

La libertad sindical en Honduras

Miguel F. Canessa Montejo¹

Introducción

La libertad de asociación es una libertad fundamental que gozan las personas y consiste en agruparse como un colectivo para defender intereses comunes lícitos. Su expresión jurídica en el mundo laboral es la libertad sindical. De este modo, se presenta una relación de género y especie entre la libertad de asociación y la libertad sindical, aunque con algunas particularidades de la libertad sindical en razón al carácter protector del cual están impregnados los derechos laborales.

Existen dos definiciones sobre la libertad sindical que resultan importante tomar en cuenta. La primera es formulada por el profesor español Antonio Baylos en los siguientes términos: "El derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores"². La segunda la formula el desaparecido profesor uruguayo Óscar Ermida planteándolo como un concepto en constante evolución, donde su contenido complejo incluye derechos positivos (de hacer) y negativos (de no hacer), individuales y colectivos, etc.³

¹ Abogado y sociólogo peruano. Doctor en Derechos Humanos de la Universidad Carlos III de Madrid. Profesor de las Maestrías de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Derecho Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Consultor Internacional: miguelcanessa@hotmail.com

² Sindicalismo y Derecho Sindical de Antonio Baylos. Albacete, Editorial Bomarzo, 3ª. Edición, 2006 p. 7.

³ Protección contra los actos antisindicales de Oscar Ermida Uriarte. Montevideo, Fondo de Cultura Universitaria, 1991, p. 5.

En la primera se le plantea como una libertad constituida a favor de uno de los actores sociales –los trabajadores–; mientras que en la segunda se amplía hacia una visión que pone el acento en su carácter pluridimensional –un derecho fundamental complejo–, es decir más allá de la libertad o no de asociarse dentro del mundo laboral y sin identificarlo a uno de los actores sociales del mundo del trabajo.

En Honduras, la libertad de asociación se encuentra recogida en el artículo 78 de la Constitución⁴ y, específicamente, la libertad sindical está recogida en el artículo 128 numeral 14 de la Constitución⁵. Una lectura que complementa ambos artículos nos conduce a identificar su contenido constitucional:

- a) Se garantiza la libertad de asociación de trabajadores y patronos.
- b) El ejercicio de la libertad de asociación no debe ser contrario al orden público y las buenas costumbres.
- c) Se ejerce conforme a la ley⁶.
- d) La libertad de asociación en el trabajo tiene por fines exclusivos los de su actividad económica-social.
- e) Los trabajadores se organizan en sindicatos y los patronos en asociaciones profesionales.

La libertad de asociación también está plasmada en instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Honduras, con lo que son vinculantes para su ordenamiento nacional:

- a) Universal general
 - El artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁴ El artículo 78 señala: “Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres”.

⁵ El artículo 128 establece la nulidad de los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen la siguiente garantía: “14) Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales”.

⁶ La ley de desarrollo no puede ir en contra del contenido esencial de la libertad de asociación porque significaría su violación constitucional.

Revista Real Card

- El artículo 22 numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El artículo 5 inciso e) i de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
- El artículo 15 de la Convención Internacional de los Derechos del Niño.

b) Universal especializado

- Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva-

c) Regional (interamericano)

- El artículo 26 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
- El artículo 45 inciso c) de la Carta de la OEA.
- El artículo XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- El artículo 16 numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos.
- El artículo 8 numeral 1 inciso a) del Protocolo de San Salvador.

La Constitución hondureña, en su Capítulo III sobre los tratados dentro del Título I del Estado, establece el marco regulador de la incorporación de los instrumentos internacionales al ordenamiento nacional.

En primer lugar, señala que el ordenamiento nacional incorpora los principios y prácticas de derecho internacional (primer párrafo del artículo 15). Así, la costumbre internacional y los principios del derecho Internacional son también fuentes del derecho hondureño. En segundo lugar, establece que es válida y obligatoria la ejecución de las sentencias judiciales de carácter internacional (segundo párrafo del artículo 15), con lo que sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia laboral

en casos contra Honduras, son obligatorias en su ejecución⁷. En tercer lugar, también se incorporan al derecho interno los tratados internacionales ratificados por Honduras (artículo 16), adoptando el modelo monista para el sistema jurídico nacional. En cuarto lugar, se establece la regla de la aprobación de un tratado internacional bajo la forma de una reforma constitucional, cuando este se encuentre en conflicto con una disposición constitucional (artículo 17). Esto significa que si un instrumento internacional se aprueba y ratifica estando en colisión con la Constitución sin recurrir a esta modalidad, sería nulo. En quinto lugar, si se presenta un conflicto entre un tratado internacional y una ley nacional, siempre prevalece el instrumento internacional (artículo 18).

Esta disposición constitucional ubica a los instrumentos internacionales ratificados por Honduras en un rango normativo *supra legal*. Por ende, sí existe un conflicto entre un convenio de la OIT ratificado por Honduras y el Código del Trabajo, conforme al artículo 18 de la Constitución prevalece la norma internacional.

En conclusión, el contenido constitucional de la libertad de asociación y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Honduras en materia de libertad de asociación son los pilares sobre los que se garantiza esta libertad fundamental. El Código del Trabajo y las leyes laborales están sujetos a ese marco normativo.

A su vez, existe una fuerte interdependencia entre la libertad de asociación y los derechos fundamentales que aseguran su ejercicio. Así, debemos tener presente que el ejercicio de esta libertad viene acompañada por otros derechos fundamentales recogidos por la Constitución hondureña:

- El derecho a la vida y la seguridad es un presupuesto básico de la libertad sindical (artículos 61, 65 y 68).

⁷ Se podría interpretar que la Constitución no otorga esta potestad a los pronunciamientos de los órganos de control internacional -dentro de ellos, los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- dada la precisión con que se mencionan las sentencias judiciales de carácter internacional. A pesar de esto, los pronunciamientos de dichos órganos son acatados por los Estados respetuosos de sus compromisos internacionales.

Revista Real Card

- El derecho de reunión en los locales sindicales y empresariales (artículo 78).
- El derecho a la libertad de movimiento (artículo 81).
- El derecho de protección a la correspondencia (artículo 100).
- El derecho de libre opinión verbal y escrita (artículos 72, 73 y 74)
- El derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales (artículo 78).
- En caso de detención, los trabajadores y los empleadores gozan de las garantías de un procedimiento judicial incoado (artículos 71, 82 y 84)
- Se requiere un mandato judicial para allanar un local sindical o los hogares de sindicalistas y dirigentes empresariales (artículo 99)

Analicemos el contenido de la libertad sindical tomando como criterio las obligaciones que se desprenden de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Las dimensiones de la libertad sindical

Existen dos dimensiones de la libertad sindical:

- a) Individual: se plantea la relación que une al trabajador con la organización sindical;
- b) Colectiva: se refiere a la propia organización como sujeto en sus relaciones internas y externas.

La dimensión individual de la libertad sindical

1. *Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas (Principio de no discriminación en materia sindical):* recogido en el artículo 2 del Convenio 87.

El Código del Trabajo hondureño define a los sindicatos como asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores, siendo en sus estatutos donde se reglamentan las condiciones y restricciones de admisión de sus afiliados (artículo 473).

El Convenio 87 permite a los Estados establecer restricciones a los miembros de las fuerzas armadas y a la policía para ejercer la libertad sindical. Al amparo de dicha potestad, el Código del Trabajo prohíbe que los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden constituyan una organización sindical (artículo 534).

De igual modo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT (en adelante, CLS) analizando el Convenio 87 establece que los trabajadores de dirección y de confianza pueden constituir sus propias organizaciones sindicales, o pertenecer al mismo sindicato que los demás trabajadores⁸. La legislación hondureña ha optado por otorgar a los estatutos del sindicato la potestad de restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de empresa o de base (segundo párrafo del artículo 473 del Código del Trabajo).

2. *Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa:* recogido en el artículo 2 del Convenio 87.

La autoridad encargada de la inscripción del sindicato no puede gozar del derecho discrecional de denegarla.

En el caso hondureño, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social reconocer la personería jurídica de los sindicatos (artículo 480 del CT), exigiendo una serie de documentos para cumplir con su registro (artículo 481 del CT). Entre uno de los documentos que se exige es la certificación del Inspector de

⁸ La libertad sindical.. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Ginebra, OIT, 5ª. Edición revisada, 2006, párrafo 247.

Revista Real Card

Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato en su ámbito de conformación (el numeral 9 del mencionado artículo 481 del CT). Como veremos posteriormente, esta exigencia resulta violatoria del Convenio 87 de la OIT.

El Código del Trabajo deniega el reconocimiento de la personería jurídica de un sindicato, cuando sus estatutos sean contrarios a la Constitución, las leyes, las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales del Código (el primer párrafo del artículo 483).

El Comité de Libertad Sindical ha interpretado que el Convenio 87 exige la existencia de recursos ante una instancia judicial contra la negación del registro. La normativa hondureña establece un recurso de reconsideración ante la propia Secretaría de Trabajo (artículo 484 del CT). Asimismo, pueden presentar un recurso judicial ante su denegación administrativa, aunque no existe un procedimiento especial al respecto.

Asimismo, el CLS señala que el depósito de los estatutos sindicales siempre debe ser un requisito formal.

Conforme a la legislación hondureña existen cuatro tipos de sindicatos:

- a) Empresa: formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- b) Industria: formados por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.
- c) Gremiales: formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- d) Oficios varios: formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas.

El Código del Trabajo en su artículo 475 establece como requisito un número mínimo de 30 trabajadores para constituir un sindicato,

lo que conforme al CLS es violatorio del Convenio 87⁹. Asimismo, dicho requisito ha recibido una serie de pronunciamientos en contra de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT¹⁰, señalando que es violatorio de la libertad sindical, dadas las graves dificultades que enfrentan los trabajadores para constituir un sindicato de empresa.

3. *El derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas:* recogido en el artículo 2 del Convenio 87

Como lo reitera constantemente el CLS, la existencia de un sindicato no puede constituir un obstáculo para la constitución de otra organización si los trabajadores así lo desean (pluralidad sindical). De igual modo, la unicidad sindical no puede ser impuesta legislativamente por el Estado.

La legislación hondureña es flagrante en su violación a la libertad sindical porque prohíbe la pluralidad sindical e impone la unicidad. Así, el artículo 472 del Código del Trabajo establece que dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos o más sindicatos de empresa o de base de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsiste el que tenga el mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerle más gravosas sus condiciones de admisión.

Esto ha conducido al reiterado señalamiento de la Comisión de Expertos de la OIT, donde resalta que la imposibilidad de que exista más de un sindicato en una misma empresa, institución o

⁹ El CLS señala que “el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa” (La libertad sindical. Ginebra, OIT, 5ª. Edición revisada, 2006, párrafo 285).

¹⁰ Véase la Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Honduras (ratificación 1956) publicación: 2010.

establecimiento (artículo 472 del Código del Trabajo), requiere ser reformada para ponerla en conformidad con el Convenio 87¹¹.

Hay que tener presente que el Convenio 87 otorga a los trabajadores el derecho de determinar la estructura y composición de los sindicatos. Esta no puede venir impuesta por la legislación ni por la autoridad administrativa de trabajo.

Se entiende por sindicato más representativo a la organización de trabajadores que cuente con el mayor número de afiliados dentro del centro de labores o empresa. La condición del sindicato más representativo le puede otorgar una serie de derechos y ventajas respecto a las demás organizaciones sindicales del centro de labores o empresa, sin que esto signifique una violación a la libertad sindical. Por ejemplo, el sindicato más representativo puede tener la exclusividad de ejercitar el derecho de la negociación colectiva.

También están prohibidas las cláusulas sindicales de exclusión o de consolidación sindical (por ejemplo, Closed Shop, Union Shop, etc.) que sean impuestas por la legislación nacional, en tanto son una violación a la libertad sindical negativa (no se puede obligar a un trabajador a afiliarse a una organización sindical o prohibirse su desafiliación). En cambio, son aceptadas las cláusulas sindicales de preferencia, como la cuota sindical, que no son violatorias de la libertad sindical negativa.

En el caso hondureño se encuentra prohibida la cláusula del contrato colectivo de trabajo que despida al trabajador por dejar de formar parte del sindicato (artículo 474 del CT). Sin embargo, se considera lícita la cláusula del contrato colectivo de trabajo que obliga al empleador a no admitir como trabajadores a quienes no se encuentran sindicalizados. Aunque no puede aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato colectivo de trabajadores (artículo 61). Con esto la legislación hondureña no se impone ninguna cláusula

¹¹ Ibid.

sindical de exclusión, sino regula el tratamiento de este tipo de cláusulas al interior del contrato colectivo de trabajo. Si bien los Convenios de la OIT no cuestionan este tipo de regulación, sí se podría argumentar que los contratos colectivos de trabajo violan la libertad sindical negativa que está recogida en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Finalmente, se permiten las cuotas sindicales (artículos 494 numeral 9 y 526 del CT).

La dimensión colectiva de la libertad sindical

1. *Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos:* recogido en el artículo 3 del Convenio 87.

Las disposiciones legislativas pueden significar un riesgo de injerencia en la elaboración de los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales, por lo que su actuación debe centrarse en:

- a) Establecer un marco general.
- b) Garantizar el funcionamiento democrático de los sindicatos.
- c) Salvaguardar los intereses de los afiliados.
- d) Prever un recurso ante un órgano judicial ante el eventual abuso de la regulación.

El Código del Trabajo hondureño prohíbe que los sindicatos concedan privilegios y ventajas especiales a sus fundadores y directores o dirigentes, señalando que este tipo de organizaciones sociales se rigen por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto o público y de un voto por persona (artículo 462).

A su vez, el artículo 478 del Código del Trabajo establece los requisitos que deben cumplir los estatutos de las organizaciones sindicales, sin que estas prescripciones supongan una violación al

Convenio 87 de la OIT. Asimismo, el artículo 488 del CT regula la modificación de los estatutos y el procedimiento de comunicación a la autoridad de trabajo.

2. *Derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes:* recogido en el artículo 3 del Convenio 87.

Las autoridades estatales deben abstenerse de intervenir o restringir en el ejercicio de este derecho de los trabajadores. Son los estatutos quienes deben definir el procedimiento de elección de los dirigentes sindicales, así como las condiciones de elegibilidad; por lo que la reglamentación estatal estricta de las elecciones puede constituir un limitante del derecho.

El CLS ha señalado que una regulación que exija a los dirigentes sindicales su pertenencia a la profesión o a la empresa del sindicato es una violación del derecho. Este pronunciamiento colisiona con los requisitos exigidos por la legislación hondureña para ser miembro de la junta directiva del sindicato. Efectivamente, el artículo 510 del CT establece que, para ser miembro de la junta directiva, debe reunirse una serie de requisitos, lo que entra en conflicto con los criterios señalados por los órganos de control de la OIT.

En primer lugar, el inciso a) exige ser hondureño. Este requisito es una flagrante discriminación en razón a la nacionalidad de la persona, violando no sólo el Convenio 87 de la OIT, sino también una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Honduras y por ende obligatorios en el derecho interno.

En segundo lugar, el inciso c) exige estar ejerciendo normalmente la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis meses en el año anterior, señalando expresamente que se encuentran excluidos los trabajadores que laboran en forma ocasional, o están en período de prueba, o sean aprendices en el momento de la elección. Este

requisito se configura como una discriminación, por pertenecer a la actividad correspondiente, como sostiene expresamente la Comisión de Expertos sobre la legislación hondureña¹².

En tercer lugar, el inciso d) exige ser alfabeto –saber leer y escribir- para ser miembro de la junta directiva. Se trata de una discriminación por analfabetismo que no sólo viola el referido Convenio 87, sino también, como se ha mencionado en párrafos anteriores, una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Honduras.

La Comisión de Expertos de la OIT ha indicado reiteradamente que los referidos artículos del Código de Trabajo son restricciones al derecho de libre elección de los dirigentes sindicales y violatorios del Convenio vinculante para Honduras.

Finalmente, no se puede normativamente prohibir la reelección de los dirigentes sindicales. Eso corresponde establecerlo a los estatutos de los sindicatos. Asimismo, la destitución de dirigentes sindicales por parte de las autoridades administrativas constituye una grave violación del ejercicio de los derechos sindicales

3. *Derecho de las organizaciones de organizar su administración:* recogido el artículo 3.1 del Convenio 87.

No se puede impedir que las organizaciones sindicales gocen de la asesoría profesional en los diversos ámbitos que consideren oportuno por sus propias actividades. Además, controlar las actividades internas de los sindicatos es una violación de las disposiciones legales o estatutarias. Asimismo, las organizaciones sindicales gozan de independencia financiera.

Un tema controversial de la legislación hondureña es la potestad que otorga a la autoridad administrativa de trabajo de ejercer

¹² Op. Cit., p. 2.

una estricta vigilancia sobre los sindicatos y las asociaciones profesionales, con el exclusivo propósito de que funcionen ajustados a las prescripciones de la ley (artículo 465 del CT). Esta regulación podría permitir un intervencionismo estatal sobre las actividades de las organizaciones sindicales, aunque no ha recibido pronunciamientos de los órganos de control de la OIT al respecto.

Las cláusulas de fijación de cuotas sindicales son acordes a la libertad sindical y los trabajadores tienen el derecho de establecerlas. La legislación hondureña recoge este derecho de las organizaciones sindicales en dos prescripciones. En primer lugar, se atribuye a la Asamblea de la organización sindical fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias (artículo 494 numeral 9 del CT). En segundo lugar, los sindicatos tienen derecho de solicitar a su empleador que se deduzca de los salarios de los trabajadores afiliados el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias y poner a disposición del sindicato dicho monto. Para ejercitar este derecho se exige que el sindicato cumpla con un procedimiento ante el empleador (artículo 526 del CT).

A su vez, es obligación del empleador hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias soliciten los sindicatos (artículo 95 numeral 12 del Código de Trabajo). La jurisprudencia hondureña ha sido precisa en señalar que el empleador no tiene potestad para preguntar a los trabajadores si autorizan la deducción de la cuota sindical, esto es violatorio del Código del Trabajo¹³.

Además, los trabajadores no sindicalizados que se benefician de manera directa del contrato colectivo de trabajo vigente en su empresa, deben pagar a favor del sindicato que concertó el contrato una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a la organización (artículo 60-A del Código del Trabajo).

¹³ Véase el Considerando 8 de la sentencia de 10 de enero de 2008 de la Corte de Apelaciones del Trabajo de Tegucigalpa.

4. *Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción:* recogido en el artículo 3.1 del Convenio 87.

La prohibición general de actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos es contraria a la libertad sindical, así lo señala el CLS. Se podría interpretar que el artículo 461 del Código del Trabajo está en conflicto con este pronunciamiento internacional, en razón que la referida norma prohíbe que una organización social pueda realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales, lo que significa excluir las actividades políticas.

El derecho de las organizaciones sindicales en formular su programa de acción representa un conjunto de derechos dentro de él, como bien lo sostiene el CLS:

- El derecho de presentar un pliego de peticiones
- El derecho de negociación colectiva
- El derecho de huelga
- El derecho de reivindicación y participación

5. *Derecho de disolución y suspensión de las organizaciones:* recogido en el artículo 4 del Convenio 87.

Corresponde a la libre decisión de los trabajadores en una asamblea disolver el sindicato. Este criterio se encuentra recogido por el Código del Trabajo en su artículo 494 numeral 12, como atribución exclusiva de la asamblea de la organización sindical.

La disolución de un sindicato debe ser el último recurso que se implemente en una normativa nacional, después de haberse agotado otros medios sancionadores menos drásticos.

El artículo 527 del CT regula las causas de la disolución de una organización sindical. Dispone en su inciso d) "Por reducción de los afiliados a un número inferior a treinta (30), cuando se trate de sindicato de trabajadores". El CLS ha señalado que la pérdida

del número mínimo de afiliados puede justificar la disolución del sindicato, siempre que vaya acompañada de las garantías legales necesarias. Asimismo, ha subrayado que la pérdida del número mínimo de afiliados por causa de despidos antisindicales o amenazas son una clara violación a la libertad sindical. Si existen despidos antisindicales se deben imponer sanciones a los empleadores, reintegrar a los trabajadores y permitir la reconstitución del sindicato. En otras palabras, si un sindicato hondureño pierde el número mínimo de 30 afiliados en razón a despidos antisindicales del empleador, es violatorio de la libertad sindical que la autoridad estatal ordene la disolución del sindicato. La acción del Estado debe consistir en imponer sanciones al empleador por sus actos antisindicales.

Se encuentra prohibido por la normativa internacional del trabajo vinculante para Honduras que la autoridad administrativa pueda suspender o disolver un sindicato. La cancelación del registro sindical sólo debe ser posible por vía judicial. Esto es recogido por la legislación nacional en el inciso c) del ya mencionado artículo 527, donde una organización sindical se disuelve por una sentencia judicial.

Los excesos de los miembros de un sindicato que violan disposiciones legales y bajo un procedimiento judicial pueden acarrear la disolución del sindicato. Los bienes del sindicato pueden ser transferidos a otro sindicato o repartidos conforme a los Estatutos.

6. *Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores:* recogido en el artículo 5 del Convenio 87

Conforme al segundo párrafo del artículo 537 del Código del Trabajo, se requieren dos o más sindicatos de trabajadores para formar una federación y dos o más federaciones para formar una confederación.

Conforme a la legislación hondureña, las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de la personería jurídica propia y de las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga¹⁴.

7. *Protección contra la discriminación antisindical*: recogido por el artículo 1 del Convenio 98.

La protección contra la discriminación antisindical se materializa en un conjunto de prohibiciones:

- Nadie puede ser discriminado en su empleo a causa de su actividad o su afiliación sindical.
- Nadie puede ser despedido o ser objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o a la realización de actividades sindicales legítimas.

La protección cubre tanto a los dirigentes sindicales como a los ex representantes sindicales y afiliados. Además, la protección cubre la contratación, el despido y cualquier medida discriminatoria durante el empleo (traslados, postergación u otros actos perjudiciales).

Sostiene el CLS que la indemnización por el despido antisindical no es una protección suficiente para reparar el acto antisindical. La reposición en su puesto de labores y la aplicación de sanciones a la empresa por el despido antisindical son las medidas necesarias.

La legislación hondureña reconoce el fuero sindical bajo dos situaciones: los miembros de la junta directiva de una organización sindical y los trabajadores que están constituyendo un sindicato.

El primer supuesto se encuentra regulado en el artículo 516 del Código del Trabajo, donde señala que los miembros de la junta

¹⁴ La Comisión de Expertos se ha pronunciado al respecto cuestionando esta prohibición, que recae sobre las federaciones y confederaciones en poder declarar la huelga, aunque el gobierno hondureño ha informado que estas organizaciones de segundo y tercer nivel ejercen dicho derecho sin ninguna intervención del Estado. Véase la Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Honduras (ratificación 1956) publicación: 2008, p.2.

directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Trabajo, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. La violación de esta disposición por el patrono conduce a una indemnización a pagar a favor de la organización sindical afectada, sin perjuicio de los derechos que a este le correspondan.

Esto último se refiere a lo establecido en el artículo 129 de la Constitución, donde se señala que, cuando el despido injustificado surte efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a una remuneración en concepto de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios.

El Código de Trabajo desarrollando el contenido constitucional establece que si el empleador no prueba la causa justa de despido, debe pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes y los salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios. Corresponde al trabajador ejercitar su derecho de manera alternativa: reclamar las indemnizaciones o solicitar al juez en su fallo la reinstalación, en este último caso no le corresponden las indemnizaciones, sino sólo los salarios no devengados. Si el empleador se rehúsa a cumplir con la sentencia judicial, el trabajador tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio (artículo 113).

En resumen, si se produce un despido antisindical de un miembro de la junta directiva de una organización sindical que se declare injustificado, el trabajador puede optar por la reincorporación a su puesto de labores con sus salarios dejados de percibir o solicitar el pago de los salarios devengados y una indemnización por daños y perjuicios. Asimismo, la organización sindical recibirá una indemnización por la violación a la libertad sindical.

El segundo supuesto se encuentra regulado en el artículo 517 del Código del Trabajo, donde señala que los trabajadores que

notifican formalmente la constitución de un sindicato a la autoridad administrativa de trabajo se encuentran protegidos por el Estado¹⁵. Por lo que no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva, desde la fecha de la notificación hasta la fecha de recibir la constancia de personería jurídica. Al igual que en el anterior supuesto, si se produce un despido antisindical injustificado, el trabajador puede optar por la reincorporación a su puesto de labores con sus salarios dejados de percibir, o solicitar el pago de una indemnización por daños y perjuicios señalado por el artículo 129 de la Constitución y el artículo 113 del Código del Trabajo.

Además de los supuestos señalados, el Código del Trabajo establece en el artículo 469 que si una persona por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con una multa, que será impuesta por la Inspección General del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos atentatorios respectivos. La Comisión de Expertos de la OIT se ha pronunciado en contra de este artículo, al considerar que es una falta de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, porque los montos señalados en la norma son insuficientes¹⁶. Aunque se debe tener presente que la normativa penal hondureña establece sanciones penales en caso de discriminación (artículo 321 del Decreto N° 191-96 de 31 de octubre de 1996), que se debería aplicar ante actos de discriminación antisindical.

El CLS ha señalado que la jubilación obligatoria de los dirigentes sería una discriminación antisindical cuando se deben a actividades sindicales lícitas.

¹⁵ Como mínimo son 30 trabajadores conforme lo exige el artículo 475 del CT.

¹⁶ Véase la Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Honduras (ratificación: 1956) Publicación: 2010, p. 1.

Las normas que prohíben actos de discriminación antisindical deben venir acompañadas de procedimientos que aseguren su protección eficaz, porque es insuficiente formular la prohibición sino existe un mecanismo de protección rápido que repare el daño. El CLS se ha pronunciado en el Caso número 2517 por la Queja presentada contra el gobierno de Honduras por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), que el recurso a las autoridades judiciales para la defensa del fuero sindical implican un proceso demasiado prolongado¹⁷. De este modo, el órgano de control de la OIT pone en tela de juicio la protección judicial eficaz contra actos de discriminación antisindical en el país.

8. *Protección contra los actos de injerencia*: recogido por el artículo 2 del Convenio 98.

La libertad sindical asegura la independencia de las organizaciones sindicales respecto a los empleadores, por lo que se encuentra prohibido que los empleadores puedan fomentar la constitución de una junta directiva de un sindicato.

Son violaciones a la libertad sindical:

- a) Cuando una empresa intenta sobornar a los miembros del sindicato para que se retiren del mismo.
- b) Cuando una empresa trata de hacer firmar declaraciones a los miembros del sindicato por los cuales renuncien a su afiliación.
- c) Cuando una empresa pretende crear un sindicato "títere".
- d) Cuando una empresa intenta persuadir a los trabajadores que retiren la autorización al sindicato para que negocie en su nombre y socavar al sindicato en la negociación colectiva.

Las normas que prohíban los actos de injerencia deben venir acompañadas con procedimientos que aseguren su protección eficaz.

¹⁷ Véase el Informe núm. 348 de la Queja contra el Gobierno de Honduras presentado por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (FITTV), párrafo 837.

Ya se mencionó que los actos de injerencia se encuentran prohibidos por el artículo 511 del Código del Trabajo hondureño, cuando se establece que el personal con cargo de confianza de la empresa no puede formar parte de la junta directiva del sindicato. Sin embargo, la Comisión de Expertos considera que esta protección es incompleta contra todo acto de injerencia, así como insuficiente para generar sanciones eficaces y disuasorias. Así, señala que no hay protección contra medidas que tiendan a fomentar la constitución de una organización de trabajadores dominada por un empleador o una organización de empleadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores¹⁸.

Un fenómeno centroamericano es la conformación de organizaciones solidaristas, las que consisten en asociaciones civiles conformadas por empleadores y trabajadores de manera conjunta, muchas veces fomentadas y controladas por los primeros para evitar que se constituyan organizaciones sindicales al interior de las empresas y tener un férreo control sobre los trabajadores. Por ello, los órganos de control de la OIT han subrayado que debe garantizarse que las organizaciones solidaristas no asuman actividades sindicales. Además, se debe eliminar toda desigualdad de trato a favor de las organizaciones solidaristas en perjuicio de los sindicatos de los trabajadores. Asimismo, son actos de injerencia las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por el empleador, o sostenerlas económicamente.

El CLS ha sido preciso en señalar que no se puede prohibir la constitución de organizaciones solidaristas al interior de las empresas porque el ejercicio de la libertad de asociación los ampara. Sin embargo, las organizaciones solidaristas no pueden ejercitar las atribuciones exclusivas que corresponden a los sindicatos, como la representación de los trabajadores ante el

¹⁸ Véase la Observación individual sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Honduras (ratificación: 1956) Publicación: 2008, p. 1.

Revista Real Card

empleador, el ejercicio de la negociación colectiva o la suscripción de acuerdos, contratos, convenios o pactos colectivos de trabajo. En resumen, no existe una prohibición en la normativa de la OIT que prohíba la conformación de organizaciones solidaristas, pero éstas no pueden ejercitar los derechos colectivos que son exclusivos de las organizaciones sindicales en sus relaciones con el empleador.