

Condiciones de trabajo - Honduras

Dato/Indicador	Componentes	Definición	Fuentes
Visión general de mercado laboral	Estadísticas del mercado laboral (2013)	Fuerza laboral: 3,628,733 (53,7%) Hombres: 2,303,155 (72,1%) Mujeres: 1,325,577 (37,2%) Población en edad de trabajar: 6,760,948 Hombres: 3,192,875 Mujeres: 3,568,073 Ocupados: 3,487,009 Desocupados: 141,724 TDA: 3,9 Subempleo visible: 11,7 Subempleo invisible: 40,8	OIT
	Formación técnica y profesional	INFOP: El instituto Nacional de Formación Profesional es la institución rectora de las políticas de formación profesional encaminadas al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando a los hondureños y hondureñas una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna.	Institutos de Formación Técnica y Profesional
	Sectores con escasez de mano de obra	Los sectores que tienen exceso de mano de obra son la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca, así como la hotelería y restaurantes. En general existe exceso en los trabajos agropecuarios y en el sector comercial (vendedores y comerciantes).	
	Sectores con exceso de mano de obra	Los sectores que cuentan con escasez de mano obra son los relacionados con el transporte, almacenaje y uso de maquinaria, así como en la explotación de minas y canteras, electricidad, gas y agua, así como en la industria manufacturera.	

Condiciones de trabajo	Convenios internacionales ratificados por cada país	Convenios fundamentales: C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años. C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	OIT
	Legislación nacional	Acuerdo No. 02-95 (Reglamento del Décimo Cuarto Mes de Salario en concepto de Compensación Social) Código de la Niñez y de la Adolescencia Código del Trabajo No. 189 Constitución Política de 1982 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer Ley de Promoción de Empleo para Personas Minusválidas Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo	Legislación nacional

Contratos de trabajo	<p>Por ley, se presume que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, individual o colectivo. Para probar la existencia de una relación laboral entre un patrono y un trabajador, no es indispensable la existencia de un documento escrito. Según el artículo 39 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiera al servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; a obras determinadas donde se hubiere señalado fecha de entrega, siempre que ésta no exceda de sesenta días; y a labores agrícolas o ganaderas que no se realicen en empresas industriales. La prueba de la existencia de un contrato de trabajo se hace con el documento respectivo. Su inexistencia se imputa al patrono, quien por ese hecho, será el obligado a probar las condiciones convenidas y en caso que no sean probadas, se tomarán por ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador.</p> <p>El contrato de trabajo escrito debe contener al menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, domicilio, procedencia y nacionalidad de los contratantes, número, lugar y fecha de expedición de la tarjeta de identidad de los contratantes. • La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar personalmente o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando, en lo posible, las características y condiciones del trabajo. • Duración del contrato de trabajo. • Lugar donde se ejecutará el trabajo. • Jornadas de trabajo y horarios. • Salario que debe recibir el trabajador, unidad de tiempo, forma, periodo y lugar de pago. • Beneficios adicionales, diferentes al salario. • Las demás estipulaciones que convengan las partes. • Lugar y fecha de la celebración del contrato. • Firma de los contratantes o impresión digital. 	
Remuneración	4612.61 mensual Lps.	

Jornada laboral	<p>Jornada ordinaria: Es la cantidad de horas durante las cuales se realiza el trabajo. En ningún caso, podrá exceder de los límites que establece la ley. Dependiendo del horario en que se realice, la jornada ordinaria puede ser: Diurna: Si se realiza entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. No puede exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. Nocturna: Si se realiza entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. No puede exceder de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) semanales. Se paga con un recargo del 25 % por solo el hecho de ser trabajo nocturno. Mixta: Es la que comprende tanto horas diurnas como nocturnas. No puede exceder de siete (7) horas diarias, ni cuarenta y dos (42) a la semana. Es importante aclarar que en la jornada mixta el período nocturno no debe exceder de tres (3) horas, en caso contrario se tomará como jornada nocturna y no mixta.</p> <p>Jornada extraordinaria: es la que excede de la jornada ordinaria pactada por las partes, o bien de los límites máximos establecidos por la ley. La Ley establece que la jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce (12) horas al día. Este límite máximo únicamente puede ser excedido en casos excepcionales en los que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligran las personas, los establecimientos, las máquinas, las instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas, y en los que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores. La Ley no considera horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores en los que ha incurrido durante la jornada ordinaria, siempre que éstos sean su responsabilidad. Se prohíben expresamente en la Ley, las jornadas extraordinarias en los trabajos que por su naturaleza se consideran peligrosos e insalubres, así como en los realizados por menores de 16 años. La jornada extraordinaria de trabajo debe ser remunerada con un recargo sobre el salario, cuyo porcentaje de aumento depende del tipo de jornada que se labore, así:</p> <ul style="list-style-type: none">• Diurna se paga con un recargo del 25 %• Mixta, se paga con un recargo del 50 %• Nocturna, se paga con un recargo del 75 %	
-----------------	---	--

<p>Permisos</p>	<p>Feriatos: En Honduras se reconocen como feriatos o fiestas nacionales los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1º de enero, Año nuevo. • 14 de abril, Día de las Américas (Panamericanismo). • 1 de mayo, Día internacional del Trabajo. • 15 de septiembre, Día de Independencia. • 3 de octubre, Nacimiento de Francisco Morazán. • 12 de octubre, Día del Descubrimiento de América. • 21 de octubre, Día de las Fuerzas Armadas • 25 de diciembre, Navidad. • Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa, Días santo <p>Vacaciones: Constituyen un periodo de descanso que se adquiere después de un año efectivo de trabajo bajo las órdenes del mismo empleador. El trabajador adquiere el derecho a vacaciones anuales remuneradas aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana. Una vez que son causadas las vacaciones, es decir, al cumplir un nuevo año de trabajo, el trabajador tiene derecho a gozarlas de inmediato. No obstante lo anterior, el empleador puede programarlas desde el comienzo del año calendario (enero) o año presupuestario según el caso, a fin de que la empresa cuente con los empleados necesarios para funcionar en cada dependencia.</p>	
<p>Representación de los trabajadores</p>	<p>Sindicatos: Tanto los trabajadores como los empleadores pueden constituirse en sindicato, para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Sin embargo, no podrá constituirse ninguno sindicato con menos de treinta trabajadores, ni con menos de cinco empleadores de la misma actividad. Todos los trabajadores tienen el derecho de organizarse en sindicatos a excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas y los miembros de los órganos de seguridad de cualquier orden.</p>	

<p>Seguridad social</p>	<p>Los beneficios de Seguridad Social que brinda el IHSS a sus derechohabientes van más allá de los servicios de salud con el propósito de garantizar el goce pleno de sus derechos humanos como población trabajadora que cotiza nuestros servicios.</p> <p>IVM: Se toma como base el salario mínimo y un máximo. El trabajador cotiza el 1% equivalente a 48 lempiras sobre el salario mínimo; el patrono paga el doble, que cambia cuando el empleado gana más del mínimo. Para establecer la pensión por vejez se debe hacer un cálculo y acreditar 180 cotizaciones durante 15 años laborales. El techo máximo sigue siendo de 4,800 lempiras, para calcular la pensión, la cual no pasa del 80%.</p> <p>Esta forma se usa en las tres formas de pensiones. La persona entra en el régimen de pensionado al cumplir los 65 años y el haberse jubilado de la empresa en la que trabaja. Según la ley del Seguro Social, en la sección IV, artículo 48, en caso de invalidez, el asegurado tendrá derecho a una pensión. Cuando un empleado, a causa de una enfermedad o accidente común queda permanentemente incapacitado, tiene derecho a una pensión. Para calcular la pensión por invalidez se procede de esta manera: si es a causa de una enfermedad, debe acreditar 36 cotizaciones en los seis años a su invalidez. En caso de que la invalidez sea a causa de un accidente se presentan ocho cotizaciones en dos años anteriores. Si el afiliado cotizante muere, sus familiares pueden recibir pensión, el artículo 53 establece: "en caso de muerte del asegurado, el IHSS otorgará pensiones a la viuda (o) y los hijos menores de 14 años; en algunos casos en que los niños están estudiando, se da una prórroga de la pensión hasta los 18 años. Estos servicios y más otorga la dependencia IVM.</p> <p>Instituto de Previsión Magisterial (INPREMA): Son integrantes del Sistema de Previsión del Magisterio: El Estado y en virtud de su afiliación obligatoria a "EL INSTITUTO", las Instituciones Semi-Oficiales y Privadas del Sistema Educativo Escolar y los docentes en servicio, jubilados o pensionados.</p> <p>Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP): El Instituto Nacional de Jubilaciones y</p>	
-------------------------	--	--

	<p>Pensiones de los Empleados y Funcionarios Públicos (INJUPEMP) fue creado mediante el Decreto No. 138 de 1971, que establece la Ley de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados Públicos, que entro en vigencia en enero del año 1976, creándose el INJUPEMP como un organismo descentralizado con personería jurídica, patrimonio propio y domicilio en la Ciudad Capital de la República, cuya función principal es administrar el Sistema de Pensiones y Jubilaciones de los empleados públicos.</p>	
--	--	--