WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftkiharahnad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Honduras. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Cecon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raoof Ali. Lorena Ponce De Leon translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information


For an updated version in the national language, please refer to https://tusalario.org/honduras/

Copyright 2020 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.
# Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN .......................................................................................................................... 1

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo ................................................................. 2

01/13 Trabajo y Salario ........................................................................................................... 3

02/13 Compensación ............................................................................................................. 6

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos ......................................................... 9

04/13 Seguridad laboral ......................................................................................................... 12

05/13 Responsabilidades familiares .................................................................................... 16

06/13 Maternidad y Trabajo ................................................................................................ 18

07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo .............................................................................. 22

08/13 Trabajo y Enfermedad ............................................................................................... 25

09/13 Seguridad Social ........................................................................................................ 28

10/13 Trato Justo en el Trabajo .......................................................................................... 31

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo ............................................................................... 35

12/13 Trabajo Forzoso .......................................................................................................... 38

13/13 Derechos Sindicales ................................................................................................... 40

DECENT WORK QUESTIONNAIRE ....................................................................................... 44
INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2020, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 120!
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Código de Trabajo, Decreto N ° 189 modificado en el 2015
2. Acuerdo núm. STSS-053-04 por el que se modifica el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
3. Ley de Seguridad Social (Acuerdo N °. 003-JD-2005)
4. Ley de Inspección del Trabajo (Decreto 178-2016)
5. Constitución de Honduras, 1982, última actualización en el 2013
7. Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2000
8. Decreto No. 73-96 por el que se dicta el Código de la Niñez y la Adolescencia, 5 de septiembre de 1996
9. Ley contra la Trata de personas, 2012
Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)
Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

**Honduras ha ratificado los convenio 95.**

*Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT*

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.
Regulaciones sobre trabajo y salarios:
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015

Salario mínimo

El salario mínimo es un salario que todo trabajador tiene derecho a recibir para satisfacer las necesidades culturales, espirituales y materiales normales. La Constitución de Honduras establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente a través de un decreto. El salario mínimo debe ser adecuado para satisfacer las necesidades familiares, morales y culturales de un trabajador.

El salario mínimo está determinado por el Ministerio de Trabajo en recomendación con la Comisión Nacional de Salario Mínimo. El salario mínimo puede definirse de diferente forma para las diferentes ocupaciones y regiones teniendo en cuenta el costo de vida, la aptitud relativa de los empleados, la tasa de inflación del país, el aumento del costo de bienes y servicios en la economía y los sistemas de remuneración de las empresas. El salario mínimo también se fija por los acuerdos colectivos, siempre y cuando el salario no sea menor a las tarifas puestas por la autoridad legal.

La Constitución hondureña obliga al Estado a vigilar, inspeccionar y penalizar a las empresas que no cumplan con las leyes laborales. La obligación constitucional es cumplida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus diferentes direcciones e inspecciones, a saber, la Inspección General del Trabajo, la Inspección de Seguridad y Salud Ocupacional y la Dirección General de Salarios. Estas instituciones garantizan el cumplimiento de todas las disposiciones del Código del Trabajo, incluido el salario mínimo.

El incumplimiento de la regulación del salario mínimo constituye un delito laboral y conduce a una multa que oscila entre 100-1.000 Lempiras. En caso de reincidencia, se impone como pena el 150% de la multa anterior. Un trabajador puede recuperar los salarios a través de un tribunal si el empleador le ha estado pagando por debajo del salario mínimo.


Pago regular

El salario es la remuneración que un empleador tiene que pagarle al trabajador bajo contrato laboral o en virtud de una relación laboral. De acuerdo al Código de Trabajo, los salarios deben pagarse regularmente y en moneda de curso legal al trabajador o una persona autorizada en el lugar de trabajo durante las horas laborales o inmediatamente después del trabajo en presencia de dos testigos. Está prohibido el pago de salarios en lugares recreacionales (casinos) o donde se venda alcohol, a menos que se le esté pagando el salario a los trabajadores de esos establecimientos. El pago de salarios mínimos se calculará por unidad de tiempo (horas, días, semana quincena o mes) o por
pieza (tarea o trabajo) o como una parte de los beneficios o ventas. Los empleadores y los empleados pueden establecer un plazo de pago del salario, sin embargo este plazo no podrá ser superior a una semana (7 días) para los trabajadores manuales y de (1) mes para los trabajadores intelectuales y los empleados domésticos.

Está permitido el trueque como pago para trabajadores rurales o su familia en forma de comida, vivienda, y otros artículos de consumo personal, siempre que el valor asignado a esos beneficios no excedan el 30% del salario en efectivo y que tales artículos sean ofrecidos por el empleador gratis o a bajo costo. Está prohibido el pago en forma de pagaré, voucher, fichas, o cupones que pretenda sustituir el salario.

Fuente: Art. 364-370 del Código de Trabajo
Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

Honduras no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.
Regulaciones sobre compensación:
• Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015

Compensación por horas extras

De acuerdo al Código de Trabajo, las horas habituales de trabajo son 8 horas por día y 44 horas por semana, equivalente a 48 horas por semana. El horario laboral es un periodo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador incluyendo descanso o pausas para comer si es que el trabajador no puede retirarse del lugar de trabajo. El total de horas de trabajo (horas extraordinarias + normales) no deben exceder las 12 horas del día. Empleador no puede obligar a un trabajador a realizar horas extraordinarias más de 4 veces a la semana. Las horas extras significan cualquier trabajo realizado en exceso de las horas normales de trabajo y en cualquier caso en exceso del máximo reglamentado. Cualquier trabajo que se haga fuera de los límites especificados para las horas de trabajo normales o excede horas inferiores de trabajo acordadas entre las partes se considera hora extra. El total de horas extraordinarias máximo en una semana son 16. Durante las horas extraordinarias se prohíbe el trabajo peligroso e insalubre.

Si se trabaja más allá de las horas estipuladas de trabajo, es decir, 8 horas al día y 44 horas a la semana, tiene derecho a un pago de horas extras a las siguientes tasas:
- 125% de la tarifa por hora normal para el trabajo que se realiza durante el día;
- 175% de la tarifa por hora normal de trabajo nocturno para las horas extras realizadas en horario nocturno.

El límite de horas de trabajo normales no se aplica a los grupos específicos incluyendo empleados administrativos y supervisores, empleados domésticos, trabajo intermitente, por ej.: personal de hotel, choferes privados; trabajo que por su naturaleza no puede estar sujeto al límite de horas, por ej.: agricultura, ganadería; empleados pagos por comisión y empleados similares que no trabajen en el lugar de trabajo. A estos trabajadores no se les puede solicitar que permanezcan en el trabajo más de 12 horas por día.

Fuente: Art. 320-333 del Código de Trabajo

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo realizado durante 19:00 y 05:00 am se considera trabajo nocturno. La ley requiere que un empleador pague a los trabajadores nocturnos una tarifa del 150% del salario normal. Las horas normales de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Por turnos mixtos (cuando el trabajo se lleva a cabo durante el día y la noche), el máximo de horas son 7 al día y 42 a la semana.

Fuente: Art. 320-333 del Código de Trabajo
Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los empleados pueden realizar trabajo en días de descanso semanales y vacaciones públicas. La ley en Honduras contempla el descanso compensatorio si los trabajadores tienen que trabajar en un día de descanso semanal.

No hay ninguna disposición en la ley que requiera que un empleador proporcione día de descanso compensatorio a un trabajador que realiza un trabajo en un día festivo.

Fuente: Art. 338-340 del Código de Trabajo

Fines de semana / Días compensatorios

Los empleados pueden tener la obligación de trabajar en días de descanso semanal y días feriados. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en el día de descanso semanal y días festivos, se consideran horas extras y se pagan con una prima del 200% de la tasa normal de salario por hora.

Fuente: Art. 338-340 del Código de Trabajo
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Honduras ha ratificado los convenios 14 y 106.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

The text in this document was last updated in January 2020. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Honduras in Spanish, please refer to: https://tusalario.org/honduras/
Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015

Pago de vacaciones / vacaciones anuales

Un trabajador tiene derecho a vacaciones anuales retribuidas, después de completar 12 meses de servicio continuo con el mismo empleador. Para aprovechar las vacaciones anuales, el empleado debe haber trabajado al menos 200 días durante un año. La duración de las vacaciones anuales depende del tiempo de servicio de un empleado con un empleador. Esto es al menos:

- 10 días por año de servicio ininterrumpido;
- 12 días por dos años de servicio ininterrumpido;
- 15 días por tres años de servicio ininterrumpido; y
- 20 días por cuatro o más años de servicio.

El monto de pago por vacaciones anuales tiene que ser pagado por el empleador por adelantado del goce de tales vacaciones (al menos 3 días antes). El empleador tiene que indicarle al trabajador el tiempo propuesto para las vacaciones anuales dentro de los tres meses de calificación de vacaciones anuales. Mientras se planifica las vacaciones anuales, el empleador debe darle prioridad al buen funcionamiento de la empresa y a la efectividad de los periodos de descanso. El Código de Trabajo no permite ni la división ni la acumulación de vacaciones anuales en casos generales. De todas formas, si el trabajo es de naturaleza especial donde no se permite una larga ausencia, las vacaciones anuales se pueden acumular por más de dos años. Está prohibido realizar trabajos durante las vacaciones anuales. Un empleador no puede recibir compensaciones en lugar de vacaciones anuales excepto en caso de terminación de contrato antes del goce de las vacaciones. Un empleador está calificado para la compensación por vacaciones proporcionales si su empleo termina antes de que finalice un año de servicio.

Fuente: Art. 345-359 del Código de Trabajo

Pago de días festivos

Los empleados tienen derecho a vacaciones pagadas durante los feriados (públicos y religiosos). Estos son por lo general 12. Año Nuevo (1 de enero), Día de las Américas (14 de abril), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), sábado de Pascua (19 de abril), Día del Trabajo (1 de mayo), Día de la Independencia de Centroamérica (15 de septiembre), el cumpleaños de Francisco Morazán (octubre 06), Descubrimiento de América (12 de octubre), Fuerzas Armadas de Honduras (27 de octubre) y el Día de Navidad (25 de diciembre). Si las fiestas nacionales caen entre semana se mueven al lunes, excepto en el caso del día de Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), sábado de Pascua (19 de abril), Día del Trabajo (01 de mayo), Día de la Independencia de Centroamérica (15 de septiembre) y Navidad (25 de diciembre).
Si los días festivos caen en sábado o domingo, se trasladan al lunes salvo lo dispuesto en un convenio colectivo.


**Día de descanso semanal**

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas consecutivas de descanso por el trabajo cada seis días. La ley laboral requiere que los días de descanso semanal, en principio, debería ser domingo para todos los empleados.

El descanso semanal en un día que no sea domingo está permitido cuando hay una necesidad urgente y evidente de que el trabajo no pueda ser interrumpido; cuando la naturaleza técnica o práctica del trabajo sea tal que tiene que ser continuada, y cuando la interrupción del trabajo un domingo pueda ser perjudicial para el interés y la salud públicas.

De conformidad con el Código del Trabajo, las horas normales de trabajo en un día laborable pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con momentos de descanso que sean apropiados a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. Una vez acordado que las horas de trabajo serán continuas, los trabajadores tienen derecho a una pausa de descanso de 30 minutos, que se considera como tiempo de trabajo efectivo. Los gerentes, los trabajadores domésticos, los peluqueros, los empleados del hotel, los conductores, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los empleados de comisión (que trabajan fuera del lugar de trabajo) tienen derecho a una hora y media de descanso diario. Para las trabajadoras y los trabajadores jóvenes, el descanso debe ser de dos horas.

En cuanto al período de descanso diario, todos los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 10 horas de descanso ininterrumpido al finalizar el tiempo de trabajo diario.

Fuente: Art. 130, 326, 327 y 338 del Código de Trabajo

---

*The text in this document was last updated in January 2020. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Honduras in Spanish, please refer to: [https://tusalario.org/honduras/](https://tusalario.org/honduras/)*
Convenios de la OIT
Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

El Convenio 158 no fue ratificado por Honduras

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT
Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio Nº 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta).
Regulaciones sobre seguridad laboral:
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015

Contrato escrito

Un contrato de empleo es un contrato por el cual una persona natural obliga a realizar tareas o prestar servicios personales a otras personas bajo su subordinación y dependencia continua, y con el pago de una remuneración. El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por un plazo fijo o por obra determinada. Debe ser por escrito (excepto por algunos contratos verbales previstos en el artículo 39 del Código del Trabajo) e incluir la información completa de las partes y otras condiciones del empleo. El empleador debe proporcionar el contrato de trabajo escrito a todos los trabajadores. Un contrato escrito debe contener la siguiente información: Nombre, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u ocupación, dirección, origen y nacionalidad de las partes; descripción del trabajo; Tipo de contrato y fecha de inicio del contrato; lugar de trabajo; la residencia del trabajador; horas y los asuntos relacionados con los salarios de trabajo; y otra información relevante. El contrato de trabajo podrá concertarse verbalmente en el caso del servicio doméstico; trabajo accidental o temporal para no más de 60 días; una obra específica cuyo valor no exceda de doscientos lempiras y el trabajo agrícola. El contrato verbal debe tener los siguientes puntos: naturaleza de trabajo y lugar donde se realizará el trabajo, el monto y la forma de remuneración, ya sea por unidad de tiempo, trabajo realizado por tarea u obra de trabajo u otra manera, y periodos gobernantes del pago; y la duración del contrato.

La ausencia de un contrato escrito es atribuible al empleador. La falta de un contrato laboral escrito pone al empleador en una posición de desventaja ante cualquier reclamo. De acuerdo al Código de Trabajo, un empleado que no brinda un contrato laboral escrito dará por hecho, en caso de controversia, que todas las condiciones laborales que suponga el empleado son verdaderas y válidas.

Fuente: Art. 19-31, 36-39 & 46 del Código de Trabajo

Contratos de duración determinada

La ley laboral de Honduras prohíbe la contratación de trabajadores con contratos de duración fija para las tareas de carácter permanente. Los contratos por tiempo determinado concluidos para un trabajo específico son una excepción. Solo pueden ser concluidos donde sea requerido por el carácter temporario o fortuito del servicio a realizar o trabajo a ejecutar. La duración general de los contratos por tiempo determinado es de 12 meses. Esta duración es de 60 meses si el trabajo requiere una preparación técnica especial. De todos modos, un periodo más largo de tiempo puede ser visto como violación de la ley en la solicitud expresa del empleado. Un contrato de duración determinada podrá ser renovado por un máximo de 24 meses.

Fuente: Art. 320-333 del Código de Trabajo
Período de prueba

El contrato de prueba es el contrato de empleo inicial donde el empleador puede apreciar las capacidades el empleado y el empleado determina la aptitud de la posición. La duración del periodo de prueba debe estar estipulado por escrito e incluido en el contrato laboral.

De acuerdo con el Código del Trabajo, el periodo de prueba no podrá exceder, incluso cuando se renueve, los 2 meses (60 días). Durante este periodo, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato sin incurrir en ninguna obligación. El empleador debe pagar un salario sólo por los días trabajados, así como también los correspondientes derechos devengados.

Fuente: Art. 49-52 del Código de Trabajo

Preaviso

El empleador puede terminar el contrato de trabajo con o sin motivo. El Código de Trabajo establece las bases sobre las cuales un empleado puede ser despedido. El contrato de trabajo puede rescindir por acuerdo mutuo de las partes involucradas o por renuncia del empleado. Otras causas de terminación incluye muerte de empleados, caducidad del término de empleo acordado en el contrato, y la conclusión de la tarea o trabajo para el cual fue contratado el empleado.

La ley requiere al empleador notificar por escrito el despido a un empleado antes de terminar su contrato de trabajo donde se establezcan las causas alegadas por el empleador para la terminación. La duración del aviso de despido depende del tiempo de servicio de un empleado. La terminación autoriza a los empleados a recibir las siguientes duraciones de periodo de aviso:
- 24 horas (1 día), si un trabajador ha servido a la empresa por un periodo de menos de 3 meses;
- 1 semana, si el trabajador ha servido entre 3 a 6 meses;
- 2 semana, si el trabajador ha servido entre 6 a 12 meses;
- 1 mes, si el trabajador ha servido entre 1 a 2 años;
- 2 meses, si el trabajador ha servido por más de 2 años.

Se ofrece compensación en lugar del plazo de preaviso en caso que el empleador no ofrezca el plazo de preaviso. Un empleador puede pagar (salarios completos) en lugar del plazo de preaviso, sin embargo, si el trabajador no dio el preaviso deberá pagar al patrono la mitad del salario que corresponda al termino del preaviso.

Fuente: Art. 110-116 del Código de Trabajo
Compensación por despido

De acuerdo al Código de Trabajo, se brinda una indemnización por despido cuando un contrato de trabajo por tiempo indefinido se termina a causa de:
- Algunas de las razones especificadas en el Código de Trabajo (motivos de despido improcedente);
- Por alguna razón más allá del control del trabajador, y
- La jubilación voluntaria o la muerte de un empleado.

La indemnización debe ser pagada en el momento de la finalización con causa para prevenir reclamos ante el Ministerio de Trabajo. La indemnización es igual a:
- 10 días de salario para los trabajadores con al menos 3 meses pero menos de 6 meses de servicio;
- 20 días de salario para los trabajadores con al menos 6 meses pero menos de 1 año de servicio;
- 30 días (1 mes) los salarios de los trabajadores con más de un año de servicio para cada año de trabajo.
- La indemnización por despido no debe superar los 8 meses.

No se ofrece indemnización si un contrato de empleo se termina a causa de muerte de empleado, caducidad del término de empleo acordado en el contrato, y la conclusión de la tarea o trabajo para el cual fue contratado el empleo. El empleador debe pagar beneficios pendientes acumulados. El empleador está obligado a pagar una compensación especial a su esposo/a e hijos, en caso de caducidad debido a la muerte del empleado por un accidente laboral.

Fuente: Art. 120 del Código de Trabajo
Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Honduras no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.
Regulaciones sobre las condiciones de empleo:
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015

Licencia por paternidad

No hay ninguna disposición en la ley con respecto a la licencia de paternidad remunerada o no remunerada por el nacimiento de un niño.

Permiso Parental

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental remunerado o no remunerado.

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos / Equilibrio entre la vida y el trabajo

No se encuentran disposiciones en la ley que apoyen la conciliación de los padres o de los trabajadores con responsabilidades familiares.
Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N ° 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

Honduras no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior.

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.
Regulaciones sobre maternidad y trabajo:
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015

Servicio médico gratuito

A las trabajadoras embarazadas le corresponde atención médica completa durante el periodo prenatal, el parto y hasta 45 días después del parto. Este periodo puede extenderse hasta 26 semanas si es necesario.

Fuente: ISSA Perfil Nacional

Trabajo peligroso

La trabajadora embarazada no podrá ser empleada en un trabajo que requiera un esfuerzo considerable. Del mismo modo, es ilegal emplear a una trabajadora embarazada en trabajo nocturno por más de 5 horas.

Fuente: Art. 147 del Código de Trabajo

Licencia por maternidad

El Código del Trabajo prevé 10 semanas / 70 días de licencia de maternidad, siempre y cuando una empleada presente certificado médico al empleador indicando el embarazo, fecha probable de parto y la fecha del inicio de la licencia de maternidad. Esto incluye 4 semanas antes y 6 semanas después del parto. Sin embargo, las trabajadoras tienen derecho a un máximo de 84 días (42 días antes, 42 días después del parto) de licencia de maternidad en virtud del Art.68 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. La licencia obligatoria es de 10 semanas.

La trabajadora tiene derecho a tomar hasta tres meses con goce de sueldo en caso de enfermedad ocasionada por el embarazo o el nacimiento. La empleada tiene que presentar un certificado médico. En el caso de que una trabajadora siga incapacitada por enfermedad para realizar el trabajo después de tres meses a partir del parto, tiene derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por el tiempo necesario para su recuperación.

Una trabajadora que adopte un menor de cinco años tiene derecho a la misma licencia posnatal que una mujer que dio a luz a un niño.

Fuente: Art. 135-138 del Código de Trabajo; §54 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 2000
Salario

El Código de Trabajo ofrece licencia de maternidad renumerada por completo. El Seguro Social cubre dos tercios del beneficio y el empleador cubre el tercio restante.

Si el Instituto de Seguridad Social no paga el subsidio de maternidad (debido a la falta de inscripción), el empleador está obligado a pagar el salario completo durante el permiso de maternidad.

Fuente: Art. 67 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social; Art. 136 del Código de Trabajo

Protección contra despidos

Un trabajadora no puede ser despedida por motivo de embarazo o cuidado/lactancia materna. Si un empleador desea despedir a una empleada durante el embarazo o dentro de los 3 meses después del parto, necesita la aprobación de un inspector de trabajo o un alcalde.

Si una trabajadora es despedida sin la autorización previa, tiene derecho a una suma equivalente a 60 días de salario, además de la indemnización que corresponda en virtud del contrato de trabajo.

Fuente: Art. 144-145 del Código de Trabajo

Derecho a regresar a la misma posición

El Código de Trabajo ofrece a una empleada el derecho a regresar al mismo puesto después de hacer uso de su licencia de maternidad. El empleo de una trabajadora está protegido durante la vigencia de la licencia y se reserva todos los derechos inherentes al contrato de trabajo durante la vigencia de su licencia.

Fuente: Art. 138 del Código de Trabajo

Lactancia

Las trabajadoras tienen permitidos 2 pausas diarias pagas para la lactancia, cada una de 30 minutos, para las madres que tengan que alimentar a su hijo hasta que el niño tenga seis (6) meses de edad. Las pausas para la lactancia se cuentan como tiempo trabajado y se pagan en su totalidad.

Honduras ha promulgado una ley para proteger y promover la lactancia materna. De conformidad con el artículo 6 de esa ley, las madres tienen derecho a amamantar cuando se trabaja fuera de casa, así como el posterior monitoreo del niño o la niña a través de centros de cuidado de niños u otras modalidades. También establece que para facilitar a las madres la extracción de la leche, el estado debe establecer un centro de
recolección de leche en el lugar donde trabaja, y adaptar el tiempo necesario para cumplir este derecho.

Los empleadores están obligados a adaptar el lugar de trabajo de tal manera que las necesidades básicas de las mujeres trabajadoras estén satisfechas. Los empleadores que contratan a 30 o más trabajadoras están obligados a establecer guarderías con la contribución de los padres que trabajan según su capacidad económica para atender a los niños menores de 7 años.

Fuente: Art. 140 del Código de Trabajo; Art. 6 del Decreto N ° 231-2013 para proteger y promover la lactancia materna; Art. 59 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2000
Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

Honduras sólo ha ratificado el Convenio 81.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente.
Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015
- Acuerdo núm. STSS-053-04 por el que se modifica el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Obligaciones del empleador

El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos del trabajo, en el lugar de trabajo. La Constitución de Honduras establece que es la obligación de todo empleador cumplir y hacer cumplir en las instalaciones de sus establecimientos las leyes y regulaciones de Seguridad y Salud Laboral, tomar medidas apropiadas de seguridad para prevenir peligros laborales y proteger la salud mental de los trabajadores. El Reglamento General De Medidas Preventivas De Accidentes De Trabajo Y Enfermedades Profesionales del 2004 apunta a brindar condiciones de salud y seguridad en las cuales se debe realizar el trabajo en el lugar de trabajo, sin prejuicios de los reglamentos que están establecidos en cada actividad particular.

Es obligatorio para los empleadores implementar un plan de Seguridad y Salud Laboral en ámbitos de trabajo públicos y privados. El plan debe enfocarse en la salud laboral y las actividades de seguridad; las actividades de salud laboral; y las actividades de prevención médica. Este plan garantiza que se actualicen varios registros. Además, el plan puede ser implementado exclusivamente o en conjunto con otros lugares de trabajo.

El empleador está bajo una obligación para adoptar medidas de seguridad y salud laboral para prevenir, reducir o eliminar los peligros laborales.

Fuente: Art. 128(6) de la Constitución de Honduras; Art. 391 del Código de Trabajo; Art. 9 del STSS-053-04

Equipamiento gratuito

De acuerdo al Código del Trabajo, los empleadores están obligados a proporcionar a los empleados el equipo y la ropa de trabajo de forma gratuita. Es también responsabilidad del empleador supervisar el uso correcto de los equipamientos protectores personales.

Fuente: Art. 391& 392 del Código de Trabajo; Art. 9(f) del STSS-053-04
Training

Según el Código del Trabajo, el código de la salud y las medidas de prevención del Instituto Hondureño de Seguridad Social, indican que los empleadores están obligados a proporcionar formación sobre salud y seguridad en el trabajo. Los empleadores deben informar a los trabajadores apropiadamente y a tiempo sobre los peligros presentes en su trabajo y cualquier medida de prevención debe ser considerada.

Fuente: Art. 398 del Código de Trabajo; Art. 9(n & o) del STSS-053-04; Art. 37-39 del STSS-001-02

Sistema de inspección de trabajo

El sistema de inspección del trabajo está presente en el país, sin embargo, no está en consonancia con los requerimientos de la Convención 81. La Inspección General vigila el cumplimiento de las provisiones de Seguridad y Salud Laboral en el lugar de trabajo por parte de los empleadores.

Los inspectores laborales están autorizados a ingresar y visitar el lugar de trabajo en cualquier momento del día y la noche. La Inspección Laboral tiene la obligación de brindar asesoramiento legal e información para los trabajadores y empleadores sobre cómo mejorar el cumplimiento de la legislación vigente; dictar órdenes que detallen cualquier incumplimiento que haya sido identificado durante la visita e impondrá sanciones como corresponda. La Inspección también tiene el poder de imponer sanciones económicas y ordenar el cierre temporario o parcial del lugar de trabajo.

El Gobierno de Honduras ha promulgado una nueva legislación sobre la inspección del trabajo en 2016 que crea un Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social que asegura que las disposiciones legales relacionadas con el trabajo, la seguridad social y la salud sean cumplidas por los trabajadores y los empleadores.

Fuente: Art. 610-631 del Código de Trabajo; Art. 9 del STSS-053-04; Ley de Inspección del Trabajo (Decreto 178-2016)
Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

**Honduras ha ratificado los convenio 102.**

**Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT**

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.
Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015
- Ley de Seguridad Social (Acuerdo N°. 003-JD-2005)

Salario

Los trabajadores tienen derecho a tomar una licencia paga por enfermedad en caso de discapacidad temporal (causada por un accidente de trabajo). Los pagos de la licencia se brindan a razón de dos días de licencia pagos por mes de empleo durante los primeros 12 meses de empleo y a razón de cuatro días de licencia pagos por mes a partir de ahí, hasta un máximo de 120 días de licencia pagos. La licencia puede extenderse hasta un año y el trabajador debe estar en condiciones de trabajar al final de un año.

Si un trabajador no está asegurado y es una víctima de accidente de trabajo / enfermedad, tiene derecho a una suspensión del contrato de trabajo correspondiente hasta 6 meses, después de lo cual el empleador puede rescindir el contrato.

Un empleado debe presentar un certificado médico dictado por un médico matriculado, especialista en medicina china matriculado o dentista matriculado para cualquier día de enfermedad por la que él/ella pida un permiso. De lo contrario, el empleado no tiene derecho a ninguna licencia por enfermedad para ese día particular.

Durante los primeros 3 días de enfermedad no profesional, a un empleado se le paga el 100% de su salario por el empleador. A partir del cuarto día, el 50% es pagado por el empleador y el 50% por la Seguridad Social.

Si la enfermedad continúa después de 6 meses, el beneficio lo paga la Seguridad Social, que es 23-75% del salario base mensual y varía de acuerdo a los aportes realizados por el empleado.

Durante el periodo de enfermedad que le impida trabajar al empleado, el empleador tiene la responsabilidad de pagar:
- 50% del salario por un mes después del trabajo continuo de más de 3 pero menos de 6 meses;
- 50% del salario por dos meses después del trabajo continuo de más de 6 pero menos de 9 meses;
- 50% del salario por tres meses después del trabajo continuo de más de 9 meses; y
- 30 días de salario por cada año de servicio después del trabajo continuo de más de 5 años

La licencia de enfermedad no está permitida por razones que no sean los propios problemas de salud o lesiones del empleado. Por eso, por ejemplo, no se puede pedir un permiso para faltar al trabajo por enfermedad cuando se trata de un hijo enfermo.

Fuente: Art. 100 & 104 del Código de Trabajo
Seguridad en el trabajo

Si un trabajador es víctima de una enfermedad que no es profesional o causada por accidente, su trabajo está asegurado hasta seis (6) meses, después de los cuales los empleadores pueden rescindir el contrato sin responsabilidad de su parte.

Fuente: Art. 100 & 104 del Código de Trabajo

Atención médica

Los empleados con seguro tienen derecho a los beneficios médicos, incluyendo atención médica y quirúrgica, hospitalización, medicamentos, aparatos y rehabilitación por medio de la Seguridad Social.

Fuente: ISSA para Honduras

Discapacidad / Prestación por lesiones

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) incapacidad permanente total (ii) invalidez parcial (iii) incapacidad temporal y (iv) lesión fatal que conduce a la muerte del empleado.

En el caso de incapacidad permanente total / discapacidad (superior al 65%), el 70% de los ingresos mensuales del trabajador asegurado se paga como pensión. En caso de invalidez parcial, la pensión depende del grado de incapacidad (grado de invalidez del 16% al 65%).

En el caso de incapacidad temporal (grado de incapacidad del 15% o menos), el 100% del salario diario del trabajador asegurado se paga después de un período de espera de 3 días hasta la recuperación, la certificación de discapacidad permanente o la muerte.

En el caso de muerte, el 40% de la pensión de un trabajador fallecido se le paga a la viuda/o de 65 años de edad (menor edad puede ser aceptable si el cónyuge sobreviviente está discapacitado). 20% de la pensión del trabajador fallecido se le paga a cada huérfano menor de 14 años de edad, el 40% para un huérfano de ambos padres. Los padres dependientes también pueden recibir pensión si no hay viudo/a o huérfano. 20% de la pensión se paga a los padres dependientes.

El total de los beneficios para sobrevivientes no puede superar el 100% de la pensión mensual que el trabajador fallecido percibía o tenía derecho a percibir.

Fuente: Art. 76-83 de la Ley de Seguridad Social (Acuerdo N °. 003-JD-2005)
Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.


**Honduras ha ratificado los convenio 102.**

**Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT**

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Por un periodo limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.
Regulaciones sobre seguridad social:

- Ley de Seguridad Social (Acuerdo Número 003-JD-2005)

Pensiones

La ley prevé pensión de vejez completa y diferida. Para la pensión completa, un trabajador debe haber cumplido 65 años de edad (60 años para las mujeres) con al menos 15 años (180 meses) de cotización. La pensión de vejez es de 40% del salario base mensual de un trabajador asegurado, más el 1% de los ingresos por cada periodo de 12 meses de cotización que supera los 60 meses. En cuanto a la pensión diferida, 3% adicional del salario base mensual (en lugar del 1%) se paga por cada año cotizado después de la edad mínima legal de 65 años para los hombres (60 años para las mujeres). La cuantía de la pensión de vejez no puede ser inferior al 50% ni mayor al 80% de los ingresos mensuales de base.

La pensión de vejez se paga como una suma total para un empleado con menos de 15 años (180 meses) de contribución en edad pensionable.

Fuente: Art. 111-119 de la Ley de Seguridad Social (Acuerdo Nº 003-JD-2005)

Prestaciones para los dependientes

Las leyes contemplan el beneficio de sobrevivientes, incluyendo viuda / viudo (de 65 años o mayor o discapacitado) hijos (menores de 14 años, el límite de edad es 18 para un estudiante y sin límite para los huérfanos) y padres (mayores de 65 años o discapacitado). Los sobrevivientes tienen derecho al beneficio de sobrevivientes por muerte de un empleado como resultado de una enfermedad; el fallecido debería haber tenido al menos 36 meses de contribuciones en los últimos seis años; por una muerte relacionada a un accidente no profesional se necesita ocho meses de contribuciones en los 24 meses previos a la muerte.

El fallecido debería estar recibiendo o debería tener derecho a recibir una pensión en el momento de la muerte. Los viudos de 65 años o mayores (menor edad puede ser aceptable si el cónyuge sobreviviente está discapacitado) tienen derecho a recibir un 40% de la pensión que percibía o tenía derecho a percibir el empleado fallecido. El viudo(a) también recibe una suma total correspondiente a 12 meses de ingresos del pensionado fallecido. 20% de la pensión del trabajador fallecido se le paga a cada huérfano menor de 14 años de edad, el 40% para un huérfano de ambos padres. La edad puede extenderse a 18 si el huérfano es estudiante. Los padres dependientes también pueden recibir pensión si no hay viudo/a o huérfano. 20% de la pensión se paga a los padres dependientes.

El total de los beneficios para sobrevivientes no puede superar el 100% de la pensión mensual que el trabajador fallecido percibía o tenía derecho a percibir.
La pensión de sobrevivientes para los cónyuges se termina cuando contraen nuevo matrimonio.


**Seguro de desempleo**

No existe ninguna disposición para la prestación por desempleo monetaria de conformidad con las leyes laborales de Honduras. Sin embargo, en el caso de enfermedad de un trabajador en desempleo dentro de los primeros 2 meses de desempleo, Seguridad Social prevé 60 días de cuidados generales y 6 meses de atención especializada.

Fuente: Art. 36 de la Ley de Seguridad Social (Acuerdo N° 003-JD-2005)

**Prestaciones de Invalidez**

La ley prevé la prestación de invalidez en caso de accidente / lesión / enfermedad no profesional que resulta en incapacidad permanente. El trabajador asegurado debe ser evaluado con una pérdida de al menos el 66,7% de la capacidad laboral, estar empleado cuando la invalidez comenzó y tener por lo menos 36 meses de cotizaciones en los últimos 6 años, el 40% del salario base mensual de un trabajador más 1% por cada año de cotización que supera los 5 años (60 meses).

Los empleados con menor contribución tienen derecho a un acuerdo de discapacidad, las contribuciones aseguradas de las personas se pegan como suma total.

Fuente: Art. 105, 110 & 111 de la Ley de Seguridad Social (Acuerdo N° 003-JD-2005)
Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.
Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Honduras ratificó ambos Convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.
Regulaciones sobre trato justo:
- Constitución de Honduras, 1982, última actualización en el 2013
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015
- Código Penal, 1983 (última modificación en el 2014)
- Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, 2000

Igualdad de salarios

La ley laboral garantiza la remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores se aplica a todos los trabajadores sin discriminación alguna por motivos de sexo, edad, raza, nacionalidad, religión o actividades políticas de los sindicatos. La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer exige igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación, a condición de que el trabajo, los horarios y condiciones de eficiencia y servicio sean también iguales.

Fuente: Art. 128(3) de la Constitución de Honduras 1982; Art. 367 del Código de Trabajo; Art. 44 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

Acoso sexual

La ley prohíbe el acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo. Los empleadores son responsables de cualquier acto de acoso ilegal (y discriminación) por parte de un empleado de él/ella a menos que el empleador pruebe que él/ella ha tomado todos los pasos racionalmente viables para prevenir el acto ilegal.

El acoso sexual ocurre cuando el acosador realiza un avance sexual o un pedido de favores sexuales, o se involucre en otra conducta de carácter sexual hacia la víctima en circunstancias donde a la víctima no le agradan tales conductas y en circunstancias donde el acosador haya anticipado razonablemente que la víctima se sentiría ofendida, humillada o intimidada.

El Código Criminal de Honduras define el término acosador sexual como a una persona que se aprovecha de su posición superior, sea ejecutivo o de estatus similar, provoca la inestabilidad emocional de la víctima dentro de sus condiciones de trabajo, tales como la descalificación por consideración en las actividades dentro del lugar de trabajo, consideración en relación al aumento de salario, negación o impedimento en relación a asensos; como castigo por haber rechazado avances no apropiados, tales como insinuaciones o pedidos de favores sexuales para ellos o terceros.

El acosador solo o junto a otras personas que se involucren en una conducta de carácter sexual crean una atmósfera de trabajo hostil e intimidante para la víctima. Inclusive las conversaciones que parecen sexualmente inofensivas que no están dirigidas a un empleado soltero pueden resultar en un caso de acoso sexual.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2000 regula el procedimiento que se debe seguir en caso de acoso sexual. El empleado tiene derecho a rescindir el contrato laboral sin emitir aviso previo si un empleador comete un acto de acoso sexual.
En caso de que el acosador sea un empleado, el empleador puede despedirlo sin responsabilidad de su parte (de todos modos, se deben seguir unos procedimientos especiales ante las autoridades competentes).

El Código de Trabajo de Honduras no regula el acoso sexual en el lugar de trabajo; por eso, los empleadores tienen que diseñar sus propias regulaciones, definir qué constituye un acoso sexual, los procedimientos a seguir, y las sanciones apropiadas dentro de sus Reglas de Trabajo. Los empleados acosados deben notificar a la persona o departamento correspondiente dentro de la empresa, tras lo cual, el empleado debe notificar al Departamento de Trabajo del Estado, que procederá con la investigación inmediata del reclamo que le presenten.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres prevé penas de uno a tres años de prisión. La ley exige la terminación inmediata de un trabajador que participe en acoso sexual.

Fuente: Art. 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, 2000 y Art. 147 (A) del Código Penal 1983

**No a la discriminación**

De conformidad con la Constitución y el Código del Trabajo, no puede haber ninguna discriminación por motivos de raza, género / sexo, nacionalidad, edad, condición económica / social, creencias políticas, idioma, religión, discapacidad y actividad sindical.

De acuerdo con la Constitución, se debe dar preferencia a los trabajadores hondureños en la contratación por sobre los trabajadores extranjeros. La Constitución prohíbe además a los empleadores contratar a menos de 90 por ciento de los trabajadores hondureños y pagarles menos del 85 por ciento del monto total de los salarios pagados en las respectivas empresas. Esos porcentajes pueden ser modificados en casos excepcionales especificados por la ley.

En virtud de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, no se permite la discriminación por motivos de género o edad. Se prohíbe a los empleadores utilizar las pruebas de embarazo como requisito previo para el empleo. Los empleadores deben proporcionar oportunidades iguales a las mujeres en las áreas de reclutamiento de empleo, formación y educación y deben prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y los despidos.

Se prohíbe a los empleadores especificar en el anuncio de empleo los requisitos relacionados con el sexo, la edad, la religión o el estado civil de la persona, excepto cuando debido a la naturaleza del trabajo se requiera dicha especificación. En tal caso, el empleador debe tener autorización del Inspectoría del Trabajo para publicar dicha notificación.

Fuente: Art. 60 de la Constitución de Honduras 1982; Art. 12 del Código de Trabajo; §44-49 y 55 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer 2000

*The text in this document was last updated in January 2020. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Honduras in Spanish, please refer to: https://tusalario.org/honduras/*
Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

De acuerdo a la estipulado en la Constitución de Honduras, todas las personas tienen derecho a trabajar bajo las mismas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a elegir su ocupación libremente y renunciar, y a la protección contra el desempleo. Las mujeres pueden trabajar en las mismas industrias hombres, ninguna disposición restrictiva puede ubicarse en la ley.

Fuente: Art. 127 de la Constitución de Honduras 1982

The text in this document was last updated in January 2020. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Honduras in Spanish, please refer to: https://tusalario.org/honduras/
Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)
Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Honduras ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.
Regulaciones sobre menores y jóvenes:
- Constitución de Honduras, 1982, última actualización en el 2013
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015
- Decreto No. 73-96 por el que se dicta el Código de la Niñez y la Adolescencia, 5 de septiembre de 1996

Niños menores de 15

La edad mínima para trabajar es de 16 años según la Constitución. De todos modos, el salario mínimo para un empleo es de 14 años de acuerdo al código de trabajo.

La constitución no permite que un niño trabaje antes de alcanzar una edad mínima adecuada. Las autoridades laborales pueden autorizar el empleo de menores de 16 años de edad cuando lo consideren indispensable para su propio sustento o el de sus padres o hermanos o hermanas siempre y cuando su trabajo no dificulte su cumplimiento con los requisitos de la educación obligatoria. Para menores de dieciséis años de edad, el periodo de trabajo, que debe ser de día, no puede exceder las seis horas diarias o treinta horas por semana, para cualquier tipo de trabajo. El trabajo nocturno está prohibido para niños.

La educación brindada oficialmente debe ser gratuita y obligatoria por un año en el nivel pre-escolar y enteramente en los niveles primario e intermedio. Esta educación debe ser financiada por completo por el Estado, que debe establecer mecanismos obligatorios para ejecutar su provisión.

En virtud de la Ley de Educación Fundamental, la edad de escolaridad obligatoria es de 17 años. La educación intermedia o media se completa cuando una persona llega a la edad de 17 años y equivale a tres años de educación pre-básica, 8 años de educación básica y tres años de educación intermedia. El sistema educativo se basa en el principio de que es gratuito y obligatorio.

Fuente: Art. 124, 128(7) de la Constitución de Honduras 1982; Art. 32-33 del Código de Trabajo; Art. 12-124 de la Ley Código de la Niñez y la Adolescencia; §8, 13, 20-23 de la Ley de Educación Fundamental (Decreto 262-2011)

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. La Constitución prohíbe que un niño pueda participar en una ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud, su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral. Los niños no pueden realizar trabajos que impliquen la exposición a: sustancias tóxicas o nocivas, mucho ruido, temperaturas extremas, manejo de carga pesada, agricultura, etc.
El Acuerdo Ejecutivo STSS-211-01 prohíbe el trabajo nocturno a todas las personas menores de 18 años, así como el trabajo a tiempo completo y el trabajo peligroso, que incluye el trabajo en la construcción, la manufactura, la caza, la minería, el trabajo de calle, la pesca, la limpieza de las calles, y la explotación de canteras.

Fuente: Art. 124 de la Constitución; Art. 32 y 122 de la Infancia y la Adolescencia, Informe estadounidenses sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil
**Convenios de la OIT**

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)
Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)
El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

**Honduras ratificó los convenios 29 y 105.**

**Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT**

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.
Reglamento sobre el trabajo forzoso:
- Constitución de Honduras, 1982, última actualización en el 2013
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015
- Ley contra la Trata de personas, 2012

Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

El trabajo forzoso está prohibido por la Constitución y la ley. Nadie puede ser obligado a trabajar sin paga o sin su consentimiento.

Fuente: Decreto de Ley contra la trata de personas y reporte para Honduras de USDoS

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido la debida notificación a su empleador. Para más información sobre esto, por favor siga la sección sobre seguridad de empleo.

Fuente: Art. 116 del Código de Trabajo

Condiciones inhumanas de trabajo

El horario de trabajo puede extenderse más allá de las horas de trabajo normales de cuarenta y cuatro horas por semana y ocho horas diarias. De todas formas, las horas totales de trabajo con horas extras inclusive no deberían exceder las doce horas por día. El empleador no puede solicitar que un empleado trabaje horas extras más de 4 veces en la semana. El total máximo de horas extras en una semana son 16 horas. El horario extra está prohibido por ser trabajo insalubre y peligroso.

Para más información sobre esto, por favor consulte la sección de compensación.

Fuente: Art. 320-333 del Código de Trabajo
Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

Honduras ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.
Regulaciones sobre sindicatos:
- Constitución de Honduras, 1982, última actualización en el 2013
- Código de Trabajo, Decreto N° 189 modificado en el 2015

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiten a los trabajadores y a los empresarios a unirse y formar sindicatos. Este derecho está regulado por el Código de Trabajo. Según la Constitución, los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente por propósitos exclusivamente relacionados a sus actividades sociales y económicas, para formar sindicatos o asociaciones profesionales de acuerdo a la ley.

Un sindicato es cualquier asociación permanente de trabajadores, empleadores o personas independiente de profesión o negocio, formado exclusivamente para el estudio, la mejora y la protección de sus intereses económicos y derechos sociales en común.

Para registrarse y tener reconocimiento como personalidad legal de sindicato, los representantes del sindicato deben enviar al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a través de la Dirección General del trabajo, la solicitud relevante, acompañada de los siguientes documentes, todos en papel normal: certificado de fundación, con las firmas de los presentes, o quienes firmaron por ellos, y anotación de sus respectivas tarjetas de identidad; certificado de elección del consejo interino, con los mismos requerimientos; certificado de minutos de reunión que aprobó el estatuto.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tiene 15 días para revisar la documentación y aprobar una resolución sobre el reconocimiento de estatus legal del sindicato. Luego la certificación es publicada tres veces consecutivas en la gaceta oficial y el sindicato tiene que guardar una copia de la publicación.

En caso de modificaciones en el estatuto, se tiene que seguir el procedimiento nuevamente. La modificación del reglamento del sindicato no es válida sin la aprobación del ministerio de trabajo y bienestar social.

Fuente: Art. 128(14) de la Constitución de Honduras 1982; Art. 470-474 del Código de Trabajo

Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y regulado por el código del Trabajo. La Constitución protege los contratos individuales y colectivos entre empleadores y trabajadores.

El acuerdo de negociación colectiva es un acuerdo por escrito sobre las condiciones de empleo concluidas entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias
organizaciones de empleados, por una parte, y por otra, una o más organizaciones de trabajadores, representantes de trabajadores o una o más empresas o grupos de trabajadores asociados temporalmente.

Un contrato de negociación colectiva brinda por lo general mejores beneficios al trabajador que los que ofrece la ley. Si el contrato tiene provisiones menos favorables que aquellas estipuladas bajo la ley, no puede ser obligatorio. Las provisiones del contrato son aplicables a todos los trabajadores de las clases correspondientes que sean empleados en las empresas incluidas en el contrato; a menos que se especifique lo contrario.

Un contrato de negociación colectiva puede concluirse por un periodo de tiempo definido o indefinido. En caso de que la duración del contrato no esté mencionada expresamente, se presume que durará periodos sucesivos de un año. Se debe presentar una declaración por escrito por ambas partes para rescindir el contrato. Si no se presenta una declaración escrita dentro de los 60 días, se considera que el contrato se extiende por un periodo sucesivo de un año.

Los contratos colectivos también especifican su campo de aplicación. Puede ser una empresa, un grupo de empresas, una industria o una rama de la industria, o uno o varios sectores de actividades económicas.

El contrato debe estar registrado en la Dirección General por ambas partes. Los empleadores tienen la obligación de colocar el acuerdo en lugares visibles del establecimiento o proveer el acceso sencillo de los trabajadores a través de copias impresas o escritas a máquina del contrato. La Dirección General puede solicitarle a la Secretaría de Trabajo y Bienestar Social la publicación del contrato colectivo, si es necesario.

El Consejo Económico y Social fue establecido anteriormente en virtud de un decreto presidencial de 2001, pero en virtud de un decreto legislativo de 2013, se reestableció el Consejo. Se trata de un foro consultivo tripartito permanente que se ha creado para analizar y emitir dictámenes sobre políticas económicas vinculadas al mercado laboral, política salarial, política de empleo, política educativa, política de protección social, formación profesional y técnica de los trabajadores, y mejoras en la calidad de vida de los mismos. El objetivo es promover el diálogo social entre los sectores productivos, el trabajo y el gobierno. El Consejo emite dictámenes no vinculantes sobre las propuestas de leyes estatales que regulan los asuntos económicos y laborales, así como las políticas económicas y sociales del país.

El Consejo es de naturaleza tripartita y tiene cuatro miembros de cada uno de los grupos de trabajadores, empleadores y gobiernos que forman su asamblea general.

Fuente: Art. 128(15) de la Constitución de Honduras 1982; Art. 53-80 del Código de Trabajo; Decree 292-2013
**Derecho a huelga**

El derecho de huelga está consagrado en la Constitución y regulado por el Código del Trabajo. Sin embargo, la obligación de respetar excesivamente largos períodos de conciliación y el poder de las autoridades a prohibir o limitar unilateralmente una huelga larga frustra el derecho de huelga.

Una huelga es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, realizada por los empleados de un establecimiento por propósitos de negocio, económicos y profesionales propuestos por sus empleadores y sujetos a los procedimientos dispuestos en el presente título. Los tribunales ordinarios deben castigar de acuerdo a las leyes todos los actos de coerción o violencia contra personas o propiedades durante una huelga.

El propósito de la huelga es lograr el equilibrio entre los varios factores de producción, armonizar los derechos de trabajo con los de equidad.

La huelga es legal sólo después de que todos los métodos de resolución de disputa (negociación, conciliación y mediación) fallen; al menos dos tercios de los empleados de un establecimiento deben aprobarlo por votación secreta; informarle a los empleados al menos 6 días antes de la fecha propuesta para la huelga; y cumplir los otros requisitos establecidos en el código de trabajo.

El contrato laboral de los huelguistas se suspende durante el periodo de huelga. De todos modos, el ejecutivo está autorizado a asumir el tiempo de manejo y administración esencial para prevenir el daño a la comunidad y tomar todos los pasos necesarios para restaurar los servicios y asegurar el mantenimiento suspendido, por medio de un decreto especial que indique las bases de la medida.

La huelga puede terminar por medio de un arreglo entre los empleadores y los trabajadores por fallo a favor de la persona, comisión o tribunal elegido libremente por las partes y fallo por la respectiva junta de conciliación y mediación. De lo contrario, el empleador o sus representantes pueden gestionar nuevos contratos con los huelguistas o cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, por la provisión de trabajo suspendido, excepto en casos especiales determinados por este código.

Fuente: Art. 128(13) de la Constitución de Honduras 1982; Art. 550-589 del Código de Trabajo
## 01/13 Trabajo y Salarios

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>NR</th>
<th>Sí</th>
<th>No</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. Me pagan en forma regular (en base diaria, semanal, quincenal o mensual)</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## 02/13 Compensación

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>NR</th>
<th>Sí</th>
<th>No</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## 03/13 Vacaciones

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>NR</th>
<th>Sí</th>
<th>No</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. Me pagan los días festivos y religiosos</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## 04/13 Seguridad laboral

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>NR</th>
<th>Sí</th>
<th>No</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12. Mi período de prueba es sólo de 180 días</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despedido</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## 05/13 Responsabilidades familiares

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>NR</th>
<th>Sí</th>
<th>No</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada)</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

## 06/13 Maternidad y Trabajo

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>NR</th>
<th>Sí</th>
<th>No</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas</td>
<td></td>
<td>☑</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*En la pregunta 7, sólo 3 a 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "Sí".
21. Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal

22. Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo

23. Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad

24. Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo

07/13 Salud y Seguridad

25. Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable

26. Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis

27. Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia

28. Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales

08/13 Licencia por Enfermedad

29. Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad

30. Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo

31. Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad

32. Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono

09/13 Seguridad Social

33. Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60

34. Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera

35. Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo

36. Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente

10/13 Trato justo

37. Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación

38. Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo

39. Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de:

   - Sexo / género
   - Raza
   - Color
   - Religión
   - Orientación política

* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "Sí" a por lo menos y de las opciones.
Nacionalidad / Lugar de nacimiento
Origen Social / Casta
Responsabilidades familiares / situación de la familia
Edad
Discapacidad / VIH-SIDA
Afilación sindical y actividades conexas
Idioma
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)
Estado Civil
Apariencia física
Embarazo / Maternidad

Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión

11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación
Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>Es el número de Sí acumulados</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>La puntuación de Honduras es 42 veces &quot;Sí&quot; sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afíliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárese y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.