

Committee on the Application of Standards

C.App./Honduras/C87

Commission de l'application des normes

Comisión de Aplicación de Normas

108th Session, Geneva, June 2019

108^e session, Genève, juin 2019

108.ª reunión, Ginebra, junio de 2019

Honduras (ratificación: 1956)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho desindicación, 1948 (núm. 87)

El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones:

El Gobierno de Honduras presenta sus observaciones de conformidad al Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones correspondiente al año 2019, mismo que en la aplicación del Convenio sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) recibidas en la OIT el 1.º de septiembre de 2018, relativas a cuestiones examinadas por la Comisión y que contienen en particular **Seguimiento de las Conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 107 reunión, mayo-junio 2018)**.

Las observaciones de respuesta del Gobierno, siguen el orden de las presentadas por el informe y para una mejor comprensión se dividen en cuatro partes:

- I. Parte: Derechos sindicales y libertades públicas
- II. Parte: Problemas de carácter legislativo: Reformas al Código de Trabajo
- III. Parte: Enmienda de 2017 al artículo 335 del Código Penal
- IV. Parte: Aplicación del Convenio en la práctica. (Nuevas organizaciones sindicales)

I. PARTE. Derechos sindicales y libertades públicas:

- i) **El Gobierno informa que a través de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT), se ha procedido con varias acciones con los operadores de justicia, entre las principales están:**

Corte Suprema de Justicia:

- a) Con fecha 28 de febrero de 2019 la STSS envió oficio al Presidente de la Corte Suprema de Justicia, donde se le solicita:

-
1. Nombrar un representante de la Corte (Sala Laboral) como enlace y punto de contacto en el seno de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la OIT (MEPCOIT).
 2. Instruir a quien corresponda para que se le dé un grado de prioridad a estos casos, dando la celeridad que en derecho corresponda.
 3. Instruir a quien corresponda preparar un informe de avances en los casos judicializados que aparecen en el cuadro adjunto a más tardar el día 13 de marzo para ser enviado a la OIT.
- b) Con fecha 19 de marzo de 2019 se recibió el oficio PCSJ No.89-2019 del Presidente del Poder Judicial, Abogado Rolando Edgardo Argueta Pérez, donde informa lo siguiente:
1. En relación al punto número 1 de su petición tengo a bien notificarle, que se ha designado como punto de contacto de esta Institución, al Abogado Edgardo Cáceres Castellanos, Magistrado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
 2. En relación al punto número 2, se ha entablado comunicación con las autoridades competentes para que dentro de sus atribuciones puedan dar celeridad que en derecho corresponda.
 3. En relación al punto 3 se adjuntan informes de los órganos Jurisdiccionales en los cuales se encuentran los casos (Ver anexo: Informes de la Corte Suprema de Justicia)

Ministerio Público

- a) Con fecha 28 de febrero de 2019 la STSS envió oficio al Señor Fiscal de la Republica, Abogado Oscar Chinchilla, donde se le solicita:
1. Nombrar un representante del Ministerio Publico como enlace y punto de contacto en el seno de la Mesa Sectorial para Prevención de Conflictos ante la OIT (MEPCOIT).
 2. Instruir a quien corresponda para que se le dé un grado de prioridad a estos casos, acelerando el proceso de investigación y/o nombrando un equipo especial para este fin.
 3. Instruir a quien corresponda preparar un informe de avances en los casos que aparecen en el cuadro adjunto a más tardar el día 13 de marzo para ser enviado a la OIT.
- b) Como resultado de esta petición y después de ser nombrada enlace y punto de contacto la Sub Directora General de Fiscales Abogada Loany Patricia Alvarado Sorto, se sostuvieron las siguientes reuniones:
1. El día 29 de marzo se llevó a cabo una reunión entre la mesa MEPCOIT y el Director de Fiscales del MP, Abogado José M. Salgado, con la finalidad de establecer mecanismos de cooperación institucionales. Aquí se ratificó a la Abogada Alvarado como enlace con la mesa.
 2. El día 26 de abril se llevó a cabo la segunda reunión de trabajo, con la representación tripartita de los sectores, en la misma se definió darle

prioridad a las investigaciones y para ello el Ministerio Público propuso que haría una comunicación a nivel nacional para la actualización de los casos y proceder a hacer una desagregación de la lista de los mismos, en función de la tipificación de los delitos y de aquellos que en virtud de no tener una denuncia de parte de los agraviados no podrían dar respuesta las mismas.

3. El día 9 de mayo se llevó a cabo una tercera reunión con el MP, asistiendo el sector Gobierno y empleador, no así los representantes de los trabajadores. En esta reunión el MP, explicó de la revisión de 22 casos, 7 están en investigación, 5 judicializados 5 no hay registro (no se encuentran denuncias interpuestas por los delitos objeto de la queja) el resto están en cierre administrativo o concluidos. Así mismo se comprometieron a presentar en la brevedad un cuadro resumen con los avances en los mismos. En la parte final de la reunión se concluyó que, hasta la fecha no se podía establecer como móvil de los delitos la violencia antisindical hasta tanto se concluyeran las investigaciones en cada caso, sin embargo en las investigaciones se tomara en consideración el posible carácter antisindical de estos delitos.

ii) El Gobierno informa que con el fin de brindar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes sindicales y sindicalistas en situación de riesgo existe una ley y un mecanismo, para lo que en el seno de la mesa MEPCOIT se llevó a cabo un taller tripartito sobre el Sistema Nacional de Protección; con la finalidad de coordinar acciones y donde se destacaron los siguientes aspectos de su funcionamiento:

1. El Estado reconoce el Derecho a Defender Derechos Humanos.
2. Honduras aprobó la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, Periodistas, Comunicadores Sociales y Operadores de Justicia, (Decreto No. 34-2015), del 16 de abril del 2015, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, el 15 de Mayo del 2015.
3. El Reglamento General de la Ley de Protección para las y los Defensores de Derechos Humanos, Periodistas, comunicadores Sociales y Operadores de Justicia, se aprobó mediante Acuerdo No. 059-2016, publicado el 20 de agosto del 2016.
4. El objetivo del mecanismo de protección es: Reconocer, promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas y contenidas en la Constitución de la República y los instrumentos de derecho internacional, de toda persona natural o jurídica dedicada a la promoción y defensa de los derechos humanos, a la libertad de expresión y a las labores jurisdiccionales en riesgo por su actividad.
5. Se destaca el deber de especial protección a las personas defensoras de derechos. (Obligación de Respetar y prevenir)
6. La población beneficiaria u objeto de la ley es toda persona que ejerza el derecho, individual o colectivamente, de promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el marco del derecho nacional e internacional; entre estos se encuentran comprendidos los defensores del medio ambiente y conservadores de los recursos naturales.

-
7. Se entiende por riesgo y riesgo inminente;
- A. Riesgo. Es la probabilidad de ocurrencia de un peligro o agresión al que se encuentra expuesta una persona, un grupo o una comunidad, como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones.
 - B. Riesgo inminente: Es la existencia de amenazas o agresiones que representen la pronta materialización de dichas amenazas o de una nueva agresión que pueda afectar gravemente la vida, integridad física o libertad personal (Procedimiento Extraordinario en el cual se implementan medidas urgentes de protección).
8. Tipos de medidas de protección:
- A. Medidas de Protección: evacuación, reubicación temporal, escoltas, protección de inmuebles, botones de pánico, instalación de cámaras, cerraduras, luces u otras medidas de seguridad, chalecos antibalas, detector de metales, autos blindados y las demás que se requieran.
 - B. Medidas Preventivas: instructivos y manuales de protección/ autoprotección, cursos de autoprotección, reconocimiento por parte de las autoridades departamentales/municipales de la labor que estas personas realizan, acompañamiento de observadores de derechos humanos y periodistas, llamado a las autoridades.
9. Medidas frente a la existencia de riesgo extensivo

Las medidas preventivas y de protección para el núcleo familiar de la persona beneficiaria, se determinarán a partir del estudio de evaluación de riesgo realizado a las personas peticionarias o beneficiarias para lo que se establecerá si el riesgo se hace extensivo al cónyuge, concubina, concubino, ascendientes, descendientes y dependientes de las personas peticionarias o beneficiarias; igual criterio se aplicará respecto de las personas que participan en las mismas actividades, organización, colectivo o movimiento social de la persona beneficiaria.

10. Datos estadísticos al año 2018

Desde el año 2015 se han atendido 427 solicitudes de medidas de protección, de las cuales, al 28 de febrero del 2019, se encuentran bajo la responsabilidad de la Dirección General del Sistema de Protección, 210 casos, distribuidos según población objeto de la Ley de la forma siguiente:

- 134 casos de defensores (as) de derechos humanos
- 28 periodistas
- 27 comunicadores (as) sociales
- 21 operadores (as) de justicia

11. Casos actuales de sindicalistas bajo el Sistema Nacional de Protección:

En la actualidad existen 4 Informes suscritos de sindicalistas acogidos al Sistema Nacional de Protección, información proporcionada en seguimiento a lo acordado en la Mesa de trabajo Interinstitucional llevada a cabo en el Ministerio Público el 26 de abril de 2019.

Las personas beneficiarias con estas medidas de protección son: Ver anexo.

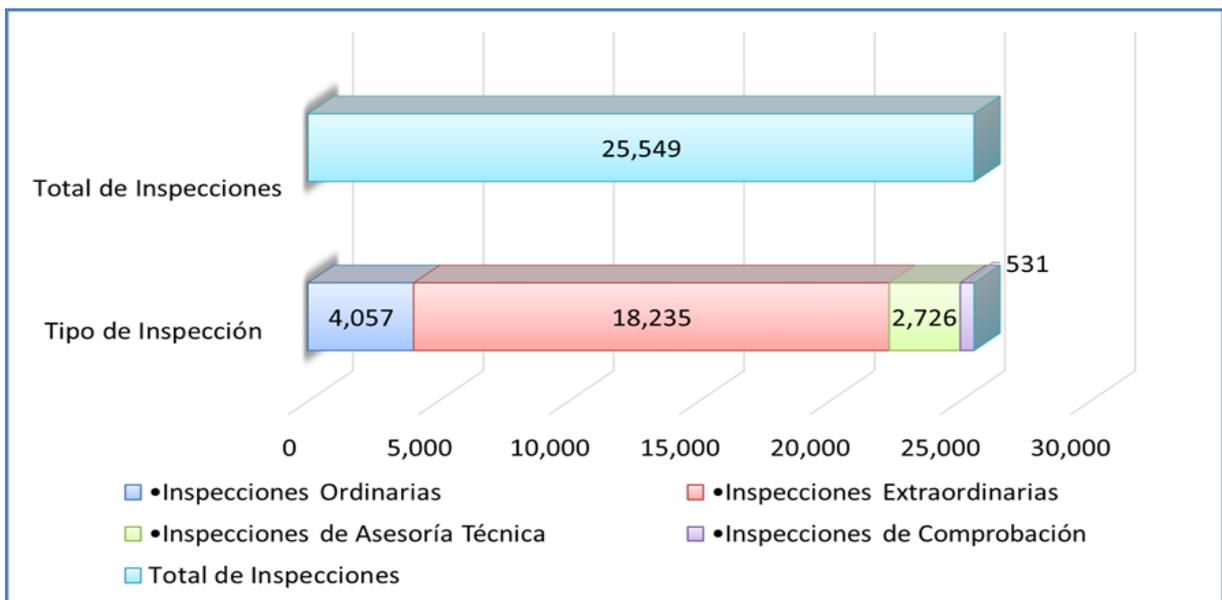
1. Miguel Ángel López: Residente en la ciudad de Tocoa, departamento de Colon.
2. Moisés Sánchez: Residente en la ciudad de Choluteca.
3. Nelson Geovanny Núñez: actualmente fuera del país.
4. Martha Patricia Riera: expediente se encuentra archivado

iii) El Gobierno informa sobre las multas administrativas impuestas en virtud del decreto núm. 178-2016, así como sobre los procesos judiciales resultantes o relacionados con los procedimientos del decreto:

Multas impuestas por inspección en el año 2018

Por obstrucción: 17,750,000.00

- i. Por libertad sindical: **8,286,209.28**
- ii. Otros: **240,512,050.84**
- iii. **Monto total recuperado a favor de trabajadores L. 1,100,000,000.00**



Inspecciones realizadas en 2019: 7,306

- Casos Remitidos a la PGR 2018, 95 Expedientes: L. 6,964,467.03
- 212 sanciones por un monto total de: L. 266,548,260.12 en Tegucigalpa, SPS, Ceiba, Choluteca

22 Empresas sancionadas en 2019 por un monto total de L. 2, 549,115.00

12 denuncias a los inspectores en RRHH en lo que va del 2019

iv) El Gobierno ha tomado debida nota de la indicación de la Comisión de Normas de que se utilice la mesa MEPCOIT para establecer un canal de información entre las autoridades y el movimiento sindical en materia de violencia antisindical, en ese sentido se informa que se han tomado todas las medidas necesarias para que:

- a) Todas las autoridades competentes y, especialmente las fuerzas policiales, el Ministerio Público y el Poder Judicial afronten de manera coordinada y prioritaria las violencias que afectan a los miembros del movimiento sindical;
- b) Se ha solicitado al Ministerio Público, que en la concepción y desarrollo de las investigaciones, se tome plena y sistemáticamente en consideración el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros del movimiento sindical, los posibles vínculos existentes entre los homicidios de miembros de una misma organización sindical, y que las investigaciones se dirijan a la vez a los autores materiales e intelectuales de los hechos;
- c) A través de la Mesa MEPCOIT se está logrando el Fortalecimiento del intercambio de informaciones entre el Ministerio Público y el movimiento sindical,
- d) Se están destinando recursos presupuestarios dedicados tanto a las investigaciones de los actos de violencia antisindical como a los esquemas de protección a favor de miembros del movimiento sindical.

v) El Gobierno informa que se encuentra en investigación los alegatos formulados por la Confederación Sindical Internacional sobre violencias policiales y órdenes de captura. El oficio SEDS –DDHH-911-2019 del Departamento de Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad establece lo siguiente:

- a) Se realizó la pertinente solicitud de información a la Dirección Policial de Investigaciones (DPI), quien en respuesta mediante oficio D-DPI-N-0766-2019, de fecha 15 de mayo de 2019, mediante el cual informa que según la base de datos únicamente se reflejan datos relacionados con varias personas con el mismo nombre y apellidos a lo solicitado, por lo cual sugieren brindar datos más específicos como ser numero de identidad o pasaporte para poder individualizar la información en relación a la persona cierta.
- b) Respecto a la alegada represión policial, al respecto hacemos de su conocimiento que este departamento realizo búsqueda en el Sistema Policial en Línea (SEPOL), plataforma digital donde se suben diariamente las novedades policiales a nivel nacional de todas las operaciones que ejecutan los miembros de la carrera policial y de conformidad las novedades subidas a la plataforma de SEPOL, el día 9 de marzo de 2018, no hay coincidencias de novedades relacionadas con disolución de manifestantes donde se mencione la Empresa Agrícola Transnacional, ya que la información adjunta en su solicitud es indeterminada en relación a los datos como ser lugar de los hechos, nombres propios de las personas involucradas en los hechos, lo que dificulta encontrar datos fehacientes sobre información requerida, por lo cual sugerimos se proporcione información concreta sobre los hechos alegados para dar respuesta de manera específica.
- c) No obstante esta Secretaría de Seguridad recalcamos el compromiso y el interés de esta institución en garantizar los derechos de las personas consagradas en la Constitución de la Republica que dicta los fundamentos que deben orientar la labor y razón de ser de la Policía Nacional de Honduras, siendo estas: preservar la seguridad de las personas y sus bienes, la conservación del orden público, prevenir, y combatir el delito, asistir a los demás operadores de justicia y la

ejecución de las disposiciones legales emanadas de la autoridad competente así como otras actividades susceptibles de ser instrumentadas para la comisión de delitos todo lo anterior con estricto apego a los Derechos Humanos.

d) Se adjunta el informe antes descrito.

- vi) **El Gobierno informa que la Dirección General del Sistema de Protección según expediente DGSP-2018-012/D inicio las acciones en el caso del Presidente y Vicepresidente del SITRASTAR. En dicho informe establecen que en reunión del Comité Técnico se tomó la decisión de suspender las medidas de protección asignadas a favor del Señor Lino Rosa Hernández Garmendia, en vista de encontrarse fuera del país y no conocer su fecha de regreso.**

Se adjunta el informe antes descrito.

II. PARTE. Problemas de carácter legislativo

Problemas de carácter legislativo:

Artículo 2 y siguientes del convenio relativo a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales.

Reformas al código de trabajo.

1. Situación Actual

- a) El Gobierno de Honduras reitera su voluntad política, de adoptar las acciones conducentes para materializar las reformas al Código de Trabajo vigente, de tal forma de armonizarlo con los convenios ratificados con la OIT, proceso que se ha venido realizando de forma gradual mediante el dialogo social y de forma tripartita en el Consejo Económico y Social (CES) tal y como sucedió con el Capítulo III del mismo, referente a la Nueva Ley de Inspección del Trabajo, Decreto número 178-2016, de fecha veintitrés de enero del dos mil diecisiete y publicado en el Diario Oficial La Gaceta.
- b) En atención a las reformas pendientes para armonizar el Convenio 87 y recordando lo sucedido en al año 2014 donde las Centrales de Trabajadores expresaron sus reservas, como ya es de conocimiento de la OIT, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social elaboro una nueva propuesta retomando los articulados dejados en suspenso en 2014, para que sirvan de línea base en las discusiones.
- c) Mediante oficio STSS-416-18, de fecha 9 de agosto de 2018 de fecha fue enviada la propuesta del Gobierno de reformas al Código de Trabajo a los sectores, para su análisis y discusión en el seno del CES, misma que fue trasladada a Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT), instancia técnica tripartita responsable de facilitar los espacios necesarios para que las partes involucradas en conflictos laborales derivadas del incumplimiento de los convenios de la OIT, dialoguen y alcancen acuerdos que solucionen sus diferencias.
- d) La MEPCOIT inició sus funciones en el mes de septiembre del año 2018, estableciendo como prioridad, la revisión técnica de la propuesta de reformas del Código de Trabajo, tomando como documento base para la discusión, la propuesta presentada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

-
- e) La Propuesta de Armonización del Código del Trabajo con los Convenios 87 y 98 de la OIT, presentada por el sector gubernamental, comprende modificaciones a 14 artículos, a saber: Artículos 2, 472, 475, 495, 510, 511, 534, 536, 537, 541, 554, 555, 558 y 563.
 - f) Pese a lo anterior, las subsiguientes sesiones de la MEPCOIT, se orientaron al establecimiento de un marco que normara su operatividad y a la definición de un plan de trabajo de corto y mediano plazo.
 - g) El plan de trabajo resaltaba la necesidad fortalecer las capacidades de los miembros de la MEPCOIT en materia de Libertad Sindical, entre otros temas, para dar paso posteriormente, al proceso de concertación de las mencionadas reformas.
 - h) Así, se dispuso realizar la primera jornada de formación en el mes de enero de 2019, con el objetivo de hacer un análisis comparado, que permitiera a los participantes comprender la falta de armonía entre el Convenio No. 87 y el Código de Trabajo de Honduras. Esta jornada fue realizada, gracias a la asistencia técnica que fue solicitada por el CES a la Oficina Regional de la OIT de San José, Costa Rica.
 - i) Posteriormente, en reunión sostenida con la Misión Preparatoria de la Misión de Contacto Directo, la MEPCOIT hizo hincapié en la necesidad de continuar recibiendo el apoyo técnico de la OIT, para impulsar el proceso de concertación de las reformas, principalmente porque la representación del sector laboral advirtió sus reservas por las implicaciones que el tema conlleva para el movimiento sindical, anticipando el desarrollo de un periodo de profunda reflexión a lo interno de las organizaciones de trabajadores, al tiempo que se hicieron valoraciones sobre la importancia de realizar el proceso de diálogo en el seno del CES.
 - j) En el 2019, el tema de las reformas al Código del Trabajo fue retomado por la MEPCOIT, con el compromiso inicial de los sectores de remitir en un tiempo perentorio a la Secretaría Técnica del CES, los comentarios y propuestas de cada sector en torno a las reformas planteadas por la representación gubernamental, con el fin de facilitar el intercambio de información y el inicio de las conversaciones.
 - k) En subsiguientes reuniones programadas para tratar este mismo tema, el sector obrero compartió su visión de hacer una revisión integral del Código de Trabajo, no circunscribirse a atender observaciones puntuales derivadas de las conclusiones de la CAN; argumentando el peligro de plantear únicamente estas reformas ante el Congreso Nacional, por las dificultades enfrentadas en el pasado. Del mismo modo, el sector empresarial externó su disposición de concertar las reformas al Código del Trabajo, apegándose estrictamente a los artículos 2, 472, 475, 510 y 541, en virtud de ser las normas señaladas en las conclusiones del Informe de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la 107 Conferencia Internacional del Trabajo.
 - l) Confiamos en que los sectores al más alto nivel continuarán priorizando el diálogo y harán esfuerzos adicionales para continuar la ruta trazada, de suerte que en el corto plazo puedan alcanzarse avances sustanciales.
 - m) Ver Informe y Hoja de ruta de MEPCOIT anexa.

III. PARTE. Enmienda del 2017 al artículo 335 del Código Penal.

- a) El Gobierno informa que la derogación del artículo 335-B del Código Penal, conocido como “Ley Mordaza”, fue publicada mediante Decreto No.49-2018, en el diario oficial La Gaceta de fecha viernes 14 de septiembre de 2018, luego que el Poder Ejecutivo la sancionara.
- b) El artículo 335-B señalaba que “quien públicamente o a través de medios de comunicación o difusión destinados al público hiciera apología, enaltecimiento o justificación del delito de terrorismo o de quienes hayan participado en su ejecución o, incitare a otro u otros a cometer terrorismo o financiamiento de éste, debe ser sancionado con pena de cuatro (4) a ocho (8) años de prisión”.
- c) Se adjunta Decreto 49-2018 del Poder Legislativo.

IV. PARTE. Aplicación del convenio en la práctica. (Registro de nuevas inscripciones sindicales)

- 1) Inscripciones Sindicales 2014-2019

El Gobierno de Honduras informa que se han presentado varias solicitudes para el otorgamiento de las personalidades jurídicas, siendo un total de 39 inscritas del año 2014 a marzo 2019, la cual se detalla a continuación:

- 1) En el año 2014 se inscribieron 5 personalidades jurídicas todas del sector privado.
- 2) En el año 2015 se inscribieron 6 personalidades jurídicas todas del sector privado.
- 3) En el año 2016 se otorgaron 8 personalidades jurídicas, 6 del sector privado y 2 del sector público.
- 4) En el año 2017 se otorgaron 7 personalidades jurídicas, 3 del sector público y 4 del sector privado.
- 5) En el año 2018 se otorgaron 8 personalidades jurídicas, 7 del sector privado y 1 del sector público.
- 6) De Enero a Marzo del 2019 se otorgaron 5 personalidades, todas del sector privado.

Se adjunta cuadro anexo de las personalidades jurídicas otorgadas y registradas durante el periodo antes mencionado.

ANEXOS:

Anexo “A”: Cuadro de estado de Procesos. Ministerio Público

Anexo “B”: Cuadro de Reformas al Código de Trabajo

Anexo “C”: Cuadro de registro de Sindicatos 2014-2019

Anexo “D” Decreto No. 49-2018

Anexo “E”: Personas bajo Mecanismo de Protección.

Anexo. “F”: Informe del Departamento de Derechos Humanos de la Policía Nacional.

Anexo “G”: Informe de mesa MEPCOIT y hoja de ruta.

Anexo “H”: Informes del Poder Judicial.

[Anexos no publicados]

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental — El Gobierno de Honduras tiene el honor de comparecer de nuevo ante esta Comisión, como ha sido una costumbre en los últimos años, considerando que esta instancia es una oportunidad única para ofrecer resultados a la OIT en el orden de políticas, leyes, normativas o nuevas instancias de diálogo social entre otros. En ese sentido, este día nos permitimos informar sobre las observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio y los principales avances en materia de su cumplimiento.

El Gobierno recuerda que en las conclusiones de la Comisión de mayo de 2018, sobre el caso de Honduras referente al Convenio núm. 87, se instó al Gobierno, entre otras consideraciones, a aceptar una misión de contactos directos antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.

Esta misión se desarrolló hace exactamente tres semanas, antes de esta Conferencia, en el período del 20 al 24 de mayo de 2019, misma que fue presidida por el Dr. Sr. Rolando Murgas Torraza, a quien, al final de la misma, el Gobierno a través del Secretario de Trabajo y Seguridad Social, Sr. Carlos Madero, entregó un informe detallado siguiendo la orden del informe de la Comisión de Expertos en su página 98. Ese informe también fue enviado a los sectores trabajador, empleador y a los órganos de control. Actualmente el mismo está publicado por esta Comisión en la página web de la OIT, donde se puede acceder para constatar los avances logrados hasta la fecha.

En virtud de lo anterior y que el caso de Honduras es un caso de progreso, sin menoscabo de que todos los avances están consignados en el informe que ahora es de dominio público, como Gobierno nos limitaremos a destacar el acuerdo tripartito logrado al final de la misión de contactos directos en el seno del Consejo Económico y Social (CES), mismo que daré lectura de forma íntegra:

Acuerdo tripartito para la búsqueda de mecanismos para la aplicación correcta y efectiva del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

En presencia de los miembros de la misión de contactos directos de la Organización Internacional del Trabajo, y reconociendo la importancia que tiene para el fortalecimiento de un diálogo social efectivo, el respeto y la promoción de la libertad sindical, el Gobierno, el sector empleador y el sector trabajador de Honduras, representados por la Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social; el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP); y las centrales obreras, Central General de los Trabajadores (CGT), Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH) y Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) respectivamente, suscriben a los veinticuatro días del mes de mayo de 2019 el presente acuerdo dirigido a la búsqueda de mecanismos para la correcta y efectiva aplicación al Convenio núm. 87, ratificado en 1956 por Honduras.

Violencia antisindical

Conscientes de que los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, presiones o amenazas de toda índole y que la protección contra la violencia antisindical constituye un aspecto integral de la política de defensa de los derechos humanos, las partes acuerdan:

-
- La creación urgente de una comisión de violencia antisindical conformada, por una parte, por las autoridades de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG), la Secretaría de Estado en el despacho de Derechos Humanos, la Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social; y por otra, el sector trabajador representado por la CGT, CTH y CUTH; y el sector empleador representado por el COHEP. La Comisión invitará a ser parte de la misma a los operadores de justicia del país.

La Comisión deberá estar integrada treinta días después de la firma del presente acuerdo, debiendo las partes acreditar formalmente los representantes ante el Secretario de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social.

La comisión de violencia antisindical tendrá como funciones:

- a) establecer un mecanismo de comunicación directa entre las organizaciones sindicales y las autoridades del Estado;
- b) apoyar la agilidad en la aplicación de medidas de protección para los miembros del movimiento sindical en situación de riesgo;
- c) procurar el eficaz acompañamiento de las investigaciones de los casos de violencia antisindical para el esclarecimiento expedito de las mismas;
- d) informar semestralmente a las centrales obreras, el COHEP, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y a la OIT sobre los resultados y seguimiento de las denuncias recibidas;
- e) socializar los mecanismos de protección de defensores de derechos humanos.
 - Asegurar la participación de los representantes del movimiento sindical en el mecanismo nacional de protección de defensores de derechos humanos.
 - El Estado de Honduras por medio de la STSS instará al Ministerio Público a tomar las medidas y acciones necesarias para investigar de manera prioritaria las denuncias de actos de violencia antisindical en contra de sindicalistas que actualmente están presentadas y las que a futuro pudieran presentarse.
 - La comisión de violencia sindical deberá presentar al CES un informe situacional a más tardar sesenta días después de la fecha de constitución.

Reformas legislativas

En el marco del CES y con base en los pronunciamientos pertinentes de los órganos de control de la OIT, la STSS y representantes del sector empleador a través del COHEP; y el sector trabajador, a través de la CGT, CTH y CUTH, acuerdan realizar un amplio proceso de discusión y consenso tripartito, que bajo la existencia de condiciones adecuadas permita armonizar la legislación laboral con el Convenio núm. 87 de la OIT.

Fortalecimiento del Consejo Económico y Social (CES), en materia de libertad sindical

Reconociendo el papel clave del CES en el desarrollo del diálogo social y la necesidad de seguir consolidando la confianza entre las partes por medio de la promoción de la libertad sindical, las partes acuerdan:

- Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT), con el fin de apoyar su efectivo funcionamiento como instancia de resolución de los conflictos que puedan surgir de relaciones laborales, sin perjuicio del derecho que tiene cada organización de presentar cualquier queja ante la OIT, a través de los mecanismos establecidos.
- Reconocer como buena práctica la experiencia de la Comisión Bipartita del Sector Maquila e impulsar en la medida de lo posible esta buena práctica en los diferentes sectores de la economía nacional.
- Solicitar la asistencia técnica de la OIT, en todos los aspectos pertinentes para la promoción del diálogo social.

Plazo: dos meses

Las partes son conscientes que el fiel cumplimiento del presente acuerdo tripartito será examinado por los órganos de control de la OIT en el marco del control regular de la aplicación del Convenio núm. 87.

Y siguen las firmas de los representantes del sector obrero campesino, empresarial, gubernamental y como testigo de honor el Dr. Sr. Rolando Murgas, presidente de la misión de contactos directos.

Todos estos compromisos consignados en este acuerdo se han asumido para ser cumplidos de forma gradual y tripartita en un contexto de diálogo social, para lo cual desde ya solicitamos el acompañamiento y asistencia de la OIT.

Finalmente, el Gobierno de Honduras quiere reafirmar la voluntad política, el respeto y cumplimiento de los convenios y la normativa laboral vigente y particularmente de este Convenio.

Miembros trabajadores — Nos encontramos una vez más ante esta Comisión debido a que el Gobierno de Honduras no ha conseguido proteger ni respetar el derecho a la libertad sindical y de asociación tanto en la ley como en la práctica. El año pasado, la Comisión de Expertos señaló este caso con una doble nota a pie de página en vista del elevado nivel de violencia antisindical, la casi total impunidad de estos delitos y la falta de protección efectiva para los sindicalistas bajo amenaza de violencia. Lamentablemente, esta situación no ha mejorado en el último año. El Gobierno no ha tomado medidas concretas para garantizar que su legislación laboral cumpla con el Convenio, ni tampoco para hacer cumplir efectivamente las leyes que ya tiene promulgadas.

De hecho, el Gobierno de Honduras, no ha cumplido ni una sola de las conclusiones enunciadas por la Comisión el año pasado. En efecto, sólo unos días antes del inicio de esta Conferencia, el Gobierno desplegó tropas armadas con gases lacrimógenos y munición real para sofocar las protestas de maestros y médicos que habían salido a la calle para denunciar las reformas de privatización que socavarían la educación pública y los servicios de salud.

La educación y la atención médica ya han sido objeto de severos recortes y múltiples escándalos de corrupción bajo el Gobierno actual, ambos sectores enfrentan una grave escasez de personal y de equipo básico, de modo que estos sistemas están al borde del colapso.

Es de esperar que el informe final de la misión de contactos directos de la OIT, que visitó Honduras a principios de este mes, confirme lo que ya sabemos: que los trabajadores y los sindicatos de todo el país siguen haciendo frente a obstáculos insalvables para el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación.

La Red contra la Violencia Antisindical ha verificado de manera independiente 109 actos de violencia antisindical en Honduras entre enero de 2015 y febrero de 2019. Sólo en el año 2018, se registraron 38 actos de violencia contra sindicalistas, entre ellos 11 amenazas de muerte, y como lo ha señalado la Comisión de Expertos, el Gobierno no ha informado de ningún progreso en la investigación de estas amenazas de muerte ni de ninguna otra anterior.

En términos generales, el Gobierno no se ha ocupado de resolver los delitos antisindicales, creando así un clima de impunidad. Como se refleja en el informe de la Comisión de Expertos, el Gobierno no ha hecho casi ningún progreso en llevar a los responsables del asesinato de sindicalistas ante la justicia. La Comisión señala en su informe un solo caso en el que se ha condenado a una persona, y esta sentencia se encuentra en apelación. Coincidimos con la Comisión de Expertos cuando insta al Gobierno a «intensificar sus esfuerzos», así como a «investigar todos los actos de violencia contra

líderes y miembros de sindicatos, con el objetivo de identificar a los responsables y castigar tanto a los perpetradores como a los instigadores de estos delitos». Aun cuando el Gobierno señala el reciente establecimiento de la MEPCOIT, este órgano aún no ha producido ningún resultado.

Además, los sindicatos nos informan que la Fiscalía General y el Ministerio Público de Honduras no han hecho nada para formalizar la cooperación mutua con el fin de garantizar que estos casos se aborden, teniendo plenamente en cuenta el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros del movimiento sindical. Este es un elemento esencial para la adecuada investigación y procesamiento de estos casos. Asimismo, y en concordancia con lo expresado por la Comisión de Expertos, exigimos «brindar protección rápida y efectiva a los líderes y miembros sindicales en riesgo».

Hoy observamos con especial preocupación que los sindicatos de Honduras no confían en el sistema. Esto se debe en parte a que no están representados en la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que es el organismo responsable de la elaboración de políticas nacionales para la prevención y protección de la vida y la integridad de los grupos de población en riesgo, incluidos los sindicalistas. Esta ausencia impide la adopción de medidas que satisfagan las necesidades de los dirigentes y activistas sindicales en riesgo.

Los sindicatos hondureños consideran necesario que el Gobierno establezca una entidad específicamente dedicada a los delitos cometidos contra sindicalistas, con representación de las organizaciones de trabajadores más representativas.

Los trabajadores de todo el país han experimentado violaciones constantes de su derecho a la libertad sindical y de asociación. En algunos casos, los sindicatos ya han pedido la intervención del Comité de Libertad Sindical y, de hecho, las conclusiones recibidas respaldan sus reclamos e instan al Gobierno de Honduras a respetar su derecho a la libertad sindical y de asociación. Sin embargo, caso tras caso, el Gobierno ha incumplido las conclusiones del Comité.

Por ejemplo, en el caso núm. 3287, el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS), presentó una queja contra su empleador, una compañía de aceite de palma, que había despedido y acosado a líderes sindicales con la intención de socavar el sindicato local. El empleador presentó por su parte una queja para anular la notificación del sindicato, recibida el 9 de febrero de 2016. La notificación requería que la empresa entablara negociaciones colectivas con el sindicato. El 27 de septiembre de 2018, el Ministerio de Trabajo de Honduras invalidó el sindicato local en contravención de la ley e inmediatamente reconoció dos sindicatos amarillos. Dos de los líderes también fueron brutalmente agredidos con machetes. A pesar de las claras conclusiones del Comité de Libertad Sindical, con respecto a estas violaciones, ninguna de ellas ha sido resuelta.

En términos generales, los sindicatos siguen enfrentando graves represalias antisindicales sin que se aporte una solución. En uno de los casos, un sindicato ha estado luchando por el reconocimiento del empleador por más de seis años y ha pedido la intervención del Ministerio de Trabajo en varias ocasiones. De hecho, desde que el sindicato presentó la notificación de su formación hasta la fecha, la empresa ha despedido a seis juntas ejecutivas diferentes del sindicato.

El Ministerio tiene abierto seis expedientes contra la empresa y sin embargo, hasta la fecha, no se ha tomado ninguna medida para reintegrar a ninguno de estos líderes sindicales. El caso se ha incluido incluso en una queja internacional en virtud del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA), y aún no se ha observado ningún progreso.

De acuerdo con el informe de seguimiento del CAFTA de enero de 2019, la inspección del trabajo llevó a cabo en 2018 un total de 25 549 inspecciones en todo el país a través de sus diversas oficinas regionales. En estas inspecciones, se identificaron como violaciones a la libertad sindical y la negociación colectiva a 212, totalmente focalizadas. En conjunto, el total de las multas por estas infracciones es de 266 548 260,12 de lempiras, unos 10 901 769 dólares de los Estados Unidos. Sin embargo, de acuerdo con la información proporcionada por la Oficina del Fiscal General, sólo cinco empresas pagaron las multas en 2018, por un monto aproximado de 100 000 lempiras o sea 4 089 dólares de los Estados Unidos.

En casi todos los casos, el empleador ha presentado un recurso de apelación sin fundamento, lo que inicia un proceso de un año mínimo de duración cuyo propósito único es evitar el pago de la multa.

No se vislumbra ningún esfuerzo por parte del Gobierno para responsabilizar a estas compañías de las multas que deben, o para proporcionar los recursos necesarios a los trabajadores cuyos derechos fueron violados. De hecho, tenemos conocimiento de que no hay un sólo trabajador sindicalizado despedido y protegido por el fuero sindical o la protección del Estado que haya sido reintegrado por su empleador. Peor aún, los inspectores señalan que tienen temor a proponer la reincorporación de trabajadores sindicalizados, ya que los empleadores ahora presentan sistemáticamente quejas contra los inspectores utilizando pretextos diversos, incluida la imparcialidad.

Hemos tenido conocimiento que el Ministerio de Trabajo ha llegado a alentar activamente a los empleadores, a utilizar el procedimiento de quejas contra los inspectores que denuncian violaciones de la legislación nacional. El proceso de quejas fue creado para corregir justamente las deficiencias de los inspectores cuando hacen su trabajo, pero ahora no se debiera utilizar exactamente para lo contrario, en estos procesos internos no se cumple o no se respeta el debido proceso y como resultado se expulsa a los mejores inspectores, solamente por tratar de hacer cumplir la ley.

Además de la preocupación de los expertos sobre la ambigüedad de la terminología relativa al antiterrorismo contenida en la sección 335, observamos que, en la publicación de 10 de mayo de 2019, del Código Penal, se incluyó por primera vez la responsabilidad penal de las personas jurídicas, incluidas los sindicatos por delitos tales como el desorden público. De usarse indebidamente, lo que es una posibilidad real, los sindicatos podrían ser objeto de sanciones que van desde la multa a la prohibición de negociar convenios colectivos con empresas estatales, el cierre de su sede y la disolución de las organizaciones sindicales.

Por último, existen numerosas importantes lagunas en la legislación nacional que niegan a los trabajadores su derecho de libertad sindical y de asociación. Durante más de treinta años la Comisión de Expertos ha comentado la necesidad de enmendar el Código del Trabajo; sin embargo, aun cuando los sindicatos hondureños desean que se reforme el Código del Trabajo, advierten que actualmente existe una ausencia total de diálogo social efectivo en el país, que permita generar un consenso tripartito sobre las reformas recomendadas. De hecho, a los sindicatos les preocupa que se inicie un proceso de este tipo de reforma, ya que el Código del Trabajo resultante podría ser peor.

Además, cuando aún pudiera alcanzar un consenso tripartito, los sindicatos temen razonablemente y basándose en experiencias pasadas, que el Congreso no respete dicho consenso e introduzca enmiendas en detrimento de los trabajadores; por lo tanto, el Gobierno y así lo deseamos debe trabajar para recuperar la confianza de los sindicatos que participarán en el diálogo social de buena fe y que su proceder respetará las prioridades de los trabajadores y los principios de libertad sindical y de asociación.

Señor Presidente, como tendrá la ocasión de escuchar de parte de los trabajadores hondureños y de sus colegas del Grupo de los Trabajadores, la situación en Honduras es grave y no mejora. En mis observaciones finales haré recomendaciones sobre las medidas que proponemos que tome el Gobierno y la OIT.

Miembros empleadores — Agradecemos al Gobierno de la República de Honduras por la información proporcionada en relación al cumplimiento del Convenio. Por segundo año consecutivo nos encontramos en esta sala revisando el caso de Honduras, en cuanto al cumplimiento del Convenio, y queremos partir manifestando nuestra disconformidad con esta decisión, debido a la gran cantidad de acciones que se han venido desarrollando desde entonces, destinadas a dar cumplimiento a las observaciones que el año pasado realizó la Comisión y que en unos minutos más pasare a describir en detalle.

Es importante que los criterios para la selección de casos de estudio por país sean objetivos, claros y transparentes, para que refuercen la confianza de todos los interlocutores sociales en los mecanismos de control de la OIT, incluida su Comisión de Aplicación de Normas.

Una segunda nota previa de la que queremos dejar constancia se refiere a la persistencia de la Comisión de Expertos en hacer referencias e interpretaciones sobre el derecho a huelga, en circunstancias que el grupo empleador y una gran cantidad de Estados constituyentes de la OIT hemos sido categóricos en señalar que se trata de un derecho que no está contenido en ningún convenio de la OIT, y que cada país regula de la manera que resulta más apropiada a su contexto nacional.

Por tanto, y *ex profeso*, no haremos ninguna referencia a los comentarios que sobre el derecho a huelga, y sin competencia para ello, hace la Comisión de Expertos.

En relación con el contexto del país, el sector empleador manifiesta su preocupación por la inseguridad e impunidad que aún se vive en Honduras, que en algunos casos se manifiesta en hechos de violencia que afectan la integridad física de las personas, incluidos trabajadores y empleadores. Como ha manifestado el Gobierno, la violencia y la inseguridad son problemas muy profundos y con graves consecuencias para Honduras; y si bien se aprecia una disminución de la tasa de homicidios, sigue siendo un tema de la mayor preocupación para todos los hondureños.

Inspirados por la resolución sobre las libertades civiles y los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, consideramos que los derechos de libertad sindical y de asociación sólo pueden ser ejercidos en forma plena por parte de los trabajadores y de los empleadores en un clima exento de violencia, presiones o amenazas y en el que se respeten los derechos humanos, e incumbe al Gobierno garantizar el respeto de estos principios.

En relación a las recomendaciones que efectuó la Comisión en la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, queremos resaltar la presentación realizada por parte del COHEP, en julio de 2018, ante la Asamblea del CES — instancia de diálogo tripartito —, de su informe del caso de Honduras, en donde expuso su preocupación por los temas de supuesta violencia antisindical, y las reformas a los artículos 2, 472, 475, 510 y 541 del Código del Trabajo, proponiendo de forma proactiva las siguientes medidas:

- a) que el Gobierno de Honduras busque el acercamiento y apoyo del Ministerio Público y de la Corte Suprema de Justicia, a efecto que estas entidades dieran prioridad a los casos de supuesta violencia antisindical que son objeto de denuncia ante la OIT, y que se brindara un informe detallado únicamente de estos casos, con el propósito de aclarar su situación, y

-
- b) que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, solicite la asistencia técnica de la OIT para la conformación de una mesa técnica tripartita a lo interno del CES, destinada a conocer en forma previa, posibles denuncias ante la OIT, y con ello prevenir la conflictividad social en el país, facilitando el cumplimiento de los artículos señalados por la Comisión en sus conclusiones de 2018 con relación al caso de Honduras.

En relación con las recomendaciones brindadas por COHEP ante el CES, es importante resaltar el compromiso tripartito manifestado en:

- a) la constitución de la MEPCOIT y de la cual ha tomado nota la Comisión de Expertos en sus observaciones de 2018. Esta mesa dio inicio a sus funciones a partir del mes de septiembre de 2018, invitando desde su conformación a representantes del Ministerio Público, Corte Suprema de Justicia y Secretaría de Derechos Humanos, como miembros *ex officio* de dicha mesa, a efecto que estas entidades presentaran los avances e informes correspondientes en relación con los casos objeto de denuncia ante la OIT;
- b) como parte de las primeras acciones ejecutadas por la MEPCOIT, se propuso un marco normativo para el funcionamiento de la mesa, que aún se encuentra en discusión por parte de los actores tripartitos, el cual fue entregado a la misión preparatoria de la misión de contactos directos en la visita desarrollada a Honduras entre el 23 y el 26 de octubre de 2018, igualmente, se acordó en esta mesa la necesidad de solicitar la asistencia técnica de la OIT para dar cumplimiento a adecuar el Código del Trabajo a lo establecido en el Convenio;
- c) como parte de los esfuerzos de la MEPCOIT y de las acciones ejecutadas a partir del año 2019 se sostuvieron tres reuniones con el Ministerio Público, donde se presentaron los avances e informes con relación a las denuncias presentadas por supuesta violencia antisindical, lo que en consideración del COHEP representa un avance significativo para aclarar los casos denunciados ante la OIT.

El sector empleador de Honduras ha manifestado en diversas ocasiones que no puede pronunciarse de manera individual sobre los casos de las 21 personas a las que hace referencia el informe de la Comisión de Expertos, dado que el seguimiento y resolución de dichos casos le corresponde al Estado de Honduras a través de sus autoridades públicas y operadores de Justicia. Sin embargo, reitera el firme compromiso del sector empleador hondureño, a efecto que se garantice el pleno respeto a la libertad sindical, deplorando cualquier acción antisindical que atente de forma directa o indirecta contra la autonomía del movimiento sindical, así como, contra la integridad física de sus líderes sindicales.

Es importante expresar que el sector empleador de Honduras siempre ha estado disponible para participar y contribuir en las discusiones legislativas y regulatorias en materia económica y social en el país, y en especial dispuesto para aportar en materia laboral. Así por ejemplo, entre los años 1992 a 1995, el sector empleador privado, representado por medio del COHEP, participó de manera tripartita en la elaboración de un proyecto de Código del Trabajo, contando con la asistencia técnica de la OIT. En esa oportunidad lo que se buscaba era adecuar todo el Código a los convenios de la OIT vigentes en el país. Esa discusión y propuestas de reformas las apoyó el sector empleador porque eran integrales y junto con garantizar la seguridad de las inversiones, otorgaba plenas garantías a los derechos de los trabajadores.

Con esto lo que deseo resaltar es que el sector empleador de Honduras siempre ha estado dispuesto a participar en los procesos de reformas que conlleven al fortalecimiento de la seguridad jurídica en el marco del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

El COHEP ha manifestado de manera pública su firme compromiso con los derechos de los trabajadores, en el sentido de que puedan participar libremente en las organizaciones que tengan a bien, con el quórum que ellos deseen en cada empresa o institución, sin ningún tipo de discriminación o restricción más que las voluntariamente establecidas en sus estatutos; razón por la que ha expresado su anuencia, apoyo y disposición con la implementación de las conclusiones que fueron señaladas por la Comisión en la 107.^a reunión de la Conferencia, en relación a reformar los siguientes artículos del Código del Trabajo:

- artículo 2, en cuanto a la exclusión de las explotaciones agrícolas o ganaderas con diez o menos trabajadores de la aplicación del Código del Trabajo;
- artículo 472, que prohíbe la conformación de más de una organización sindical en el caso de los sindicatos de empresas o base, vulnerando con ello el derecho de libertad sindical, y prohibiendo la pluralidad sindical;
- artículo 475, que establece que para la constitución de organizaciones sindicales de trabajadores es requisito un número de al menos 30 trabajadores, lo que señala la Comisión de Expertos, es que el número es muy alto y que se revise;
- artículos 510 y 541, que establecen los requisitos para ser parte de las juntas directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones, en donde se exige contar con la nacionalidad hondureña, saber leer y escribir, y trabajar de forma permanente en la empresa.

Lo antes expuesto consta en comunicaciones oficiales que durante el presente año el COHEP ha hecho llegar a la Comisión, así como, en la nota entregada por el COHEP a la misión de contactos directos, en donde adicionalmente pidió que se proporcionaran lo antes posible las conclusiones y recomendaciones de la misión de contactos directos, las que hasta la fecha aún no se conocen.

Finalmente, y derivado de la visita oficial de la misión de contactos directos de la OIT que tuvo lugar del 20 al 24 de mayo del presente año, los actores tripartitos suscribieron un acuerdo denominado, «acuerdo tripartito para la búsqueda de mecanismos de una aplicación correcta y efectiva del Convenio, en Honduras», donde se acordó lo siguiente:

- 1) la creación urgente de una comisión de violencia antisindical conformada por una parte, por las autoridades de la Secretaría de Coordinación General de Gobierno (SCGG), la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social; y, por otra el sector trabajador representado por la CGT, CTH y CUTH; y el sector empleador representado por el COHEP. Esta comisión debe invitar a formar parte de la misma a los diferentes operadores de justicia del país como la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio Público. La instancia, debe estar conformada treinta días después de la firma del acuerdo, hecho que ocurrió el 24 de mayo del presente año, por ende, debe conformarse a la brevedad para cumplir con este acuerdo;
- 2) se comprometen los sectores a realizar un amplio proceso de discusión y consenso tripartito, que permita armonizar la legislación laboral al Convenio, tomando como referencia las conclusiones adoptadas por la Comisión en el marco de la 107.^a reunión de la Conferencia, y
- 3) fortalecer al CES, reconociendo su papel clave en el desarrollo del diálogo social; fortalecer la MEPCOIT aprobando su reglamento de funcionamiento; y solicitar la asistencia técnica de la OIT en lo que sea necesario, esto último en un plazo de dos meses contados desde la firma del acuerdo tripartito.

El Grupo de los Empleadores considera importante que el caso de Honduras se destaque como un caso en progreso, donde las diversas acciones puestas en marcha para dar cumplimiento a las recomendaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT evidencien el compromiso de los actores sociales por dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio.

Por último, reiteramos, que no entendemos, y por tanto no compartimos, los criterios de selección de casos que tomó en cuenta este año la Comisión para seleccionar a Honduras dentro de su lista de casos; y que al igual que hicimos el año pasado, recordamos que el derecho de huelga no está regulado en el Convenio, ni en ningún otro convenio de la OIT, y que por tanto, no existe base legal para discutir los comentarios de la Comisión de Expertos sobre esta materia; por lo que esperamos que las conclusiones de este caso prescindan de hacer referencia al derecho de huelga.

Al respecto, recordamos la declaración conjunta de los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores, así como la de los gobiernos (ambas del 23 de febrero de 2015), esta última indica que «el ámbito y las condiciones de ejercicio de este derecho son regulados a nivel nacional». En tal sentido cualquier solicitud de la Comisión de Expertos a los gobiernos para alinear su legislación y práctica con sus propias reglas sobre el derecho de huelga, no son vinculantes.

Miembro trabajador, Honduras (Sr. ALMENDARES) — La libertad sindical es un derecho humano fundamental que junto con el derecho de negociación colectiva y el derecho a la huelga es esencial para la existencia del sindicalismo en el mundo.

En los últimos años la organización sindical y la negociación colectiva en los sectores público, privado, y en las instituciones descentralizadas y desconcentradas del Estado de Honduras, han sufrido severas restricciones y obstáculos generando: 1) la eliminación de sindicatos; 2) atentados contra la estabilidad laboral; 3) despidos antisindicales masivos; 4) asesinatos y persecución contra líderes sindicales (violencia antisindical); 5) impunidad y ausencia de justicia laboral; 6) desprotección de las organizaciones obreras y violación de su autonomía sindical; 7) insuficiencia e ineffectividad del diálogo tripartito; 8) paralelismo sindical y competencia desleal de algunas organizaciones bajo el control de los empleadores, y 9) modalidad de empleo precario y tercerización, que impiden la sindicalización (incluido el empleo temporal por horas), con serios déficits en materia de inspección y administración del trabajo en un contexto de vulnerabilidad creciente para los derechos fundamentales del trabajo.

La recién creada MEPCOIT hasta el momento no ha tenido resultados en virtud de que es reciente, no ha resuelto ningún caso.

Referente a la violencia antisindical, el Ministerio Público no ha hecho ninguna actividad para: formalizar una deseable y mutua cooperación para que se asegure que en la concepción y desarrollo de las investigaciones, se tome plena y sistemáticamente en consideración el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros de los movimientos sindicales, los posibles vínculos existentes entre los homicidios de miembros de una misma organización sindical, y que las investigaciones se dirijan, a la vez, a los autores materiales e intelectuales de los hechos. Muchas veces esto resulta en un impedimento para las denuncias de las víctimas en virtud de no tener credibilidad y poca confianza en ellas.

No ha habido avances en la adopción de medidas para garantizar que se lleven a cabo con prontitud investigaciones sobre los asesinatos y para determinar las personas responsables, y que se castigue a los culpables de estos delitos. Hay muchas deficiencias para proporcionar una protección rápida y efectiva a todos los dirigentes y afiliados sindicales que se encuentran amenazados. Sigue inalterado el entorno de violencia que

impide que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad sindical, libre de violencia, por ejemplo, de los 14 homicidios de dirigentes miembros del movimiento sindical denunciado ante la Comisión de Expertos y ocurridos entre 2010 y 2016, tan sólo un caso ha dado lugar hasta la fecha a una sentencia condenatoria que se encuentra pendiente de un recurso.

Es importante también resaltar que si bien algunos dirigentes se han acogido al mecanismo de protección del Ministerio de Derechos Humanos, las víctimas señalan que dichas medidas no son efectivas, prontas ni expeditas. En los últimos cuatro años más de 109 casos de violencia antisindical se encuentran debidamente registrados por el movimiento sindical.

La voluntad política, la transparencia y el compromiso institucional del Gobierno y el Congreso Nacional, así como las organizaciones de patronos, son factores esenciales para la construcción de una reforma legal que permita el verdadero ejercicio de las libertades sindicales y los derechos fundamentales, lo que no ha existido en la práctica.

En las actuales circunstancias del país no hay condiciones políticas e institucionales que garanticen que un proyecto de reforma del Código del Trabajo consensuado tripartitamente vaya a ser respetado en la corriente legislativa del Congreso Nacional. Lo que seguramente va a ocurrir, como en otras ocasiones citadas, es que el Congreso no va a respetar el tripartismo y va a alterar arbitrariamente a su antojo e intereses sesgados la propuesta que se logre consensuar. La falta de diálogo social efectivo y con resultados no permite tener una mínima confianza en las instituciones públicas para dejar en sus manos un proceso de reforma tan trascendente.

A esto se suma que un nuevo Código Penal, publicado el 10 de mayo de 2019, que entrará en vigor a partir de noviembre próximo, plantea la inclusión, por primera vez, de la creación de responsabilidades penales a personas jurídicas y el tratamiento que se da a algunas figuras delictivas como la usurpación, delitos como desórdenes públicos, algunas tipologías del terrorismo, entre otras. Esto es una verdadera alarma para el movimiento sindical, pues con esta ley, las personas jurídicas como los sindicatos, serán consideradas responsables penalmente, es decir, susceptibles de la imposición de penas que van desde la imposición de multas, impedimentos para no poder negociar contratos colectivos con las empresas estatales, la clausura de sus sedes, e incluso hasta la disolución de sus correspondientes personerías.

En cuanto al reconocimiento de las organizaciones sindicales, es necesario evidenciar que existen graves impedimentos para las organizaciones sindicales, cuando éstas solicitan su respectiva personería jurídica; y estamos en capacidad de demostrar estos hechos, cuando los mecanismos de protección lo estimen pertinente.

En cuanto a la negociación colectiva, es importante señalar que algunos patronos aprovechan el momento de la denuncia de pliegos de peticiones para presentar un contra-pliego patronal con propósito dilatorio y de desmejora de los derechos ya adquiridos. A pesar de eso, la Secretaría del Trabajo los admite, contrariando su papel de vigilancia y garante del cumplimiento de los contratos colectivos, sumando a ello, la dilatación del proceso de evacuar las etapas de mediación y conciliación, cuyo nombramiento por parte de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social oscilan entre seis meses a un año, permitiendo con ello que las negociaciones colectivas demoren de dos a tres años.

En la actualidad se ha creado una plataforma para la defensa de la educación y la salud pública, que surgió en el mes de abril de 2019, como una respuesta organizativa ante la inminente privatización de la salud y la educación pública en el país. La plataforma está en disposición de desarrollar diálogos que sean propositivos, concretos y resolutivos, para lo

cual, le ha planteado al Gobierno ocho condiciones previas al diálogo, mismas que no son aceptadas.

Organizaciones de derechos humanos han denunciado que durante las protestas se han registrado, al menos, las siguientes violaciones, cuatro muertes en contexto de las protestas, tres actos constitutivos de tortura, 33 personas heridas, 36 personas golpeadas, 48 detenciones ilegales, 32 amenazas de muerte, una persona criminalizada por razones políticas, cinco defensores de derechos humanos afectados, 18 periodistas afectados, tres comunidades militarizadas y 143 víctimas individualizadas.

Además, se debe mencionar que cuatro organizaciones miembros de la plataforma han sido acechadas, sus líderes han sido víctimas de vigilancia y persecución. Aprovechamos a denunciar que policías cobras entraron a los edificios de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, específicamente en la Facultad de Química y Farmacia, sin orden judicial, para desalojar tomas y detener a los estudiantes rompiendo puertas de vidrio, hiriendo varios estudiantes e intoxicándolos con bombas lacrimógenas.

Finalmente, condenamos la actitud del Ministro del Trabajo, quien desde Ginebra declaró ilegal la huelga de los trabajadores de la salud y la educación por la no privatización de estos derechos fundamentales de la población en general.

Miembro empleador, Honduras (Sr. URTECHO LÓPEZ) — El Convenio fue ratificado por el Estado de Honduras en el año 1956. Este Convenio se ha examinado en cuatro ocasiones anteriores por esta Comisión, en 1987, 1991, 1992 y en 2018. Desde 1998, la Comisión de Expertos ha formulado más de 20 observaciones sobre la aplicación del Convenio. En el informe del año 2017 se incluyó el caso de Honduras con una doble nota a pie de página por existir la preocupación de la Comisión de Expertos por la supuesta violencia antisindical en el país, lo anterior derivado de la denuncia, ante esta casa, por supuestos crímenes antisindicales y de amenazas de muerte entre los años 2010 y 2014.

Como muy bien lo señala el portavoz del sector empleador en relación a este caso, como sector empleador de Honduras hemos expresado que estamos en contra de cualquier crimen o acto de violencia en contra de líderes sindicales o empleadores por razón del ejercicio del derecho fundamental de sindicación o asociación, por lo que consideramos de alta importancia que se dé cumplimiento, con carácter urgente, a la creación de la Comisión de violencia antisindical acordada en el denominado «Acuerdo tripartito para la búsqueda de mecanismos de una aplicación correcta y efectiva al Convenio núm. 87 en Honduras», que se suscribió con ocasión de la misión de contactos directos que visitó Honduras del 20 al 24 de mayo 2019.

Hoy resaltamos el esfuerzo tripartito que ha existido en Honduras para dar cumplimiento a las conclusiones de esta Comisión en 2018. Reconocemos el esfuerzo de los sectores sociales en Honduras en ejecutar acciones que garanticen los principios fundamentales del Convenio.

La preocupación por el tema de la violencia es generalizada en todo el país y ha afectado a todos los sectores, por lo que instamos al Gobierno de Honduras, así como a los diferentes operadores de la justicia, a seguir trabajando para combatir la criminalidad, pero sobre todo, a que ejecuten estrategias efectivas para que la impunidad en Honduras no continúe siendo uno de nuestros principales problemas y, de esa forma, resolver con celeridad los casos denunciados por supuesta violencia antisindical que hoy son objeto de conocimiento de esta Comisión.

Como sector empleador de Honduras hemos sido responsables en proponer medidas para que se dé cumplimiento efectivo a las conclusiones de esta Comisión en 2018. Saludamos las iniciativas tripartitas, como la conformación de una mesa especializada en

atención de los casos que pueden ser denunciados ante la OIT, y de esa forma, a través de una instancia nacional voluntaria, permitir a los sectores empleador y trabajador buscar soluciones a los problemas sociales que se podrían suscitar en materia del ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, con lo que esperamos contar con la asistencia técnica requerida de la OIT para tales efectos por parte del Gobierno.

Asimismo, como organización empleadora más representativa de Honduras, hemos estado dispuestos a llevar a cabo las discusiones tripartitas de las propuestas de reforma legislativas al Código del Trabajo, en un ámbito de concertación y diálogo ante el CES, misma que estamos seguros que alcanzaremos, pero que requieren estar garantizadas de un amplio proceso de discusión.

Como lo explicábamos en nuestras observaciones a las memorias enviadas en años anteriores, creemos que es importante señalar que en la reforma al Código del Trabajo deben destacarse los siguientes aspectos:

- el sector empleador de Honduras cree en los principios de la libertad de sindicalización y en el respeto a la autonomía de los trabajadores y de los empleadores;
- constatamos con preocupación, que las observaciones de la Comisión de Expertos hacen referencia a un número de cuestiones legislativas relativas al derecho de huelga, en tal sentido reiteramos lo ya expuesto por nuestro vocero y la postura del Grupo de los Empleadores en cuanto consideran que el derecho de huelga no se encuentra regulado en el Convenio y, por lo tanto, no existe base para discutir este tema en esta Comisión, y
- las conclusiones de este caso no deberían hacer referencia al derecho de huelga y el Gobierno no está obligado a seguir las recomendaciones de la Comisión de Expertos en relación a este tema, ya que corresponde a cada Estado, en su legislación nacional, regular esta figura jurídica.

Para tales efectos, nuevamente recordamos a esta Comisión que en la declaración conjunta del Grupo de los Empleadores, el Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental de marzo de 2015, se establece que el ámbito y las condiciones de ejercicio del derecho de huelga son regulados a nivel nacional.

En tal sentido, consideramos que cualquier solicitud de la Comisión de Expertos al Gobierno de Honduras y a cualquier Estado, relacionada con el derecho de huelga no es de carácter vinculante y está fuera del alcance de los órganos de control y supervisión de la OIT.

Como sector empleador, creemos en la democratización de las organizaciones de empleadores y trabajadores, dónde la mayoría sea la que tome las decisiones en condiciones de igualdad, libertad e independencia, sin injerencia alguna.

El Código del Trabajo de Honduras fue aprobado en 1959, bajo una realidad totalmente distinta a la que hoy se vive en la sociedad hondureña y es por eso que desde el año 1992, como sector empleador hemos asumido la decisión de apoyar una reforma general al Código del Trabajo, por lo que, de ser así, hay que acordarlo con los sectores y estamos dispuestos a apoyar no sólo las reformas que correspondan a la libertad sindical, sino de manera integral, con el objeto de promover y generar el empleo para Honduras, así como garantizar el derecho económico del ejercicio de la libre empresa, buscando la garantías necesarias para la sostenibilidad de las mismas.

Finalmente, creemos que para lograr una efectiva reforma y adecuación de la legislación laboral hondureña a los convenios, es necesario el acompañamiento técnico de la OIT, a través de la Oficina para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana,

quien debe colaborar con el fortalecimiento del diálogo a través del CES, teniendo por objetivo garantizar el buen funcionamiento de la MEPCOIT, así como de la comisión de violencia antisindical.

Confiamos en que el informe de la misión de contactos directos será presentado a la brevedad posible y que sea un insumo más que permita dar cumplimiento a las conclusiones de la Comisión del año 2018. Valoramos este caso como un caso en progreso, gracias a los esfuerzos de los actores sociales de Honduras que se pueden evidenciar indubitadamente desde junio de 2018 a la fecha.

Por lo tanto, consideramos que el caso de Honduras no debió haber sido conocido por esta Comisión este año. Es importante y urgente que los criterios para la selección de los casos de estudio por país sean revisados ya que éstos deben responder a criterios objetivos claros y transparentes para que refuercen la confianza de todos los constituyentes de la OIT, basándose en los mismos en aspectos técnicos.

Miembro gubernamental, Brasil — Realizo esta intervención en nombre de la significativa mayoría de los Estados de América Latina y el Caribe, damos una cordial bienvenida a los representantes de la delegación del Gobierno de Honduras, quienes han expuesto las informaciones actualizadas a la Comisión que constan en el documento C.App./D/Honduras-C-87 de fecha 29 de mayo de 2019.

En ese sentido, agradecemos al Gobierno de Honduras por la presentación de su informe de avances significativos al seguimiento de las conclusiones de la Comisión, adoptadas en las 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, que conciernen a la observancia del Convenio. Vemos como un hecho de carácter positivo la instalación de la MEPCOIT desde septiembre de 2018, la cual tiene categoría de instancia tripartita dentro del CES para el intercambio de información de casos de líderes sindicalistas y de protección en materia de libertad sindical y que también cuenta con un mandato para la revisión de la legislación laboral.

Asimismo, valoramos la iniciativa del Gobierno de Honduras en la elaboración de un nuevo proyecto de reformas pendientes al Código del Trabajo, de conformidad con el Convenio, y la expectativa de que a través de la MEPCOIT, los resultados y las discusiones tripartitas de esta nueva propuesta estén acompañados de la asistencia técnica ya solicitada a la Oficina de la OIT y concertados mediante el diálogo social.

Destacamos el compromiso mostrado por el Gobierno de Honduras y su anuencia de haber recibido a la misión de contactos directos de la OIT, que estuvo en Tegucigalpa del 20 al 24 de mayo de 2019, la cual fue solicitada mediante invitación oficial del Gobierno de Honduras, desde octubre de 2018, comenzando con la misión de preparación de la misión de contactos directos de este año.

En el marco de la misión de contactos directos de la OIT en Honduras, saludamos la reciente firma del acuerdo tripartito dirigido a la búsqueda de mecanismos para la correcta y efectiva aplicación del Convenio, dando lugar a la creación de una Comisión de violencia antisindical con el referente central de adopción de mecanismos tripartitos en materia de violencia antisindical, reformas legislativas laborales y el fortalecimiento del CES.

La misión de contactos directos pudo constatar los avances significativos del Gobierno de Honduras a la fecha, por lo que confiamos que el acuerdo tripartito sea la base primordial de la Hoja de ruta a seguir, y alentamos al Gobierno de Honduras a continuar redoblando esfuerzos en los progresos de este caso.

Deseamos reiterar, muy categóricamente, nuestra preocupación con respeto a los criterios para la selección de casos en esta Comisión. Consideramos inconveniente el

posicionar a un país de manera tan anticipada a la presunción de resultados inmediatos y en su totalidad cuando un gobierno ha recibido en menos de un mes a una misión de contactos directos de la OIT, y recién avanza progresivamente en un proceso de solución tripartita, como es el caso que nos ocupa. Bajo esta observación, reiteramos que este sistema está lejos de conformarse a las mejores prácticas del sistema multilateral, no es transparente, no es imparcial ni objetivo. No es tripartito en la casa del tripartismo. No favorece el diálogo social en la casa del diálogo social.

Government member, Romania – I am speaking on behalf of the European Union and its Member States. The European Free Trade Association (EFTA) country Norway, member of the European Economic Area, aligns itself with this statement. We attach great importance to the respect of human rights, including freedom of association of workers and employers and protection of the right to organize, and recognize the important role played by the ILO in developing, promoting and supervising international labour standards.

We wish to recall the commitment undertaken by Honduras under the “Trade and Sustainable Development” chapter of the EU Central America Association Agreement, to effectively implement in law and practice the fundamental ILO Conventions.

We note with deep regret that Honduras was already discussed last year in this Committee as a most serious case. As a result of the CAS discussion, the Government was requested to undertake a certain number of measures:

- ensure proper investigations into murders of trade unionists and prosecution of perpetrators, as well as provide adequate protection of trade union leaders and members;
- conduct investigations into acts of anti-union violence and prosecute the perpetrators;
- create an environment free of violence for workers and where they can exercise their right of freedom of association; finally
- amend certain provisions of the Labour Code which are not in conformity with the Convention in consultation with the social partners.

We note that the report welcomes the initiatives undertaken by the Government to tackle the general situation of violence and impunity. But there are still concerns over the lack of progress in investigating cases of violence and threats against trade unionists and in taking specific actions focusing on anti-union violence. Moreover, despite repeated requests from this Committee, there has not been any progress in amending the Labour Code.

We also express deep concern over recent acts of repression of strikes, as well as threats and acts of violence against trade unionists, including International Trade Union Confederation (ITUC) allegations of a violent police crackdown that ended a strike organized by workers of a transnational agriculture enterprise, leading to the torture of several trade union members and 34 arrest warrants.

We welcome the ILO direct contacts mission recently held in the country and that a tripartite agreement could be reached on this occasion. We expect that this agreement will be swiftly implemented, including the setting up of the Commission on violence against trade unions.

We would like to recall that freedom of association and collective bargaining is not only a right, but also a critical tool to ensure social stability and economic development in a country as well as to resolve economic and social disputes. We therefore reiterate our requests made to the Government last year:

First, ensure that proper investigation and prosecutions of perpetrators and instigators of crimes against trade unionists are carried out promptly. As trade union representatives constitute a group vulnerable to violence, we also request the Government to take measures so as to ensure that this group is duly protected. Fighting impunity should remain a priority of the Government. Strengthening and ensuring impartiality of national police and judicial institutions is critical to achieve this goal.

Second, amend the Labour Code in consultation with social partners and in particular the restrictions to the right to establish a trade union regarding: (i) prohibition of more than one trade union in a single enterprise; (ii) requirement of more than 30 workers to establish a trade union; (iii) nationality requirement for officers of a trade union; and (iv) exclusion of workers' organizations in agricultural and stock-raising enterprises not permanently employing more than ten workers.

Third, the Labour Code should also be amended with regard to the right to organize. We urge the Government to ensure that the right to strike is respected for all workers.

We call on the Government to submit a draft bill on these two aspects to the Congress shortly. We encourage Honduras to avail itself of ILO technical assistance in this process.

We urge the Government to ensure that the right of peaceful strike is respected for all workers in practice. In this regard, we request the Government to ensure that the application of new amendments of the Penal Code does not restrict the right of trade unions to strike and protest in a peaceful manner.

We acknowledge that Honduras is currently going through a complex and challenging social, economic and political situation. We also take note that during some strikes, serious violence erupted. Therefore, we call on all parties in the country to facilitate national dialogue in a constructive spirit. We will continue to monitor closely the situation in Honduras and to support the Government in its efforts to comply with ILO Conventions.

Miembro empleador, España — A diferencia de otros casos de seguimiento tratados en la presente Comisión, el de Honduras que analizamos de acuerdo con el Convenio pone de manifiesto la utilidad de los mecanismos de supervisión de la OIT.

Como resultado de las conclusiones adoptadas el año pasado en la Comisión, en el mes de agosto del año pasado se constituyó la MEPCOIT, una instancia tripartita responsable de facilitar los espacios de diálogo para que las partes implicadas solucionen sus diferencias laborales derivadas del incumplimiento de los convenios de la OIT.

A esta instancia tripartita impulsada por el CES se le encomendó la importante tarea de iniciar los trabajos de armonización del Código del Trabajo, en concreto a través de la reforma de sus artículos 2, 472, 475, 510 y 551, con el Convenio núm. 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), atendiendo así a las conclusiones de la Comisión y de la Comisión de Expertos.

Por otro lado, como resultado de la misión de contactos directos, efectuada en país centroamericano en mayo de este año dando cumplimiento a una de las recomendaciones de la Comisión de Normas, se firmó un acuerdo donde se establecieron las bases de trabajo encaminadas a impulsar la reforma del Código del Trabajo, al tiempo que se puso en marcha una instancia con el doble objetivo de recabar informes sobre la violencia sindical y permitir, en coordinación con el Gobierno hondureño, un seguimiento de los casos judiciales.

Se trata de un caso de progreso al que está contribuyendo de forma decidida el COHEP, mediante su pleno respaldo al proceso de consultas tripartitas abiertas para dar cumplimiento a las conclusiones de la Comisión, así como su plena implicación en los trabajos

encaminados a reformar el Código del Trabajo y esclarecer los hechos de violencia antisindical.

Considerando lo expuesto, alentamos a la Comisión a seguir apoyando al Gobierno hondureño, así como a los empleadores y trabajadores en sus esfuerzos orientados a cumplir las conclusiones de la Comisión.

Miembro trabajador, España — Quiero empezar diciendo que como organización fundadora de la OIT estamos alarmados por el cuestionamiento y el ataque constante que se está llevando a cabo en estos días en esta sala contra el sistema de control de normas y contra su Comisión de Expertos.

Dicho esto, queremos expresar que la sociedad internacional y los trabajadores observamos con preocupación y ansiedad como en Honduras continúa la violencia, cómo se siguen reprimiendo policialmente las manifestaciones sindicales y extendiendo la tortura, la amenaza y el asesinato contra miembros sindicales, vulnerándose con ello las libertades públicas en general y las libertades sindicales en particular.

Este contexto de violencia antisindical institucionalizada que se produce en el conjunto del país se muestra con especial crudeza en el sector del cultivo industrial del aceite de palma africana del que Honduras es el octavo mayor productor del mundo y que vende a importantes multinacionales de la alimentación o del biodiesel europeos, corresponsables, por tanto, de esta situación y que por ello merecen también el máximo de los reproches.

Los trabajadores y trabajadoras de palma africana reciben unos salarios indecentes, se enfrentan a herbicidas altamente tóxicos y están expuestos a graves lesiones y cuando se afilian a un sindicato para luchar contra esta precariedad, injusticia y desigualdad que sufren, son gravemente reprimidos.

Lo mismo sucede con las organizaciones sindicales que agrupan a los trabajadores y las trabajadoras de las plantaciones de palma. Sus miembros y dirigentes sindicales son forzados a procesos judiciales injustos y arbitrarios; son vigilados, amenazados y perseguidos; son hostigados reiteradamente, detenidos ilegalmente, agredidos, disparados e incluso, asesinados.

El ejército, la policía, los guardias de seguridad de los terratenientes y los grupos paramilitares son responsables de esta campaña de terror que:

- somete a los trabajadores y a las trabajadoras, impidiendo su afiliación a sindicatos y disuadiéndoles de denunciar, y
- oprime la organización sindical en las plantaciones, reprimiendo la formación y el crecimiento de sindicatos y atacando la labor sindical.

El Gobierno de Honduras, en aquellas regiones donde se cultiva industrialmente el aceite de palma, no ha tomado las medidas oportunas específicas y eficaces ni para proteger a los trabajadores que se afilian a un sindicato, ni para investigar las amenazas y la violencia antisindical, ni para salvaguardar la integridad física de los sindicalistas y sus familias. Sin embargo, se han tomado medidas para reconocer a sindicatos creados y dirigidos por la empresa.

La última información proporcionada por el Gobierno de Honduras a esta Comisión demuestra el escaso interés de cumplir con inmediatez y eficacia el contenido del Convenio y atajar el grave problema de vulneración de los derechos humanos que representa la intimidación, la violencia y la muerte que sufren los y las sindicalistas en el conjunto del país, y en especial aquellos que defienden a los trabajadores del aceite de palma. Esta

inacción e indiferencia por parte del Gobierno de Honduras merece el mayor de los rechazos y la máxima sanción de esta Comisión.

Quiero, por último, reiterar nuestra petición de que cese el ataque al sistema de control de normas garante de los fundamentales principios de esta casa.

Miembro empleador, Chile — Este caso de Honduras resulta de interés dado que se refiere a una materia fundamental para esta casa; en efecto, esta materia se vincula al tema de la libertad sindical de que da cuenta el Convenio.

El año recién pasado, esta Comisión hizo notar al Gobierno de Honduras que debía realizar ingentes esfuerzos para investigar todos los actos de violencia que habían asolado la vida y seguridad de numerosos dirigentes sindicales — más de 60, incluyendo 13 homicidios sin condena desde 2014 — como asimismo brindarles una protección rápida y eficaz a todos aquellos dirigentes que se encontraban en situación de riesgo.

Las informaciones existentes dan cuenta que dichos trabajadores no sólo han padecido altos niveles de inseguridad, desigualdad y pobreza, sino que además han sufrido una violencia antisindical extraordinaria.

En nuestro orden de ideas, esta Comisión ha hecho saber al Gobierno la necesidad de modificar ciertas disposiciones legales a fin de eliminar diversas restricciones a la libertad sindical y ajustar su Código del Trabajo de 1959 a las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98.

Es del caso destacar que el sector empleador hondureño ha declarado que cree en el principio de la libertad de sindicación y en la democratización de las organizaciones de trabajadores, como asimismo en la necesidad de reformar el Código del Trabajo, el que ha quedado desfasado en el tiempo, con el objeto de promover y generar empleo en el país.

En efecto, unas relaciones de trabajo sólidas y duraderas, y un diálogo social que se desarrolle con confianza y seguridad, constituyen uno de los factores claves para el desarrollo sostenible de una economía.

Observamos con preocupación que no obstante los esfuerzos del Gobierno para combatir la violencia, ello pareciera ser aún insuficiente, ya que la situación anotada continúa siendo muy grave; la impunidad es un problema grave y constituye un peligroso incentivo para la violencia y la inseguridad. El Gobierno debería aumentar los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar la vida y la integridad de la población.

En razón de lo anteriormente expuesto, nos permitimos respetuosamente solicitar al Gobierno de Honduras para que, sin demora, acelere los procesos de investigación sobre los actos de violencia sindical, a fin de que éstos concluyan con el sometimiento de los responsables ante la justicia y su condena posterior.

Asimismo, instamos respetuosamente al Gobierno a proceder a la reforma del Código del Trabajo, a fin de que no tan sólo adaptar sus disposiciones a los Convenios núms. 87 y 98, sino para procurar incorporar al mismo las nuevas formas de trabajo que demanda el desarrollo actual.

Government member, India – We thank the delegation of the Government of Honduras for providing the latest comprehensive update on this issue. India appreciates the political will and commitment of the Government of Honduras to fulfil its international labour obligations, including those related to the Convention.

We take positive note of the steps being taken by the Government of Honduras, including the response to the observations of the Committee of Experts, for creating a conducive environment and establishing institutional mechanisms for social dialogue and appropriate working arrangements with the judicial authority, where necessary.

The following measures of the Government of Honduras are noteworthy: firstly, the national protection system to provide prompt and effective protection to all trade union leaders and members in a situational risk. Secondly, the efforts of the Government through social dialogue and tripartite collaboration, to stem anti-union violence, strengthen the capacity of the social partners, and undertake labour court reforms to achieve conformity, with the ratified ILO Conventions, including the Convention. Thirdly, the willingness of the Government to seek technical assistance of, and constructively work with, the ILO.

We encourage the social partners in Honduras to continue to cooperate and collaborate with the Government to carry the process forward and to ensure its success. In fulfilling its labour related obligations, we request the ILO and its constituents to fully support and assist the Government of Honduras. We take this opportunity to wish the Government of Honduras all success in its endeavours.

Miembro empleador, El Salvador — Sin duda el Convenio es fundamental para el funcionamiento armonioso de las relaciones laborales en cualquier país. Reconocer y ejercer los derechos de libertad sindical por parte de los trabajadores y los empleadores permite tener y mantener organizaciones sociales fuertes y capaces de dialogar y lograr acuerdos sostenibles.

Hemos escuchado atentamente las informaciones presentadas por el Gobierno de Honduras, así como las valoraciones de los trabajadores y los empleadores de ese país. Apoyamos lo expresado por el representante empleador de Honduras. Estamos ante un caso en el cual han sucedido progresos, de los cuales nos permitimos destacar los siguientes aspectos: en primer lugar, nos complace la conformación en septiembre de 2018 de la MEPCOIT, con el propósito de tener en ese país una instancia nacional que evite este tipo de quejas y poder fortalecer el diálogo en los temas relacionados a la libertad sindical y negociación colectiva. La experiencia positiva de ese tipo de instancias en otros países como Colombia, nos hace pensar que Honduras ha tomado una decisión acertada; en segundo lugar, es una buena noticia que el Gobierno haya presentado al Congreso reformas a varios cuerpos legales para adaptar su legislación a lo establecido en las conclusiones de la Comisión del año pasado. Aunque es un paso en la dirección correcta, esperamos que el Gobierno conjuntamente con los interlocutores sociales, continúen haciendo gestiones para lograr su aprobación, y en tercer lugar, entendemos que aún no está disponible el informe final de la reciente Misión de Contactos Directos, esperamos que sus recomendaciones contribuya para que el Gobierno de Honduras tome las decisiones en la dirección acertada.

En este caso se habla de muertes de personas, la vida es lo más valioso que todos tenemos, por ello, independientemente de cual sea la causa de estos crímenes, lo menos que podemos hacer es demandar respetuosamente al Gobierno de Honduras la investigación de estas muertes y el castigo a los culpables. La impunidad no puede ni debe permitirse en nuestros países.

Confiamos que un país hermano como Honduras, liderados por su Gobierno, tenga la capacidad de resolver y cumplir a plenitud lo establecido tanto en el Convenio, como en las conclusiones de la Comisión del año pasado y las que se acuerden este año, así como las recomendaciones de la misión de contactos directos.

Worker member, United States – Canadian workers join our statement. Our comments focus on the failure of Honduras to comply in practice with the Convention in spite of long documented violations by employers in the maquila sector.

With Honduran unions, the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL–CIO) filed a complaint seeking investigation of abuses of labour rights under the Central American Free Trade Agreement in 2012.

The agreement requires Honduras to comply with its national laws and the ILO standards that this Committee supervises, specifically the agreement requires Honduras and the United States to respect “freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.” Unfortunately, the US Government took nearly three years to respond, but they did agree that the overwhelming majority of allegations of violations were true. While the US and Honduran Governments produced a plan to monitor and take action regarding violations, most specific violations confirmed by the US Government response to the complaint continue in impunity. These failures are especially acute in key export sectors. In the maquila sector, we will focus on the auto-parts industry, a major traded global supply chain.

In this sector, workers report ongoing anti-union practices, anti-union dismissals and slow and ineffective proceedings dealing with complaints of these practices and non-compliance with court orders to reinstate trade unionists for the last ten years. As the cases in the CAFTA petition and follow-up demonstrate, the same violations and impunity continue to today with illegal repression of workers attempting to claim these rights.

An auto-parts manufacturer where approximately 4,000 workers produce for export, has steadfastly refused to recognize the union for at least eight years even though the workers legally formed their union and presented proposals in compliance with the law in 2011. Seven times, this employer has fired elected workplace leaders. Rather than respond to the duly presented union registration and bargaining proposal, the employer refused to receive notice of the union’s registration and illegally fired all the original elected leaders. In the following years, workers reorganized, held elections and six more times the company has violated the law and fired each new set of leaders. The Government has consistently not enforced laws to reinstate these fired union leaders. After years of refusing entry to the workplace by inspectors, only after the US Government report confirmed workers’ allegations, the company finally allowed inspectors into the workplace. Still, the employer has steadfastly refused to pay any of the fines levied or recognize the legally registered union. Meanwhile, the employer has repeatedly tried to set-up company-dominated unions and threatened both workers and the Government that the company would close the plant because of the existence of the union.

The intransigence of this employer, Kyunshin–Lear a joint venture between Korean and US companies in the sector, has been documented for over eight years but the Government has failed to enforce national laws or compliance with the ILO Conventions. Yet Honduras and the company continue to enjoy trade benefits. During the ILO mission last month that resulted from last year’s case in this Committee, a tripartite committee was created to discuss the case. It may meet for the first time in July, but there is little reason to expect this latest round of promises to yield results. Meanwhile the company, its buyers in auto assembly and the Government of Honduras receive the benefits of the trade agreement. We thank the Committee of experts for its continued focus on the case that does not represent progress but paralysis.

Miembro gubernamental, Nicaragua — Mi delegación se suma a la declaración leída por la distinguida delegación del Brasil en nombre de una significativa mayoría de los Estados de América Latina y el Caribe, igualmente agradecemos a la delegación de Honduras por la presentación de su informe de avance.

Saludamos las consultas que mantiene el Gobierno con los sectores e interlocutores sociales involucrados y la instalación de la mesa sectorial para la prevención de conflictos, desde septiembre del año pasado. Destacamos los esfuerzos del Gobierno y su anuencia de

trabajar conjuntamente con la OIT, y alentamos a la Organización a seguir trabajando en conjunto con el Gobierno y brindar toda la cooperación y asistencia técnica necesaria para lograr progresos palpables en el país. Tomamos nota positivamente de la firma del acuerdo tripartito en Honduras y confiamos que dicho acuerdo sea la base primordial de una Hoja de ruta a seguir, y alentamos al Gobierno a continuar redoblando esfuerzos en los progresos de este caso. Instamos al Gobierno, a la hermana República de Honduras, a continuar implementando todos los esfuerzos posibles para la aplicación efectiva e integral del Convenio.

Miembro empleadora, Costa Rica — En nombre del sector empleador costarricense, quisiera apoyar la intervención del sector empleador de Honduras, específicamente en los siguientes puntos:

- Los criterios que la Comisión toma en cuenta para escoger los casos que se discutirán en la Conferencia Internacional del Trabajo, deben ser objetivos, claros y transparentes. Lo anterior, le dará seguridad al proceso y confianza a los interlocutores sociales en los mecanismos de control de la Organización; consideramos que este caso no debió ser conocido, por esta Comisión, por ser un caso en progreso en donde existe evidencia de los avances en relación a las conclusiones de 2018.
- Si bien la libertad de asociación es sumamente importante debido a que permite conformar grupos que procuran un fin común, es importante señalar que ningún derecho se encuentra por encima de otro. Todos los derechos están sujetos a limitaciones y deben ejercerse en un ámbito de respeto mutuo, es por ello que estamos de acuerdo con la posición que ha adoptado el sector empleador de Honduras y apoyamos sus acciones proactivas para dar cumplimiento al Convenio.
- Quisiéramos que esta Comisión tome en consideración los esfuerzos que han llevado a cabo las partes en Honduras con el fin de cumplir con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.
- El sector empleador de Honduras ha mostrado una actitud de colaboración y ha propuesto soluciones en bien de los derechos de los trabajadores y de la seguridad jurídica para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Existe un compromiso por defender la libertad de asociación y por fortalecer las instancias claves en el desarrollo del diálogo social.
- Finalmente, quisiera enfatizar al igual que hizo el señor representante del sector empleador de Honduras, que quede constancia sobre la persistencia de la Comisión de Expertos en hacer referencias e interpretaciones sobre el derecho a huelga, el cual no está contenido de forma explícita en ningún convenio de la OIT. Cada país es soberano para regular este derecho; que no desconocemos, pero que debe ser regulado de la manera más apropiada de acuerdo con su contexto nacional, por lo que pedimos que en las conclusiones no se tome ninguna consideración en relación con el derecho a huelga.

Miembro trabajador, Guatemala — Los trabajadores de Nicaragua se suman a nuestro planteamiento. Vemos con preocupación que a pesar de que la Comisión recuerda que desde hace numerosos años pide al Gobierno que tome medidas para modificar el Código del Trabajo, no obstante, los numerosos reclamos y observaciones de la Comisión, tales modificaciones no se han dado.

Respecto a la prohibición de que exista más de un sindicato en una misma empresa atenta contra la libertad sindical. Distinto es el caso que la legislación reconozca a un sindicato más representativo, en tal caso el Comité de Libertad Sindical se ha expedido en cuanto su legitimidad, Pero este supuesto es incompatible con el Convenio e inhibe la voluntad constitutiva.

En cuanto al requisito de 30 trabajadores para constituir un sindicato, en reiteradas ocasiones, se han pronunciado los órganos de control de la OIT. En el párrafo 285 de la recopilación de 2006, se ha señalado que «el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución del sindicato puede ser admitido en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en los casos de sindicatos de empresa para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeños establecimientos y la estructura sindical se base en el sindicato de empresa».

Otro aspecto son los requisitos para ser miembro de la junta directiva de una organización sindical relativos a: tener nacionalidad hondureña, es de flagrante discriminación en razón de la nacionalidad, viola no sólo el Convenio sino también instrumentos internacionales ratificados por Honduras; el pertenecer a la actividad correspondiente, es entendido por los organismos de control como discriminatorio, en todo caso es materia que corresponde a los estatutos sindicales, pero no a la ley, y saber leer y escribir, también en este caso se trata de una discriminación por analfabetismo que no sólo viola el Convenio sino también las normas referidas a discriminación e igualdad de trato.

Estas observaciones se reiteran desde hace numerosos años, sin embargo, el Gobierno no ha adecuado el Código del Trabajo a las observaciones de esta Comisión. No hubo ningún avance en la adopción de medidas para garantizar que se lleven a cabo con prontitud las reformas, creemos firmemente que el Gobierno dilata permanentemente las modificaciones a fin de reafirmar su clara política antisindical.

Debemos decir que tal y como ha sucedido en el caso de Guatemala, esta Comisión pidió al Gobierno de Honduras en 2018 que investigue los asesinatos de dirigentes sindicales y se castigue a los responsables, se proporcione protección a los dirigentes y afiliados sindicales y además que se investiguen los actos de violencia antisindical.

Por todo ello, hacemos un llamado a las autoridades de Gobierno para que dichas conclusiones y recomendaciones sean acatadas con celeridad, seriedad y responsabilidad para preservar el derecho a la vida, y con ello garantizar el libre ejercicio a la libertad sindical y negociación colectiva, en fiel cumplimiento efectivo al Convenio.

Miembro gubernamental, Panamá — Panamá se suma a la aclaración pronunciada por la coordinación del GRULAC en nombre de una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe.

Agradecemos las valiosas informaciones presentadas por el distinguido delegado del Gobierno de Honduras, Sr. Mario Villanueva y, por ello, deseo resaltar algunos elementos fundamentales del caso que nos ocupa, el cual Panamá valora como un caso donde consta el interés no sólo del Gobierno sino de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores por procurar encaminar acciones concretas, y lo más importante, de forma progresiva, la recomendación vertida por la Comisión de Expertos e incluso las observaciones provenientes de organizaciones representativas de los interlocutores sociales en torno a la correcta aplicación del Convenio.

Planteo la siguiente interrogante: ya desde la semana pasada, en esta Comisión, gira una duda y una reflexión de muchos de los actores presentes que han intervenido ante esta Comisión. ¿No era importante para la Comisión, en el marco del centenario de la OIT, dar apertura e innovar, dando un mensaje claro al mundo del trabajo de espíritu de consenso y dar muestras de los esfuerzos, no sólo de los gobiernos sino del tripartismo, del importante rol que desempeñan los órganos de control, y la valiosa asistencia técnica que brinda la Oficina a los países para presentar casos concretos donde se evidencian avances positivos en la aplicación de las normas internacionales del trabajo?

Honduras es un caso con matices muy positivos que requiere acciones a implementar, y estamos seguros de ello, con un adecuado seguimiento que estaba en curso. Recordemos algo: la más larga caminata comienza con un paso.

Se han evidenciado así muchos pasos: la instalación de la MEPCOIT, el proyecto de reformas laborales de conformidad con el Convenio y la reciente misión de contactos directos que, orgullosamente para mi país, contó con la participación de nuestro moderador de las mesas tripartitas, el Dr. Rolando Murgas Torraza, con lo que se constata la creciente utilidad y valor que las instancias nacionales representan para la resolución de conflictos o asuntos laborales, sin la necesidad de ser sometidos estos asuntos a la consideración de esta Comisión.

América Latina cuenta con muchos casos de avances de progresos encaminados a la más eficaz aplicación y armonización de nuestros sistemas laborales a los estándares de los instrumentos internacionales del trabajo.

Miembro empleador, Guatemala — Este caso fue discutido ampliamente durante nuestra reunión del año pasado, las conclusiones se refieren a dos temas fundamentalmente. Por una parte, actos de violencia que pudieran tener un carácter antisindical, y por la otra, falta de adecuación de la legislación nacional a las normas del Convenio.

En cuanto al primer tema, sabemos que los países de nuestra región enfrentan un clima de violencia común que lamentablemente afecta a toda la población, incluidos trabajadores y empresarios. Dicho lo cual, apoyamos los llamados al Gobierno para que se investiguen en profundidad, cada uno de los casos de violencia que afectan a los trabajadores.

Al respecto, felicitamos a los actores sociales y al Gobierno por la instalación de la comisión de violencia antisindical, esperamos que el Ministerio Público y tribunales, presten todo su apoyo a los esfuerzos de esta Comisión y confiamos en que pronto veremos los resultados de tales esfuerzos.

Nos parece que la instalación de la MEPCOIT en el seno del CES también es un paso muy importante en la dirección correcta para el manejo de la conflictividad laboral en Honduras, con lo cual, saludamos este esfuerzo tripartito. Estamos convencidos que este tipo de soluciones generan confianza entre los actores y potencian el diálogo social. Todo lo cual abona a la gobernabilidad.

En cuanto a las reformas legislativas solicitadas, vemos con buenos ojos las consultas tripartitas para avanzar en propuestas de modificación en los temas señalados por la Comisión de Expertos en su informe. Hacemos un llamado a los actores sociales de Honduras para acudir al diálogo sin ideas preconcebidas, condicionamientos y con el fin de alcanzar consensos. Estamos seguros que nuestros colegas de COHEP, actuarán en el sentido indicado como hasta la fecha lo han venido haciendo. En todo caso, si el consenso no fuera posible, agotadas consultas de buena fe, el Gobierno deberá tomar las decisiones que correspondan y enviar un proyecto de ley al organismo legislativo.

Los actos concretos del Gobierno encaminados a resolver los problemas señalados por la Comisión de Expertos, con base en el diálogo social, nos permiten constatar los progresos alcanzados, y así, debería destacarse en las conclusiones de este caso.

Miembro trabajador, Argentina — Desde la CTA Autónoma de la Argentina, venimos a expresar que el derecho de huelga, es parte de la libertad sindical en su faz dinámica y junto a la negociación colectiva es un derecho fundamental incorporado por la Declaración de 1998, este derecho no puede prohibirse a los sindicatos segundo y tercer grado, porque no sólo atenta contra el Convenio, sino también, inhibe a los trabajadores de crear un programa de acción y organización conforme a como lo estimen convenientes.

En tal sentido, el Comité de Libertad Sindical en los casos núms. 2528, 2562 y 2566, ha reconocido el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

La prohibición impuesta a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga no es compatible con el Convenio, respecto del requisito de mayoría de dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de las organizaciones sindicales para declarar la huelga, artículos 495 y 562 del Código del Trabajo, hay que recordar que la imposición de mayorías especiales y todo tipo de requisito que imponga la ley para inducir o injerir en la libre determinación de las organizaciones sindicales en el ejercicio de este derecho fundamental debe ser entendido como violación al Convenio, en cuanto limita la posibilidad de ejercer el derecho de organizar su programa de acción, casos núms. 2698, 2988 del Comité de Libertad Sindical.

En lo que se refiere a una mayoría exigida por una legislación para la declaración de una huelga, dos tercios de la totalidad de los miembros, el Comité recordó las recomendaciones de la Comisión de Expertos en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de la autoridad pública en la actividad de los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones.

La autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado, artículo 558, la imposición de los plazos excesivos en la obligación de dar aviso a la autoridad de aplicación, es atentatorio del Convenio, ya que impide el libre ejercicio de un derecho fundamental.

En cuanto, al sometimiento de arbitraje obligatorio sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral, dos años de los conflictos colectivos en los servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término, artículos 554, párrafos 2 y 7, 820 y 826, el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado en muchas ocasiones que el procedimiento de arbitraje obligatorio atenta contra el derecho de huelga, en la medida que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho a la organización sindical a organizar libremente sus actividades y sólo podría justificarse en el marco de la función pública en los servicios esenciales.

La Comisión recuerda que, en sus comentarios anteriores, había lamentado tomar nota de que no habían concretado los avances registrados en 2014 con respecto a la discusión y adopción de un proyecto de ley para poner el Código del Trabajo en conformidad con el Convenio.

Para terminar, por todo ello, solicitamos una Comisión de encuesta, que elabore un informe respecto a las violaciones de los derechos humanos, derechos a la vida, derecho a la integridad física, derecho a la libertad sindical en sus diversas formas.

Government member, Canada – Canada thanks the Government of Honduras for the information provided today, as well as the detailed information provided in writing to the Committee before the start of today’s discussion. Canada has expressed its deep concerns about ongoing violations of the Convention in Honduras during several previous sittings of this Committee. We regret that we are doing so again this year.

We recognize that the Government of Honduras has made efforts over the past year to address the issues of concern previously discussed in this Committee. In particular, we welcome the efforts to strengthen institutional capacity to deal with violent crime, including increased investments in the criminal investigation police, the public prosecutor’s office and the judiciary. Canada also welcomes the recent resumption of tripartite consultations on

labour law reforms, and is pleased that an ILO direct contact mission was successfully completed in recent weeks.

While acknowledging that some progress has been made, it is evident that much more remains to be done. Serious problems still exist in Honduras, including pervasive violence against trade unionists and minimal progress on investigating anti-union crimes and bringing perpetrators to justice. Freedom of association can only be exercised in a climate that is free from violence, pressure or threats of any kind, and it is for Governments to ensure that these principles are respected.

Canada therefore urges the Government of Honduras to further intensify efforts to: investigate all acts of violence against trade unionists, identify those responsible, and ensure perpetrators and instigators are brought to justice in accordance with the rule of law and due process; ensure prompt and coordinated protection to at-risk trade union leaders and members; and protect the right of persons to engage in peaceful protest. We also urge the Government to move forward, without delay, with necessary labour law reforms identified by the Committee of Experts, ensuring that all reforms are consistent with international labour standards and the result of genuine and effective tripartite dialogue. Finally, we encourage the Government to continue to avail itself of ILO technical assistance.

Canada sincerely hopes that the Government's next report to the Committee of Experts will highlight positive developments in all these aspects, and we wish the Government success as it moves forward.

Miembro empleador, Panamá — El caso de Honduras relativo al Convenio es un caso en progreso.

En la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se conoció este mismo caso, por parte de la Comisión de Aplicación de Normas y se discutió ampliamente por violación al Convenio, específicamente se trataron dos temas: la violencia antisindical, en el que se destacaron 22 supuestos casos de violencia antisindical, y la necesidad de reformar la legislación laboral para ponerla en consonancia con el Convenio.

En las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, se estableció una misión de contacto directo, que visitaría a Honduras antes de la 108.^a reunión de la Conferencia, o sea, de ésta Conferencia.

La empresa privada de Honduras, antes, durante y después de la misión de contactos directos, ha manifestado su reconocimiento a que la paz social es la mayor garantía para el desarrollo y la inversión, por lo que rechaza la violencia venga de donde venga. Que está totalmente de acuerdo con la reforma a la legislación laboral, específicamente en los artículos 2, 472, 475, 510, 541, en base a un ejercicio concertado de manera tripartita y de ser necesario a una reforma integral del Código del Trabajo que permita al país ser más competitivo y productivo.

En el mes de septiembre de 2018 se instaló, como mecanismo de diálogo tripartito la MEPCOIT, y en esa mesa se depuraron los casos de supuesta violencia antisindical, quedando claro los ya judicializados, los que no han tenido ningún tipo de acción por parte de los trabajadores y los pendientes (que fueron 14 que están pendientes de judicialización).

Como resultado de la misión se firmó un acuerdo que fue leído por el representante del Gobierno y por el representante del sector empleador.

Sin embargo, queda claro totalmente que éste es un caso de progreso que se han tomado las previsiones necesarias, que es necesario que el diálogo siga incentivándose y, por lo tanto, en ese sentido, debe ser considerado un caso de progreso.

Observer, International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) – As some of you may recall, in 2015, the CAS received a report entitled, *Giving a voice to rural workers* which documented “dismal living and working conditions in the rural sector”. The report identified obstacles to the establishment, growth and functioning of rural workers’ organizations, including the severe imbalance of power between workers and employers, which renders many workers vulnerable and marginalized, the particular disadvantage experienced by women, and insanitary, unstable and isolated living conditions. These are precisely the conditions faced by our affiliate STAS in Honduras which, for several years, has been struggling to win the right to represent women, men and workers so that they can organize and bargain to improve their living and working conditions. Deficiencies in Honduran labour law which does not conform to Conventions Nos 87 and 98 have posed systematic obstacles to the establishment and functioning of STAS whose situation is emblematic of the difficulties facing rural workers in Honduras generally.

Additionally, workers struggled to exercise their right against a background of violence, impunity which has been well documented. STAS has also experienced similar problems in the palm oil sector where violations of fundamental rights are routine.

We call on the Government of Honduras to lift any obstacles to functioning of the trade union STAS and registration of its subsections.

Miembro trabajador, Colombia — En nombre de los trabajadores de Colombia, hemos querido intervenir ante esta Comisión en relación con el nuevo llamado a Honduras por su sistemático incumplimiento del Convenio, por los hechos que han sido seguido por la Comisión de Expertos y esta misma Comisión en los recientes años, y que denotan la concurrencia y permanencia en Honduras de una grave crisis social que afecta directamente al movimiento sindical, víctima de todo tipos de amenazas, secuestros, e incluso asesinatos, en donde el sector de la salud y la educación son especialmente golpeados.

Los órganos de control de la OIT han llamado reiteradamente la atención del Gobierno de Honduras por la continuidad en los ataques, la falta de la protección efectiva de los sindicalistas y la mínima judicialización, situación que vergonzosamente también persiste en mi país.

Siendo la libertad sindical el primer principio internacional de trabajo estatuido en el tratado que dio nacimiento a la OIT, es aterrador que, ahora que celebramos sus cien años de existencia, existan países como Honduras en los cuales, desde 2011, varios sindicalistas han perdido la vida de forma violenta, cientos han sido amenazados por ser sindicalistas o han sido privados de su libertad, como también ocurre en nuestro país. Además de la gravedad de las violaciones al derecho a la vida e integridad que sufren los dirigentes sindicales y dirigentes mujeres, en Honduras llama la atención que ésta, en cierta forma, se mantenga con la connivencia del Gobierno ante la no investigación efectiva de los delitos, la negativa del reconocimiento de su naturaleza antisindical y no imposición de fallos ejemplificantes. Todas estas conductas pasivas derivan en complicidad estatal para brindar un espacio propicio de continuidad de los crimines contra los dirigentes sindicales. De esto podemos hablar con autoridad porque es muy visto continuamente en nuestro país.

El Gobierno hondureño comparte una máscara de falso respeto a la OIT, mientras ignora durante años las recomendaciones de sus órganos de control que al unísono le formulan una agenda de reformas legales que en la práctica cambiarían sustancialmente el estado de incumplimiento del Convenio. Los pronunciamientos de los órganos de control, siendo el resultado de la autoridad que los mandantes hemos depositados en éstos, deben revestir el mayor respeto y acatamiento por partes de los gobiernos y las autoridades públicas nacionales, que representan a los Estados Miembros de esta casa y en eso si concordamos con los empleadores.

Miembro trabajador, Uruguay — Hablo en nombre de la Central Sindical del Uruguay (PIT-CNT). Nos vamos a referir al punto denominado problemas de carácter legislativo del informe de la Comisión de Expertos, relativo al Convenio y la legislación de Honduras.

Trátese aquí de la inadecuación de la legislación interna al Convenio, una cuestión previa, es sabido que conforme al artículo 19, 8), de la Constitución de la OIT, en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio por la Conferencia o su ratificación menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio de que se trate.

Al contrario, debe interpretarse que ninguna norma interna sin importar rango o jerarquía puede menoscabar un convenio internacional del trabajo más favorable y menos cuando ese convenio integra el elenco de los convenios fundamentales.

Realizada esta precisión, cabe pasar a lo que se considera por los sindicatos hondureños y nosotros una violación al Convenio y ello tiene que ver con las disposiciones legislativas que excluyen de los derechos y garantías sindicales para ciertos trabajadores: literal *a)* la restricción y la libre sindicalización; literal *b), c), d), e)* y *f)* el arbitraje obligatorio; literal *e)* y la facultad del ministerio competente de poner fin a un litigio de la industria petrolera; literal *g)* así como la autorización o aviso previo de seis meses para toda suspensión de trabajo de los servicios públicos; literal *h)* esto surge del informe de la Comisión de Expertos páginas 100 y 101, dichas disposiciones legales vulneran los principios de autonomía y autarquía sindical consagrados en el Convenio, más específicamente artículos 2, 3 y 6.

El artículo 2, los trabajadores pueden constituir organizaciones sindicales sin autorización previa.

En resumidas cuentas, se solicita al Gobierno de Honduras poner en funcionamiento en forma inmediata y sin más dilaciones la mesa sectorial para la prevención de conflictos ante la OIT, instancia tripartita con el fin de adoptar las medidas necesarias que adecúen la legislación interna al Convenio; y, sobre todo, que instrumente las acciones pertinentes pendientes a garantizar el pleno ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, así como la protección efectiva de la vida e integridad física de los sindicalistas.

Por último, este tema no es un tema de competitividad o de productividad, es un tema de dignidad, los derechos sindicales son inherentes a los derechos humanos, por lo tanto, es un tema de dignidad humana, sin ello no es posible hablar ni de democracia ni de libertad sindical.

Representante gubernamental — El Gobierno de Honduras ha tomado debida nota de todos y cada uno de los comentarios expresados sobre nuestro caso este día. En particular nos referiremos a la indicación de la Comisión de que se utilice la MEPCOIT para establecer un canal de información entre las autoridades y el movimiento sindical en materia de violencia antisindical. En ese sentido se informa de que se han tomado todas las medidas necesarias para que:

- a)* Todas las autoridades competentes y, especialmente las fuerzas policiales, el Ministerio Público y el Poder Judicial afronten de manera coordinada y prioritaria las violencias que afectan a los miembros del movimiento sindical.
- b)* Se ha solicitado al Ministerio Público, que en la concepción y desarrollo de las investigaciones, se tome plena y sistemáticamente en consideración el posible carácter antisindical de los homicidios de miembros del movimiento sindical, los posibles vínculos existentes entre los homicidios de miembros de una misma organización

sindical, y que las investigaciones se dirijan, a la vez, a los autores materiales e intelectuales de los hechos.

- c) A través de la MEPCOIT se está logrando el fortalecimiento del intercambio de informaciones entre el Ministerio Público y el movimiento sindical.
- d) Por acuerdo tripartito se está creando una comisión de violencia antisindical como canal de comunicación directo entre trabajadores y autoridades del Estado, esperamos la participación decidida de los trabajadores en esta instancia.
- e) se están destinando recursos presupuestarios dedicados tanto a las investigaciones de los actos de violencia antisindical como a los esquemas de protección a favor de miembros del movimiento sindical.

Señor Presidente, en relación a las reformas pendientes al Código del Trabajo, en el marco del Consejo Económico y Social (CES) y con base en los pronunciamientos pertinentes de los órganos de control de la OIT, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y representantes del sector empleador a través del COHEP y el sector trabajador, a través de la CGT, CTH y CUTH, se ha acordado realizar un amplio proceso de discusión y consenso tripartito, que bajo la existencia de condiciones adecuadas permita armonizar la legislación laboral con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT.

El Gobierno alienta a los sectores trabajador y empleador a acreditar, en la brevedad del caso, a sus representantes en la comisión de violencia antisindical creada en el acuerdo tripartito. El Gobierno espera con optimismo las conclusiones y recomendaciones de la misión de contactos directos para proceder a su cumplimiento en el marco del diálogo social y tripartismo.

Finalmente, Honduras seguirá siendo un Estado respetuoso de los derechos humanos. Reafirmamos que el respeto, protección y promoción de los derechos humanos, están en el centro de todas las acciones del Estado, además que somos un socio con causas comunes con la OIT, ya que compartimos valores e intereses en un afán de seguir haciendo importantes aportes a la consecución de los objetivos internacionales de justicia social con equidad y un mejor ámbito de trabajo.

Miembros empleadores — Queremos agradecer las informaciones brindadas por los representantes del Gobierno de la República de Honduras, y la información que ha brindado el Grupo de los Trabajadores, las que hemos escuchado con mucha atención y tomado nota.

También, claramente como Grupo tenemos que empatizar con las dificultades que se ven en Honduras en materia de inseguridad y violencia, efectivamente esto afecta a todos, tanto trabajadores, empleadores, como a todas las personas que hay en Honduras. Parece que es un tema importante para todos y, efectivamente, esperamos que se hagan mayores esfuerzos para que haya mayor certeza, mayor tranquilidad, mayor paz social.

Respecto a los derechos sindicales y las libertades públicas, se valoran los esfuerzos del Gobierno por fortalecer las instituciones de seguridad pública, para que combatan la criminalidad en Honduras.

Reconocemos que los esfuerzos realizados son importantes, pero es necesario profundizar en los mismos, solicitando el auxilio de los operadores de justicia en la solución de los casos que se han denunciado ante la OIT, para agilizar las investigaciones y el sometimiento de los responsables ante la justicia, mediante sentencias condenatorias.

En relación al artículo 2 y siguientes del Convenio, relativos a la constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales, es fundamental reformar el Código del Trabajo, no sólo para adaptarlo al Convenio, sino también a las nuevas formas de trabajo.

El esfuerzo plural de acuerdos que hemos realizado, mediante el diálogo social, todos los actores sociales de Honduras deben ser reconocidos por esta Comisión, y seguramente se constatará y evidenciará en el informe de misión de contactos directos que recientemente visitó Honduras.

Instamos al Gobierno de Honduras para que, sin demora, proceda a la creación de la comisión de violencia antisindical, para que a través de su funcionamiento solicite información de los casos que hoy son investigados, y de esa forma se determinen y aclaren las causas y móviles de los casos aquí denunciados, informando en forma debida a los trabajadores y empleadores de Honduras.

También instamos al Gobierno de Honduras, para que sin demora, solicite la asistencia técnica de la OIT, a efectos de aprobar el reglamento de funcionamiento de la mesa de prevención de conflictos ante la OIT, y por medio de esa instancia, realice las consultas necesarias para realizar las modificaciones legislaciones pendientes al Código del Trabajo para alinearlos con las disposiciones del Convenio de la OIT.

Reconociendo que el diálogo tripartito debe realizarse de buena fe y con ánimo de llegar a acuerdos, pero sin que necesariamente asegure consensos. Por lo anterior, instamos tanto a los representantes de los trabajadores como a los de gobierno a hacer honor a la palabra tripartita empeñada de manera pública, y que a través del diálogo social demos cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión en particular a lo referido a introducir modificaciones al Código del Trabajo, para que las normas se adecuen al Convenio.

A su vez pedimos a la Comisión que considere el presente caso como un caso en progreso, en vista de existir avances significativos que dan cumplimiento a las conclusiones de 2018 de esta Comisión, y tomando en consideración que aún no se cuenta con el informe de la misión de contactos directos, que recientemente visitó Honduras.

En relación a posibles dudas que tuvieran las organizaciones sindicales hondureñas en relación a posibles reformas legislativas, esto sólo será superado mediante el diálogo con los dirigentes sindicales, este diálogo puede continuar siendo fortalecido con la colaboración técnica de la OIT y las observaciones de los órganos de control de la OIT.

Reiteramos, como sector empleador, que el diálogo sincero y transparente es la herramienta para la paz social, cuando las partes piensan en el bien común y actúan de buena fe.

Por último, en el centenario de la OIT tenemos la oportunidad de hacer cosas distintas para lograr mejores resultados, y más allá de las desconfianzas que se puedan tener con los resultados de los debates legislativos, es fundamental trabajar los acuerdos de los actores sociales para intentar incidir en los intereses que válidamente representamos.

Miembros trabajadores — En relación a los comentarios de varios empleadores sobre la inclusión de Honduras en la lista de casos individuales, es necesario observar que la lista fue decidida de manera consensuada. Los empleadores acordaron que esta discusión sobre Honduras se realizara, por lo tanto, consideramos que dicho comentario, al menos no resulta adecuado. Repetimos, la lista, es consensuada por trabajadores y empleadores.

También, en segundo lugar, si bien no hemos aludido al derecho de huelga en nuestra intervención inicial, no lo hemos hecho, pero al Grupo de los Empleadores le pareció necesario recordar, y hacer comentarios al respecto. Debemos así, desde el Grupo de los

Trabajadores, expresar y ratificar, una vez más, que nuestra posición sobre el derecho de huelga se mantiene firme. El derecho de huelga está plenamente contenido en el Convenio, por lo tanto, los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la huelga, son absolutamente apropiados. Así pues, la Comisión de Expertos debe continuar examinando todos los asuntos relativos a la libertad sindical y al derecho de huelga.

Durante muchos años hemos sido testigos de constantes y severas violaciones de los derechos sindicales en Honduras. Graves hechos nos exigen, y le piden al Gobierno que sean resueltos. El flagelo de la corrupción de la administración pública, la violencia y la impunidad endémicas, incluidas contra sindicalistas y líderes de la sociedad civil, y la ausencia general del Estado de derecho no permiten a los trabajadores hondureños y a su pueblo tener esperanza en el futuro.

Honduras debe tomar medidas inmediatas y serias para abordar estas fallas sistémicas, o es de temer, y que no queremos, que el orden social siga deteriorándose como se ha comprobado este mismo mes, y tal como se ha reconocido en esta sesión. Lamentablemente, se puede avizorar que hondureños se pueden ver obligados a tomar la decisión de abandonar su hogar y emigrar a otro lugar para conseguir una vida mejor para ellos y sus familias.

Los trabajadores instamos al Gobierno de Honduras a tomar medidas inmediatas y efectivas para proteger la cabida y la integridad física de todos los líderes y activistas sindicales; así como a acelerar las investigaciones sobre los delitos antisindicales y castigar a los culpables de esos delitos. También esperamos que el Gobierno de Honduras proteja y respete en la práctica el derecho de la libertad sindical y asociación, y trabaje con el fin de ganarse la confianza de los sindicatos en el diálogo social que se requiere para armonizar el Código Laboral con el Convenio. Ese diálogo social con trabajadores y empleadores que le resultará beneficioso para obtener un Código Laboral efectivo en la práctica y de conformidad con nuestro Convenio.

Como dijimos anteriormente, una vez más el Gobierno de Honduras no ha conseguido proteger ni respetar el derecho a la libertad sindical y de asociación, por lo tanto, reiteramos las conclusiones de esta Comisión de 2018 e instamos al Gobierno de Honduras a tomar medidas inmediatas para cumplir con esas conclusiones, así como con las recomendaciones de la reciente misión de contactos directos de la OIT. Hacemos hincapié en que es el propio Gobierno es el que debe poner fin de inmediato a todos los actos de violencia contra los sindicalistas que socavan cualquier esfuerzo de diálogo social.

Es tiempo que el Gobierno realice, en forma inmediata las reformas legislativas necesarias y asimismo tome las medidas adecuadas para dar una respuesta global a todas las problemáticas e incumplimientos que se plantean año tras año en esta Comisión y que se suman hoy al de la libertad sindical y de asociación. Escuchamos las explicaciones del Gobierno de Honduras, pero necesitamos medidas urgentes, rápidas, efectivas porque sigue habiendo asesinatos.

Con todo lo escuchado en esta sesión, es imposible considerar que este caso es de progreso. Tomamos nota de la firma del acuerdo tripartito como resultado de la misión de contactos directo que se realizó en ese país, y aspiramos a que ese documento finalmente se plasme en realidades en atención a la urgencia de la situación. Reiteramos, esperamos, que en concreto, se den respuestas definitivas, urgentes. Solicitamos que el Gobierno informe a la Comisión de Expertos sobre las medidas que ha tomado para dar cumplimiento al Convenio en la próxima sesión, y que los expertos realicen un seguimiento focalizado, específico en este caso. Asimismo, consideramos e instamos al Gobierno de Honduras a que acepte que la OIT proporcione asistencia técnica para cumplir con estos compromisos asumidos en el acuerdo tripartito.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales formuladas por el Gobierno y del debate que se celebró a continuación.

La Comisión tomó nota con grave preocupación de los alegatos de actos de violencia antisindical, incluidos los alegatos de agresiones físicas y asesinatos, y de que prevalece un clima de impunidad.

Además, la Comisión tomó nota de la misión de contactos directos de la OIT que se llevó a cabo en mayo de 2019 y del Acuerdo tripartito resultante.

La Comisión pide al Gobierno que: aplique el Acuerdo tripartito, incluso en lo que respecta a:

- la creación, en junio de 2019, de una comisión nacional para luchar contra la violencia antisindical;
- el establecimiento de un mecanismo de comunicación directa entre las organizaciones sindicales y las autoridades públicas pertinentes;
- la prestación de una protección rápida y eficaz a los dirigentes y afiliados sindicales que están en situación de riesgo;
- la pronta investigación de la violencia antisindical con miras a arrestar y procesar a los responsables, incluidos los instigadores;
- la transparencia de las quejas recibidas a través de informes bianuales;
- la necesidad de sensibilizar en relación con las medidas de protección que existen para los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos;
- la reforma del marco legislativo, y, en particular del Código del Trabajo y del Código Penal, a fin de garantizar el cumplimiento del Convenio, y
- la aprobación del reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial para la Prevención de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (MEPCOIT) sin perjuicio del derecho de los querellantes a presentar quejas ante los órganos de control de la OIT.

Tomando nota de los compromisos con arreglo al Acuerdo tripartito, la Comisión llama al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la OIT a fin de aplicar dicho acuerdo en colaboración con la OIT y elaborar una memoria, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, sobre los progresos alcanzados en la aplicación del Convenio núm. 87 en la legislación y en la práctica para presentarla a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión, que se celebrará en noviembre de 2019.

Representante gubernamental — El Gobierno de Honduras ha tomado nota de las conclusiones de nuestro caso y reitera la voluntad política y el compromiso por el cumplimiento de las mismas, con atención particular al acuerdo tripartito para lo cual solicitaremos la asistencia técnica de la OIT.