LA ASOCIACIÓN DE JUECES POR LA DEMOCRACIA (AJD) SE PRONUNCIA A FAVOR DE DEROGAR LA LEY DE EMPLEO POR HORA

Ante la iniciativa de ley presentada ante el Congreso Nacional para derogar la Ley de Empleo por Hora, la Asociación de Jueces por la Democracia se pronuncia a favor de ello, por las siguientes razones:

1. El artículo 129 de la Constitución de la República de Honduras garantiza la estabilidad laboral a todos los trabajadores y trabajadoras; con ello el derecho a permanecer en el cargo mientras no exista una causa justa y legal de terminación de la relación de trabajo; estabilidad que es afectada con la ley de empleo por hora al permitir la contratación temporal para ejecutar actividades de carácter permanente como las realizadas en los call center, pues los faculta para realizar contrataciones bajo esa modalidad en jornadas completas.

2 .El Código del Trabajo en el artículo 46 instaura las modalidades y formas de contratación que rigen en la relación laboral y en la disposición legal siguiente (art. 47) establece como regla general que los contratos laborales son por tiempo indefinido y sólo excepcionalmente a término; de manera que, la ley de empleo por hora sale del ámbito de la regulación laboral y desmejora los derechos reconocidos por el Legislador desde 1959.

3. Con la Ley de Empleo por Hora los trabajadores y trabajadoras no obtienen el salario suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar como lo establece el artículo 128.5 de la Constitución de la República, pues la remuneración está sujeta a trabajar un número de horas permitidas por el empleador cuando los artículos 328 del Código del Trabajo y 20 de la Ley del Salario Mínimo garantizan el pago íntegro del salario correspondiente a la jornada ordinaria diurna aun y cuando se labore menos de las 44 horas en la semana.

4. El fin que se persigue con el pago de la cesantía que regula el artículo 120 del Código del Trabajo se vulnera con la Ley de empleo por hora, pues aun y cuando en esta se establece el pago del 4% como compensación no habitual, se cancela en la misma modalidad que el salario semanal, quincenal o mensual que no auxilia al trabajador(a) al quedar desempleado.

5. Aún y cuando en la Ley de empleo por hora se contempla el pago del décimo tercer y décimo cuarto mes de salario, la cancelación quincenal o mensual de estos desnaturaliza el propósito para el cual fueron instituidos, pues son establecidos como una forma de compensación social, es decir, buscan equilibrar los efectos del alto costo de la vida incrementando los ingresos de los trabajadores; el décimo tercer mes se paga en concepto de aguinaldo, es decir como una gratificación aportada en época navideña, para que en esas fechas los y las trabajadoras puedan contar con un ingreso mayor que les permita afrontar los gastos propios de la temporada.

6. La ley de empleo por hora concede un día de vacaciones remuneradas por mes trabajado, lo que implica que las y los trabajadores que laboran bajo esa modalidad pueden lograr hasta un máximo de 12 días de vacaciones al año en contraposición de lo establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo que posibilita hasta 20 días de vacaciones acorde a la antigüedad laboral.

7. Al conceder la Ley de Empleo por Hora, las vacaciones de forma mensual, se desnaturaliza el propósito de ese descanso en los términos del artículo 345 del Código del Trabajo, ya que su fin es que las personas se renueven ante el desgaste natural que produce el trabajo y realice las actividades que le permitan su libre desarrollo personal y la de su familia. Ello forma parte del reconocimiento de la dignidad humana, del concepto de un trabajo digno y del derecho al descanso laboral remunerado (artículos: 59, 127 y 128.8 de la Constitución de la República.).

Por lo anterior, la Ley de Empleo por Hora contiene disposiciones que limitan los derechos de los Trabajadores, así lo reconoció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en los expedientes registrados con números: CL- 447-15, CL- 47-18; CL-109-19. Se reitera, el Código del Trabajo en el artículo 328 y el artículo 5 de la Ley del séptimo día y décimo tercer mes en concepto de aguinaldo permite la contratación a tiempo parcial, pero garantizándose la estabilidad laboral y los demás derechos que concede la Constitución de la Republica y el Código del Trabajo para los trabajadores permanentes.

San Pedro Sula, Cortés, 15 de febrero de 2022.

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL
ASOCIACIÓN DE JUECES POR LA DEMOCRACIA