: esta consistirá en reformar el Capítulo V el cual habla sobre las Sanciones, incorporando un mecanismo especial para las pequeñas empresas.

6.5 Temas a desarrollar

Los temas que se desarrollaran en las capacitaciones están orientados a cumplir con los objetivos presentados en la propuesta siendo los temas principales los siguientes:

- Obligaciones y Atribuciones de los Inspectores del Trabajo
- Condiciones generales de trabajo
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Los Mecanismos de Promoción de Cumplimiento.
- El nuevo Esquema de la Dirección General de Inspección del Trabajo.

6.6 Cronograma de actividades

La agenda para poder desarrollar las propuestas enunciadas anteriormente debe de consistir en realizar las capacitaciones de 8 horas, por lo menos 2 veces a la semana. Las cuales se realizarán en conjunto con la empresa privada y la STSS, realizando convocatoria en los medios de comunicación y las redes sociales de ambas, para que las pequeñas empresas tengan conocimiento de estas capacitaciones.

Asimismo, deberán de reunirse de forma tripartita (empleadores, gobierno y trabajadores) para discutir el tema de la reforma del Capítulo de las Sanciones, el cual ira orientado en un mecanismo especial para estas empresas.

BIBLIOGRAFIA

- Dirección de Asuntos Laborales Internacionales, D. d. (2015). *Informe Público del Examen de la Comunicación Pública ante los EE.UU.*
- Jatoba, V. (2000). *Labour insoection within a modernized abour administration*. Lima: OIT.
- Vega, M. L. (2003). *Libertad de Asociacion, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociacion colectiva en america latina*. Ginebra : Documento de Trabajo, OIT.
- Jatobá, V. (2002). *Labour inspection within a modernized labour administration*. Lima : OIT.
- Piore, M. y. (2007). *Norms, regulations and labor standards in Central*. MEXICO.
- Graciela Bensusan. (2011). *La Efectividad de la Legislacion laboral en america latina*. Ginebra, Suiza : Publicaciones de IIEL.
- Ruiz, M. L. (2006). *Garantizando la gobernanza. Los sistemas de inspección del trabajo en el mundo. Tendencias y retos, un enfoque comparado*.
- (2013). *Recomendaciones- Honduras DR-CAFTA* .
- Reynoso, B. R. *La Inspeccion del Trabajo en Mexico*. Mexico.
- Saracho, A. Z. (1959). Inspeccion del Trabajo. *Revista del ITAT* , 61.
- Porrua. (1978). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico.
- El Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Prevencion Social. (1978). Mexico: Diario Oficial de la Federacion.
- Molina, C. E. (2008). La Inspeccion de Trabajo en Colombia . *revista lationamericana de Derecho Social* , 65-92.
- Unidos, E. (2004). *Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana* . washington D.C.: www.sice.oas.org.
- Casale, G. *Inspección del Trabajo: Lo que es y Lo que Hace* . Ginebra, Suiza : Oficina Internacional del Trabajo .
- (OIT), O. I. (2012). *Inspección del Trabajo. Lo que es y Lo que hacez*. Ginebra, Suiza : OIT .
- Reyraud, A. C. (2011). *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana* . Costa Rica : OIT .
- México, P. E. (5 de diciembre de 1995). Reglamento de Inspección del Trabajo, de México . Toluca de Lerdo, Mexico .
- Ley de Inspeccion de Trabajo Decreto No. 178-2016. (15 de Marzo de 2017). Tegucigalpa, Honduras : Diario Oficial la Gaceta .

Colombia, G. d. (2015). CRITERIOS Y METODOLOGÍA PARA GRADUAR Y CALCULAR LAS MULTAS POR PARTE DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS. *CRITERIOS Y METODOLOGÍA PARA GRADUAR Y CALCULAR LAS MULTAS* . Colombia.

Tomas, J. E. (2006). *Los orígenes de la inspección de trabajo en España* . España.

Calabuig, D. B. (2012). *La Inspección de Trabajo. Funciones, actas y recursos* . España.

Kluwer, w. (s.f.). Guías Jurídicas.

Proceso Sancionador. (s.f.). España.

Trabajo, O. I. (2014). *Las Reglas de Juego- Una breve introducción a las normas internacionales* . Ginebra, Suiza .

Association Internationale pour la protection legale des travailleurs L inspection du travail en Europe. (1910). Paris: Jim Baker.

M. Humblet, M. Z.-M. (2012). *Las Normas Internacionales del Trabajo*. (A. Odero, Ed.) Lima, Peru: casa azul.

Piore, M. y. (2007). *Norms, regulations and labor standards in Central*. Mexico: Mexico D.F 2007-03.

Leonidas Moreno. (2012). *Hondura 1 de Mayo de 1954; a 58 años de la Gran Huelga Bananera*. Honduras: HONDURAS 2012- 05.

Constitucion de la Republica Decreto No. 131. (11 Enero 1982). Tegucigalpa: La Gaceta.

178-2016, L. d.-D. (Publicación 2017). *Ley de Inspección del Trabajo*. Tegucigalpa.

(CAN), C. d. (2014). Reporte Generado por NORMLEX OIT . (pág. 54). Ginebra, Suiza: OIT .

El Papel de la Administracion y la Inspeccion del Trabajo en la Gobernaza en las Americas. (2013). *Organizacion Internacional del trabajo* , 8.

Organizacion Internacional del Trabajo. (Octubre de 2013). El Papel de la Administracion y la Inspeccion del Trabajo en la Gobernaza en las Americas. *Revista de la Organizacion Internacional del Trabajo* .

Ruiz, Maria Luz Vega. (2009). *La Inspeccion de Trabajo en Europa: Retos y logros en algunos paises seleccionados aun en tiempo de crisis*. Organizacion Internacional del Trabajo. Ginebra: Revista de la Organizacion Internacional del Trabajo.

Oscar Altimir, V. E. (1999). Desigualdad, empleo y pobreza en America Latina: Los Efectos del ajuste y del cambio en el estilo de desarrollo. *Desarrollo Economico* , 37, 3-30.

Bensusan, G. (2007). *La efectividad de la legislacion laboral en America Latina*. Instituto Internacional de Estudios Laborales. Ginebra Suiza: Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Reynaud, A. C. (2011). *La Justicia Labora en América Central, Panamá y República Dominicana*. (A. C. Reynaud, Ed.) Costa Rica, Costa Rica: OIT 2011.

Trabajo, O. I. (2010). *La Inspeccion del Trabajo en Brasil por la promoion de un trabajo decente*. Brasil: Revista de la Organizacion Internacional del Trabajo.

Graciela Bensusan. (2011). *La Inspeccion del Trabajo en America Latina: Teorias, Contextos y evidencias* (Vol. XXVII). Distrito Federal, Distrito Federal, Mexico: El Colegio de Mexico A.C.

Oficina Internacional del Trabajo. (2012). Ratificacion y Promocion de los Convenios Fundamentales y de los sconvenios sobre gobernanza y aplicacion del plan de accion para los convenios de gobernanza. *GB.316/LILS/INF/2*, (pág. 3). Ginebra.

Tabajo, O. I. (2006). *La Importancia de las Regulaciones y Mecanismo de Vigilancia*. Ginebra.

O.I.T. (2006). Convenio No. 81. Ginebra: OIT.

Codigo de Trabajo DECRETO NÚMERO 189- 59. (vesion actualizada del año 2011). Honduras: La Gaceta.

Republica de Honduras. (version actualizada del año 2011). *Codigo del Trabajo Decreto 189-59*. Honduras: La Gaceta .

Thomas E. Perez, C. A. (2015). *Plan de Monitoreo y Accion de Derechos Laborales determinado mutuamente entre el Gobierno de Honduras y el Gobierno de los Estados Unidos*. OEA ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Honduras.

OIT. (2011). *Administracion del Trabajo e inspeccion del trabajo*. Conferencia Internacional de Trabajo reunion 100. Ginebra, Suiza: Revista de la Organizacion Internacional del Trabajo.

lab/admin, O. I. (2011). *INSPECCIÓN DEL TRABAJO: LO QUE ES Y LO QUE HACE*. Ginebra, Suiza: Revista de la Organizacion Internacional del Trabajo.

Decreto Legislativo No 189. (1959). *Código del Trabajo de Honduras*. Honduras: La Gaceta.

ANEXOS

ENTREVISTA A INSPECTORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

DATOS GENERALES.

Carrera profesional: _____

Cargo: _____

Sexo M () F ()

1. ¿Qué grado de formación académica tiene?

Primaria	<input type="checkbox"/>
Secundaria.	<input type="checkbox"/>
Diversificado	<input type="checkbox"/>
Universitario	<input type="checkbox"/>

2. ¿Participó usted en la redacción de la nueva Ley de Inspección del Trabajo?

- a. Si
- b. No

3. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en La Secretaría de Trabajo?

- a. De 6 meses a 1 año
- b. De 1 a 2 año
- c. De 2 a 4 años
- d. más de 4 años

4. ¿Recibió alguna capacitación sobre la nueva Ley de Inspección del Trabajo??

- a. Si
- b. No

5. ¿Han aplicado la nueva Ley de Inspección a Pequeñas Empresas? ¿Por qué?

Si

No

6. **Considera que tal como está formulada la nueva Ley de la Inspección del Trabajo, ¿mejorará el cumplimiento laboral de las empresas? ¿Cómo?**
 - a. Si
 - b. No
7. **Considera que tal como está formulada la nueva Ley de la Inspección General del Trabajo, ¿mejorará el procedimiento de las inspecciones? ¿Cómo?**
 - a. Si
 - b. No
8. **¿Han impartido capacitaciones para informar a las pequeñas empresas sobre la nueva Ley de Inspección?**
 - a. Si
 - b. No
9. **¿Han multado a pequeñas empresas, con La Nueva Ley de Inspección del Trabajo?**
 - a. Si
 - b. No
10. **¿Considera usted, que la STSS cuenta con el personal calificado para la implementación de esta nueva Ley de Inspección? ¿Por qué?**
 - a. SI
 - b. NO
11. **¿Han tenido algún problema con la implementación de esta nueva Ley de Inspección del Trabajo? ¿Cuál?**
 - a. SI
 - b. NO
12. **¿Previa a la elaboración de esta nueva Ley de Inspección, la STSS hizo algún estudio económico para ver si las multas son disuasorias? ¿Cual?**
 - a. SI
 - b. NO
13. **¿Cuáles son las diferencias entre el nuevo procedimiento de inspección con el procedimiento anterior?**
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____
 - d. _____

14. ¿Cuáles son los cambios que contempla la nueva Ley de Inspección del Trabajo en cuanto a las multas?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

**ENTREVISTA A PEQUEÑOS EMPRESARIOS SOBRE LA NUEVA LEY DE
INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO.**

DATOS GENERALES.

Sector:

- a) Comercio y Servicios
- b) Producción
- c) Industrial
- d) Turismo

1. ¿Qué grado de formación académica tiene?

- Primaria
- Secundaria.
- Diversificado
- Universitario

2. ¿Qué opina sobre la nueva Ley de Inspección del Trabajo? ¿Por qué?

- a. Excelente
- b. Muy bueno
- c. Bueno
- d. Mala

3. ¿Recibió alguna capacitación sobre la nueva de Ley de Inspección del Trabajo?

- a. Si
- b. No

4. ¿Cuál fue el nivel de aceptación de la nueva Ley de la Inspección del Trabajo?

- a. Bien aceptada
- b. Aceptada
- c. No aceptada

5. ¿Considera usted que las multas establecidas en la nueva Ley de Inspección están de acuerdo con la realidad de las pequeñas empresas?

- a. Si
- b. No

6. ¿Conoce usted si la STSS tiene algún Mecanismo especial para tratar a las pequeñas empresas, respecto a la aplicación de esta nueva Ley de Inspección? ¿Cual?
- a. SI
 - b. NO.
7. **Considera que tal como está planteada la nueva Ley de la Inspección del Trabajo, ¿mejorará los procedimientos de las inspecciones? ¿Cómo?**
- a. _____
 - b. _____
 - c. _____
 - d. _____
8. **Considera que tal como está planteada la nueva Ley de la Inspección del Trabajo, ¿Los cambios en la estructura organizativa de la Dirección General de inspección del Trabajo beneficiará al empleador? ¿Cómo?**
- a. _____
 - b. _____
 - c. _____
 - d. _____

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS

ENTREVISTA A INSPECTORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

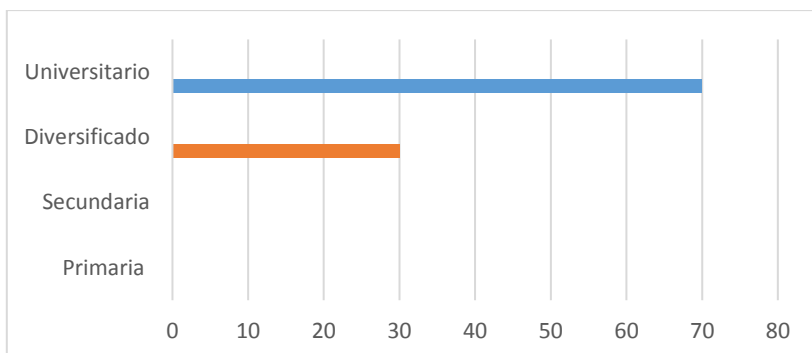


FIGURA No. 1 FORMACION ACADEMICA

De la muestra seleccionada el 70% es de nivel universitario y el 30 % de nivel diversificado.

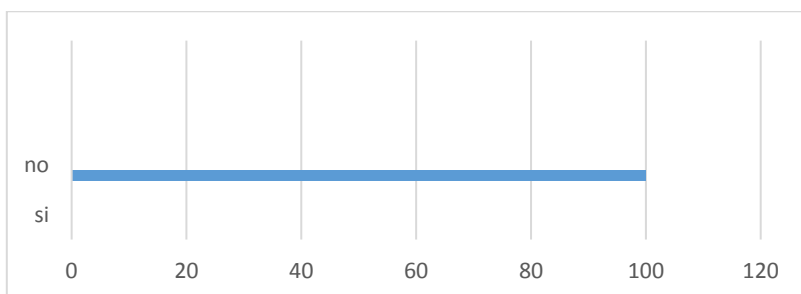


FIGURA No. 2 PARTICIPO EN LA REDACCION DE LA LEY

De la muestra obtenida para el objeto de estudio se estableció que el 100% del Sector de la STSS, encuestado, establece que no participaron en el anteproyecto de ley.

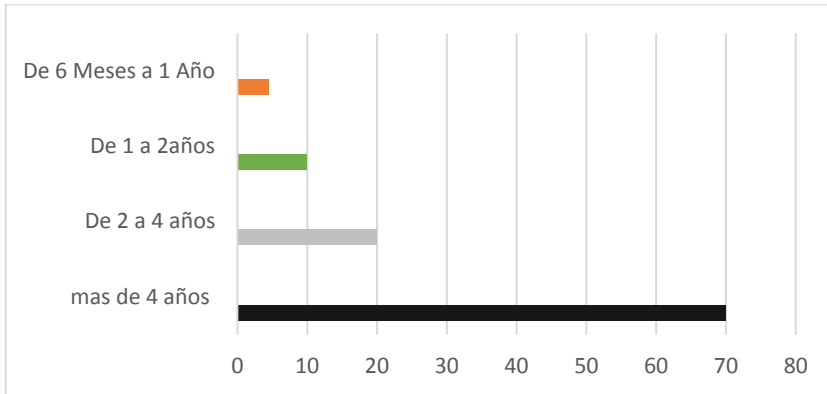


FIGURA No. 3 HACE CUANTO LABORA EN LA STSS

De la muestra obtenida para el estudio se estableció que el 70% de la Muestra tiene más de 4 años de laboral en la STSS, y por ende conocen el proceso de inspección.

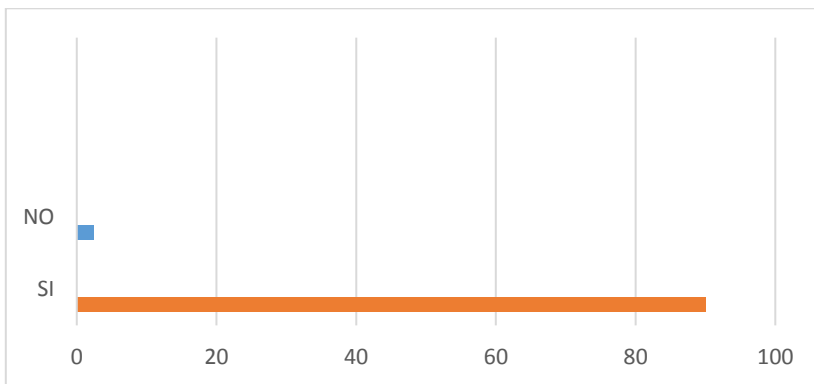


FIGURA No. 4 HA RECIBIDO CAPACITACION DE LA NUEVA LEY DE INSPECCION DE TRABAJO

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 90% de los empleados de la STSS, ha sido capacitado sobre la ley de Inspección y conocen la función específica y fundamental de la inspección.

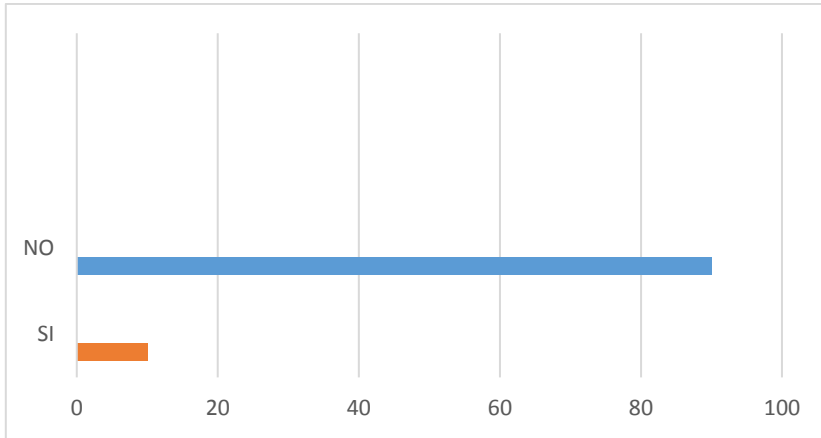


FIGURA No. 5 SE HA APLICADO LA NUEVA LEY DE INSPECCION

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 90% de los encuestado afirmaron que no se ha aplicado la Ley de Inspección a la Pequeña empresa y el 10% estableció que se han aplicado medidas correctivas, previo a establecer una multa a la empresa. Debido a que no se mantienen las condiciones de higiene y seguridad en la empresa

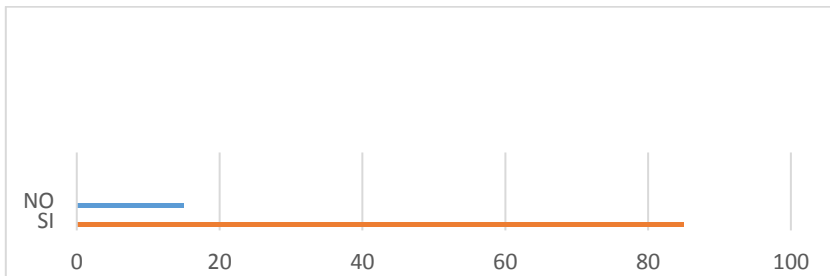


FIGURA No. 6 LA NUEVA LEY MEJORA EL CUMPLIMIENTO DE LA MEJORAS LABORALES

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 85% de los empleados consideran, que, así como está formulada la ley, se espera que las empresas cumplan con la normativa laboral, debido a que las multas son más altas.

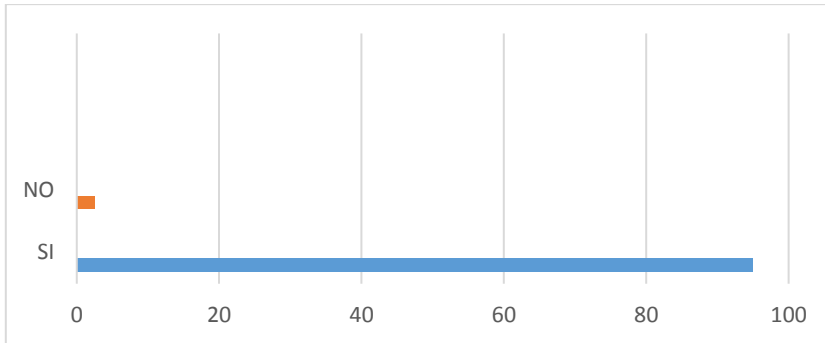


FIGURA No. 7 LA NUEVA LEY MEJORAR EL PROCEDIMIENTO DE INSPECCION

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 95% de los encuestados estable que la nueva ley de inspección es más expedito que el anterior y que debido a la profesionalización del personal se manejan criterios unificados, lo que maximiza el cumplimiento de la ley.

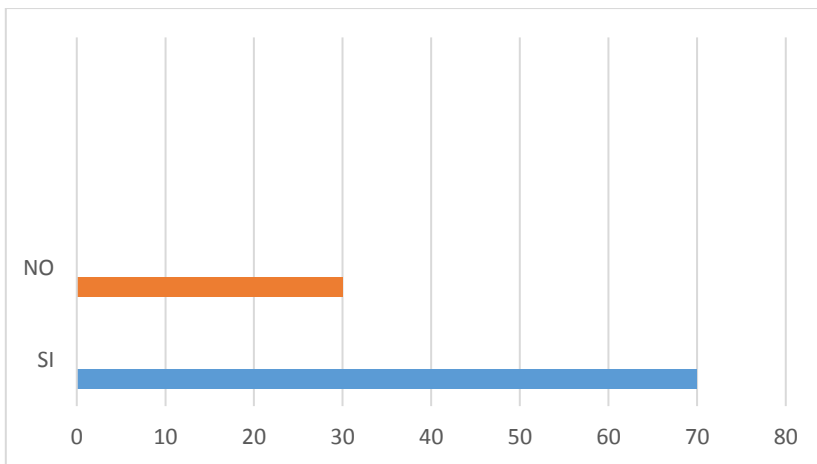


FIGURA No. 8 SE HAN IMPARTIDO CAPACITACIONES A LA PEQUEÑA EMPRESA SOBRE LA LEY

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 70% establece que si se han impartido capacitaciones a la pequeña empresa, lo que facilita el cumplimiento de la ley.

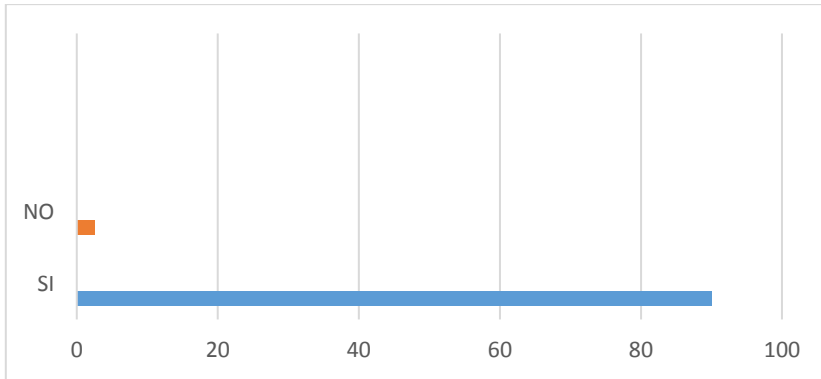


FIGURA No. 9 HAN MULTADO A LA PEQUEÑA EMPRESAS

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 95% establece que si se han aplicado multas a la pequeña empresa, por incumplimiento en la condiciones generales de salud, higiene y seguridad.

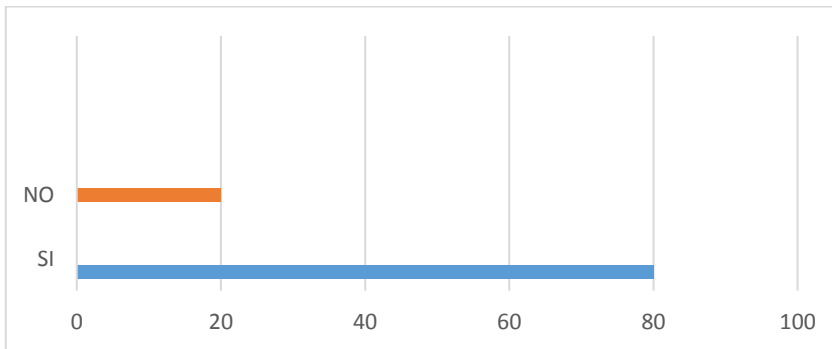


FIGURA No. 10 LA STSS CUENTA CON EL PERSONAL CAPACITADO PARA APLICAR LA LEY

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 80% de la muestra seleccionada, manifestaron que el personal está calificado para implementar la nueva ley, y que la STSS, está trabajando en la profesionalización de los inspectores.

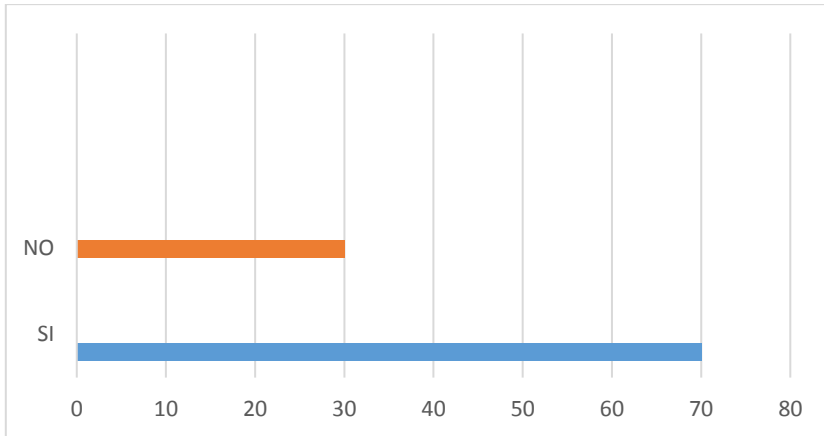


FIGURA No. 11 SE HAN TENIDO PROBLEMA CON LA IMPLEMENTACION DE LA NUEVA LEY

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 70% de los encuestados manifestaron que si han tenido problemas con la implementación de la ley, debido al desconocimiento de los trabajadores y empleadores.

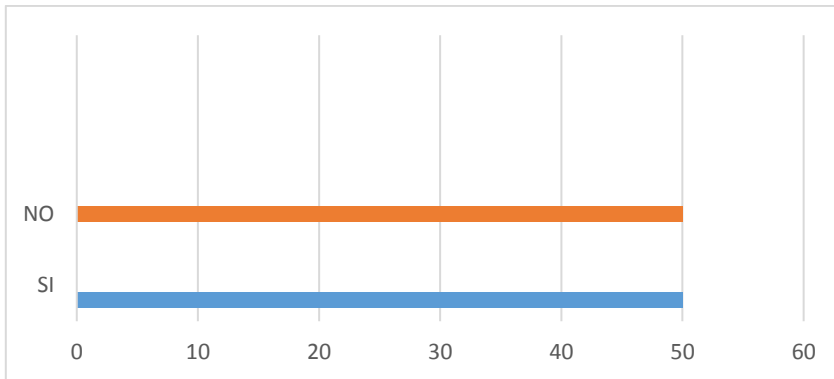


FIGURA No. 12 SE REALIZO ALGUN ESTUDIO ECONOMICO

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que 50% de la muestra seleccionada manifiestan que no tienen conocimiento si se realizó un estudio económico para establecer las multas, y el otro 50% manifiesta que si se realizó un estudio económico donde se determinaron varios factores para definir los rangos de las multas.

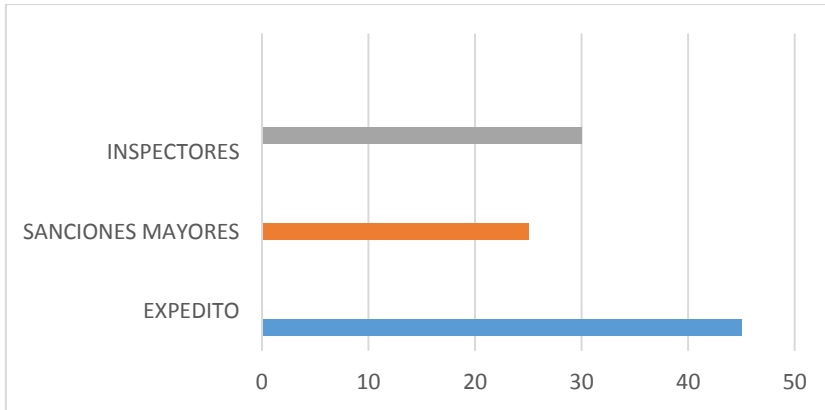


FIGURA No. 13 DIFERENCIA ENTRE EL NUEVO PROCEDIMIENTO Y EL ANTERIOR

De la muestra obtenida para el objeto de estudio se estableció que el 50% de los inspectores consideran que el procedimiento es más expedito que el antiguo procedimientos, el 25% estableció que el aumento de las multas es influyente para que los empleadores cumplan la normativa y otros que el 30% consideran que la unificación de las direcciones de inspección en una sola fortalece el proceso y no se lleva de forma aislada.

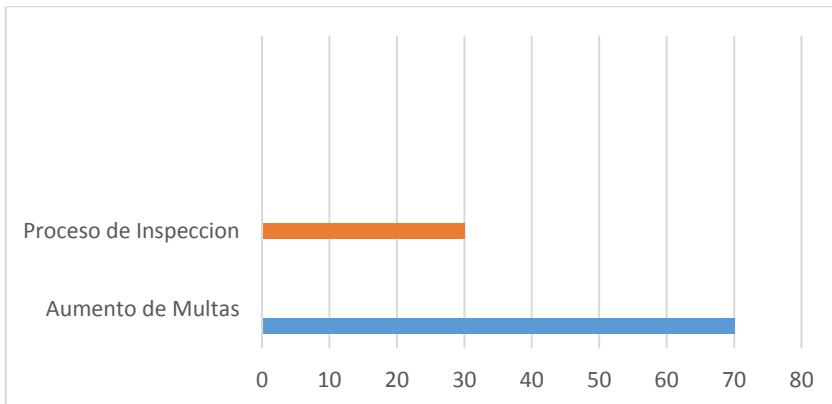


FIGURA No. 14 CAMBIO QUE CONTEMPLA LA NUEVA LEY

De la muestra obtenida para el objeto de estudio, se estableció que el 70% dicen que el principal cambio es el aumento de las multas y el 30% establecen los cambios en el proceso de inspección unificación de las direcciones.

ENTREVISTA A PEQUEÑOS EMPRESARIOS SOBRE LA NUEVA LEY DE INSPECCION GENERAL DEL TRABAJO.

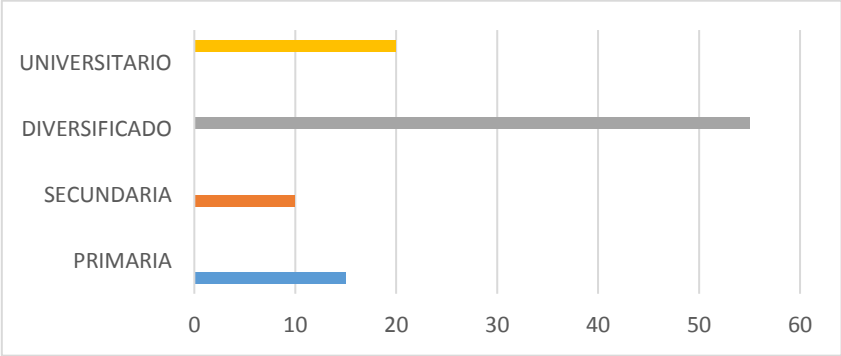


FIGURA No. 1 FORMACION ACADEMICA

De la muestra seleccionada el 15% es de nivel primario el 10% es de nivel secundario, 55% es de nivel diversificado y el 29% de nivel universitario.

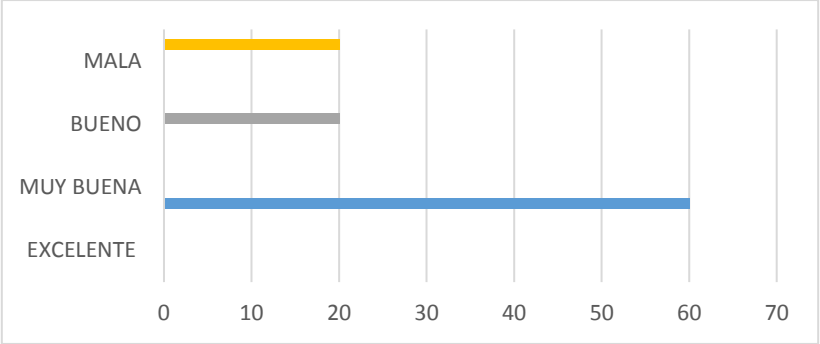


FIGURA No.2 OPINION SOBRE LA NUEVA LEY

Del resultado obtenido para el objeto de estudio, se estableció que el 60% de las miembros de la pequeña empresa consideran la ley de inspección como muy buena debido a que tiene conocimiento del decreto, un 20% la considera mala y el otro 20 % la considera mala.

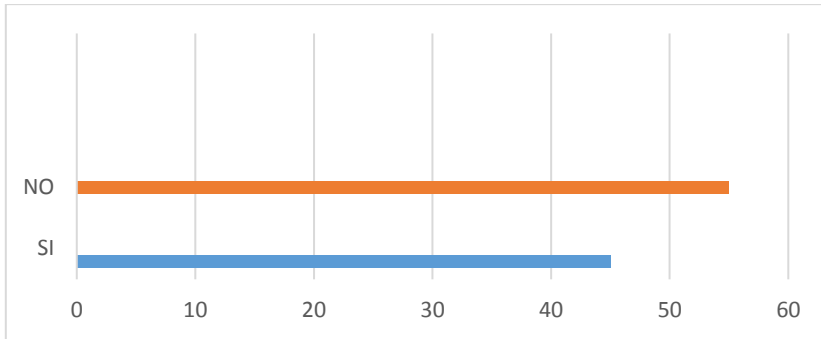


FIGURA No.3 RECIBIO NUEVA CAPACITACION SOBRE LA LEY

De la muestra obtenida el 45 % establece que recibió capacitación sobre la ley de inspección y que el 55% no ha recibido ningún tipo de capacitación.

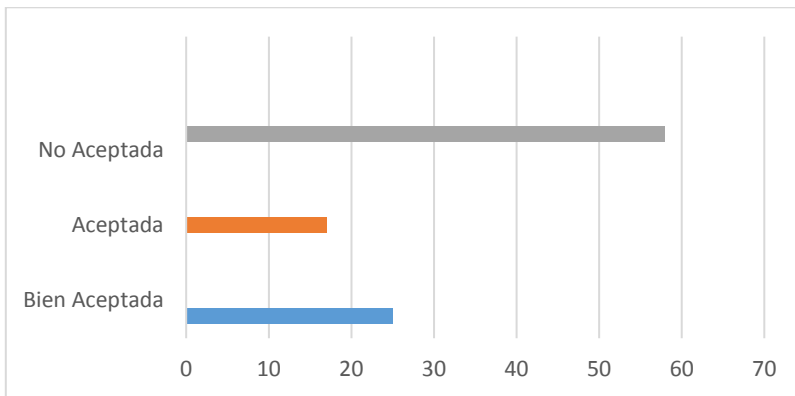


FIGURA No. 4 ACEPTACION DE LA NUEVA LEY DE INSPECCION

De la muestra seleccionada el 55% estableció que no considera bien aceptada la ley el otro 15% la considera como aceptada y el 25% la considera bien aceptada.

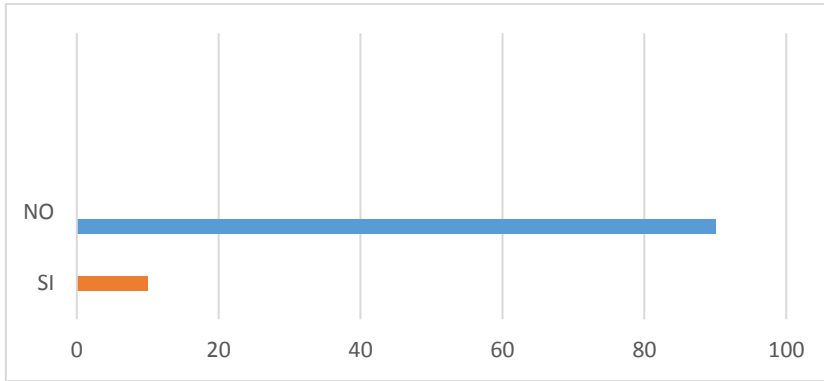


FIGURA No. 5 LAS MULTAS ESTAN DE ACUERDO CON LA REALIDAD DE LAS EMPRESAS.

De la muestra obtenida el 90% no está de acuerdo con las multas establecidas en la ley. Debido a que no están acorde con el nivel de ingresos de la pequeña empresa.

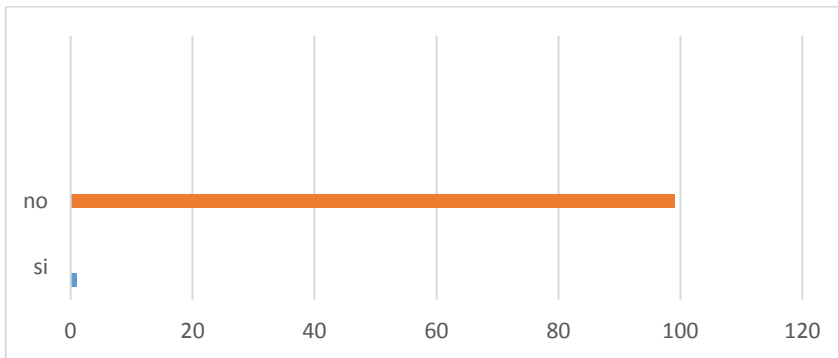


FIGURA No. 6 LA STSS TIENE ALGUN MECANISMO PARA LA PEQUEÑA EMPRESA.

De la muestra seleccionada para el objeto del presente estudio, se estableció que el 99% de los encuestados, manifestaron que no tienen conocimiento específico sobre algún mecanismo para tratar a la pequeña empresa respecto a la aplicación de la ley de inspección.

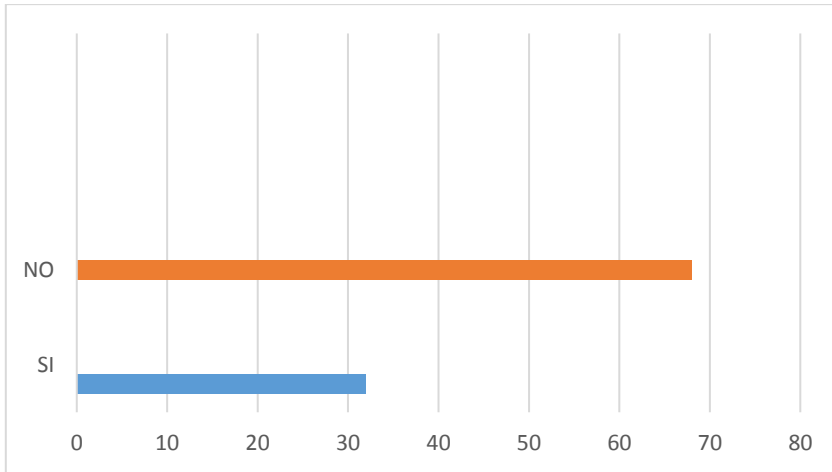


FIGURA No. 7 LA NUEVA LEY MEJORARA EL PROCEDIMIENTO DE INSPECCION.

De la muestra seleccionada para el presente estudio consideran el 68% que así como está planteada la ley de inspección no se mejorara el proceso de inspección, debido a que los inspectores no cumplen con el cometido de la inspección.

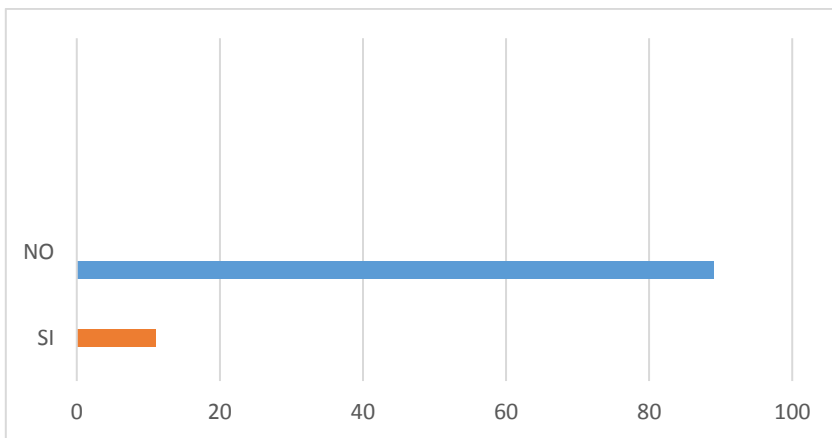


FIGURA No. 8 LA NUEVA ESTRUCTURA DE DGIT BENEFICIARA AL EMPLEADOR.

De la muestra obtenida el 85% respondieron que no conocen la estructura organizativa de la STSS, y por ende desconoce si dicha estructura organizativa beneficiara al empleador.

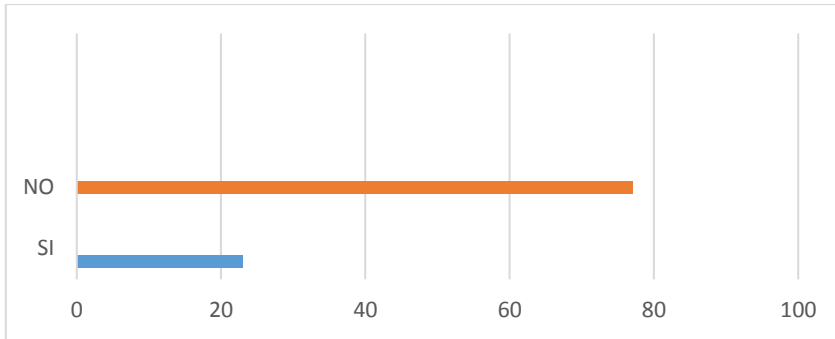


FIGURA No. 9 MONTO DE INFRACCION POR INCUMPLIMIENTO

De la muestra obtenida para el presente estudio, se estableció que el 77% de los encuestados desconocen a cuánto ascienden las multas por infracciones a la ley de inspección. Y el 23% restante, manifestaron que si conoce a cuánto asciende las multas debido a que han sido multados.

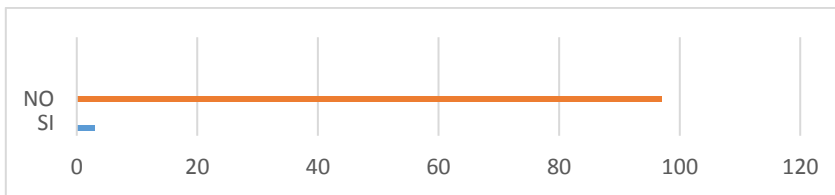


FIGURA No. 10 LA PEQUEÑA EMPRESA PUEDE AFRONTAR LOS MONTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY.

De la muestra seleccionada el 98% establecieron que la pequeña empresa no se cuenta apta para afrontar las multas descritas en la ley, debido a que es un sector empresarial que está en proceso de desarrollo, y no cuentan con la capacidad económica para afrontar multas en caso de incumplimientos, pero que si bien es cierto el estado debe de establecer medios para cumplir con la ley