

Universidad Tecnológica Centroamericana

UNITEC

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

Informe de Proyecto de Graduación

“Análisis de la legislación laboral en Honduras: Evaluación de su eficacia en la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial”

Sustentado por:

Andrea Gissel Isaula Barahona

21851007

Previa investidura al título de:

Licenciatura en Derecho

San Pedro Sula, Cortés

Honduras, C.A.

Septiembre, 2023

Universidad Tecnológica Centroamericana

UNITEC

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales

Informe de Proyecto de Graduación

“Análisis de la legislación laboral en Honduras: Evaluación de su eficacia en la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial”

Sustentado por:

Andrea Gissel Isaula Barahona

21851007

Previa investidura al título de:

Licenciatura en Derecho

San Pedro Sula, Cortés

Honduras, C.A.

Septiembre, 2023

Tabla de Contenido

| | |
|---|------------|
| Resumen Ejecutivo..... | VI |
| Introducción | VII |
| Capítulo I. Objetivos del Informe..... | 1 |
| 1.1 Objetivo General..... | 1 |
| 1.2 Objetivos Específicos..... | 1 |
| Capítulo II. Planteamiento de problema | 1 |
| 2.1. Antecedentes | 1 |
| 2.2. Definición del problema | 3 |
| 2.3 Preguntas de investigación..... | 4 |
| 2.4. Justificación del estudio..... | 5 |
| Capítulo III. Marco teórico..... | 7 |
| 3.1. Conceptos del derecho laboral | 7 |
| 3.1.1 Características Fundamentales..... | 7 |
| 3.1.2 Ámbito de Aplicación..... | 7 |
| 3.1.3 ¿Existe alguna conexión con otros campos del Derecho? | 8 |
| 3.2 Principios del Derecho Laboral | 9 |
| 3.3 Estructura del Código del Trabajo y Conceptos clave del derecho laboral | 11 |
| 3.4. Marco normativo y legal en Honduras..... | 12 |
| 3.5. Relación entre la legislación laboral y el ámbito empresarial | 14 |
| Capítulo IV. Evolución de la legislación laboral en Honduras..... | 15 |
| 4.1. Antecedentes históricos y desarrollos legislativos..... | 15 |
| 4.1.1 Historia..... | 15 |
| 4.1.2 Huelga de 1954 | 18 |
| 4.1.3 Objetivos de la huelga..... | 19 |
| 4.1.4 Logros de la huelga..... | 19 |
| 4.1.5 Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social..... | 20 |
| 4.1.6 Perspectivas Futuras..... | 21 |
| 4.2. Impacto de acuerdos internacionales en la legislación laboral | 21 |
| Capítulo V. Análisis de la adecuación de la legislación laboral en Honduras..... | 24 |
| 5.1. Derechos y protecciones garantizados por la legislación laboral hondureña | 25 |
| 5.2 Mecanismos de solución de conflictos laborales | 26 |
| 5.2.1 Conciliación | 27 |
| 5.2.2 Arbitraje | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2.3 Proceso Judicial | 29 |
| 5.2.4 Mediación | 30 |
| 5.3. Brechas y áreas de mejora en la legislación actual | 32 |
| Capítulo VI. Impacto en el ámbito empresarial..... | 33 |
| 6.1 Ámbito Empresarial en Honduras: Un panorama general | 33 |
| 6.1.1 Sector maquilador en Honduras..... | 35 |
| 6.1.2 Empleo informal en Honduras | 36 |
| 6.1.3 Impacto del desempleo en Honduras | 38 |
| 6.2. Cumplimiento de la legislación laboral por parte de las empresas | 40 |
| 6.3. Relación entre el cumplimiento legal y el clima laboral..... | 42 |
| 6.4. Influencia en la imagen y reputación corporativa..... | 43 |
| 6.5 Impacto de la legislación en el comportamiento empresarial y decisiones de inversión en Honduras | 45 |
| Capítulo VII. Comparación internacional y mejores prácticas..... | 47 |
| 7.1. Análisis de legislaciones laborales en otros países | 47 |
| 7.1.1 Honduras y España | 47 |
| 7.1.2 Honduras y El Salvador | 50 |
| 7.2. Experiencias exitosas en la protección de los derechos laborales en el ámbito empresarial | 52 |
| 7.2.1 Caso Número 1: “Ministerio Público rescata a 50 “esclavos” laborales en dos restaurantes” | 52 |
| 7.2.2 Caso Número 2: “Violación a derechos, engaño y hostigamiento predominan en decisiones sobre empleos en gobierno de Xiomara Castro.” | 54 |
| 7.2.3 Caso Número 3: “Mujeres obreras de maquilas urgen que Secretaría de Trabajo tome acciones ante despidos de Gildan Activewear.” | 55 |
| Capítulo VIII. Selección de empresas para estudio de caso en Honduras: Enfoque en "Repuestos del Atlántico" | 57 |
| Capítulo IX. Propuestas estratégicas para fortalecer la protección de los derechos laborales en el ámbito empresarial | 60 |
| 9.1. Estrategias de promoción y difusión de derechos laborales | 60 |
| 9.2. Reformas legislativas sugeridas | 63 |
| Conclusiones | 65 |
| Recomendaciones | 68 |
| Bibliografía | 71 |
| Glosario | 76 |

Tabla de Figuras

| | |
|----------------|----|
| Figura 1 | 37 |
| Figura 2 | 39 |
| Figura 3 | 47 |
| Figura 4 | 50 |

Dedicatoria

A Dios, que en su infinita misericordia me ha llenado de sabiduría e inteligencia, permitiéndome superar cada obstáculo en mis estudios. Su amor y guía constante han sido el faro que ha iluminado mi camino, y sin su gracia, no estaría donde me encuentro hoy.

A mis queridos padres, pilares fundamentales en mi vida, quienes con inmenso amor y sacrificios incontables han posibilitado que hoy culmine esta etapa de mi vida académica. Su constante apoyo, sus enseñanzas y el inagotable amor que me han brindado son el verdadero motor detrás de cada uno de mis logros. No puedo más que estar eternamente agradecida por todo lo que han hecho por mí.

A mi hermano Ever, que con su carácter y ejemplo ha sido una constante fuente de inspiración. Su orgullo resuena en cada uno de mis triunfos y siempre ha sido mi objetivo hacerle sentir ese orgullo cada día más. Sus palabras de aliento y su inquebrantable fe en mis capacidades me han impulsado a esforzarme más y ser mejor en cada etapa de esta travesía.

A mis amistades que, con sus elogios, risas, consejos y, sobre todo, su incondicional apoyo, han sido esenciales en este viaje. Cada uno de ellos ha aportado un grano de arena, una palabra de aliento, o simplemente un hombro en el que apoyarme en los momentos difíciles. Agradezco cada momento compartido, cada consejo y cada sonrisa que han brindado en pro de mi crecimiento personal y académico.

Agradecimientos

A la prestigiosa universidad UNITEC, le extiendo mi más profundo agradecimiento por haberme acogido y brindarme una formación integral que no solo nutrió mi mente, sino también mi espíritu. Esta casa de estudios ha sido el escenario donde he adquirido conocimientos esenciales, forjado valores y enfrentado desafíos que han marcado mi crecimiento profesional y personal.

A los licenciados y abogados, quienes, con su vasta experiencia y dedicación, aportaron granitos de sabiduría en mi formación. Cada clase, cada consejo y corrección, cada instante que dedicaron, se tradujeron en herramientas valiosas que me han preparado para enfrentar el mundo profesional con determinación y excelencia. Su compromiso y pasión por la enseñanza han sido inspiración constante, y reconozco que, sin su apoyo, esta culminación no habría sido posible.

La realización de esta tesis no hubiera sido posible sin el respaldo, la fe y la confianza de muchas personas que, más allá de las páginas escritas, son parte esencial de este logro. A todos ellos, mi más sincero agradecimiento y prometo honrar este logro con responsabilidad y dedicación en cada paso futuro.

Resumen Ejecutivo

Este informe se sumerge en un análisis exhaustivo de la legislación laboral en Honduras y su profundo impacto en la salvaguardia de los derechos de los trabajadores en el contexto empresarial. A lo largo de los años, la evolución de la legislación laboral ha sido moldeada por fluctuaciones históricas y exigencias sociales, generando una constante búsqueda de equilibrio entre las necesidades corporativas y la garantía de los fundamentales derechos laborales.

Este documento se enfoca en un análisis exhaustivo de la legislación laboral en Honduras y su consecuente influencia en la salvaguardia de los derechos laborales en el contexto empresarial. A lo largo de su evolución, dicha legislación ha sido moldeada por factores históricos cambiantes y demandas sociales, buscando un equilibrio entre las necesidades de las empresas y los derechos laborales fundamentales.

Los antecedentes históricos desde el siglo XIX hasta la actualidad son explorados, subrayando la influencia de los movimientos sindicales y cambios económicos en la regulación laboral hondureña. Además, se examina cómo las regulaciones laborales afectan aspectos como la contratación, condiciones laborales y negociación colectiva en el contexto empresarial, así como la relevancia de su cumplimiento para evitar conflictos y fomentar un entorno de trabajo seguro.

La legislación laboral hondureña se basa en leyes nacionales y convenios internacionales, especialmente los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se profundiza en los derechos laborales esenciales en Honduras, como la libertad sindical y la igualdad salarial, y cómo estas cuestiones influyen en las interacciones entre empleadores y empleados, propiciando ambientes laborales equitativos. La conclusión destaca la imperiosa necesidad de equilibrar la protección laboral con las necesidades empresariales, promoviendo la efectiva implementación de la legislación y la colaboración interinstitucional entre gobierno, empresas y sindicatos.

Introducción

El ámbito laboral constituye un pilar fundamental en la construcción del tejido socioeconómico de cualquier nación. La interacción entre trabajadores y empresas, la relación entre derechos y responsabilidades, y la garantía de condiciones laborales dignas son aspectos esenciales que definen la justicia y equidad en una sociedad. En este contexto, la legislación laboral emerge como un factor crítico que regula estas interacciones y busca asegurar el respeto y la protección de los derechos de los trabajadores.

Honduras, un país ubicado en el corazón de Centroamérica, no es ajeno a estos desafíos. La dinámica laboral en sus diversas industrias y el papel crucial que desempeñan las empresas en la economía nacional hacen que la legislación laboral sea un tema de particular relevancia. La pregunta de si esta legislación es adecuada y eficaz para salvaguardar los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial surge como un cuestionamiento crítico en este entorno en constante evolución.

Este informe se sumerge en el análisis profundo y crítico de la legislación laboral en Honduras, centrándose específicamente en su eficacia y adecuación en el ámbito empresarial. A lo largo de estas páginas, se explorará en detalle la relación entre la legislación y las prácticas empresariales, se evaluará el grado de protección de los derechos de los trabajadores y se identificarán los desafíos y oportunidades para la mejora continua en este campo.

El presente informe busca contribuir a la comprensión de cómo la legislación laboral en el ámbito empresarial influye en la protección de los derechos de los trabajadores en Honduras. Al examinar las normativas existentes, su aplicación y sus efectos, se ofrece una visión fundamentada y realista de la situación laboral en el país, a la vez que se busca señalar vías para el fortalecimiento de los marcos legales y prácticas empresariales que contribuyan a un entorno laboral más justo, equitativo y productivo.

La importancia de este análisis no se limita únicamente al ámbito local; se extiende al contexto global, ya que la protección de los derechos laborales es un compromiso que trasciende las fronteras. Este informe, por lo tanto, no solo se erige como un documento de evaluación sino

también como un llamado a la acción para la mejora continua y la promoción de prácticas laborales que respeten y dignifiquen a los trabajadores, creando así un entorno socioeconómico más sostenible y equitativo tanto en Honduras como en el panorama internacional.

Capítulo I. Objetivos del Informe

1.1 Objetivo General

Analizar la legislación laboral en el ámbito empresarial de Honduras, con el propósito de evaluar su adecuación y eficacia en la protección de los derechos de los trabajadores, identificando desafíos, brechas y oportunidades de mejora en el marco legal y su aplicación.

1.2 Objetivos Específicos

1. Examinar en detalle la legislación laboral hondureña aplicable al ámbito empresarial, identificando sus disposiciones clave y su alcance.
2. Evaluar la adecuación de la legislación laboral hondureña en comparación con estándares internacionales de derechos laborales y derechos humanos, con un enfoque en los derechos fundamentales de los trabajadores.
3. Investigar y analizar casos prácticos de implementación de la legislación laboral en empresas hondureñas, destacando los desafíos y posibles brechas en el cumplimiento de las normativas.
4. Comparar la legislación laboral hondureña en el ámbito empresarial con las mejores prácticas y regulaciones internacionales, identificando áreas de mejora y fortaleza.

Capítulo II. Planteamiento de problema

2.1. Antecedentes

Honduras, como muchos otros países en desarrollo, enfrenta desafíos significativos en la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial. La legislación laboral en este país ha evolucionado a lo largo de los años, pero persisten cuestionamientos sobre su adecuación y eficacia en la protección de los derechos laborales fundamentales.

Históricamente, Honduras no tenía una legislación laboral sólida que regulara las relaciones laborales y protegiera los derechos de los trabajadores. Esta carencia de regulación condujo a la explotación y abuso de los trabajadores, particularmente en sectores clave como el agrícola y el bananero. La falta de derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical y la negociación colectiva, ha sido una preocupación constante.

La economía hondureña ha estado históricamente dominada por sectores económicos sensibles como la agricultura y la agroindustria, incluida la producción de banano y café. Las empresas multinacionales, con intereses en estos sectores, han ejercido una influencia significativa en la política y la legislación laboral del país. Esto ha llevado a una regulación laboral que en ocasiones ha priorizado los intereses empresariales sobre los derechos de los trabajadores.

Aunque se han promulgado leyes laborales en Honduras, la implementación efectiva de estas leyes ha sido un desafío persistente. Las deficiencias en la supervisión gubernamental y la aplicación de sanciones por violaciones laborales han debilitado la capacidad de proteger los derechos de los trabajadores. Además, la corrupción y la falta de recursos han obstaculizado aún más estos esfuerzos.

Honduras ha experimentado cambios socioeconómicos significativos, incluido el crecimiento de la industria manufacturera y la inversión extranjera. Estos cambios han llevado a un aumento en la demanda de una legislación laboral que refleje las nuevas realidades laborales y proteja los derechos de los trabajadores en una variedad de industrias.

La percepción de la protección de los derechos laborales en Honduras tiene un impacto directo en la imagen y reputación corporativa, especialmente para empresas que operan en el país. Las denuncias de violaciones laborales pueden afectar negativamente la percepción pública de estas empresas y tener implicaciones comerciales.

Honduras también está sujeto a acuerdos internacionales sobre derechos laborales y está sujeto a evaluaciones por parte de organizaciones internacionales. El incumplimiento de los estándares laborales internacionales puede tener implicaciones diplomáticas y económicas.

2.2. Definición del problema

Honduras, como nación en desarrollo, enfrenta una problemática central relacionada con la protección insuficiente de los derechos de los trabajadores en el contexto empresarial. A pesar de los avances y reformas en la legislación laboral a lo largo de los años, subsisten desafíos significativos que requieren una atención inmediata y una revisión crítica.

La legislación laboral en Honduras se enfrenta a una serie de desafíos que afectan directamente la protección de los derechos laborales fundamentales. Estos desafíos incluyen, pero no se limitan a, la insuficiencia de mecanismos para garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como la falta de regulaciones efectivas para abordar temas como el trabajo forzoso y la discriminación en el lugar de trabajo.

A pesar de la existencia de leyes laborales, la implementación efectiva y el cumplimiento de estas leyes siguen siendo problemáticos. La falta de supervisión gubernamental adecuada y de sanciones significativas por violaciones laborales ha debilitado la capacidad de garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados en la práctica. Esta situación se agrava aún más por la corrupción y la falta de recursos.

La insuficiente protección de los derechos laborales tiene un impacto directo en los trabajadores y sus condiciones de vida y trabajo. Los trabajadores se ven afectados por salarios bajos, condiciones laborales precarias y una falta de acceso a beneficios y seguridad laboral adecuados. Además, la comunidad empresarial también enfrenta desafíos, ya que la percepción de un ambiente laboral injusto y explotador puede dañar la imagen corporativa y tener implicaciones comerciales.

La desigualdad persiste en las relaciones laborales en Honduras, con una brecha significativa entre los empleadores y los trabajadores en términos de poder y recursos. Esto se

traduce en desequilibrios en la negociación colectiva y en la capacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos. Las deficiencias en la legislación laboral contribuyen a estas desigualdades.

Honduras es signatario de acuerdos internacionales que establecen estándares laborales, y el incumplimiento de estos estándares puede tener consecuencias diplomáticas y comerciales. Por lo tanto, es esencial que la legislación laboral se alinee de manera efectiva con estos estándares internacionales y garantice el respeto de los derechos laborales fundamentales.

El país ha experimentado cambios significativos en su estructura económica y social, con un aumento en la inversión extranjera y la expansión de sectores no tradicionales. Estos cambios requieren una revisión crítica de la legislación laboral para adaptarse a las nuevas realidades laborales y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en diversas industrias.

En resumen, el problema radica en la falta de adecuación y eficacia de la legislación laboral hondureña para proteger de manera efectiva los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial. Estos desafíos tienen un impacto significativo en los trabajadores, la comunidad empresarial y la imagen de Honduras a nivel nacional e internacional, lo que requiere una evaluación profunda y soluciones concretas.

2.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es el panorama actual de la legislación laboral en Honduras en lo que respecta a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial?
2. ¿Cómo se definen y establecen los derechos laborales fundamentales en la legislación hondureña y en qué medida se corresponden con los estándares internacionales?
3. ¿Cuál es el nivel de eficacia de la legislación laboral en la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial en Honduras?
4. ¿Qué brechas y desafíos específicos enfrenta la aplicación de la legislación laboral en el contexto empresarial en Honduras?

5. ¿Cuál es el papel de los mecanismos de supervisión y control gubernamentales en la garantía del cumplimiento de la legislación laboral en las empresas?
6. ¿Cómo han respondido las empresas en Honduras a la legislación laboral en términos de su aplicación y cumplimiento?
7. ¿Qué casos emblemáticos de violación de derechos laborales en el ámbito empresarial han surgido en Honduras y cómo han sido abordados desde el punto de vista legal y de consecuencias?
8. ¿Qué áreas específicas de la legislación laboral hondureña en el ámbito empresarial muestra deficiencias y requiere enmiendas o mejoras?
9. ¿Cómo podrían fortalecerse las prácticas empresariales y la legislación laboral para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto empresarial en Honduras?

2.4. Justificación del estudio

La elección de llevar a cabo un análisis exhaustivo de la legislación laboral en el ámbito empresarial en Honduras responde a la necesidad apremiante de abordar una serie de problemáticas que afectan tanto a los trabajadores como a las empresas en el país. Esta justificación se apoya en varios aspectos clave que subrayan la importancia y la relevancia de esta investigación.

- Garantía de Derechos Fundamentales:

Los derechos laborales son esenciales para asegurar condiciones de trabajo dignas y promover la justicia social. Honduras, como miembro de la comunidad internacional, ha ratificado convenciones y acuerdos que protegen los derechos de los trabajadores. Sin embargo, su adecuación y eficacia en el contexto empresarial necesitan ser evaluadas con rigor. La justificación de esta investigación radica en su capacidad para arrojar luz sobre si la legislación

laboral actual efectivamente garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores y, de no ser así, en identificar cómo mejorarla, tales como:

- Impacto en el Desarrollo Socioeconómico:

Las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores tienen un impacto directo en el desarrollo socioeconómico de un país. Si los trabajadores enfrentan explotación, discriminación o condiciones laborales precarias, esto afecta su calidad de vida, productividad y bienestar general. Por otro lado, una legislación laboral sólida puede estimular la productividad y la inversión al proporcionar un entorno estable y justo para las relaciones laborales. La justificación de esta investigación radica en su capacidad para informar y mejorar políticas y prácticas laborales que contribuyan al desarrollo sostenible de Honduras.

- Fomento de la Ética Empresarial:

Las empresas desempeñan un papel clave en la promoción de prácticas laborales éticas y respetuosas de los derechos de los trabajadores. Una legislación laboral efectiva es un pilar fundamental para asegurar que las empresas cumplan con sus responsabilidades hacia sus empleados. La justificación de esta investigación radica en su capacidad para identificar áreas de mejora en las prácticas empresariales, fomentando la responsabilidad social corporativa y contribuyendo a la construcción de un sector empresarial más ético y sostenible.

- Contexto Global y Derechos Humanos:

En un mundo interconectado, la protección de los derechos laborales no solo es un asunto local, sino también global. Honduras se compromete a cumplir con estándares internacionales y tratados de derechos humanos que incluyen los derechos laborales. La justificación de esta investigación radica en su capacidad para evaluar cómo se están cumpliendo estas obligaciones y para identificar áreas donde la legislación laboral en el ámbito empresarial debe mejorar para estar en consonancia con los compromisos internacionales.

Capítulo III. Marco teórico

3.1. Conceptos del derecho laboral

Para comprender adecuadamente la naturaleza, alcance y objetivos de la legislación laboral en Honduras, es esencial partir de una definición clara y sólida del Derecho Laboral.

Según Plá Rodríguez (1998), el Derecho Laboral se define como la rama del Derecho que se ocupa de las normas reguladoras del trabajo humano realizado libre, por cuenta ajena, en forma voluntaria y retribuida. Esta definición, aunque general, sirve como punto de partida para desentrañar las múltiples dimensiones del Derecho Laboral.

3.1.1 Características Fundamentales

- **Naturaleza Jurídica:**

Américo Pla Rodríguez (1984) argumenta que, a diferencia de otras ramas del derecho, el Derecho Laboral tiene un carácter predominantemente protector hacia una de las partes, el trabajador. Esto se justifica por el desequilibrio inherente de poder entre empleador y empleado.

- **Dinamismo:**

Mario Deveali (1995) señala que, dada la naturaleza cambiante del mundo laboral, el Derecho Laboral se encuentra en constante adaptación y evolución.

- **Autonomía:**

Barassi (1970) destaca que el Derecho Laboral, si bien tiene conexiones con otras ramas del derecho, ha desarrollado sus propios principios y normas, consolidándose, así como una disciplina autónoma.

3.1.2 Ámbito de Aplicación

Tamayo (1998) argumenta que el Derecho Laboral ha tenido que adaptarse y expandir su ámbito para incluir nuevas formas de relación laboral emergentes con la evolución tecnológica y socioeconómicas.

3.1.3 ¿Existe alguna conexión con otros campos del Derecho?

Mientras que el Derecho Laboral mantiene su autonomía, Sainz Cantero (1990) enfatiza que también tiene interacciones con otras disciplinas jurídicas, especialmente en la protección y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunas de estas conexiones incluyen:

- Derecho Civil

Las relaciones laborales suelen formalizarse a través de contratos, que son instrumentos jurídicos regulados por el Derecho Civil. Además, en ciertos casos, los trabajadores pueden recurrir al Derecho Civil para obtener reparaciones por daños y perjuicios ocasionados por sus empleadores.

- Derecho Penal

En situaciones donde un empleador comete actos que no solo violan la legislación laboral sino que también constituyen delitos (por ejemplo, el trabajo forzado, la explotación laboral o el acoso sexual), interviene el Derecho Penal.

- Derecho Constitucional

Las constituciones de muchos países, incluido Honduras, establecen derechos fundamentales que afectan las relaciones laborales, como el derecho a la libertad sindical, el derecho a condiciones de trabajo dignas y el derecho a la no discriminación.

- Derecho Administrativo

Las agencias gubernamentales encargadas de supervisar y regular el empleo y las relaciones laborales operan bajo principios del Derecho Administrativo. Estas agencias tienen la

autoridad para emitir reglamentos, llevar a cabo inspecciones y sancionar a empleadores por violaciones laborales.

- Derecho Internacional:

Hay varios tratados y convenios internacionales relacionados con los derechos laborales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos instrumentos internacionales pueden influir en la legislación laboral nacional y ofrecer estándares mínimos de protección para los trabajadores.

- Derecho de Seguridad Social

Esta área del Derecho se enfoca en los beneficios y protecciones que se proporcionan a los trabajadores, como el seguro de desempleo, la jubilación y los beneficios de salud. Está estrechamente relacionado con el Derecho Laboral ya que las condiciones de empleo a menudo determinan la elegibilidad y el alcance de estos beneficios.

- Derecho Comercial y Empresarial

Las empresas, en su funcionamiento, no solo se rigen por normativas comerciales y empresariales, sino que también deben adherirse a las regulaciones laborales. Estos campos del Derecho se entrelazan, especialmente en cuestiones como la subcontratación, la fusión y adquisición de empresas, o la quiebra, que pueden tener implicaciones laborales significativas.

3.2 Principios del Derecho Laboral

Los principios del Derecho Laboral son fundamentales, pues no solo orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales, sino que también son criterios rectores para la solución de conflictos. A continuación, se presentan los principales principios del Derecho Laboral, respaldados por las reflexiones y aportes de destacados autores en la materia.

1. Principio de Protección

Este principio busca garantizar la defensa de la parte más débil en la relación laboral, el trabajador. Se materializa a través de tres sub principios:

- In dubio pro operario: En caso de duda en la interpretación o aplicación de las normas laborales, se deberá optar por la solución más beneficiosa para el trabajador.
- Norma más favorable: En presencia de dos o más normas o cláusulas aplicables, debe prevalecer la que sea más beneficiosa para el trabajador.
- Condición más beneficiosa: Los derechos reconocidos al trabajador en acuerdos individuales o colectivos deben respetarse, aunque posteriormente se establezcan normas menos favorables.

2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Los derechos laborales son inalienables, por lo que el trabajador no puede renunciar a ellos, especialmente si esto implica un perjuicio. "No se pueden renunciar derechos adquiridos que son de carácter irrenunciable, pues esta renuncia carecería de validez." (Sainz Cantero, 1990).

3. Principio de Continuidad o Permanencia

Se presume que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, privilegiando la continuidad en la prestación del trabajo.

4. Principio de Realidad

Ante la diferencia entre lo pactado y lo ejecutado en la relación laboral, prevalecerá lo efectivamente ocurrido en la práctica.

5. Principio de Buena Fe

Tanto el trabajador como el empleador deben actuar con lealtad y sinceridad en toda la relación laboral.

3.3 Estructura del Código del Trabajo y Conceptos clave del derecho laboral

Los conceptos clave del derecho laboral en Honduras son fundamentales para comprender la protección y regulación de los trabajadores en el ámbito empresarial. Entre ellos encontramos los siguientes:

a) Contrato de Trabajo

Contemplado en el artículo 19 del Código de Trabajo hondureño, es el acuerdo legal entre un empleador y un empleado que establece las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo el trabajo. Incluye detalles sobre salario, horario laboral, responsabilidades y otros términos relevantes.

b) Derechos Laborales Fundamentales

Son los derechos básicos que todos los trabajadores tienen, como la libertad de asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la prohibición del trabajo forzoso.

c) Remuneración:

Se refiere al salario o compensación que un empleado recibe a cambio de su trabajo. Incluye sueldo base, bonificaciones, prestaciones y otros beneficios económicos.

d) Jornada Laboral:

Establece el número de horas que un empleado debe trabajar en un día o en una semana. También abarca las reglas sobre horas extras, descansos y límites de trabajo.

e) Salud y Seguridad en el Trabajo:

Estipula las condiciones y medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en su entorno laboral. Esto abarca desde la prevención de accidentes hasta la exposición a sustancias peligrosas.

f) Despido y Terminación de Contrato:

Establecido en los artículos 111 al 115 del Código de Trabajo hondureño, regula las circunstancias bajo las cuales un empleador puede terminar el contrato de trabajo, así como los derechos del empleado en caso de despido injustificado.

g) Vacaciones y Descansos:

Contemplado en los artículos 338 hasta el artículo 359 de nuestro Código de Trabajo, se definen los períodos de descanso y vacaciones a los que los trabajadores tienen derecho. También establece las condiciones para el pago de días festivos y vacaciones.

h) Igualdad y No Discriminación:

Garantiza que los trabajadores sean tratados de manera justa y sin discriminación por motivos de género, raza, religión, discapacidad u otras características protegidas.

i) Negociación Colectiva:

Se refiere a las negociaciones entre los sindicatos y los empleadores para establecer condiciones laborales, salarios y otros términos. Puede llevar a acuerdos que beneficien a los trabajadores y a la empresa.

j) Derechos de Maternidad y Paternidad:

Reconoce el derecho de las madres y padres a disfrutar de períodos de licencia por maternidad o paternidad para cuidar a sus hijos recién nacidos o adoptados.

3.4. Marco normativo y legal en Honduras

El marco normativo y legal en Honduras en relación al tema de análisis, que es la legislación laboral en el ámbito empresarial, está compuesto por una serie de leyes, reglamentos y convenios internacionales que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas. A continuación, se presentan algunas de las leyes y disposiciones más relevantes en este contexto:

- Código de Trabajo

Este es el principal cuerpo legal que regula las relaciones laborales en Honduras. Establece los derechos y deberes de los empleadores y empleados, las condiciones de trabajo, los contratos laborales, la jornada laboral, las prestaciones, entre otros aspectos fundamentales.

- Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con discapacidad

Esta ley prohíbe la discriminación laboral por discapacidad y promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, garantizando sus derechos a la igualdad de oportunidades.

- Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo

Esta ley establece las normas y regulaciones para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral. Define las obligaciones de los empleadores en cuanto a prevención de riesgos laborales.

- Ley de Protección al Trabajador Migrante Hondureño

Esta ley protege los derechos de los trabajadores hondureños que emigran a otros países en busca de empleo, asegurando que sean tratados con equidad y respeto.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Honduras es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ratificado varios convenios que establecen estándares internacionales en materia de derechos laborales. Entre ellos se encuentran los convenios sobre la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de remuneración, y la libertad sindical, entre otros.

- Ley para la Defensa y Promoción de la Competencia

Aunque no es exclusivamente laboral, esta ley es relevante ya que promueve la competencia en el mercado y puede influir en las condiciones laborales al impactar en la relación entre empresas y trabajadores.

Este marco normativo y legal es fundamental para comprender cómo se establecen y protegen los derechos laborales en el ámbito empresarial en Honduras. Sin embargo, como en cualquier contexto legal, la implementación efectiva y el cumplimiento de estas leyes son cruciales para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y la equidad en las relaciones laborales.

3.5. Relación entre la legislación laboral y el ámbito empresarial

La relación entre la legislación laboral y el ámbito empresarial en Honduras es un elemento crítico que moldea las interacciones entre los trabajadores y las empresas en el entorno laboral. Esta relación se basa en cómo las leyes y regulaciones laborales impactan en las prácticas y decisiones empresariales, así como en cómo las empresas deben operar dentro de los límites legales para asegurar el bienestar de sus empleados.

La legislación laboral establece las condiciones mínimas que las empresas deben proporcionar a sus trabajadores, incluyendo salarios mínimos, jornadas laborales, descansos, vacaciones y condiciones de trabajo seguras. Estas regulaciones influyen directamente en la manera en que las empresas organizan su fuerza laboral y diseñan sus operaciones. Así mismo regula los procesos de contratación y despido. Las empresas deben asegurarse de seguir los procedimientos legales para contratar y despedir empleados, evitando prácticas discriminatorias o injustas. Esto afecta la relación entre la empresa y los trabajadores, así como la estabilidad laboral.

La legislación laboral permite y regula la negociación colectiva entre los trabajadores y las empresas a través de sindicatos. La manera en que las empresas interactúan con los sindicatos y responden a las demandas de los trabajadores puede influir en las relaciones laborales y en el clima laboral en general.

Las empresas deben cumplir con las leyes laborales para evitar sanciones y conflictos legales. Además, tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, así como de respetar los derechos fundamentales de sus trabajadores, lo que puede repercutir en su reputación y relaciones con accionistas o socios. De igual modo, las empresas deben estar

atentas a las disposiciones legales para evitar litigios laborales costosos. El incumplimiento de las leyes laborales puede llevar a demandas de empleados y a consecuencias financieras y legales significativas.

Las regulaciones laborales también pueden influir en la productividad y competitividad de las empresas. Un buen equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la flexibilidad empresarial puede contribuir a una fuerza laboral más motivada y comprometida, lo que puede mejorar la eficiencia de las operaciones.

El cumplimiento de las leyes laborales es un componente clave de la responsabilidad social corporativa. Las empresas que respetan los derechos laborales y promueven un ambiente de trabajo justo y equitativo pueden ganar el apoyo y la confianza de los consumidores y la sociedad en general.

La relación entre la legislación laboral y el ámbito empresarial en Honduras es, por lo tanto, un delicado equilibrio entre las necesidades y derechos de los trabajadores y las responsabilidades y operaciones de las empresas. La interacción armoniosa entre estos dos elementos es esencial para promover un entorno laboral justo, productivo y sostenible en el país.

Capítulo IV. Evolución de la legislación laboral en Honduras

4.1. Antecedentes históricos y desarrollos legislativos

4.1.1 Historia

El Derecho Laboral, también conocido como Derecho del Trabajo, tiene sus raíces en las tensiones y transformaciones socioeconómicas que han acompañado el desarrollo industrial y tecnológico a nivel global. En civilizaciones antiguas como Egipto, Mesopotamia, Grecia y Roma, existían diferentes formas de trabajo, desde el trabajo esclavo hasta sistemas de jornaleros y artesanos independientes. Aunque no existía un "derecho laboral" como tal, estas sociedades tenían normas y costumbres que regían las relaciones laborales.

En la Europa medieval, con la caída del Imperio Romano, se formaron gremios que agrupaban a artesanos de la misma profesión. Estos gremios establecían normas sobre la producción, formación (aprendices, oficiales y maestros) y calidad del trabajo. Aunque todavía estaba lejos de ser un derecho laboral moderno, los gremios ofrecían una forma temprana de protección y representación laboral.

Con la Revolución Industrial en el siglo XVIII y XIX, se produjo un cambio drástico en la organización del trabajo. Las fábricas comenzaron a emplear a grandes masas de trabajadores, incluidos niños, en condiciones a menudo insalubres y con largas jornadas laborales. Estas condiciones dieron lugar a la formación de los primeros sindicatos y a movimientos obreros que lucharon por mejores condiciones de trabajo.

A fines del siglo XIX, varios países comenzaron a establecer leyes laborales básicas. Por ejemplo, en 1802, el Reino Unido aprobó las "Leyes de Fábrica o Actas de Fábrica", que limitaba las horas de trabajo de los niños en las fábricas. A medida que avanzaba el siglo, otros países introdujeron legislaciones similares que abordaban cuestiones como la seguridad laboral, la protección de la mujer y el niño trabajador y las condiciones de trabajo en general.

El siglo XX presenció la consolidación del Derecho Laboral en muchas partes del mundo. La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 simbolizó el reconocimiento internacional de la importancia de los derechos laborales. A lo largo del siglo, muchos países adoptaron legislaciones laborales comprensivas que abordaban una amplia gama de temas, desde derechos sindicales hasta seguridad social y protección contra la discriminación laboral.

Con la globalización, la tecnología y la economía del conocimiento, surgen nuevos desafíos para el Derecho Laboral. Temas como el trabajo remoto, la economía gig (trabajos temporales o por proyectos), la automatización y la inteligencia artificial están planteando preguntas sobre cómo debe adaptarse el derecho laboral tradicional a estos nuevos paradigmas.

En el contexto histórico hondureño, se han evidenciado diversos acontecimientos que han influido en la evolución de las condiciones laborales y el movimiento obrero. Tras la caída del

fascismo en Europa, Honduras también experimentó cambios impulsados por luchas populares. No obstante, algunos líderes autoritarios, como Tiburcio Carias Andino, lograron mantenerse en el poder incluso tras cometer actos represivos contra la población.

Durante el siglo XX, la economía hondureña, centrada en la agricultura, estuvo influida en gran medida por empresas estadounidenses, como la United Fruit Company. Estas empresas establecieron plantaciones de banano en la costa norte del país y obtuvieron concesiones significativas a cambio de la exportación de banano. En este contexto, el General Tiburcio Carias Andino gobernó Honduras de manera autoritaria durante la Gran Depresión, hasta 1938.

En 1955, luego de dos administraciones autoritarias y una huelga de trabajadores bananeros, jóvenes militares reformistas llevaron a cabo un golpe de Estado que estableció una junta provisional. Esto allanó el camino para elecciones a la Asamblea Constituyente en 1957, que designó a Ramón Villeda Morales como presidente. No obstante, en 1963, oficiales militares conservadores tomaron el poder en un golpe sangriento liderado por el General Oswaldo López Arellano. En términos económicos, este periodo también marcó un rápido crecimiento económico en Honduras debido a la mayor demanda internacional de sus productos y préstamos comerciales extranjeros disponibles.

El movimiento obrero en Honduras tiene una historia arraigada en la lucha por mejores condiciones laborales. Desde los inicios en 1869 en las minas de San Juancito, donde las condiciones eran de extrema miseria, hasta las primeras huelgas parciales en el sector bananero en 1916, 1917 y 1920, los trabajadores hondureños lucharon por sus derechos. La creación de la Federación Obrera Hondureña en 1921 y la fundación del Partido Comunista de Honduras en 1922 reflejaron la búsqueda de solidaridad y cambio entre los trabajadores.

A pesar de la represión gubernamental y empresarial, el movimiento obrero perseveró. En 1949, el Comité Coordinador Obrero se unificó para exigir mejores condiciones laborales y reformas en beneficio de los trabajadores. A pesar de la clausura del CCO en 1953, el Comité de Unidad Sindical (CUS) continuó promoviendo los derechos laborales y el sindicato se convirtió en una fuerza vital en la lucha por mejores condiciones laborales.

El contexto histórico de Honduras ha estado marcado por una serie de eventos cruciales que han dado forma al movimiento laboral y las luchas obreras en el país. A medida que el fascismo europeo cedía ante las presiones de los movimientos populares, la situación política en Honduras también experimentaba cambios. Aunque figuras autoritarias como Tiburcio Carias Andino mantuvieron su poder a pesar de las masacres y represiones contra el pueblo, los esfuerzos por democratizar el país se abrían paso.

La economía hondureña, predominantemente agrícola en el siglo XX, estuvo influenciada en gran medida por empresas estadounidenses como la United Fruit Company y la Standard Fruit Company. Estas empresas no solo dominaron la economía, sino que también ejercieron una influencia política significativa, manipulando presidentes y legislando en su favor. Los trabajadores, especialmente en el sector bananero, sufrieron explotación y carecieron de derechos laborales y sociales.

El surgimiento del movimiento obrero en Honduras se desarrolló gradualmente. En 1921, se formó la Federación Obrera Hondureña (FOH), y en 1922, nació el Partido Comunista de Honduras (PCH). Estas organizaciones buscaron la solidaridad y la fraternidad entre los trabajadores y promovieron la conciencia política y laboral. La década de 1950 fue testigo de un mayor activismo y organización sindical, con la formación de sindicatos y comités para luchar por mejores condiciones laborales y derechos para los trabajadores.

4.1.2 Huelga de 1954

La huelga de 1954 marcó un hito en la historia laboral de Honduras. Iniciada en la empresa Tela Railroad Company en Progreso, la huelga se propagó a otras ciudades y sectores, paralizando la actividad productiva del país. Los trabajadores exigían salarios justos, un Código de Trabajo y seguridad social. Aunque la huelga logró algunos objetivos, también enfrentó represión y traición por parte de empresas y gobiernos.

La década de 1990 presenció el surgimiento de la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y la cooptación de dirigentes sindicales por parte de gobiernos nacionalistas y liberales. A pesar de la agudización de la crisis social y económica, algunos dirigentes obreros

adoptaron posiciones conformistas en lugar de abogar por los problemas de los sectores populares y trabajadores.

4.1.3 Objetivos de la huelga

Los objetivos planteados durante la histórica huelga de 1954 en Honduras reflejan la valiente lucha emprendida por los trabajadores bananeros y otros sectores laborales en busca de condiciones más justas y dignas en sus lugares de trabajo. Estos objetivos no eran simplemente demandas económicas, sino un llamado a la igualdad, la dignidad y la equidad en un contexto donde las empresas transnacionales ejercían un control desmedido sobre la vida de los trabajadores. La huelga, que se prolongó durante meses y movilizó a trabajadores de diversas industrias y regiones, fue mucho más que una protesta laboral; se convirtió en un símbolo de resistencia y un hito en la lucha por los derechos humanos y laborales en Honduras. A continuación, se desglosan los objetivos que marcaron un hito fundamental en la historia de la justicia laboral y social en Honduras durante la huelga de 1954:

- Derecho a la libre organización sindical
- Aumento de salarios a trabajadores y empleados
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Jornadas de 8 horas diarias y 6 nocturnas
- Salario doble por horas extras
- Salario igual por igual de trabajos
- Cese de despidos arbitrarios
- Cese de discriminación racial
- Tratamiento médico gratuito en hospitales de la compañía
- Enseñanzas primaria laica gratuita
- Jubilaciones

4.1.4 Logros de la huelga

La huelga, como herramienta de protesta y negociación, ha sido fundamental en la lucha por los derechos laborales a lo largo de la historia. En Honduras, por ejemplo, la movilización de

los trabajadores ha obtenido logros significativos que han sentado las bases para una relación laboral más equitativa y justa los cuales se destacan a continuación:

- Reconocimiento del derecho de sindicalización.
- Aprobación futura del Código de Trabajo.
- Creación del Instituto Hondureño de Seguridad Social.
- Disminución de horas de trabajo.
- Mejoramiento de algunos salarios.

Finalmente, el Código del Trabajo de Honduras, fue emitido por el Congreso Nacional de Honduras mediante Decreto No. 189, y publicado en el órgano oficial La Gaceta (Honduras) en sus ediciones números 16,827 y 16,834 de fecha 15 al 23 de julio de 1959.

4.1.5 Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) fue instituida a través del Decreto No. 8 con fecha del 24 de diciembre de 1954, como consecuencia de la huelga general de los trabajadores de la industria bananera. En concordancia con el Artículo 591 del Código del Trabajo y el Artículo 29 de la Ley de la Administración General Pública, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) representa la entidad rectora del Estado en asuntos laborales, relaciones laborales y seguridad social. Sus atribuciones primordiales incluyen:

a. La supervisión de las relaciones obrero-patronales, con aspectos como:

- La prestación de servicios de inspección laboral para asegurar la conformidad con las leyes laborales;
- La aprobación de reglamentos laborales en empresas tanto públicas como privadas;

- Intervención de naturaleza conciliatoria en la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos, además de la gestión de procedimientos administrativos para la solución de controversias conforme a las leyes vigentes;

En las últimas décadas, Honduras ha trabajado en la alineación de su legislación laboral con estándares internacionales y en la protección de los derechos laborales. La ratificación de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la adopción de leyes más específicas, como la Ley de Contratación de Trabajo para el Hogar en 2011, reflejan un esfuerzo por abordar cuestiones laborales específicas. Sin embargo, desafíos persistentes, como la informalidad laboral y la falta de cumplimiento efectivo, aún afectan la plena realización de los derechos laborales en Honduras.

4.1.6 Perspectivas Futuras

La legislación laboral en Honduras está en constante evolución. Para el futuro, es fundamental abordar los desafíos de implementación, cumplimiento y protección integral de los derechos laborales. La colaboración entre el gobierno, las empresas y los sindicatos es esencial para asegurar una legislación laboral que refleje no solo las necesidades de las empresas, sino también los derechos y la dignidad de los trabajadores. Una regulación laboral más efectiva no solo beneficiaría a los trabajadores, sino que también contribuiría al desarrollo económico sostenible del país en su conjunto.

En conclusión, la historia de la legislación laboral en Honduras es una narrativa de avances y desafíos en la búsqueda de condiciones laborales justas y equitativas. El análisis de estos antecedentes históricos y desarrollos legislativos nos proporciona una visión más profunda de cómo se ha forjado la relación entre el mundo laboral y el empresarial en el país a lo largo del tiempo.

4.2. Impacto de acuerdos internacionales en la legislación laboral

Los acuerdos internacionales han desempeñado un papel significativo en la configuración y evolución de la legislación laboral en todo el mundo, incluido Honduras. Estos acuerdos, en su

mayoría establecidos por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial del Comercio (OMC), han influido en cómo los países abordan la protección de los derechos laborales y las condiciones de trabajo en el ámbito nacional.

Desde su fundación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un organismo especializado de las Naciones Unidas, ha jugado un papel crucial en la transformación del panorama laboral global. Con una misión claramente definida de promover derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en cuestiones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha influido de manera significativa en cómo las empresas operan y se relacionan con sus empleados.

Al establecer y promover normas laborales internacionales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha buscado un equilibrio entre la necesidad de las empresas de ser competitivas y la necesidad de garantizar que los trabajadores sean tratados con dignidad y justicia. Estas normas abordan una amplia variedad de temas, desde las horas de trabajo y la seguridad en el lugar de trabajo hasta la protección contra la discriminación y el acoso. Para muchas empresas, cumplir con estas normas se ha convertido en una parte esencial de su operación, especialmente en un mundo globalizado donde las prácticas laborales pueden ser escrutadas por clientes, inversionistas y otros socios o accionistas.

El enfoque tripartito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que involucra a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, es un testimonio de su compromiso con el diálogo y la cooperación. Este enfoque ha permitido que las voces empresariales sean escuchadas y tenidas en cuenta en la formulación de políticas y estándares laborales. En este sentido, la OIT no solo actúa como un organismo regulador, sino también como un puente entre el mundo corporativo y la fuerza laboral.

La promoción del diálogo social por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tenido un impacto profundo en la forma en que las empresas interactúan con sus empleados. Las empresas que se involucran en un diálogo constructivo con sus trabajadores a

menudo descubren que pueden identificar y resolver problemas antes de que escalen, lo que lleva a un ambiente laboral más armonioso y productivo.

Además, la OIT se ha convertido en una fuente esencial de investigación, datos y formación en el mundo laboral. Al ofrecer herramientas y capacitaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ayuda a las empresas a adoptar prácticas laborales más avanzadas y sostenibles. Esta información y formación no solo benefician a los trabajadores, sino que también pueden llevar a operaciones más eficientes y a la mejora de la productividad empresarial.

En el contexto de la responsabilidad social corporativa, adherirse a las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adquirido una relevancia significativa. En un mundo donde los consumidores son cada vez más conscientes y críticos sobre las prácticas de las empresas, seguir las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puede ofrecer una ventaja competitiva, reforzando la imagen y reputación de una empresa ante sus socios o accionistas.

La ratificación de convenios y acuerdos internacionales ha llevado a una armonización de las normas laborales en Honduras con estándares globalmente aceptados. La adopción de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por ejemplo, ha impulsado cambios en la legislación nacional para garantizar la protección de derechos laborales fundamentales, como la abolición del trabajo forzoso y la promoción de la igualdad de remuneración. Esta armonización ha contribuido a alinear las prácticas laborales hondureñas con las expectativas internacionales.

Los acuerdos internacionales a menudo requieren ajustes en la legislación nacional para cumplir con las normativas internacionales. Estos estímulos para reformas legislativas han llevado a la introducción de leyes más específicas y detalladas en Honduras, abordando cuestiones que antes podían haber sido descuidadas. Por ejemplo, la adopción de convenios relacionados con el trabajo infantil ha impulsado reformas en las leyes nacionales para proteger a los niños trabajadores.

Los acuerdos internacionales también han enfocado la atención en la supervisión y el cumplimiento de las regulaciones laborales. Los compromisos internacionales han presionado a los gobiernos a fortalecer sus mecanismos de supervisión, implementación y aplicación de las leyes laborales. En Honduras, esto se traduce en un mayor énfasis en la inspección laboral y en la promoción de la transparencia en las relaciones laborales.

Los acuerdos internacionales han ejercido una influencia indirecta en la cultura empresarial en Honduras. La adopción de estándares internacionales de derechos laborales ha aumentado la conciencia entre las empresas sobre la importancia de cumplir con las regulaciones y respetar los derechos de los trabajadores. Esto puede llevar a la adopción voluntaria de prácticas laborales más equitativas y respetuosas.

Aunque los acuerdos internacionales han tenido un impacto positivo en la legislación laboral, la implementación efectiva puede ser un desafío. La falta de recursos y capacidades puede dificultar la aplicación de las regulaciones laborales y la garantía de los derechos establecidos en los acuerdos internacionales. La colaboración entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos es esencial para superar estos desafíos.

Capítulo V. Análisis de la adecuación de la legislación laboral en Honduras

Si bien la legislación laboral hondureña garantiza un conjunto amplio de derechos y protecciones para los trabajadores, existen desafíos en su aplicación y cumplimiento. La capacidad de las instituciones laborales para supervisar y hacer cumplir estas normativas es crucial para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

En algunos casos, se han señalado debilidades en la supervisión, falta de recursos y, ocasionalmente, falta de voluntad política para hacer cumplir las leyes laborales. Además, la vulnerabilidad de ciertos grupos, como los trabajadores agrícolas, los trabajadores de maquilas y los trabajadores informales, puede dificultar aún más el ejercicio pleno de sus derechos.

Por otro lado, es relevante mencionar que Honduras ha ratificado varios convenios internacionales relacionados con el trabajo, lo que refleja un compromiso a nivel normativo con

estándares laborales internacionales. Sin embargo, la adecuación de la legislación debe ser continuamente revisada y ajustada a las realidades cambiantes del mundo laboral y a los desafíos emergentes.

5.1. Derechos y protecciones garantizados por la legislación laboral hondureña

Entre los derechos y protecciones garantizados por la legislación laboral actual en Honduras se encuentran los siguientes:

- Derecho a un trabajo digno

Toda persona tiene el derecho de realizar un trabajo en condiciones dignas, que permitan una vida decorosa y contribuyan al desarrollo integral de la sociedad.

- Jornada de trabajo

El Código del Trabajo hondureño establece una jornada laboral máxima de 44 horas semanales, distribuidas en no más de seis días, y un descanso mínimo de 24 horas consecutivas por semana.

- Salario justo

Se garantiza el derecho a un salario mínimo establecido por la ley, que debe ser pagado puntualmente. También se prohíbe cualquier deducción salarial no autorizada.

- Protección contra el despido injustificado

Los trabajadores tienen el derecho a ser indemnizados en caso de despido sin justa causa. Además, existen protecciones adicionales para ciertas categorías de trabajadores, como mujeres embarazadas.

- Derechos sindicales

Se garantiza el derecho a formar y unirse a sindicatos, así como el derecho a la huelga y a la negociación colectiva.

- Seguridad y Salud en el trabajo

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y de cumplir con las normativas de seguridad laboral.

- Igualdad y no discriminación

La ley prohíbe la discriminación laboral basada en género, religión, raza u origen. También se promueve la igualdad de oportunidades y remuneración entre hombres y mujeres.

- Protección contra el trabajo infantil

Se prohíbe el trabajo de menores de 14 años y se establecen regulaciones específicas para el trabajo de adolescentes entre 14 y 18 años, garantizando su protección.

- Derecho a la formación y capacitación

En algunos sectores, se establece la obligación del empleador de garantizar la capacitación y formación continua de los trabajadores.

- Derecho a la seguridad social

Los trabajadores tienen derecho a prestaciones de seguridad social, incluyendo atención médica, pensiones y otros beneficios.

5.2 Mecanismos de solución de conflictos laborales

El entorno laboral, por su propia naturaleza dinámica y compleja, es susceptible de generar tensiones y conflictos entre empleadores y trabajadores. El modo en que una sociedad gestiona estos conflictos refleja la madurez de su sistema laboral y el grado de compromiso con el bienestar de sus ciudadanos. En el caso de Honduras, la legislación laboral ha instituido diversos mecanismos para la solución de estos conflictos, buscando equilibrar los derechos e intereses de ambas partes.

Los conflictos laborales pueden ser de dos tipos: individuales y colectivos. Mientras que los primeros se refieren a disputas entre un empleador y un trabajador (por ejemplo, por despido injustificado, pago de prestaciones, entre otros), los segundos involucran a grupos de trabajadores y se relacionan generalmente con condiciones laborales, negociación colectiva y derechos sindicales.

5.2.1 Conciliación

Honduras, al igual que muchos países en desarrollo, ha enfrentado históricamente retos significativos en su sistema de justicia: cargas procesales elevadas, dilaciones y, en ocasiones, una percepción de inaccesibilidad para la población en general. En este contexto, la conciliación emerge como una vía alternativa y complementaria que busca ofrecer soluciones más rápidas, amigables y efectivas a las controversias.

La conciliación en Honduras se define como un proceso voluntario en el cual las partes involucradas en un conflicto acuden ante un tercero neutral y capacitado, el conciliador, quien facilita la comunicación entre ellas, promoviendo que, de manera conjunta, se arribe a una solución consensuada y satisfactoria para ambas.

La promulgación de diversas leyes y reglamentos en Honduras ha dado un marco jurídico sólido a la conciliación. Particularmente, el Código de Procedimientos Civiles hondureño ha reconocido y regulado este mecanismo, marcando parámetros para su práctica y resaltando su carácter voluntario, confidencial y flexible.

Una de las grandes ventajas de la conciliación en el contexto hondureño radica en su potencial para descongestionar el sistema judicial. Dado que un porcentaje significativo de casos puede ser resuelto a través de este mecanismo, se liberan recursos y tiempo que el Poder Judicial puede emplear en asuntos de mayor complejidad o gravedad.

Además, la conciliación pone énfasis en la autonomía de las partes. Al permitirles ser protagonistas activos en la búsqueda de soluciones, se fomenta la responsabilidad, el compromiso y, en muchos casos, la restauración de relaciones deterioradas. Específicamente en

conflictos comunitarios o familiares, donde las relaciones interpersonales tienen un peso crucial, la conciliación puede ofrecer soluciones más integrales y duraderas que un juicio tradicional.

Sin embargo, es importante reconocer que la implementación y consolidación de la conciliación en Honduras enfrenta desafíos. La formación y capacitación de conciliadores, la divulgación de los beneficios de este mecanismo entre la población y la generación de confianza en la conciliación como una vía legítima y efectiva son aspectos que aún requieren atención y recursos.

En definitiva, la conciliación, en el marco jurídico y social hondureño, representa una oportunidad inigualable para ofrecer a la ciudadanía alternativas de justicia más accesibles, rápidas y humanas. Si bien el camino hacia su consolidación aún presenta retos, la apuesta por la conciliación es, sin duda, una inversión en una sociedad más justa, pacífica y armónica.

5.2.2 Arbitraje

La administración de justicia en Honduras, al igual que en muchos países, ha enfrentado desafíos que van desde la saturación de litigios en los juzgados hasta la prolongación en los tiempos de resolución. Frente a estas dificultades, el arbitraje emerge como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, prometiendo rapidez, especialización y eficacia.

El arbitraje, a diferencia de otros mecanismos como la conciliación o la mediación, conlleva la intervención de un tercero neutral, conocido como árbitro o tribunal arbitral, quien, luego de un proceso definido, emite una decisión (laudo arbitral) que tiene carácter vinculante para las partes. Aunque es similar a un juicio, el arbitraje se distingue por ser un proceso de naturaleza privada y, en general, más ágil y flexible.

En Honduras, el arbitraje ha sido reconocido y regulado legalmente, principalmente a través de la Ley de Arbitraje y Conciliación, la cual establece las bases y procedimientos para su aplicación. Esta normativa busca brindar seguridad jurídica, garantizando que los laudos arbitrales sean respetados y puedan ser ejecutados, al igual que una sentencia judicial.

Una de las grandes ventajas del arbitraje en el contexto hondureño es la posibilidad de seleccionar árbitros con especialización en la materia del conflicto. Esto es particularmente relevante en disputas comerciales o técnicas, donde el conocimiento experto puede ser crucial para una resolución justa y adecuada.

Sin embargo, el arbitraje también enfrenta retos en Honduras. La falta de comprensión sobre el mecanismo, junto con ciertos prejuicios sobre su imparcialidad y coste, pueden desincentivar su uso. Además, la formación y capacitación de árbitros de alta calidad es una necesidad constante para asegurar la integridad y eficiencia del proceso.

El panorama empresarial hondureño, con su creciente apertura hacia mercados internacionales, demanda mecanismos de solución de conflictos que sean ágiles y adaptados a la dinámica comercial moderna. En este escenario, el arbitraje se presenta no sólo como una herramienta útil, sino como una necesidad para fortalecer el clima de negocios y la confianza en el sistema jurídico hondureño.

5.2.3 Proceso Judicial

La relación entre empleador y empleado, inherentemente dinámica y compleja, está propensa a desencadenar conflictos. Estos desacuerdos, cuando no se resuelven a tiempo, pueden tener importantes repercusiones tanto para el trabajador como para el empleador, y, en un sentido más amplio, para el desarrollo socioeconómico de un país. Honduras, con su propia realidad laboral y jurídica, cuenta con el proceso judicial como mecanismo tradicional de resolución de conflictos laborales.

El proceso judicial laboral en Honduras tiene sus raíces en el Código de Trabajo, instrumento que regula las relaciones laborales en el país y establece los procedimientos y competencias para la solución de conflictos laborales ante los tribunales. Bajo este marco, se establece que cualquier disputa laboral, ya sea individual o colectiva, debe ser sometida a los juzgados de trabajo competentes.

Una de las principales características del proceso judicial laboral en Honduras es su naturaleza protectora hacia el trabajador. El principio de favorabilidad, plasmado en el Código, establece que, ante la duda en la interpretación o aplicación de las normas, se deberá optar por la solución que más beneficie al trabajador. Este enfoque busca equilibrar la tradicional asimetría de poder entre empleador y empleado.

Otro aspecto relevante es la instancia de conciliación previa al proceso litigioso. Antes de que una disputa llegue a juicio, se busca que las partes involucradas encuentren una solución consensuada, facilitada por un mediador judicial. Esta etapa tiene como objetivo descongestionar los juzgados y promover soluciones rápidas y menos conflictivas.

No obstante, el sistema judicial laboral hondureño no está exento de desafíos. La lentitud en la resolución de casos, la carga procesal y la falta de recursos son problemas que pueden dificultar el acceso efectivo a la justicia laboral. Además, la percepción de parcialidad y la falta de confianza en el sistema pueden llevar a que muchos conflictos no sean denunciados o no lleguen a su conclusión.

A pesar de estos desafíos, el proceso judicial sigue siendo una herramienta esencial para la protección de los derechos laborales en Honduras. Proporciona un marco donde las disputas pueden ser dirimidas con base en el derecho, asegurando que tanto empleadores como empleados actúen conforme a la legalidad.

En conclusión, si la conciliación y el arbitraje no resuelven el conflicto, las partes pueden acudir a los tribunales de justicia laboral. Aunque este proceso puede ser más largo y costoso, ofrece garantías de imparcialidad y apego a la ley. Es esencial que los trabajadores tengan pleno acceso a la justicia laboral, sin temor a represalias o discriminación.

5.2.4 Mediación

Los conflictos laborales, inherentes a cualquier relación de trabajo, cuando no se resuelven adecuadamente, pueden generar tensiones y afectar no solo a las partes involucradas sino también al ambiente laboral y a la productividad de una organización. En este contexto,

Honduras ha buscado fortalecer y promover mecanismos alternativos de solución de conflictos, y entre ellos, la mediación se destaca como una propuesta innovadora y eficaz.

La mediación es un proceso voluntario en el que un tercero neutral e imparcial, denominado mediador, facilita el diálogo entre las partes en conflicto con el objetivo de que ellas mismas diseñen y acuerden una solución satisfactoria para ambos. A diferencia del proceso judicial o del arbitraje, en la mediación no se impone una decisión, sino que se busca que las partes lleguen a un acuerdo mutuamente aceptable.

En el ámbito laboral hondureño, la mediación ha cobrado relevancia como un mecanismo rápido y menos confrontativo para resolver desacuerdos. Su marco normativo se encuentra respaldado en la Ley de Mediación y Arbitraje de Honduras, que regula y promueve el uso de estos mecanismos alternativos, reconociendo su potencial para descongestionar el sistema judicial y fomentar una cultura de paz.

Un aspecto distintivo de la mediación laboral en Honduras es su carácter flexible y confidencial. Las partes tienen la libertad de elegir a su mediador y de definir conjuntamente las reglas del proceso. La confidencialidad garantiza que lo discutido durante la mediación no puede ser utilizado en procedimientos judiciales posteriores, lo que incentiva la sinceridad y la apertura durante el diálogo.

A pesar de sus ventajas, la mediación laboral aún enfrenta desafíos en Honduras. Uno de los principales obstáculos es la falta de conocimiento y comprensión sobre este mecanismo. Muchos trabajadores y empleadores, acostumbrados a la litigiosidad, pueden ver con recelo la mediación o desconocer sus beneficios.

En resumen, aunque la mediación no es considerada como un mecanismo formal como los mecanismos anteriores, esta, busca que las partes lleguen a un acuerdo mutuamente beneficioso sin imponer una solución a través de un tercero imparcial. La mediación es especialmente útil en conflictos donde las relaciones laborales a largo plazo son una consideración clave.

La eficacia de estos mecanismos depende en gran medida de la voluntad de las partes de llegar a soluciones justas y equitativas, así como del respaldo institucional y la formación de los mediadores, árbitros y jueces laborales. En este sentido, es vital que Honduras continúe fortaleciendo sus instituciones laborales y promoviendo una cultura de diálogo y respeto en el ámbito laboral.

Es evidente que la solución de conflictos laborales no es sólo una cuestión legal o procedimental; es, ante todo, una cuestión de justicia social y equidad. Por ello, la sociedad hondureña, en su conjunto, debe comprometerse con la defensa y promoción de un ambiente laboral justo, digno y equitativo.

5.3. Brechas y áreas de mejora en la legislación actual

En el mosaico legal que configura Honduras, la protección de los derechos laborales juega un papel trascendental en el desarrollo socioeconómico del país. Es un instrumento que, en teoría, debería salvaguardar la dignidad, seguridad y bienestar de cada trabajador. Sin embargo, al someter a escrutinio la actualidad de la legislación laboral hondureña, se detectan incongruencias y áreas que precisan de un enfoque renovado.

Para comenzar, la claridad en el lenguaje legal no es un lujo, sino una necesidad. Se han identificado disposiciones que, por su ambigüedad, pueden generar tensiones en el ámbito laboral. Una redacción flexible da lugar a interpretaciones variadas, y esto puede llevar a resoluciones conflictivas, afectando la certidumbre y seguridad jurídica que todo trabajador y empleador deberían tener.

Además, la era digital ha remodelado el panorama laboral global, y Honduras no es ajeno a ello. Con la proliferación del teletrabajo y la economía a economía de trabajos temporales, surge la imperiosa necesidad de que la legislación hondureña se adecue a estos tiempos cambiantes. Es vital que se reconozcan y se brinde protección a estas nuevas modalidades de trabajo, evitando el limbo legal que podría dejar a muchos trabajadores desprotegidos.

El enfoque en la salud del trabajador ha estado tradicionalmente sesgado hacia lo físico. Pero, en un mundo cada vez más consciente de la importancia del bienestar psicológico, es esencial que la legislación laboral incorpore disposiciones relacionadas con la salud mental.

Aunque el marco legal es amplio y detallado, su eficacia se ve comprometida si no existen mecanismos adecuados de supervisión y sanción. La fiscalización eficiente es un componente vital para que las normativas no queden en letra muerta.

Por otro lado, el vasto sector informal de Honduras plantea otro desafío monumental. Estos trabajadores, pese a ser una fuerza vital en la economía, a menudo quedan al margen de las protecciones que la legislación laboral establece, creando una brecha evidente en términos de derechos laborales.

Finalmente, la modernidad trae consigo un llamado a la inclusión y diversidad en el ambiente laboral. Es esencial que la legislación reconozca y proteja a todos los trabajadores, independientemente de su origen, género, orientación sexual o cualquier otra característica distintiva.

Para concluir, es evidente que la legislación laboral de Honduras, pese a ser un fundamento esencial en la protección de los trabajadores, necesita una revisión y adaptación meticulosa para enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo. Es una tarea ardua pero necesaria para asegurar un entorno laboral justo, equitativo y acorde a las necesidades actuales.

Capítulo VI. Impacto en el ámbito empresarial

6.1 Ámbito Empresarial en Honduras: Un panorama general

Honduras, en su condición de nación en desarrollo, presenta un tejido empresarial que ha vivido transformaciones significativas a lo largo del tiempo. La evolución y los matices que caracterizan a las empresas hondureñas son resultado de múltiples factores que han operado en

conjunto, desde el legado histórico hasta los retos y oportunidades de la economía global contemporánea.

Históricamente, es imposible omitir el impacto que tuvo la industria bananera en la construcción del paradigma empresarial hondureño. Durante gran parte del siglo XX, la economía del país estuvo dominada por este sector, controlado en gran medida por corporaciones extranjeras. Esta dependencia de un monocultivo para las exportaciones condicionó una estructura empresarial muy centrada y con poca diversificación. Esta dependencia también ha llevado a una sensibilidad extrema ante las fluctuaciones de los mercados internacionales, creando ciclos de auge y declive que han influenciado el desarrollo económico del país.

Adentrándonos más en el siglo, la transición de Honduras hacia una economía más diversificada se dio de la mano de reformas económicas promovidas, en muchos casos, por organismos internacionales. Estas reformas perseguían el noble objetivo de liberar al país de las cadenas de una economía mono exportadora. Una economía mono exportadora se refiere a un sistema económico de un país en el cual la mayor parte de sus ingresos por exportaciones proviene de un solo producto. Este tipo de economías depende en gran medida de la venta de este único producto en el mercado internacional y, por lo tanto, es particularmente vulnerable a las fluctuaciones de los precios internacionales y a la demanda de ese producto específico. Sin embargo, enfrentaron desafíos inesperados: la falta de infraestructura moderna, los retos en materia de seguridad y una burocracia que, en ocasiones, se mostraba reluctante al cambio.

Es aquí donde la interacción entre legislación laboral y empresas se torna especialmente crítica. Las empresas, ya sean nacionales o extranjeras, buscan un ambiente propicio para la inversión, donde las reglas sean claras y se garantice cierta estabilidad. La legislación laboral, cuando es adecuada y se aplica correctamente, puede ofrecer este entorno, garantizando simultáneamente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, una legislación que no se ajuste a la realidad empresarial puede tener el efecto contrario, ahuyentando la inversión y limitando las oportunidades de crecimiento.

A pesar de los desafíos, Honduras ha mostrado una capacidad notable de adaptarse y evolucionar. Sectores emergentes como el maquilador, el turismo, la agroindustria y, más recientemente, la tecnología, han surgido como pilares económicos. La innovación y el emprendimiento han cobrado fuerza, y las pequeñas y medianas empresas (PYMES) están aprovechando nuevas oportunidades, mostrando que el espíritu empresarial hondureño está vivo y en constante renovación.

El panorama empresarial en Honduras es una interacción constante entre pasado y presente, entre desafíos y oportunidades. En este escenario, la importancia de una legislación laboral que sea tanto protectora como propicia para el desarrollo empresarial es indiscutible. Solo a través de un equilibrio entre estos dos elementos es que Honduras podrá consolidar un futuro económico más prometedor.

6.1.1 Sector maquilador en Honduras

El sector maquilador ha sido durante décadas uno de los principales motores económicos de Honduras. Las maquilas, fábricas que producen bienes para la exportación, especialmente en el ámbito textil, se han consolidado como una fuente vital de empleo y generación de divisas para el país. Sin embargo, la naturaleza y las dinámicas de este sector han sido objeto de debate y crítica.

En primer lugar, es innegable que la maquila ha proporcionado empleo a miles de hondureños, siendo el sector privado que más empleo genera en el país donde hasta enero de 2023, la industria tiene 170,459 hondureños y hondureñas empleadas¹. Esto ha permitido que muchas familias tengan un sustento y ha fomentado el desarrollo en zonas donde se asientan estos complejos industriales. Además, la exportación de productos maquilados ha contribuido significativamente a la entrada de divisas, fortaleciendo la economía y equilibrando la balanza comercial.

¹ Fuente: sitio web de la Asociación Hondureña de Maquiladores

No obstante, es importante señalar que no todos los empleos creados en las maquilas garantizan condiciones dignas para los trabajadores. Ha habido denuncias recurrentes sobre salarios bajos, jornadas laborales extensas y condiciones de trabajo inadecuadas. Las mujeres, que constituyen una proporción significativa de la fuerza laboral en este sector, a menudo enfrentan desafíos adicionales, como la discriminación y, en algunos casos, el acoso.

Otro aspecto controversial es el impacto ambiental. Las maquilas, en su afán por maximizar la producción y reducir costos, a veces pueden pasar por alto normativas ambientales, lo que puede resultar en contaminación y daños a los ecosistemas locales. Además, la naturaleza temporal y fluctuante de las inversiones en maquila (debido en parte a la búsqueda constante de costos laborales bajos) puede generar inestabilidad en las comunidades que dependen de estas fábricas.

También se debe mencionar la relación entre el sector maquilador y el Estado hondureño. A menudo, para atraer inversiones extranjeras, se otorgan exenciones fiscales y otros incentivos a las maquilas. Si bien esto puede resultar atractivo para los inversionistas, se podría argumentar que el país no está recibiendo una justa compensación en términos de recaudación fiscal por los recursos y la infraestructura que pone a disposición de estas empresas.

En conclusión, el sector maquilador en Honduras es un tema complejo, con claras ventajas económicas, pero también con desafíos significativos en términos de derechos laborales, impacto ambiental y equidad en la relación con el Estado. Para maximizar los beneficios de este sector y minimizar sus desafíos, es esencial una regulación adecuada, políticas claras y un compromiso activo de todas las partes involucradas en garantizar un desarrollo sostenible y justo para Honduras.

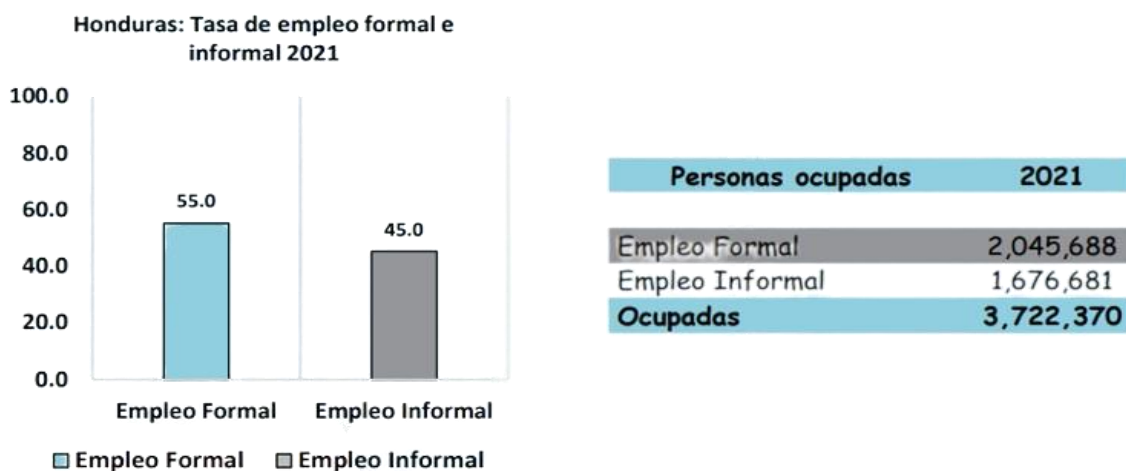
6.1.2 Empleo informal en Honduras

El sector informal es uno de los fenómenos económicos y sociales que ha tenido mayor importancia en los países en vías de desarrollo en las últimas dos décadas (Calderón Hernández,

2004; Gamboa et al., 2016). Se refiere a aquellas actividades económicas que, aunque legales en términos de naturaleza, operan al margen de la regulación oficial, sin registros ni cumplimiento de obligaciones tributarias o laborales. Estas actividades no solo representan una pérdida para el fisco, sino también una vulnerabilidad para los trabajadores que no disfrutan de las protecciones legales tradicionales. En Honduras, la informalidad laboral se ha arraigado de manera significativa, reflejando una serie de retos estructurales que enfrenta el país.

El reciente informe "Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe"², presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), arroja datos preocupantes sobre el estado del empleo en la región centroamericana. La tasa de informalidad alcanzó un promedio del **50%** en la región, aunque en algunos países este porcentaje es aún más elevado. Asimismo, el Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras publicó un reporte indicando las tasas de empleo formal e informal en Honduras para el 2021³.

Figura 1



La OIT advierte que los trabajadores inmersos en la informalidad tienen entre 3 y 4 veces más probabilidades de encontrarse en condiciones de pobreza en comparación con aquellos que

² Fuente: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

³ Fuente: Elaborado por OML-SIEPSS, con datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiple INE, año 2021

tienen empleo formal. Este dato refuerza la imperiosa necesidad de enfocar esfuerzos en la creación y promoción de empleos formales como pilar fundamental para la mejora socioeconómica. El alto nivel de informalidad afecta a 1.8 millones de hondureños, y hay más de 250 mil desalentados que ya no buscan un empleo. Esta condición aumenta la probabilidad de caer en pobreza laboral.⁴

En el caso particular de Honduras, durante 2022 se tomó la decisión de derogar la Ley de Empleo por Hora, que había sido instaurada en 2014 durante la administración de Juan Orlando Hernández. Si bien esta ley tuvo sus detractores y defensores, es indudable que su eliminación tiene repercusiones en el tejido laboral del país.

El economista Julio Raudales, al analizar la situación, enfatizó la necesidad de que el gobierno hondureño establezca una estrategia coherente de empleabilidad. Esta estrategia debe ser diseñada meticulosamente para contrarrestar cualquier impacto negativo en las cifras de desempleo que puedan surgir tras la derogación mencionada.

6.1.3 Impacto del desempleo en Honduras

Honduras, como muchas otras naciones en desarrollo, ha enfrentado desafíos económicos significativos a lo largo de los años. Una de las preocupaciones más persistentes es la tasa de desempleo, que ha mostrado cifras preocupantes durante diferentes periodos. Si bien es cierto que el desempleo afecta en primer lugar a los individuos y sus familias, las empresas, siendo parte esencial del tejido económico del país, no están exentas de las repercusiones de este fenómeno. El incremento de la pobreza y la migración hacia otros países, generalmente Estados Unidos y España, son los principales impactos que se generan con el desempleo. (Breidy Hernandez, 2023).






Para comenzar, es vital entender que las empresas dependen del consumo interno para sostenerse y crecer. Cuando la tasa de desempleo es elevada, menos personas tienen el poder

⁴ Fuente: *Boletín Mercado Laboral 2022 elaborado por la GPE/COHEP en base a información de la Encuesta de Hogares, septiembre 2022- INE*

adquisitivo necesario para consumir productos y servicios. Esta situación genera una disminución en la demanda, lo que a su vez lleva a las empresas a reducir su producción, limitar la expansión y, en casos más extremos, cerrar operaciones o reducir su fuerza laboral. Es un ciclo vicioso, ya que, al reducir su fuerza laboral, las empresas están contribuyendo, irónicamente, al incremento del desempleo. En el 2022, Guatemala y Honduras son los únicos países de la región que presentan incremento en tasa de desempleo.

A continuación, se presenta una tabla que muestra las variaciones en la tasa de desempleo en la región Centroamericana.⁵

Figura 2

| Desempleo en la Región Centroamericana | | | |
|---|-------------|-------------|---|
| País | 2021 | 2022 | Cambio |
| <i>Costa Rica</i> | 13.1% | 11.8% |  |
| <i>El Salvador</i> | 6.3% | 5.0% |  |
| <i>Guatemala</i> | 2.2% | 3.0% |  |
| <i>Honduras</i> | 8.6% | 8.7% |  |
| <i>Nicaragua</i> | 3.5% | 2.6% |  |

⁵ Fuente: Boletín Mercado Laboral 2022 elaboración propia GPE/COHEP con datos oficiales de los institutos de Estadística de cada país.

Además, el desempleo afecta la confianza empresarial. La incertidumbre económica lleva a que las empresas sean reacias a invertir en nuevos proyectos o expandir los existentes. La falta de inversión, en consecuencia, limita las oportunidades de empleo y desacelera la economía aún más. Esta actitud cautelosa puede dificultar la innovación y la competitividad en el mercado, lo que resulta en una desventaja, especialmente en un mundo globalizado donde la adaptabilidad y la renovación son esenciales.

Otro aspecto a considerar es la relación entre desempleo y formalidad laboral. Honduras ha tenido problemas significativos con el empleo informal mencionado anteriormente. Las personas que no pueden encontrar trabajo en el sector formal suelen recurrir al empleo informal para subsistir. Si bien esto les puede proporcionar un ingreso temporal, no disfrutan de los beneficios laborales, la seguridad social ni las garantías que otorga un empleo formal. Las empresas, por otro lado, enfrentan una competencia desleal de estos actores informales que no tienen que cumplir con las mismas regulaciones y responsabilidades fiscales, lo que puede llevar a una distorsión en el mercado.

Por último, las empresas también enfrentan un desafío en términos de recursos humanos. Aunque pueda parecer contradictorio, en un contexto de desempleo elevado, encontrar el talento adecuado puede ser complicado. Las personas calificadas pueden buscar oportunidades en el extranjero debido a la falta de empleo local, generando una fuga de cerebros y dejando a las empresas locales sin el talento necesario para competir eficientemente.

El desempleo en Honduras no solo afecta a las personas a nivel individual, sino que tiene un impacto directo en el ámbito empresarial. Las empresas enfrentan desafíos en términos de demanda, confianza, inversión, competencia y recursos humanos. Para que la economía hondureña pueda crecer de manera sostenible, es esencial abordar la problemática del desempleo desde un enfoque holístico que considere todas sus dimensiones y repercusiones.

6.2. Cumplimiento de la legislación laboral por parte de las empresas

El cumplimiento de la legislación laboral por parte de las empresas en Honduras es una piedra angular para asegurar un entorno de trabajo justo y equitativo. Como señala el Código del

Trabajo de Honduras, las empresas están legalmente obligadas a cumplir con las disposiciones establecidas en el código para proteger los derechos de los trabajadores en diversas áreas, como la contratación, la remuneración y la seguridad laboral. Además, el código también establece las responsabilidades de las empresas en términos de cumplir con los horarios de trabajo y el pago de horas extras de manera justa y oportuna.

Las empresas deben seguir los procedimientos adecuados al contratar y despedir a los trabajadores. Esto implica respetar las regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades, el proceso de selección, los contratos laborales y los términos de terminación. Cualquier forma de discriminación o despido injustificado puede llevar a consecuencias legales y afectar la moral de los empleados.

Las leyes laborales hondureñas establecen límites en las horas de trabajo y especifican las condiciones para el pago de horas extras. Las empresas deben llevar registros precisos de las horas trabajadas y asegurarse de que los trabajadores reciban salarios justos y oportunamente. No cumplir con estas normas puede dar lugar a reclamos de los trabajadores y a sanciones.

El cumplimiento de las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo es crucial para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Las empresas deben proporcionar equipos de protección personal, capacitación en seguridad y un entorno de trabajo libre de riesgos. La falta de seguridad en el trabajo puede resultar en lesiones para los trabajadores y en sanciones para la empresa. De igual modo, las empresas deben reconocer y respetar los derechos de los trabajadores a formar sindicatos y a participar en actividades sindicales. El acoso o la interferencia en estas actividades están prohibidos por la ley. El diálogo y la colaboración con los sindicatos pueden contribuir a un ambiente laboral armonioso.

Las empresas deben asegurarse de que los trabajadores reciban sus prestaciones y beneficios legales, como seguros de salud y seguridad social. No cumplir con estas obligaciones puede generar descontento entre los empleados y desencadenar disputas legales. Así mismo, las empresas deben evitar cualquier forma de explotación laboral, trabajo infantil, trabajo forzoso o

cualquier otra práctica abusiva. No solo son violaciones de los derechos laborales, sino que también pueden tener consecuencias legales y dañar la reputación de la empresa.

El cumplimiento de la legislación laboral en Honduras es esencial para garantizar el respeto por los derechos de los trabajadores y la creación de un entorno laboral seguro y justo. Las empresas que cumplen con estas regulaciones no solo evitan sanciones legales y conflictos, sino que también contribuyen a la construcción de relaciones laborales saludables, la mejora de la productividad y la reputación positiva en la comunidad empresarial y la sociedad en general.

6.3. Relación entre el cumplimiento legal y el clima laboral

El clima laboral se refiere a todo aquel ambiente y estrategia donde los trabajadores deben utilizar el mismo para lograr algo positivo en la empresa, para obtener un mejor nivel de desempeño y productividad en todas sus actividades. El clima laboral es el que influye de manera positiva en todas las relaciones laborales. (Sierra M., 2015)

El clima puede influir en la motivación, funcionamiento y satisfacción en las empresas. Este puede crear expectativas acerca de las consecuencias que tienen las acciones. Los empleados siempre esperan ciertas recompensas, satisfacciones y frustraciones en base a la percepción en el clima laboral. (Franco Alvarado, 2014).

La relación entre el cumplimiento legal y el clima laboral en Honduras, como en cualquier otro país, es de vital importancia para el funcionamiento armonioso de las empresas y la satisfacción de los trabajadores. El cumplimiento legal se refiere al acatamiento de las leyes y regulaciones laborales establecidas por el gobierno para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un entorno laboral justo y seguro. Por otro lado, el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que los empleados realizan sus labores, influenciado por factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y la satisfacción en el trabajo.

En Honduras, el cumplimiento legal está estrechamente relacionado con el clima laboral debido a varios factores interconectados. Cuando las empresas cumplen con las leyes laborales y

ofrecen condiciones de trabajo justas y seguras, esto tiene un impacto positivo en el clima laboral. Los trabajadores se sienten valorados, protegidos y respetados, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más positivo, colaborativo y productivo. Por ejemplo, el pago adecuado de salarios, el respeto a las horas de trabajo y el cumplimiento de las normas de seguridad laboral generan un sentido de equidad y confianza entre los empleados y la dirección.

Por otro lado, el incumplimiento legal puede tener efectos negativos en el clima laboral. Cuando los trabajadores sienten que sus derechos no están siendo respetados o que las condiciones de trabajo no cumplen con los estándares legales, es probable que surjan tensiones y descontento. Esto puede llevar a una disminución en la moral, la motivación y la productividad de los empleados. Además, puede crear un ambiente de desconfianza y conflicto entre la dirección y los trabajadores, lo que perjudica la comunicación efectiva y la colaboración en el lugar de trabajo.

Una gestión proactiva del cumplimiento legal puede mejorar significativamente el clima laboral. Las empresas que priorizan el cumplimiento y la protección de los derechos de los trabajadores demuestran su compromiso con el bienestar de su personal. Esto puede fortalecer la lealtad de los empleados, aumentar su satisfacción en el trabajo y fomentar una cultura organizacional positiva. La transparencia en las prácticas laborales y la promoción de un ambiente libre de discriminación y acoso también contribuyen a un clima laboral saludable.

6.4. Influencia en la imagen y reputación corporativa

La imagen y la reputación corporativa son dos pilares fundamentales para cualquier empresa, y son el resultado de una serie de factores que van desde la calidad de los productos y servicios que ofrece hasta la percepción pública de sus valores éticos y responsabilidad social. La gestión efectiva de estos aspectos puede resultar en una ventaja competitiva significativa.

La imagen corporativa se refiere a la percepción inmediata que el público tiene de una empresa, mientras que la reputación corporativa se relaciona con la percepción acumulada durante un período de tiempo en base a las acciones de la empresa y las experiencias de sus socios o accionistas. (Fombrun, 1996). En palabras simples, la imagen es una instantánea,

mientras que la reputación es una película. "La imagen es el espejo del presente y la reputación el diario del pasado." (Fombrun, C. J., & Van Riel, C. B. (1997). The reputational landscape. *Corporate reputation review*, 1(1-2), 5-13.).

La reputación corporativa puede entenderse como la percepción acumulada y sostenida que tienen los diferentes accionistas o socios de una empresa basada en su comportamiento y acciones a lo largo del tiempo. Es el juicio y valoración que el público, clientes, proveedores, empleados y otros grupos de interés hacen de una compañía, considerando su trayectoria histórica.

La principal diferencia entre reputación e imagen radica en su temporalidad y profundidad. Mientras que la reputación se forja y mantiene a lo largo del tiempo, siendo el resultado de un cúmulo de acciones y percepciones, la imagen es más efímera y susceptible a cambios rápidos.

No obstante, ambos conceptos están intrínsecamente conectados. Una imagen corporativa positiva puede, con el tiempo, contribuir a fortalecer la reputación de una empresa. Inversamente, una sólida reputación corporativa puede actuar como un escudo protector, mitigando el impacto negativo de una imagen momentáneamente dañada por eventos adversos.

La influencia de un cumplimiento legal sólido y un clima laboral positivo en la imagen y reputación corporativa es un tema ampliamente discutido en la literatura empresarial. Diversos autores han destacado cómo estos factores pueden afectar la percepción que tienen tanto los empleados como el público en general sobre una empresa.

Según Werther y Davis (1996), "el cumplimiento de las leyes laborales y la promoción de un clima laboral saludable no solo son cuestiones éticas, sino que también contribuyen de manera significativa a la construcción de la imagen y reputación de una empresa". Esta afirmación refuerza la idea de que una empresa que actúa de manera ética y se preocupa por el bienestar de sus empleados tiende a ser percibida de manera positiva tanto por los trabajadores como por el público en general.

En línea con esta idea, Burris y Jackson (2011) sugieren que "las empresas que se esfuerzan por cumplir con las leyes laborales y crear un ambiente de trabajo favorable pueden beneficiarse de una mayor lealtad y compromiso de sus empleados, lo que a su vez puede traducirse en una mejora de la percepción pública de la empresa". Este enfoque en la satisfacción y el compromiso de los empleados como motores para una imagen positiva destaca la importancia de cultivar un entorno laboral que promueva la satisfacción y el bienestar.

Por otro lado, Agle y Caldwell (1999) argumentan que "las empresas que se centran en el cumplimiento legal y la creación de un clima laboral saludable pueden generar confianza en sus grupos de interés, incluidos empleados, inversores y consumidores". Esta confianza puede ser vista como un componente clave de la reputación corporativa, ya que influye en la percepción que las partes interesadas tienen sobre la integridad y responsabilidad de la empresa.

6.5 Impacto de la legislación en el comportamiento empresarial y decisiones de inversión en Honduras

La legislación laboral en cualquier país tiene un papel fundamental en la configuración del comportamiento empresarial y las decisiones de inversión. En el contexto de Honduras, la interacción entre la legislación laboral y el ámbito empresarial presenta matices particulares dadas las características socioeconómicas del país.

- Seguridad jurídica para inversores:

Por seguridad jurídica se refiere a un principio fundamental del Derecho que garantiza que todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, estén sujetas y sean responsables ante leyes que se promulgan y aplican de manera pública, justa, estable y predecible. Una legislación laboral clara y coherente proporciona una sensación de seguridad y predictibilidad a los inversores. Cuando las reglas son conocidas y constantes, las empresas pueden planificar a largo plazo, minimizando los riesgos asociados con el cambio o la ambigüedad en las regulaciones.

- Costos laborales:

Una legislación que establece salarios mínimos, beneficios y condiciones de trabajo puede influir en los costos laborales. En Honduras, donde muchas empresas buscan optimizar los costos, cualquier cambio en la legislación que incremente los costos laborales pueden hacer que algunas empresas reconsideren inversiones o expansiones en el país.

- Flexibilidad y adaptabilidad:

Las regulaciones laborales que ofrecen cierta flexibilidad en términos de contratación, horarios y condiciones pueden ser atractivas para las empresas, especialmente aquellas que operan en sectores estacionales o que enfrentan fluctuaciones en la demanda.

- Relaciones laborales

La forma en que la legislación hondureña aborda las relaciones laborales, en particular las negociaciones sindicales y la resolución de conflictos, puede influir en la percepción de los inversores sobre el clima de negocios en el país. Un ambiente caracterizado por conflictos laborales constantes o huelgas puede disuadir a algunos inversores.

- Reputación y responsabilidad social corporativa

Las empresas que operan a nivel internacional son cada vez más sensibles a las cuestiones de responsabilidad social. Una legislación laboral robusta en Honduras puede ayudar a mejorar la imagen del país como destino de inversión responsable, atractivo para empresas que valoran las buenas prácticas laborales.

- Acceso a tratados y mercados internacionales

La adecuación de la legislación laboral a estándares internacionales puede influir en el acceso de Honduras a tratados comerciales o preferencias arancelarias. Muchos acuerdos comerciales modernos incluyen cláusulas sobre derechos laborales.

La legislación laboral no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también juega un papel crucial en la configuración del ambiente de negocios y en la atracción de inversiones. En Honduras, la adaptación y modernización de la legislación laboral, teniendo en cuenta tanto los derechos de los trabajadores como las necesidades de las empresas, será esencial para asegurar un desarrollo económico sostenible y equitativo.

Capítulo VII. Comparación internacional y mejores prácticas

7.1. Análisis de legislaciones laborales en otros países

La legislación laboral, reflejo de las dinámicas socioeconómicas y culturales de cada país, se erige como un pilar esencial en la regulación de las relaciones entre empleadores y empleados. Tanto Honduras, El Salvador y España, pese a pertenecer a contextos geográficos y económicos distintos, han desarrollado marcos legales que buscan proteger y garantizar los derechos de los trabajadores. Al comparar las legislaciones laborales de estos tres países, emergen tanto puntos de convergencia como de divergencia, producto de sus respectivas historias y realidades nacionales. Este análisis comparativo tiene como objetivo identificar y comprender estas similitudes y diferencias, proporcionando una visión holística⁶ de cómo cada nación aborda cuestiones fundamentales en el ámbito laboral.

7.1.1 Honduras y España

Figura 3

| | | |
|--|-----------------|---------------|
| | Honduras | España |
|--|-----------------|---------------|

⁶ *Holística: una tendencia o corriente que analiza los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan.*

| | | |
|------------------------------|--|--|
| Marco Legal Principal | La principal normativa es el Código del Trabajo, promulgado en 1959, junto con la Constitución de la República que establece derechos laborales fundamentales. | El principal marco legal es el Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1980, y la Constitución Española de 1978. |
| Jornada Laboral | Establece una jornada laboral máxima de 44 horas a la semana. | Establece una jornada laboral máxima de 40 horas semanales. |
| Salario | Se garantiza un salario mínimo que varía según el sector y la región. El gobierno revisa periódicamente el salario mínimo. | Existe un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido anualmente por el gobierno. |
| Derecho sindical | Ambos países garantizan el derecho a la formación de sindicatos, el derecho a la huelga y la negociación colectiva. | |
| Despido | Protege contra el despido injustificado y establece indemnizaciones en caso de despido sin justa causa. | Distingue entre despido objetivo (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y despido disciplinario (por incumplimientos graves del trabajador). Las indemnizaciones varían según el tipo de despido y la antigüedad del trabajador. |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Seguridad y Salud</p> | <p>Obliga a los empleadores a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> | <p>Existe una amplia regulación en materia de prevención de riesgos laborales, con obligaciones detalladas para los empleadores y derechos específicos para los trabajadores en cuanto a formación, protección y participación.</p> |
| <p>Protección a Grupos Vulnerables</p> | <p>Establece protecciones específicas para mujeres (especialmente embarazadas) y prohíbe el trabajo infantil.</p> | <p>Protege a las mujeres embarazadas y promueve la igualdad de género en el trabajo. También prohíbe el trabajo infantil y regula el trabajo adolescente.</p> |
| <p>Seguridad Social</p> | <p>Los trabajadores tienen derecho a prestaciones de seguridad social a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social.</p> | <p>Existe un sistema amplio de seguridad social que cubre pensiones, desempleo, enfermedad, accidentes laborales y otras contingencias.</p> |

Mientras que la legislación laboral de Honduras y España comparten muchos principios fundamentales relacionados con los derechos de los trabajadores, existen diferencias en cuanto a la profundidad y alcance de las regulaciones. España, al ser un país con una economía más desarrollada y una larga tradición de relaciones laborales estructuradas, tiene un marco legal más detallado y especializado, especialmente en áreas como prevención de riesgos laborales y protección por desempleo.

Por otro lado, aunque ambos países tienen leyes que protegen a los trabajadores, en la práctica, la aplicación y cumplimiento de estas leyes puede variar. En Honduras, por ejemplo, la

informalidad laboral es un desafío significativo, lo que puede dificultar la plena aplicación de la legislación laboral.

7.1.2 Honduras y El Salvador

Figura 4

| | Honduras | El Salvador |
|------------------------------|--|---|
| Marco Legal Principal | La principal normativa es el Código del Trabajo, promulgado en 1959, junto con la Constitución de la República que establece derechos laborales fundamentales. | El Código de Trabajo, promulgado en 1972, y la Constitución de la República de 1983 son las principales fuentes de derechos laborales en el país. |
| Jornada Laboral | Establece una jornada laboral máxima de 44 horas a la semana. | La jornada laboral ordinaria no debe exceder de 44 horas a la semana ni de 8 horas al día. |
| Salario | Se garantiza un salario mínimo que varía según el sector y la región. El gobierno revisa periódicamente el salario mínimo. | El salario mínimo es determinado por el Consejo Nacional del Salario Mínimo y varía según el sector y la zona geográfica. |
| Derecho sindical | Ambos países garantizan el derecho a la formación y adhesión a sindicatos, el derecho a la huelga y la negociación colectiva. | |

| | | |
|--|---|--|
| Despido | Ambos países establecen protecciones contra el despido injustificado y dicta indemnizaciones en caso de despido arbitrario. | |
| Seguridad y Salud | Obliga a los empleadores a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable. | A través de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se promueve un entorno laboral seguro y se establecen obligaciones para los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos. |
| Protección a Grupos Vulnerables | Ambos países establecen protecciones a las mujeres embarazadas y promueve la igualdad de género en el trabajo. También prohíbe el trabajo infantil y regula el trabajo adolescente. | |
| Seguridad Social | Los trabajadores tienen derecho a prestaciones de seguridad social a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social. | El Instituto Salvadoreño del Seguro Social proporciona servicios y prestaciones relacionadas con la salud, pensiones y riesgos laborales. |

Si bien Honduras y El Salvador comparten muchas similitudes en su legislación laboral, reflejo de su historia compartida y contexto cultural similar, existen matices en su aplicación y regulación. Ambos países enfrentan desafíos similares en cuanto a la informalidad laboral y la aplicación efectiva de las leyes.

Es importante recordar que, más allá de la letra de la ley, la eficacia de la legislación laboral depende en gran medida de la capacidad institucional, la voluntad política y la participación activa de sindicatos y organizaciones laborales en su implementación y supervisión.

7.2. Experiencias exitosas en la protección de los derechos laborales en el ámbito empresarial

7.2.1 Caso Número 1: “Ministerio Público rescata a 50 “esclavos” laborales en dos restaurantes”

A continuación, se realizará un análisis detallado sobre un suceso verídico que tuvo lugar en Honduras en el año 2021. Es esencial abordar este tema con la debida seriedad y rigor que amerita, considerando todas las implicaciones y contextos relacionados con el caso en cuestión.

Este incidente se origina en el mes de noviembre del año 2021 cuando el Ministerio Público de Honduras lleva a cabo una operación denominada como “Operación Libertad” en la capital, Tegucigalpa, que culminó con la detención de propietarios y gestores de un restaurante llamado “Típicos de la Costa”. Según los hallazgos preliminares de la institución, estos individuos presuntamente mantenían a sus empleados en condiciones que remiten a la esclavitud laboral contemporánea, vulnerando gravemente sus derechos fundamentales.

El informe destaca que muchos de estos trabajadores eran reclutados desde regiones más remotas del país, capitalizando su estado vulnerable y la urgente necesidad de obtener ingresos. Estos individuos eran sometidos a condiciones laborales que contravenían flagrantemente el Código de Trabajo hondureño: no se le proporcionaba afiliación al seguro social, se les privaba de sus vacaciones y se les remuneraba con salarios desoladoramente bajos.

Además, el análisis subraya que gran parte de estos trabajadores eran forzados a subsistir en ambientes indignos, hacinados en habitaciones con literas donde, en muchos casos, dos personas compartían una única cama. La situación se veía agravada por constantes amenazas que enfrentaban.

De manera aún más preocupante, la investigación del Ministerio Público desveló una posible colusión con funcionarios de la Secretaría del Trabajo. Estos supuestos cómplices alertaban sobre las denuncias, facilitando y perpetuando tales delitos.

Un comunicado oficial de la Fiscalía resaltó la triste realidad: muchos de los afectados, debido a su desesperada situación económica y a un nivel educativo limitado, no eran conscientes de los abusos a los que eran sometidos. En muchos casos, ni siquiera se percibían a sí mismos como víctimas de estos delitos.

Ante esta situación, surge una cuestión crucial: ¿Qué sanciones legales enfrentan los responsables de tales transgresiones? La Ley Contra la Trata de Personas, en su modalidad de esclavitud y servidumbre, define este delito en el numeral 2 del artículo 6, como el “estado de dependencia o sometimiento de la voluntad en el que la persona victimaria, por cualquier medio induce, obliga o condiciona a la víctima a realizar actos, trabajos o prestar servicios, con atributos del derecho de propiedad sobre el individuo”.

El artículo 221 del Código Penal hondureño establece que el delito de explotación en condiciones de esclavitud o servidumbre es “quien, ejerciendo sobre otra persona un poder de disposición o control, le impone o la mantiene en un estado de sometimiento continuado, obligándola a realizar actos, trabajos o a prestar servicios, dentro o fuera del territorio nacional, debe ser castigado con las penas de prisión de seis (6) a nueve (9) años y multa de ciento cincuenta (150) a trescientos días (300) días”.

“La reducción a la condición de esclavo o siervo, a efectos de este artículo, tiene lugar cuando la situación de sometimiento se logra mediante violencia, intimidación, engaño o abusando de una situación de superioridad o de necesidad de la víctima”.

“La pena de prisión debe ser aumentada de un tercio (1/3) a la mitad (1/2) cuando la víctima sea menor de dieciocho (18) años”.

De igual forma, el artículo 292 del Código Penal hondureño del delito de Explotación Laboral Ilícita señala que “quien mediante engaño o abuso de situación de necesidad perjudica, suprime o restringe los derechos que los trabajadores tengan legalmente reconocidos en el empleo público o privado, debe ser castigado con la pena de prisión de uno (1) a tres (3) años y multa de cien (100) a trescientos (300) días”.

En septiembre de 2022, tras un riguroso proceso judicial y habiendo aceptado su responsabilidad en la explotación de más de 30 individuos bajo condiciones de servidumbre, los empresarios capitalinos María Margarita Flores y Martín Rolando Izaguirre Chacón, propietarios del restaurante "Típicos la Costa", fueron condenados por un Tribunal de la capital. Se les impuso una sentencia de cuatro años y seis meses de reclusión. Este caso pone de manifiesto la necesidad de fortalecer y aplicar de manera rigurosa las leyes y regulaciones relacionadas con los derechos humanos y laborales en el sector empresarial.

7.2.2 Caso Número 2: “Violación a derechos, engaño y hostigamiento predominan en decisiones sobre empleos en gobierno de Xiomara Castro.”

A continuación, realizaré un análisis detallado sobre un suceso verídico que tuvo lugar en Honduras en el año 2022. Desde enero hasta junio de 2022, un alarmante número de quejas, específicamente 1,825, han sido registradas ante la Secretaría de Trabajo. Estas denuncias se dirigen contra dependencias estatales y aluden a abusos laborales y despidos no justificados. Estos incidentes no solo han sido objeto de reclamos ante la mencionada secretaría, sino que también han sido presentados ante organismos como el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Un caso emblemático es el de Maritza O'Hara, quien, tras ser removida de su posición en la Secretaría de Derechos Humanos (SEDH) de manera controvertida, decidió acudir a diversas entidades, incluido el CONADEH en Tegucigalpa, la Fiscalía de Derechos Humanos y los juzgados laborales en la Corte Suprema de Justicia. O'Hara, previamente responsable de la Dirección de Educación y Cultura de Paz en la SEDH, acusa a la ministra Natalie Roque no solo

por el despido, sino también por omisiones en el pago de sus prestaciones y episodios de acoso laboral y discriminación previos a su salida.

Lo que destaca del caso de O'Hara es que refleja un patrón más amplio de supuestos abusos laborales que han surgido en varias dependencias estatales durante la administración de Xiomara Castro. Datos de la organización Jóvenes Promotores y Defensores de los Derechos Humanos (JOPRODEH) indican que, en los primeros nueve meses de 2022, han gestionado alrededor de 3,600 denuncias por abusos laborales en instituciones gubernamentales. De manera reveladora, más de 100 de estas denuncias están vinculadas directamente con la Secretaría de Derechos Humanos, encabezada por la historiadora Natalie Roque.

Este análisis resalta cifras oficiales y testimonios que subrayan incidentes laborales en las instituciones gubernamentales, con especial énfasis en abusos como acoso laboral, omisión de pagos y despidos no justificados. Las denuncias señalan frecuentemente a los líderes de estas secretarías como los responsables principales.

7.2.3 Caso Número 3: “Mujeres obreras de maquilas urgen que Secretaría de Trabajo tome acciones ante despidos de Gildan Activewear.”

Durante agosto de 2023, el Colectivo de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) organizó manifestaciones en protesta por el incumplimiento de tratados y acuerdos internacionales ratificados por Honduras. Este movimiento cobró especial relevancia debido a la situación que enfrentan los trabajadores y trabajadoras de Gildan Activewear San Miguel, localizada en Choloma, Cortés. La compañía anunció el cierre de dicha planta maquiladora, y los empleados denuncian despidos sin garantizar derechos laborales y subrayan graves problemas de salud derivados de sus funciones laborales.

María Luisa Regalado, líder de CODEMUH, señaló: “No es un simple despido; es el cierre de una compañía que está prescindiendo de empleados, en su mayoría mujeres, quienes presentan discapacidades debido a enfermedades laborales”. Cristina Alvarado, vocera del Movimiento de Mujeres por la Paz Visitación Padilla, argumenta que el Gobierno hondureño

tiene la responsabilidad de asegurar derechos ciudadanos, proponiendo políticas que reparen el impacto negativo en la salud de las trabajadoras.

Alba Murillo, empleada de Gildan Activewear por más de una década, compartió que la empresa notificó verbalmente sobre los despidos aduciendo declive en ventas. Ella destaca que muchos de sus colegas sufren problemas de salud, en particular trastornos musculo esqueléticos, resultado de extensas horas de trabajo y demandas de producción elevadas. Los trastornos musculo esqueléticos comprenden más de 150 trastornos que afectan el sistema locomotor. Abarcan desde trastornos repentinos y de corta duración, como fracturas, esguinces y distensiones, a enfermedades crónicas que causan limitaciones de las capacidades funcionales e incapacidad permanentes. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

Los trastornos musculo esqueléticos suelen cursar con dolor (a menudo persistente) y limitación de la movilidad, la destreza y el nivel general de funcionamiento, lo que reduce la capacidad de las personas para trabajar. Pueden afectar a:

- articulaciones
- huesos
- músculos
- la columna vertebral (dolor de espalda y de cuello);
- varios sistemas o regiones del cuerpo (dolor regional o generalizado y enfermedades inflamatorias).

Los trastornos musculo esqueléticos son también el principal factor que contribuye a la necesidad de rehabilitación en todo el mundo. Son el factor que más contribuye a la necesidad de servicios de rehabilitación entre los niños y representan aproximadamente dos tercios de las necesidades de rehabilitación en adultos. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

Regalado añadió que el 17 de agosto, ciertas trabajadoras fueron despedidas por participar en las manifestaciones. Dada la falta de claridad sobre los despidos y la ausencia de

respuestas de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, empleados protestaron frente a sus oficinas en San Pedro Sula.

Las consignas reflejaban la preocupación y el anhelo de respuestas, cuestionando la ubicación y la acción de la ministra del área. Las demandas principales incluyen la supervisión adecuada del proceso de despidos, la reubicación de empleadas en otras instalaciones de Gildan Activewear, y garantizar que estas no sufran discriminación, especialmente las que presentan condiciones de salud por sus tareas laborales, y que se verían desprovistas de cobertura del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

Regalado concluyó alertando que, debido a la falta de diagnósticos adecuados sobre enfermedades laborales, muchos empleados podrían no recibir pensiones justas del Seguro Social.

Capítulo VIII. Selección de empresas para estudio de caso en Honduras: Enfoque en "Repuestos del Atlántico"

“Repuestos del Atlántico S.A de C.V” es una empresa 100% hondureña originaria de la ciudad de San Pedro Sula y fundada en Julio del 1995, dedicada a la distribución y comercialización de repuestos y accesorios de la mejor calidad en versión americana para todo vehículo. Al enfocar el estudio de caso en "Repuestos del Atlántico", se busca obtener una comprensión detallada de cómo la legislación laboral se aplica en el contexto específico de la industria de repuestos automotrices en Honduras. Esta inmersión puede revelar perspectivas valiosas, identificar áreas de mejora y resaltar buenas prácticas en el sector.

A fin de profundizar en el entendimiento de la protección de los derechos laborales en "Repuestos del Atlántico", se llevó a cabo una entrevista con el señor Fernando Andino, líder del departamento de Recursos Humanos de la organización. El propósito de este encuentro fue

obtener un análisis especializado sobre las prácticas internas y la interpretación de la normativa laboral hondureña dentro del contexto empresarial.

La conversación se desarrolló en un ambiente propicio para el intercambio profesional, en las instalaciones de "Repuestos del Atlántico". A través de esta interacción, se tuvo la oportunidad de acceder a información detallada y reflexiva que el señor Andino proporcionó, dada su amplia experiencia en el ámbito de gestión humana. A continuación, se presenta una transcripción de la entrevista:

1. *Buen día. Para comenzar, ¿cómo describiría la cultura laboral en "Repuestos del Atlántico"?*

Respuesta: Buen día. La cultura laboral en "Repuestos del Atlántico" se centra en el respeto mutuo y el compromiso con el bienestar de nuestros empleados. Valoramos la formación continua y creemos en ofrecer un ambiente de trabajo seguro y propicio para el desarrollo personal y profesional.

2. *Desde su perspectiva, ¿cree que la legislación laboral hondureña es efectiva en proteger los derechos de los trabajadores en el sector automotriz y de repuestos?*

Respuesta: La legislación laboral hondureña ha sentado bases importantes para la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, como en toda normativa, hay áreas de mejora. En el sector automotriz y de repuestos, existen desafíos específicos que, en ocasiones, no se abordan completamente en la legislación actual.

3. *¿Ha enfrentado "Repuestos del Atlántico" controversias laborales en el pasado? Si es así, ¿cómo las han manejado?*

Respuesta: Sí, como muchas empresas, hemos tenido desafíos en el pasado. No obstante, siempre hemos buscado resolver cualquier controversia a través del diálogo y la mediación. Es primordial para nosotros mantener relaciones laborales armoniosas y aprender de cada situación para mejorar continuamente.

4. *¿Considera que los empleados de "Repuestos del Atlántico" están bien informados sobre sus derechos laborales?*

Respuesta: Definitivamente. Hacemos un esfuerzo constante por asegurarnos de que nuestros empleados estén informados sobre sus derechos. Realizamos talleres y capacitaciones periódicas, y siempre alentamos un canal de comunicación abierto para cualquier duda o inquietud.

5. *¿Qué medidas ha implementado "Repuestos del Atlántico" para garantizar el cumplimiento y respeto de la normativa laboral?*

Respuesta: Hemos implementado diversos protocolos y políticas internas que no solo buscan cumplir con la normativa laboral sino ir más allá en la protección y bienestar de nuestros empleados. Además, realizamos auditorías internas regulares y trabajamos en estrecha colaboración con consultores externos para asegurarnos de estar al día con cualquier cambio en la legislación.

6. *Finalmente, ¿qué recomendaciones o sugerencias tiene para mejorar la eficacia de la legislación laboral en Honduras, especialmente en el sector automotriz y de repuestos?*

Respuesta: Sería beneficioso que la legislación laboral se actualizara considerando las particularidades y desafíos del sector automotriz y de repuestos. Esto podría lograrse a través de mesas de diálogo entre representantes del sector, sindicatos y el gobierno. También sería útil tener más claridad y especificidad en ciertas áreas de la normativa para evitar ambigüedades y asegurar una aplicación justa y coherente.

Como resultado de este diálogo, se pudo concluir que "Repuestos del Atlántico" posee una serie de prácticas y políticas encaminadas a garantizar los derechos laborales. Sin embargo, también se identificaron áreas de oportunidad y desafíos que la organización enfrenta en el contexto de la legislación laboral hondureña. La visión del Sr. Andino ofreció una perspectiva enriquecedora sobre cómo las empresas en Honduras interactúan con el marco normativo y trabajan para proteger los derechos de sus empleados.

Capítulo IX. Propuestas estratégicas para fortalecer la protección de los derechos laborales en el ámbito empresarial

9.1. Estrategias de promoción y difusión de derechos laborales

En Honduras, como en muchos otros países, la efectividad de la legislación laboral no depende exclusivamente de la existencia de leyes justas, sino de su conocimiento y comprensión por parte de trabajadores y empleadores. La promoción y difusión activa de los derechos laborales es esencial para garantizar su pleno ejercicio y respeto. A continuación, se presentan algunas estrategias recomendadas para fortalecer esta área en el contexto hondureño:

9.1.1. Estrategia 1: Campañas de sensibilización en medios masivos

9.1.1.1 Descripción

La creación de campañas informativas que se transmitan en televisión, radio y redes sociales. Estas campañas deben ser claras, concisas y adaptadas a diferentes públicos y regiones del país.

9.1.1.2 Beneficios

Alcanzar a una amplia población y crear conciencia sobre la importancia de los derechos laborales.

9.1.1.3 Dificultades

- El costo de las campañas en medios masivos puede ser elevado, especialmente en televisión.
- Determinar el verdadero impacto y eficacia de la campaña puede ser complicado.
- Adaptar las campañas a las diferentes culturas y dialectos de Honduras puede representar un desafío.

9.1.2. Estrategia 2: Capacitaciones y talleres en empresas y sindicatos

9.1.2.1 Descripción

El ofrecer formaciones dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores sobre las obligaciones y derechos laborales, adaptando el contenido según las necesidades de cada sector.

9.1.2.2 Beneficios

Dotar a los involucrados de herramientas prácticas para la aplicación diaria de la normativa laboral y fomentar el diálogo entre las partes.

9.1.2.3 Dificultades

- No todas las empresas o sindicatos pueden estar dispuestos a participar o dedicar tiempo a estas capacitaciones.
- Organizar talleres en zonas rurales o de difícil acceso puede ser complicado.
- Las leyes y normativas pueden cambiar, requiriendo actualizaciones constantes en los contenidos de capacitación.

9.1.3. Estrategia 3: Ferias y eventos de difusión

9.1.3.1 Descripción

La organización de eventos públicos en diferentes ciudades del país, en los que se ofrezca información, asesoría y orientación sobre derechos laborales.

9.1.3.2 Beneficios

Acercar a la población a los organismos y entidades encargadas de velar por los derechos laborales, creando un espacio de encuentro y diálogo.

9.1.3.3 Dificultades

- Asegurar una alta asistencia y participación puede ser un reto, especialmente si el público no está familiarizado con la importancia del tema.
- Organizar eventos puede ser costoso y requiere una logística considerable.
- Si hay muchos eventos similares, pueden diluirse los esfuerzos y disminuir el impacto.

9.1.4. Estrategia 4: Creación de plataformas digitales informativas

9.1.4.1 Descripción

El diseño y poner en marcha sitios web o aplicaciones móviles que ofrezcan información actualizada sobre legislación laboral, jurisprudencia relevante y recursos de apoyo para trabajadores y empleadores.

9.1.4.2 Beneficios

Facilitar el acceso a información confiable y actualizada, y fomentar la autogestión del conocimiento en materia laboral.

9.1.4.3 Dificultades

- No todas las áreas de Honduras tienen acceso fácil y constante a internet.
- Mantener y actualizar plataformas digitales requiere habilidades técnicas y un compromiso a largo plazo.
- Asegurar que la plataforma sea vista como una fuente confiable y neutral puede ser un desafío.

9.1.5. Estrategia 5: Inclusión de contenidos laborales en currículos educativos

9.1.5.1 Descripción

La incorporación en los programas de estudio de nivel medio y superior contenidos relacionados con los derechos laborales, la historia laboral en Honduras y la importancia de un mercado de trabajo justo y equitativo.

9.1.5.2 Beneficios

Educar a las nuevas generaciones sobre la relevancia de los derechos laborales, preparándolas para ser agentes activos en su defensa y promoción.

9.1.5.3 Dificultades

- Modificar currículos puede enfrentar resistencia por parte de educadores o administradores.
- Los educadores necesitarán ser formados adecuadamente para impartir estos nuevos contenidos.
- Los currículos ya están bastante cargados, por lo que encontrar espacio para nuevos contenidos puede ser complicado.

9.2. *Reformas legislativas sugeridas*

La protección de los derechos laborales es esencial para garantizar condiciones de trabajo justas, seguras y equitativas. En el caso de Honduras, país que ha enfrentado desafíos en cuanto a la protección de derechos laborales, es imperativo tomar medidas efectivas para fortalecerlos. A continuación, se presentan propuestas para fortalecer la protección de estos derechos en el ámbito empresarial:

9.1.1 Actualización del Código de Trabajo

Es necesario revisar y modernizar el Código de Trabajo vigente para que esté acorde con las realidades laborales contemporáneas y los estándares internacionales en materia de derechos laborales.

9.1.2 Protección contra la discriminación

Incluir en la legislación laboral disposiciones que prohíban expresamente cualquier tipo de discriminación en el trabajo por razones de género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros.

9.1.3 Fortalecimiento de la inspección laboral

Incrementar el número y la capacitación de inspectores laborales para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales en las empresas.

9.1.4 Derecho a la sindicalización

Garantizar y proteger el derecho de los trabajadores a sindicalizarse, así como el de realizar huelgas, sin represalias ni despidos injustificados.

9.1.5 Regulación de trabajos temporales y subcontratación

Establecer normativas claras para la contratación temporal y la subcontratación, garantizando que los trabajadores en estas modalidades gocen de los mismos derechos que los trabajadores permanentes.

9.1.6 Fomento de la equidad de género

Establecer medidas que promuevan la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como promover la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.

Para que estas estrategias sean efectivas en Honduras, es vital que exista una colaboración activa entre el gobierno, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos y el sector empresarial. Solo a través de esfuerzos conjuntos se logrará una verdadera promoción y difusión de los derechos laborales, contribuyendo a la construcción de un mercado de trabajo más justo y equitativo en el país.

Conclusiones

A lo largo del análisis sobre la legislación laboral en Honduras y su impacto en el ámbito empresarial, se ha navegado por un complejo entramado de normativas, derechos, obligaciones y desafíos que caracterizan la relación entre empleadores y empleados en el país. Esta reflexión nos conduce a varias conclusiones significativas.

Primero, es innegable que Honduras ha establecido un marco legal que busca proteger y salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores. Sin embargo, como en cualquier sistema, persisten lagunas y ambigüedades que, en ocasiones, pueden dar lugar a interpretaciones divergentes y situaciones de conflicto. Esta observación resalta la imperiosa necesidad de una revisión constante y una adaptación de la legislación a las realidades cambiantes del mundo laboral.

Uno de los hallazgos más notables de este análisis es la marcada brecha entre la legislación laboral en Honduras y la realidad laboral que enfrentan los trabajadores en el ámbito empresarial. A pesar de la ratificación de convenios internacionales y la existencia de leyes laborales en papel, la implementación efectiva de estas normas es insuficiente. Los trabajadores siguen siendo víctimas de salarios bajos, jornadas laborales excesivas y despidos arbitrarios. Esto subraya la necesidad de una mayor coherencia entre la legislación y la práctica laboral.

De igual manera, se evidencia una urgente necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y supervisión. Una ley, por muy robusta que sea, carece de valor real si no se cuenta con los medios y la voluntad para garantizar su cumplimiento. En este aspecto, tanto el gobierno como las empresas tienen un papel vital para asegurar que los derechos laborales sean más que principios en el papel y se conviertan en realidades palpables en el día a día.

Es esencial subrayar que la legislación, por muy robusta que sea, necesita del compromiso activo de las empresas para su efectiva implementación. La cultura organizacional, la formación y la sensibilización son vitales para garantizar ambientes laborales justos y

respetuosos. La efectividad de cualquier marco legal, independientemente de su solidez teórica, reside en su implementación práctica. En el ámbito laboral, la ley puede estipular una serie de derechos y garantías para los trabajadores, pero si las empresas, que son los principales actores en este escenario, no adoptan un compromiso activo y genuino hacia su cumplimiento, dichas garantías pueden resultar insuficientes.

La formación continua es otro pilar. Las leyes y regulaciones pueden cambiar, y el mundo empresarial debe estar al tanto de estas modificaciones. Capacitar a los encargados de recursos humanos, gerentes y a todos aquellos involucrados en la toma de decisiones sobre temas laborales es esencial para asegurar que las prácticas de la empresa estén al día y en consonancia con la normativa vigente. Además, la sensibilización es un componente que no debe ser subestimado.

Las leyes laborales no solo son regulaciones; son reflejo de los derechos humanos básicos en el ámbito laboral. La sensibilización implica crear conciencia en todos los niveles de la organización sobre la importancia de respetar y promover estos derechos, generando un ambiente de empatía y respeto.

Finalmente, y respondiendo a la cuestionante sobre si existe eficacia en la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial, la respuesta es compleja y multifacética. A primera vista, la existencia de una legislación laboral y las estructuras regulatorias sugieren que hay un marco diseñado para proteger los derechos de los trabajadores. Este marco legal, sobre el papel, proporciona garantías, derechos y un sistema para resolver disputas laborales. Sin embargo, la eficacia real de este sistema no solo depende de la robustez de las leyes, sino también de cómo estas leyes se implementan, se respetan y se hacen cumplir en la práctica diaria.

Hay varias empresas que son ejemplares en el respeto y promoción de los derechos laborales, no solo porque se adhieren a las regulaciones, sino porque reconocen el valor inherente de cada trabajador y buscan crear un ambiente laboral positivo, seguro y enriquecedor. Estas

organizaciones suelen tener una mayor productividad, menor rotación de personal y una imagen pública más favorable.

Por otro lado, aún existen empresas que, ya sea por desconocimiento, negligencia o deliberada intención, no cumplen con todas las normativas laborales, exponiendo a sus empleados a situaciones injustas, inseguras o incluso explotadoras. En estos casos, la legislación, por sí sola, no garantiza la eficacia en la protección de los derechos laborales.

La presencia de un sector laboral informal también complica esta evaluación. Los trabajadores en el ámbito informal a menudo carecen de las mismas protecciones que aquellos en el sector formal, y es más difícil hacer cumplir sus derechos, a pesar de que la legislación puede, teóricamente, aplicarse a ellos.

En definitiva, la evaluación y adecuación de la legislación laboral en Honduras, así como su implementación en el ámbito empresarial, son cruciales para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. El compromiso colectivo, la adaptabilidad ante las transformaciones del mercado laboral y la responsabilidad compartida son esenciales para forjar un futuro donde la equidad, el respeto y la justicia laboral sean pilares fundamentales de la sociedad hondureña.

Recomendaciones

La labor de analizar la legislación laboral y su impacto en el ámbito empresarial, especialmente en el contexto hondureño, ha llevado por un sendero de reconocimientos y desafíos. Sin embargo, simplemente identificar las áreas de mejora no es suficiente. Se requiere de un conjunto de recomendaciones prácticas y viables para avanzar hacia una optimización real del marco laboral.

- *Revisión y Actualización Continua de la Legislación*

Las dinámicas laborales cambian con el tiempo, y la legislación debe reflejar estas transformaciones. Para asegurar que la legislación refleje adecuadamente la realidad laboral, es esencial establecer un mecanismo de revisión y actualización periódica. La creación de un comité multidisciplinario es una estrategia que puede marcar una diferencia significativa en este proceso. Este comité debería ser compuesto por expertos en derecho laboral, representantes de sindicatos, líderes empresariales, académicos especializados en el área y, posiblemente, representantes de organizaciones internacionales con experiencia en la materia.

Las funciones principales que tendría este comité serían:

- Monitoreo constante de las tendencias laborales nacionales e internacionales para identificar áreas que requieran revisión.
- Recepción y análisis de propuestas y sugerencias de diferentes sectores.
- Diseño de reformas que reflejen las necesidades actuales del mercado laboral.
- Presentación periódica de informes y propuestas al ente legislativo correspondiente.

Al igual que cualquier iniciativa, la implementación de esta estrategia no está exenta de obstáculos. Una de las principales dificultades radica en la armonización de las distintas visiones y objetivos de los participantes. Los sindicatos, por naturaleza, tenderán a enfocarse en fortalecer y expandir las protecciones y derechos de los trabajadores, mientras que el ámbito empresarial podría inclinarse hacia la búsqueda de adaptabilidad y agilidad operativa.

Además, la velocidad de transformación del entorno laboral contemporáneo podría eclipsar la capacidad de respuesta del comité, haciendo que las propuestas se vuelvan obsoletas antes de ser implementadas. A esto se suma el intrincado proceso de modificación legislativa, que a menudo se encuentra atrapado en largos procedimientos burocráticos antes de materializar reformas tangibles. Finalmente, es esencial subrayar que la operatividad y eficiencia del comité estarán intrínsecamente ligadas a la asignación de recursos adecuados, ya sean económicos, humanos o tecnológicos, para facilitar su gestión y ejecución.

- *Promoción de la Formalización Laboral*

La formalización laboral es uno de los pilares esenciales para garantizar los derechos de los trabajadores y fortalecer la estructura económica de cualquier país. En muchos lugares, incluyendo Honduras, una proporción significativa de la fuerza laboral se encuentra en el sector informal, lo que implica una serie de vulnerabilidades para estos trabajadores, así como pérdidas económicas en términos de recaudación fiscal para el Estado.

Medidas para Promover la Formalización Laboral:

- El ofrecer beneficios tributarios a las empresas que regularicen la situación de sus empleados puede ser un fuerte impulso hacia la formalización. Esto podría incluir deducciones fiscales, tasas preferenciales o períodos de gracia para nuevas empresas.
- La simplificación y digitalización de los procesos administrativos y burocráticos para registrar a los trabajadores y crear empresas puede incentivar a muchos a ingresar al sector formal.
- El ofrecer formación y asesoramiento a pequeños empresarios sobre los beneficios y procesos de formalización puede eliminar barreras percibidas y fomentar el tránsito hacia la legalidad.
- Las empresas y trabajadores en el sector formal suelen tener un acceso más fácil a créditos y financiamientos. Promocionar y facilitar este acceso puede ser un aliciente para la formalización.

- Desarrollar campañas informativas que destaquen los beneficios de la formalidad tanto para empleadores como para empleados: seguridad social, protecciones laborales, entre otros.

Afrontar la tarea de formalizar el sector laboral presenta ciertas complejidades. En diversos entornos, la tradición de operar de manera informal está profundamente enraizada en las prácticas laborales y comerciales. Transformar este paradigma no es tarea sencilla y demanda un compromiso prolongado y continuo. Si bien es cierto que la transición hacia la formalidad conlleva ventajas significativas a largo plazo, no se puede obviar que, en el corto plazo, los gastos iniciales, tanto en impuestos como en procedimientos administrativos, pueden ser vistos como obstáculos por emprendedores y profesionales autónomos.

Adicionalmente, si bien la tecnología y la digitalización han facilitado muchos procesos en zonas urbanizadas, en áreas más alejadas o con menor desarrollo, la limitada infraestructura tecnológica representa una barrera significativa.

Finalmente, garantizar que se adhieran a las regulaciones laborales y tributarias adecuadas es una tarea que puede tornarse ardua, especialmente si las entidades encargadas carecen del equipamiento y la capacitación pertinente para supervisar y hacer cumplir las normas.

Bibliografía

Agle, B. R., & Caldwell, C. B. (1999). Understanding Research on Values in Business: A Level of Analysis Framework. *Business & Society*, 38(3), 326-387.

Alonso, M. (1989). *Derecho laboral y práctica profesional*. Editorial Jurídica.

Asamblea nacional constituyente 13 de octubre de 2014. Constitución de Honduras de 1936.

Recuperado de:

https://es.wikisource.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Honduras_de_1936#T.C3.ADtulo_XII._Del_trabajo_y_de_la_familia

Barassi, L. (1970). *Derecho del Trabajo*. Editorial Uthea.

Burris, E. R., & Jackson, S. E. (2011). La ética en la gestión de recursos humanos: un enfoque crítico. En B. E. Ashforth, D. M. Sluss, & R. S. W. A. (Eds.), *El lado oscuro de la organización* (pp. 184-205). Oxford University Press.

Cabanellas, G. (1992). *Contrato de trabajo*. Editorial Heliasta.

Cabrera, J. (2000). *Los derechos del trabajador*. Ediciones Trillas.

Calderón Hernández, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Revista Pensamiento & Gestión*, 16, 158- 176

Centro de Conciliación y Arbitraje de Honduras. (2017). *Informe anual sobre prácticas de resolución alternativa de conflictos*. Publicaciones del CCAH.

Código del Trabajo de Honduras (1959)

Constitución Española (1978)

Comunicación comunitaria (COMUN) 1 de octubre de 2009. Breve historia del movimiento obrero hondureño. El Progreso, Yoro, Honduras. Recuperado de: <https://honduraslaboral.org/article/breve-historia-del-movimiento-obrero-hondureno/>

Deakin, S., & Wilkinson, F. (2005). *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution*. Oxford University Press.

Deveali, M. (1995). *El contrato de trabajo en la jurisprudencia*. Ediciones Desalma.

Dr. Carlos Rivera Williams diciembre 2009. Historia de la seguridad social en Honduras. Tegucigalpa, Honduras. Recuperado de: [file:///C:/Users/User/Downloads/HISTORIA%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20EN%20HONDURAS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/HISTORIA%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20EN%20HONDURAS%20(1).pdf)

Estatuto de los Trabajadores (1980)

Honduras Laboral. (2018 de noviembre de 2018). Recuperado de: <http://todo.honduraslaboral.org/leer.php/136>

Ley de Inspección de Trabajo - Tribunal Superior de Cuentas. Recuperado de: https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Ley_inspeccion_del_trabajo.pdf

Matute López, D. E., & Rodríguez Mejía, G. (n.d.). Código del Trabajo de Honduras: Decreto No.189 de 1959. Recuperado de: <https://isbn.cloud/9789992645413/codigo-del-trabajo-de-honduras-decreto-no189-de-1959/>

Rosales Carranza, J. A. (2017). Evolución del derecho laboral en Honduras. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/382588415/Evolucion-Del-Derecho-Laboral-en-Honduras>

Sánchez-Mejorada, G. (2013). Derecho del trabajo. Un ensayo bibliográfico. Revista de Derecho Social, (58), 9-28. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2494213.pdf>

Sierra, M. (enero de 2015). El clima laboral en los colaboradores del área administrativa del hospital regional de Coban. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>

OIT (2019). COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en Honduras. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755523.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Sobre la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Normas internacionales del trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Empleo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Diálogo social. <https://www.ilo.org/global/topics/social-dialogue/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud (2021). *Trastornos musculoesqueléticos*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions#:~:text=Los%20trastornos%20musculoesquel%C3%A9ticos%20comprenden%20m%C3%A1s,capacidades%20funcionales%20e%20incapacidad%20permanentes.>

Plá Rodríguez, A. (1998). *Principios de Derecho del Trabajo*. Ediciones Labor.

Sainz Cantero, B. (1990). *El futuro del trabajo y del Derecho del trabajo*. Ediciones Labor.

Silva, Fernando (2022). *Violación a derechos, engaño y hostigamiento predominan en decisiones sobre empleos en gobierno de Xiomara Castro*. Recuperado de: <https://contracorriente.red/2022/10/03/violacion-a-derechos-engano-y-hostigamiento-predominan-en-decisiones-sobre-empleos-en-gobierno-de-xiomara-castro/>

Tamayo, J. (1998). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ediciones Diké.

USAID. (2008). *Curso sobre los derechos laborales en Honduras en metodología para formación de formadores 2008 módulo deberes y derechos de los trabajadores*. Recuperado de: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadv809.pdf

Valdez, M. & Cerrato, J. (2015). *Conflictos Laborales en América Central: Una perspectiva comparada*. Editorial Jurídica Centroamericana.

Veronica Michel e Ian Walker. 2019. "Honduras: Diagnóstico del Trabajo." Banco Mundial, Washington DC. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

Virginia Moncada 6 de junio de 2014. *Historia del derecho laboral en Honduras*. Recuperado de: https://prezi.com/spnxrldk6_1h/historia-del-derecho-laboral-en-honduras/

Werther, W. B., & Davis, K. (1996). Administración de personal y recursos humanos. McGraw-Hill.

Glosario

Accionista: una persona o entidad que posee acciones en una empresa o sociedad anónima, lo que le otorga una parte de la propiedad de dicha empresa.

Economía gig: se refiere a un mercado laboral caracterizado por la prevalencia de contratos a corto plazo o trabajos temporales en lugar de empleos permanentes.

Holística: una tendencia o corriente que analiza los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan.

OIT: La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es una agencia especializada de las Naciones Unidas dedicada a promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al tratar temas relacionados con el trabajo en el ámbito mundial.

Sindicatos: es una organización de trabajadores formada para defender y promover sus derechos laborales y sus intereses comunes, como mejorar salarios, condiciones de trabajo y beneficios.

Socio: es una persona o entidad que comparte la propiedad, responsabilidades y beneficios de una empresa o negocio en conjunto con otros.