

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**

**PROYECTO DE GRADUACIÓN**

**LA NECESIDAD DE ARMONIZAR LA NORMA LABORAL EN HONDURAS  
CON LOS CONVENIOS INTERNACIONALES**

**SUSTENTADO POR:**

**JORGE DANIEL GOMEZ BURGOS**

**SUPERVISOR:**

**ABOGADA HEIDY MAGALI MONTOYA FLORES**

**TEGUCIGALPA, M.D.C**

**HONDURAS, C.A.**

**FECHA: JULIO 2024**

## **DERECHOS DE AUTOR**

© Copyright 2024

JORGE DANIEL GÓMEZ BURGOS

Todos los derechos son reservados

\* La autorización firmada se encuentra adjunta a mí expediente

## AGRADECIMIENTOS

Con el corazón henchido de gratitud y emoción, elevo mi primer agradecimiento a Dios, por ser la luz que ha guiado cada uno de mis pasos. A mi madre, que desde el cielo se llena de orgullo, agradezco su amor eterno y su fuerza inquebrantable, la cual siento en cada latido de mi corazón. A mi padre, que siempre estuvo pendiente de mí, ofreciéndome su apoyo incondicional y su sabiduría. A mi hermano Carlos, cuyo conocimiento y guía han sido faros en los momentos más oscuros, mi eterna gratitud por ser mi pilar. A mi futura esposa Wendy, quien ha vivido este proceso conmigo desde el inicio hasta el fin, te agradezco por tu amor incondicional, tu apoyo constante y por creer en mí incluso en los momentos de duda. A mi asesora y supervisora en el proyecto de graduación, la Abogada Heidy Magali Montoya, cuya paciencia y dedicación me han instruido y guiado durante esta investigación. Su compromiso y profesionalismo han sido fundamentales para la culminación de este trabajo. Por último, pero no menos importante, expreso mi más profundo agradecimiento a las autoridades de mi alma mater, el Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC) de Tegucigalpa, Honduras. Agradezco su esfuerzo y dedicación en la formación de los futuros profesionales del Derecho, y por su invaluable contribución al crecimiento y mejoramiento de la educación en nuestro país.

Este logro no es solo mío, sino de todos ustedes. Gracias por ser parte de este viaje, por su apoyo inquebrantable y por creer en mis sueños. Su influencia y amor han sido la base sobre la cual he construido este éxito, y por ello, siempre llevaré sus nombres en mi corazón.

## Contenido

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática .....	1
1.2 Formulación del Problema: .....	3
1.2.1 Problema General: .....	3
1.2.1 Problema Específico: .....	3
1.3 Objetivos de la Investigación: .....	4
1.3.1 Objetivo General:.....	4
1.3.1 Objetivos Específicos.....	4
1.3.2 Justificación .....	5
1.3.3 Limitaciones de la Investigación.....	6
1.3.4 Viabilidad de la investigación .....	6
CAPITULO II. MARCO TEORICO .....	8
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	8
2.1.1 ¿Origen de los tratados internacionales y luego historia OIT? .....	8
2.1.2 Honduras y la OIT, origen de la norma laboral.....	9

2.1.3 La falta de armonía de la norma laboral de Honduras y los Convenios Internacionales.....	12
2.2 Bases Teóricas .....	18
2.2.1 La obligatoriedad del cumplimiento de tratados.....	18
2.2.2 Finalidad del trabajo.....	22
2.2.3 Marco Legal e Institucional Honduras.....	23
2.2.4 El proceso de ratificación de un tratado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):.....	25
2.2.5 Secretaría de Relaciones exteriores (Congreso Nacional) .....	27
2.2.6 Convenios de la OIT ratificadas por Honduras.....	28
2.3 Derecho Comparado: .....	36
2.3.1 Costa Rica .....	37
2.3.1 Clasificación del trabajo.....	37
2.3.2 Según el nivel de habilidades requeridas: .....	38
2.3.3 Según el sector económico:.....	38
2.3.4 México .....	39
2.3.5 Nicaragua .....	39

2.4	Definición es Conceptuales.....	40
1.	Derecho Laboral:.....	40
2.5	Proceso de Realización de la Entrevista Semiestructurada:.....	44
CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO .....		46
3.1	El diseño de la investigación.....	46
3.2	Población y Muestra.....	48
3.2.1	Población:.....	48
3.2.2	Muestra: .....	48
3.3	Técnicas para la Recolección de Datos.....	49
3.3.1	La Observación: .....	49
3.3.2	La Entrevista: .....	49
3.3.3	Revisión Bibliográfica: .....	50
3.4	Técnicas para el Procedimiento de Análisis de Datos.....	50
3.5	Aspectos Éticos .....	51
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		52
4.1	Entrevistas .....	52

4.1.1	Entrevista a la Abogada Lesly Guzmán .....	52
4.1.2	Análisis de entrevista a la Abogada Lesly Guzmán.....	57
4.1.3	Entrevista al Abogado Carlos Gómez .....	61
4.1.4	Entrevista a la Abogada Suyapa Thumann Conde.....	78
4.1.5	Análisis de la entrevista a la Abogada Suyapa Thumann Conde .....	82
4.2	Revisión Bibliográfica .....	88
4.2.1	Revisión detallada del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación .....	88
4.2.2	Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 .....	90
4.2.3	Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 92	
4.2.4	Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930.....	93
4.2.5	Convenio sobre las Enfermedades Profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)	94
4.2.6	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	97
	CAPITULO V: PROPUESTA DE MEJORA.....	100



5.1	Propuesta de mejora .....	100
5.2	Impacto de la Propuesta .....	107
CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ...		108
6.1	Discusión:.....	108
6.2	Conclusiones: .....	112
6.3	Recomendaciones:.....	115
Bibliografía .....		119
GLOSARIO DE TERMINO .....		127
ANEXOS .....		130

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Abreviaturas y Siglas</i>	<i>VII</i>
<i>Tabla 2 Entrevista Abogada. Lesly Guzmán</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 3 Entrevista Abogado. Carlos Gómez</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 4 Entrevista Abogada Suyapa Thumann Conde</i>	<i>78</i>

**ABREVIATURAS****Tabla 1 Abreviaturas y Siglas**

Sigla/Abreviatura	Significado
OIT	Organización Internacional del Trabajo
APA	Asociación Americana de Psicología (American Psicológica Asociación).
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada.
COMALH	Comisión Mantenimiento y actualización laboral de Honduras

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto tiene como objetivo central analizar el estado actual del Código de Trabajo en Honduras, identificando sus principales deficiencias y proponiendo mejoras que permitan su modernización y armonización con las normativas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la cual Honduras es miembro. La meta es proporcionar un protocolo que cree un marco legal más justo, equitativo y competitivo que promueva el bienestar de todos los actores involucrados en el mercado laboral hondureño.

El Código de Trabajo de Honduras, instrumento principal para regular las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores, enfrenta una problemática crítica debido a su desactualización. Este rezago normativo afecta negativamente tanto a empleadores como a empleados, comprometiendo la competitividad del país en el ámbito global y la atracción de inversiones extranjeras. En un entorno económico y laboral cada vez más dinámico y globalizado, la falta de alineación con los estándares internacionales ha generado un entorno desfavorable, impactando el crecimiento económico y social de Honduras.

Para alcanzar estos objetivos, se adoptó una metodología mixta que combina técnicas cualitativas. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con profesionales clave en el ámbito laboral, incluidos exdirectores de la Secretaría del Trabajo y abogados con amplia experiencia. Asimismo, se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva de convenios internacionales relevantes para el proyecto y normativas laborales de otros países para establecer comparaciones y derivar mejores prácticas aplicables a Honduras. Este enfoque

metodológico permitió recopilar datos sustanciales que sustentan las conclusiones y recomendaciones del proyecto.

Los hallazgos principales de la investigación revelaron varias deficiencias en el Código de Trabajo actual, que la obsolescencia del código limita los derechos laborales y reduce la competitividad del país, creando una barrera significativa para atraer inversión extranjera. Además, se identificó una necesidad urgente de educación y capacitación para todas las partes involucradas en el sistema laboral, asegurando que comprendan y puedan aplicar las nuevas normativas y estándares internacionales de manera efectiva.

En respuesta a estas insolvencias, se propone un conjunto de mejoras concretas. Que van desde es la creación de mesas de trabajo inclusivas que faciliten un diálogo constructivo entre representantes del gobierno, empleadores, trabajadores y otros actores relevantes. Este proceso de negociación y consenso es fundamental para diseñar reformas laborales coherentes y equitativas. Además, se recomienda contar con la asesoría técnica de expertos en derecho laboral y disciplinas afines para enriquecer el debate y facilitar decisiones informadas. También se destaca la importancia de implementar programas educativos que informen a empleadores, trabajadores y futuras generaciones sobre las nuevas normativas y estándares internacionales. Finalmente, se subraya la necesidad de fomentar la voluntad política para comprometerse con el proceso de actualización y alcanzar acuerdos que beneficien el bienestar común.

Además, el proyecto enfatiza la importancia de considerar las tendencias tecnológicas y económicas actuales al reformar el Código de Trabajo. La digitalización y la

automatización están transformando rápidamente el mercado laboral, y es crucial que la legislación refleje estos cambios para proteger adecuadamente a los trabajadores y mantener la competitividad del país. La inclusión de disposiciones que regulen el teletrabajo, la protección de datos y los derechos de los trabajadores en plataformas digitales es esencial para crear un marco laboral moderno y flexible.

Por último, el proyecto subraya la necesidad de un monitoreo continuo y evaluación de las reformas implementadas. Establecer mecanismos de seguimiento permitirá ajustar y mejorar continuamente el Código de Trabajo en respuesta a nuevas realidades y desafíos emergentes. Este enfoque proactivo asegurará que la legislación laboral de Honduras no solo se modernice, sino que se mantenga relevante y eficaz a lo largo del tiempo, garantizando así un entorno laboral equitativo y competitivo para todos.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se adentra en una problemática de suma relevancia para el desarrollo socioeconómico de Honduras: la desactualización del Código de Trabajo. Este cuerpo legal, fundamental para la regulación de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores, ha quedado rezagado frente a las demandas contemporáneas del mercado laboral globalizado. En un mundo donde las condiciones económicas, tecnológicas y sociales están en constante evolución, la falta de armonización del Código de Trabajo hondureño con los estándares internacionales no solo perjudica a los empleados, sino también a los empleadores y a la competitividad del país en su conjunto.

La investigación presentada en este documento tiene como propósito central analizar las deficiencias del actual Código de Trabajo hondureño y proponer una recomendación armonicen con las normativas internacionales. Este objetivo se sustenta en la necesidad imperiosa de crear un entorno legal que no solo proteja adecuadamente a los trabajadores, sino que también fomente la inversión y el crecimiento económico sostenible. Para ello, se plantea un enfoque metodológico que combina el análisis cualitativo, recogiendo datos a través de entrevistas semiestructuradas con expertos en derecho laboral y funcionarios clave, así como una revisión exhaustiva de la bibliografía existente y de las normativas laborales internacionales.

Uno de los principales hallazgos de esta investigación es la identificación de varias áreas críticas donde el Código de Trabajo vigente presenta deficiencias significativas. Entre ellas se destacan la falta de regulación adecuada para nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales, así como la necesidad de mejorar la protección de los derechos de privacidad de los trabajadores. Además, se señala la importancia de implementar mecanismos que permitan una mayor flexibilidad laboral, sin sacrificar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La propuesta de actualizar el Código de Trabajo se articula en torno a varios ejes principales. En primer lugar, se plantea la creación de mesas de trabajo inclusivas que faciliten un diálogo constructivo entre todas las partes involucradas: gobierno, empleadores, trabajadores y otros actores relevantes. Este enfoque colaborativo es esencial para diseñar reformas laborales coherentes, equitativas y sostenibles. En segundo lugar, se recomienda contar con la asesoría técnica de expertos en derecho laboral y disciplinas afines, cuya experiencia y conocimiento pueden enriquecer el debate y facilitar la toma de decisiones informadas.

Adicionalmente, la implementación de programas educativos es vista como una estrategia crucial para asegurar que empleadores y trabajadores comprendan y se adapten a las nuevas normativas y estándares internacionales. Estos programas deben enfocarse en la capacitación continua y en la difusión de información clara y accesible sobre los derechos y responsabilidades de todas las partes involucradas en el mercado laboral. Por último, se subraya la necesidad de un compromiso político genuino para llevar a cabo la propuesta,



asegurando que las mismas no solo se diseñen, sino que también se implementen y monitoreen adecuadamente.

## CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los temas detallados en este capítulo incluyen la descripción de la realidad problemática, donde se discuten los desafíos en la protección de los derechos laborales y la necesidad de modernización del marco legal. Luego, se formula el problema general y específico, abordando cuestiones como la implementación de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abordan la falta de actualización del Código de Trabajo y la falta de procesos efectivos. Se establecen también los objetivos de la investigación, tanto generales como específicos, que buscan identificar causas y proponer soluciones. Finalmente, se justifica la importancia de abordar esta problemática y se señalan las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Honduras, como signataria de varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfrenta el desafío de alinear su Código de Trabajo con los estándares internacionales. A pesar de los esfuerzos, persisten brechas y desajustes que afectan directamente la protección y garantía de los derechos laborales en el país.

La legislación laboral actual, reflejada en el Código de Trabajo, muestra con el pasar del tiempo desinterés en relación con ciertos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Honduras. Estos desajustes pueden traducirse en vulnerabilidades para los trabajadores, comprometiendo la equidad, seguridad y dignidad en el ámbito laboral. *"La falta de armonización entre la legislación laboral hondureña y los*

*estándares internacionales dificulta la protección efectiva de los derechos laborales".*

(López, 2019)

Esto implica que las empresas pueden infringir las leyes laborales y los estándares internacionales sin consecuencias reveladoras, lo que debilita la protección de los trabajadores. La ausencia de procesos efectivos de supervisión, el desconocimiento de la aplicación de la ley y sanción contribuye a un entorno laboral donde se toleran las prácticas abusivas, erosionando los derechos laborales y desmejorando la dignidad y seguridad de los trabajadores con el pasar del tiempo, esto puede desincentivar la inversión y la creación de empleo decente, afectando no solo a los trabajadores sino a los emprendedores con recursos limitados.

Es imperativo revisar y modernizar el Código de Trabajo de Honduras para adecuarlo a las transformaciones en el ámbito laboral. El entorno laboral está en continua mutación debido a los avances tecnológicos, las variaciones demográficas y las nuevas modalidades laborales, como el teletrabajo internacional, la gestión de redes sociales, la producción de contenido para plataformas digitales y la explotación de recursos intelectuales, entre otros aspectos. Estos cambios demandan una actualización legislativa que garantice la protección y los derechos de los trabajadores en este contexto dinámico.

Una legislación laboral actualizada puede garantizar que las leyes se ajusten a las nuevas realidades laborales y protejan adecuadamente los derechos de los trabajadores en situaciones emergentes. Por ejemplo, una actualización podría incluir disposiciones sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la protección de datos en el entorno laboral

digital y la regulación del trabajo a distancia y su debido proceso en la resolución de conflictos. En algunos casos la Organización Internacional del Trabajo no ha abordado el tema para actualizar a sus miembros y en los casos que sí cubre quedan pendientes de ratificación.

## **1.2 Formulación del Problema:**

### **1.2.1 Problema General:**

¿La falta de implementación de los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impacta la protección efectiva de los derechos laborales, y como puede vulnerar el Indubio Pro operario a los trabajadores en el país?

### **1.2.1 Problema Específico:**

1. ¿El Código de Trabajo se encuentra desarmonizado de convenios de la Organización Internacional del Trabajo y de los nuevos trabajos que se realizan con los avances de la sociedad?
2. ¿Existe falta de Oficiosidad en la actualización de la norma interna en consonancia con los compromisos internacionales que Honduras debe cumplir, y que afecta la equidad y dignidad en el entorno laboral?
3. ¿Qué impide a Honduras mantener actualizado su legislación laboral en comparación con otros países??
4. ¿Es la falta de procesos efectivos lo que perpetúa la desactualización del marco legal y deteriora la protección de los trabajadores?

### **1.3 Objetivos de la Investigación:**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

Analizar la legislación laboral en Honduras y su conformidad con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como identificar las posibles causas de desarmonización, la falta de eficacia en la protección de los derechos laborales, para realizar propuestas legales que permitan la correcta implementación de las normas nacionales y los compromisos internacionales.

#### **1.3.1 Objetivos Específicos**

1. Elaborar un análisis comparativo entre el Código de Trabajo hondureño y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), identificando áreas específicas donde existan falta de Armonía.
2. Identificar las posibles causas de la falta de oficiosidad en el entorno laboral hondureño, evaluando las condiciones laborales, salarios, acceso a beneficios sociales y oportunidades de desarrollo profesional.
3. Realizar derecho comparado sobre la legislación laboral en países de América Latina, profundizando en las diferencias y similitudes en los enfoques, políticas y sus mecanismos utilizados.
4. Proponer un protocolo de mediación y actualización que permita la participación de todos los sectores involucrados en la aplicación de la norma laboral, con la intención

de revisar y actualizar la norma internacional para su aplicación en el derecho interno con mayor premura.

### 1.3.2 Justificación

Desde el principio en la carrera de Derecho, aprendimos que Derecho es un sistema de normas que no solo obligan a los individuos al cumplimiento de deberes, sino que también les otorgan facultades, delineando así las pautas para la convivencia en sociedad. Su propósito es asegurar que cada miembro de la sociedad disfrute de un entorno seguro, previsible, equitativo, libre y justo, proporcionando así los cimientos necesarios para una convivencia armoniosa y el desarrollo integral de los individuos.

De forma que, como futuro abogado, no solo tenemos el deber de defender nuestros clientes, también es necesario realizar análisis sobre la creación, interpretación, reformar y derogar leyes que, aunque es una función legislativa instituida en el artículo 205 de nuestra Constitución. Obligatoriamente debemos aportar para esta actividad, que se realice de la manera más justa y transparente posible de esta manera se afirma que el Derecho existe precisamente para regular toda conducta en sociedad.

Debido que uno de los derechos más esenciales que presenta nuestra Constitución de la Republica es el Derecho al Trabajo reflejado en el Artículo 127. *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”* (Asamblea Nacional Constituyente, 1982)

Considerando por otro lado que el trabajo con el pasar del tiempo ha generado mediante avances tecnológicos nuevas formas de realizar desde actos y contratos hasta nuevos empleos que generan variantes para una actualización de derechos laborales como ser: los trabajos digitales, los trabajos no presenciales, de monitoreo y atención en línea.

En algunos casos los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), actualiza o proporciona recomendaciones para abordar aspectos a considerar en la legislación laboral creando una necesidad de actualización al Código de Trabajo, mismo que desde 1959 presenta legislación que necesita ajustarse ya que la falta de mención proporciona desigualdad y disminución de derecho.

### **1.3.3 Limitaciones de la Investigación**

Una limitación del proyecto de investigación radica en la disponibilidad de tiempo de los expertos en el tema, así como en la cantidad de información necesaria para llevar a cabo un análisis comparativo preciso.

### **1.3.4 Viabilidad de la investigación**

Esta investigación es viable debido a que se dispone de acceso a todas las herramientas jurídicas pertinentes, tanto a nivel nacional como internacional. Se cuenta con recursos como la Constitución de la República, el Código del Trabajo, las leyes especiales y los convenios internacionales, en particular los emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, se tiene acceso a una amplia gama de fuentes relacionadas con

el tema en cuestión. También se ha asegurado la colaboración de juristas expertos en materia laboral, cuya experiencia y conocimientos enriquecerán el desarrollo y la calidad de esta investigación.

Se cuenta con los recursos financieros para poder llevar a cabo la investigación, así como con la tecnología para poder llevar a cabo todo el trabajo investigativo.



## **CAPITULO II. MARCO TEORICO**

El presente capitulo realiza una investigación sobre los elementos fundamentales de la presente investigación, iniciando con los antecedentes de la incorporación de Honduras a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y así como los compromisos adquiridos tanto de Honduras como en otros países mediante la aplicación del Derecho comparado.

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **2.1.1 ¿Origen de los tratados internacionales y luego historia OIT?**

Los tratados internacionales tienen su origen en la necesidad de establecer acuerdos formales entre naciones soberanas para regular diversos aspectos de las relaciones internacionales. El derecho internacional consuetudinario y los tratados son las dos fuentes principales del derecho internacional. Los tratados son acuerdos formalizados entre Estados, regidos por el principio del consentimiento soberano de las partes. Su origen se remonta a la práctica diplomática antigua, pero su formalización y regulación se han desarrollado significativamente a lo largo de la historia moderna. Los tratados internacionales pueden abarcar una amplia gama de temas, incluidos los derechos humanos, el comercio, el medio ambiente, la seguridad y el trabajo, entre otros.

### 2.1.2 Honduras y la OIT, origen de la norma laboral

**Siglo XIX:** Durante la época colonial y a lo largo del siglo XIX, Honduras experimentó un sistema de trabajo basado en la esclavitud y la servidumbre, principalmente en plantaciones agrícolas y minas.

**Década de 1920:** Con la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, Honduras comienza a adoptar estándares laborales internacionales, aunque en esta década la aplicación efectiva de normativas laborales en el país era limitada.

**Década de 1930:** Se establecen los primeros sindicatos y se promulgan leyes laborales básicas, como la Ley del Trabajo de 1939, que introdujo regulaciones sobre la jornada laboral, el salario mínimo y las condiciones de trabajo. Honduras se unió a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 8 de mayo de 1931. (García, Evolución del derecho laboral en Honduras., 2012)

**Década de 1950:** Se promulgan leyes para regular específicamente el trabajo agrícola y la seguridad social. (García, Evolución del derecho laboral en Honduras., 2012)

**Década de 1980:** Durante este período de inestabilidad política y conflictos internos, se produce una disminución en la protección de los derechos laborales debido a la represión de movimientos sindicales. (García, Evolución del derecho laboral en Honduras., 2012)

**Década de 1990:** Honduras experimenta reformas económicas que afectan las relaciones laborales, incluida la privatización de empresas estatales y la flexibilización del mercado laboral. (García, Evolución del derecho laboral en Honduras., 2012)

**Siglo XXI:** Se promulgan nuevas leyes laborales y se realizan esfuerzos para fortalecer la inspección del trabajo y mejorar las condiciones laborales, aunque persisten desafíos en la implementación efectiva de las normativas laborales, especialmente en áreas como el trabajo infantil y el trabajo informal. (García, Evolución del derecho laboral en Honduras., 2012)

Honduras se involucra con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como parte de su compromiso con la promoción de los derechos laborales y el desarrollo económico sostenible. El país se une a la OIT en busca de asistencia técnica y apoyo en áreas como la mejora de las condiciones laborales, la promoción de la igualdad de género en el trabajo, y la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. La cooperación con la OIT también ofrece a Honduras la oportunidad de participar en la formulación de políticas globales sobre trabajo decente y desarrollo social, al tiempo que refuerza su posición en la comunidad internacional como defensor de los derechos laborales. (Rodríguez J. , 2019)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estableció en 1919 como parte del Tratado de Versalles al final de la Primera Guerra Mundial. Su creación fue el resultado de la creciente preocupación por mejorar las condiciones laborales en un período de cambios económicos y sociales significativos. La OIT se fundó sobre la premisa de que la justicia social es esencial para la paz universal y duradera. Desde su creación, la OIT ha desarrollado

estándares internacionales del trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato, y buscando mejorar las condiciones de trabajo y de vida en todo el mundo. Ha abordado una amplia gama de temas, incluida la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la igualdad de género y la protección social. (Rodríguez C. , 2006)

La necesidad de armonizar la normativa laboral nacional con los convenios internacionales ha sido un tema de interés y debate en el contexto hondureño durante las últimas décadas. Honduras, al ser un país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1931, se ha comprometido a adoptar y respetar los principios y estándares laborales establecidos por la OIT y otros organismos internacionales.

En la Constitución de la República de Honduras, desde 1959, existen varios artículos que no están reflejados en el Código de Trabajo y viceversa. La Constitución de Honduras, promulgada en 1982, establece en su artículo 128 que "la ley determinará lo relativo a la protección de los trabajadores", (Asamblea Nacional Constituyente, 1982), lo que da pie a la regulación detallada de los derechos laborales a través del Código de Trabajo. Sin embargo, no todos los artículos constitucionales sobre derechos laborales tienen una correspondencia exacta en el Código de Trabajo, el artículo 128 de la Constitución establece el derecho a la seguridad social, mientras que el Código de Trabajo aborda más detalladamente cuestiones como los contratos de trabajo, los salarios, y las condiciones de trabajo. Por otro lado, el Código de Trabajo incluye disposiciones específicas sobre la organización sindical y los conflictos laborales, que no están directamente reflejadas en la Constitución.

Honduras en las normas laborales internacionales, ha realizado ratificación de 26 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De estos, 8 son convenios fundamentales, que cubren los principios y derechos básicos en el trabajo. Además, Honduras ha ratificado 3 de los 4 convenios de gobernanza prioritarios, que son instrumentos legales clave para el funcionamiento equitativo de las economías globales.

Además de estos, Honduras ha ratificado 15 convenios técnicos, que abordan cuestiones específicas en el mundo del trabajo. Todos los convenios ratificados por Honduras están actualmente en vigor, lo que indica su adhesión a las normas laborales internacionales.

Estos convenios, y el compromiso de Honduras con ellos, forman una parte integral de la estructura legal y normativa que rige las relaciones laborales en el país. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la implementación y cumplimiento de estos convenios puede variar y requeriría un análisis más detallado.

### **2.1.3 La falta de armonía de la norma laboral de Honduras y los Convenios Internacionales**

Honduras cuenta con leyes que tienen como finalidad, salvaguardar los derechos de los Trabajadores, así como la normativa especializada en materia laboral específica como norma secundaria que forma parte del derecho interno de la nación, así como normativa que se encuentran establecidas en la Constitución de la República que garantiza el trabajo y las relación obrero patronal, su Código de Trabajo el cual establece normas y procesos de

controversia general, Honduras también posee convenios referentes a la protección de los trabajadores.

La investigación reveló varios aspectos del entorno laboral hondureño que no están en armonía con los convenios de la OIT, a pesar de las disposiciones del Código de Trabajo de Honduras. A continuación, se detallan algunas discrepancias clave:

- a. Condiciones Laborales: Convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.º 155): Este convenio establece normas para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables. En Honduras, muchos lugares de trabajo no cumplen con estos estándares, con condiciones laborales insalubres y peligrosas que no son adecuadamente reguladas ni supervisadas.
- b. Código de Trabajo de Honduras: Aunque el Código de Trabajo incluye disposiciones sobre la seguridad y salud en el trabajo (Capítulo VIII), la implementación y el cumplimiento de estas normas son deficientes en la práctica.
- c. Jornadas Laborales: Convenio de la OIT sobre el tiempo de trabajo (n.º 1): Este convenio establece límites a las horas de trabajo diarias y semanales. En Honduras, las jornadas laborales extendidas y la falta de pago adecuado por horas extras son comunes, lo que contraviene estos estándares.
- d. Código de Trabajo de Honduras: El Código estipula la jornada laboral y las horas extras (Capítulo III, Artículos 321 y 322), pero muchas empresas no

respetan estas disposiciones, y la supervisión gubernamental es insuficiente.

- e. Salarios: Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos (n.º 131): Este convenio promueve la fijación de salarios mínimos que garanticen un nivel de vida digno. En Honduras, los salarios mínimos en varios sectores no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores.
- f. Código de Trabajo de Honduras: Aunque el Código establece la obligación de fijar salarios mínimos (Capítulo V, Artículo 364), la realidad es que los salarios establecidos a menudo no alcanzan para una vida digna debido a la inflación y el alto costo de vida.
- g. Beneficios Sociales: Convenio de la OIT sobre la seguridad social (n.º 102): Este convenio establece normas mínimas para la seguridad social, incluyendo salud, pensiones y otras prestaciones. En Honduras, muchos trabajadores, especialmente en el sector informal, no tienen acceso a estos beneficios.
- h. Código de Trabajo de Honduras: El Código contempla beneficios sociales (Capítulo VII), pero en la práctica, la cobertura y el acceso a estos beneficios son limitados y no abarcan a todos los trabajadores.
- i. Desarrollo Profesional: Convenio de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos (n.º 142): Este convenio promueve la formación profesional y el desarrollo continuo de los trabajadores. En Honduras, las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional son escasas.

- j. Código de Trabajo de Honduras: Aunque el Código fomenta la formación profesional (Capítulo VI), la implementación de programas de capacitación es insuficiente y no se prioriza el desarrollo continuo de los empleados.

Existen algunas diferencias y desafíos en la armonización entre los convenios de la OIT y las normas sindicales establecidas en el Código de Trabajo de Honduras.

- a. Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Sindicación:  
Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (n.º 87): Este convenio garantiza a todos los trabajadores y empleadores el derecho a constituir organizaciones de su elección sin autorización previa y a afiliarse a ellas, así como la protección contra actos de discriminación antisindical.
- b. Código de Trabajo de Honduras: El Código de Trabajo (Capítulo VI, Artículos 469-482) reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos. Sin embargo, en la práctica, los trabajadores a menudo enfrentan obstáculos significativos para ejercer este derecho, como la intimidación, el despido por actividades sindicales y la falta de reconocimiento efectivo de los sindicatos por parte de los empleadores.
- c. Negociación Colectiva: Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (n.º 98): Este convenio protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical y promueve el derecho a la negociación colectiva.



- d. Código de Trabajo de Honduras: Aunque el Código (Capítulo VI, Artículos 487-498) establece el derecho a la negociación colectiva, en la práctica, los procesos de negociación son frecuentemente obstaculizados por prácticas desleales y falta de voluntad de los empleadores para participar en negociaciones genuinas.
- e. Protección Contra la Discriminación Antisindical: Convenio de la OIT n.º 98: Este convenio también protege a los trabajadores contra la discriminación por pertenecer a un sindicato, incluyendo despidos, transferencias o cualquier otra medida que afecte negativamente a los empleados por su actividad sindical. Código de Trabajo de Honduras: A pesar de que el Código de Trabajo contiene disposiciones para proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical, la aplicación de estas normas es débil. Los sindicatos denuncian con frecuencia actos de represalia contra los sindicalistas, incluyendo despidos y hostigamiento, y las sanciones para los empleadores que cometen estos actos son a menudo insuficientes o no se aplican de manera efectiva.
- f. Derecho a la Huelga: Convenio de la OIT: Aunque no hay un convenio específico de la OIT que regule el derecho a la huelga, este derecho es considerado una extensión esencial de la libertad de asociación y está protegido por los órganos de supervisión de la OIT.
- g. Código de Trabajo de Honduras: El Código de Trabajo reconoce el derecho a la huelga (Capítulo IX, Artículos 553-565), pero establece requisitos estrictos y procedimientos que a menudo dificultan su ejercicio. Además,

en la práctica, las huelgas son a menudo declaradas ilegales y los participantes pueden enfrentar represalias.

Hay áreas donde el Código de Trabajo de Honduras no está completamente en armonía con los convenios de la OIT en relación con el reconocimiento de nuevos tipos de trabajos y enfermedades laborales.

1) Reconocimiento de Nuevas Formas de Trabajo:

- a) Convenios de la OIT: La OIT ha reconocido y abordado la evolución de nuevas formas de trabajo, tales como el trabajo a distancia, el trabajo en plataformas digitales y el trabajo independiente, mediante convenios y recomendaciones específicos para proteger los derechos de estos trabajadores.
- b) Código de Trabajo de Honduras: El Código de Trabajo hondureño no ha sido actualizado de manera significativa para reflejar estos cambios en el mercado laboral. Esto significa que muchos trabajadores en nuevas formas de empleo no cuentan con la misma protección y derechos que aquellos en empleos tradicionales. Por ejemplo, los trabajadores de plataformas digitales pueden no tener acceso a beneficios como seguridad social, vacaciones pagadas, y protección contra el despido injusto.

2) Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Convenios de la OIT: La OIT promueve una visión amplia y actualizada de la seguridad y salud en el trabajo, que incluye no solo la prevención de accidentes y enfermedades, sino también la promoción del bienestar mental y físico de los trabajadores.

b) Código de Trabajo de Honduras: Aunque el Código incluye disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, estas pueden no reflejar completamente los estándares modernos y las mejores prácticas recomendadas por la OIT. Esto incluye la gestión del estrés laboral, la ergonomía y la salud mental, que son aspectos cada vez más relevantes en el mundo laboral actual.

3) Protección para Trabajadores Informales:

a) Convenios de la OIT: La OIT ha puesto un énfasis considerable en la protección de los trabajadores informales, quienes constituyen una parte significativa de la fuerza laboral en muchos países en desarrollo.

b) Código de Trabajo de Honduras: La protección para los trabajadores informales en Honduras es limitada, lo que deja a una gran parte de la población trabajadora sin acceso a derechos laborales básicos y protección social, en contradicción con las recomendaciones de la OIT.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 La obligatoriedad del cumplimiento de tratados**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que los Estados miembros tienen la obligación de cumplir con los tratados internacionales que han ratificado. Según la OIT, una vez que un Estado se compromete a cumplir con un tratado, este adquiere fuerza vinculante y debe ser observado en su totalidad. Esto significa que los Estados tienen la responsabilidad de implementar las disposiciones de los tratados de manera efectiva en su

legislación nacional y de garantizar su aplicación en la práctica. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

**Según Smith**, “la armonización de los tratados internacionales con las normas internas es un proceso complejo que requiere una cuidadosa consideración de los contextos legales, políticos y sociales de cada país. Smith argumenta que, si bien la armonización es esencial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales y la protección de los derechos humanos, también puede plantear desafíos significativos en términos de implementación y aplicación efectiva de las leyes nacionales”. (Smith, 2020)

La necesidad de armonizar la normativa laboral nacional con los convenios internacionales ha sido un tema de interés y debate en el contexto hondureño durante las últimas décadas. Honduras, al ser un país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1931, se ha comprometido a adoptar y respetar los principios y estándares laborales establecidos por la OIT y otros organismos internacionales.

Montoya y Gómez (2020) argumentan que: “esta falta de armonización socava la capacidad de Honduras para cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de derechos laborales y puede afectar negativamente su reputación a nivel internacional”. (Montoya, 2020)

A pesar de este compromiso formal, la realidad laboral en Honduras presenta desafíos en términos de protección de los derechos laborales y condiciones de trabajo dignas. “La falta de armonización efectiva entre la normativa laboral nacional y los convenios internacionales

ha contribuido a esta situación, generando brechas en la aplicación y cumplimiento de los estándares laborales internacionales.” (Martínez, 2017)

La ausencia de oficiosidad en materia laboral, respaldada por disposiciones constitucionales, puede ser motivo de preocupación para algunos expertos en derecho laboral. Según: (González R. , 2021), “la falta de facultades para intervenir de oficio por parte de las autoridades laborales puede limitar la eficacia de la protección de los derechos laborales y la aplicación de la normativa laboral en situaciones donde los trabajadores son vulnerables o enfrentan dificultades para hacer valer sus derechos por sí mismos”. González argumenta que, “si bien es importante respetar el principio de legalidad y los límites establecidos por la constitución, también es necesario encontrar un equilibrio que permita a las autoridades actuar de manera proactiva para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales”. (González R. , 2021)

La actualización de las normativas laborales en base a recomendaciones internacionales es un tema ampliamente respaldado por expertos en derecho laboral. Según Pérez (2023), la adopción de estándares internacionales en las normativas laborales nacionales es fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y promover condiciones de trabajo justas y equitativas. Pérez argumenta que las recomendaciones internacionales, como las establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son el resultado de un proceso exhaustivo de negociación y consenso entre diversos actores, y reflejan las mejores prácticas y estándares mínimos aceptados a nivel global en materia de trabajo decente. (Pérez, 2023)

En contraposición, (Rodríguez E. , 2022) plantea que: “la creación de una ley especial puede generar fragmentación y falta de coherencia en el marco legal laboral. Rodríguez argumenta que modificar la normativa existente, en lugar de crear nuevas leyes... permite una integración más completa de los principios y estándares laborales en el sistema legal nacional. Además, la modificación de la normativa vigente puede ser más eficiente en términos de recursos y tiempo, evitando la duplicación de esfuerzos legislativos”.

**Coherencia y Consistencia Jurídica:** La armonización legal busca garantizar que las leyes y regulaciones sean coherentes y consistentes entre sí, proporcionando así un marco legal estable y predecible (Trebilcock, 2005)

**Facilitación del Comercio Internacional:** La armonización legal es esencial para reducir la complejidad y los costos asociados con el comercio internacional, al establecer normas y estándares comunes (Guzman, 2008)

**Protección de los Derechos Humanos y el Estado de Derecho:** La armonización legal puede contribuir a proteger los derechos humanos y fortalecer el estado de derecho al establecer estándares mínimos y garantizar que las leyes sean consistentes con los principios fundamentales de justicia y equidad (McCorquodale, 2007)

**Promoción de la Equidad y la Justicia Social:** La armonización legal puede ayudar a garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa ante la ley, lo que contribuye a abordar las disparidades y desigualdades en el acceso a la justicia (Merry, 2016)

Eficiencia y Eficacia en la Administración de Justicia: La armonización legal puede mejorar la eficiencia y la eficacia en la administración de justicia al simplificar los procedimientos legales y reducir la carga administrativa (Kelemen, 2002)

Respeto a la Soberanía Nacional y la Diversidad Cultural: La armonización legal debe respetar la soberanía nacional y la diversidad cultural, encontrando un equilibrio entre la uniformidad y la flexibilidad para adaptarse a las circunstancias específicas de cada sociedad (Ramsay & Sanchirico, 2004)

### 2.2.2 Finalidad del trabajo.

La finalidad del trabajo es un concepto multidimensional que abarca los objetivos personales, sociales y económicos que una persona persigue al emplearse o realizar actividades laborales. Esta finalidad puede incluir la satisfacción personal, el desarrollo profesional, la generación de ingresos para el sustento propio y el de la familia, la contribución al bienestar social y económico de la comunidad, entre otros aspectos. Comprender la finalidad del trabajo es fundamental para diseñar políticas laborales efectivas y promover entornos laborales saludables y productivos. (Hodson, 2012)

#### 2.2.1.1 Fases del proceso de trabajo

**Planificación:** Esta etapa implica la definición de objetivos, la elaboración de estrategias y la asignación de recursos necesarios para llevar a cabo las tareas laborales de manera efectiva. (Robbins, 2017)

**Ejecución:** En esta fase, se llevan a cabo las actividades planificadas, se coordinan los recursos y se realizan las tareas necesarias para lograr los objetivos establecidos. (Robbins, 2017)

**Evaluación:** Una vez completadas las tareas, se realiza una evaluación para medir el rendimiento, identificar áreas de mejora y retroalimentar el proceso de trabajo. (Robbins, 2017)

### 2.2.3 Marco Legal e Institucional Honduras

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que los Estados miembros tienen la obligación de cumplir con los tratados internacionales que han ratificado. Según la OIT, una vez que un Estado se compromete a cumplir con un tratado, este adquiere fuerza vinculante y debe ser observado en su totalidad. Esto significa que los Estados tienen la responsabilidad de implementar las disposiciones de los tratados de manera efectiva en su legislación nacional y de garantizar su aplicación en la práctica. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

#### 2.2.1.2 Constitución de la República

"Los tratados, convenciones o acuerdos internacionales legalmente suscritos y ratificados por Honduras, conforme a las normas constitucionales, son normas



supranacionales de observancia obligatoria en el territorio de la República." (Asamblea Nacional Constituyente, 1982)

Esto significa que una vez que Honduras suscribe y ratifica un tratado internacional de acuerdo con sus normas constitucionales, dicho tratado adquiere fuerza vinculante y se convierte en ley suprema en el territorio nacional. Por lo tanto, los tratados internacionales ratificados por Honduras deben ser cumplidos y aplicados en el país.

### **2.2.1.3 De los Tratados Internacionales Derecho al trabajo**

"Las disposiciones de este Código serán de aplicación obligatoria en todos los contratos de trabajo que se celebren en el territorio de la República. Igualmente serán aplicables a todos los patronos, trabajadores y aprendices, en todas las ramas de la actividad económica, sin distinción alguna.

En caso de discrepancia entre las disposiciones de este Código y los tratados internacionales debidamente ratificados por Honduras, prevalecerán las disposiciones de los tratados internacionales, siempre que establezcan normas más favorables a los trabajadores." (Nacional, 1959)

Este artículo establece que en caso de existir discrepancia entre las disposiciones del Código de Trabajo y los tratados internacionales ratificados por Honduras, se aplicarán las disposiciones más favorables a los trabajadores contenidas en los tratados internacionales.

Esto significa que los tratados internacionales ratificados por Honduras en materia laboral tienen prioridad sobre las disposiciones del Código de Trabajo en caso de conflicto.

#### **2.2.1.4 Ley de Inspección de Trabajo**

La Ley de Inspección de Trabajo de Honduras establece disposiciones sobre el proceso de oficiosidad en su artículo 20, el cual establece lo siguiente:

"Cuando el Inspector de Trabajo, en el ejercicio de sus funciones, constate la existencia de violaciones a la legislación laboral vigente, deberá actuar de oficio. En estos casos, deberá iniciar las actuaciones correspondientes, sin perjuicio de que, a instancia de parte, se puedan promover las acciones pertinentes." (legislativo, 2017)

Este artículo establece que cuando un Inspector de Trabajo constata violaciones a la legislación laboral en el ejercicio de sus funciones, está obligado a actuar de oficio, es decir, sin necesidad de que exista una denuncia formal por parte de los trabajadores u otras partes interesadas. El inspector debe iniciar las acciones correspondientes para corregir las violaciones identificadas. Además, indica que este proceso de oficiosidad no impide que se puedan promover acciones legales por parte de los afectados.

#### **2.2.4 El proceso de ratificación de un tratado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):**

**Negociación y adopción del tratado:** En esta fase, los Estados miembros de la OIT negocian y finalmente adoptan el tratado. Esto suele ocurrir durante una conferencia

internacional de la OIT, donde se discuten y se llega a un consenso sobre los términos del tratado. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

**Firma del tratado:** Después de la adopción, los Estados que participaron en la negociación pueden firmar el tratado. La firma indica la intención del Estado de considerar la ratificación del tratado en el futuro, pero no crea obligaciones legales vinculantes. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

**Ratificación interna:** La ratificación es el proceso mediante el cual un Estado aprueba formalmente el tratado y se compromete legalmente a cumplir con sus disposiciones. Este proceso suele requerir la aprobación del tratado por parte del poder legislativo del Estado, como el parlamento o el congreso. En algunos países, la ratificación puede requerir la aprobación de otros órganos, como el jefe de Estado. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

**Depósito del instrumento de ratificación:** Una vez que un Estado ha completado el proceso de ratificación interna, deposita el instrumento de ratificación ante el secretario general de la OIT. Este paso formaliza la ratificación del tratado por parte del Estado y lo hace parte de la comunidad internacional que ha ratificado ese tratado en particular. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

**Entrada en vigor:** El tratado entra en vigor una vez que ha sido ratificado por un número específico de Estados, según lo estipulado en sus disposiciones. Esta cantidad puede variar dependiendo del tratado. Una vez que entra en vigor, el tratado se convierte en

legalmente vinculante para los Estados que lo han ratificado. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

### 2.2.5 Secretaría de Relaciones exteriores (Congreso Nacional)

La Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional (SRECI) de Honduras es la institución encargada de gestionar las relaciones exteriores del país y de promover la cooperación internacional. En el ámbito de los tratados internacionales, la SRECI desempeña un papel crucial en la negociación, firma y ratificación de estos acuerdos en representación del Estado hondureño. (Honduras, s.f.)

Entre las contribuciones que la Secretaría de Relaciones Exteriores puede aportar a los tratados internacionales se encuentran:

**Negociación:** La SRECI participa en las negociaciones de tratados internacionales en representación del gobierno hondureño. Esto implica discutir y acordar los términos y condiciones del tratado con otros países u organizaciones internacionales.

**Firma:** Una vez que se alcanza un acuerdo en las negociaciones, la SRECI firma el tratado en nombre de Honduras, lo que indica el compromiso del país con los términos del acuerdo.

**Ratificación:** Después de la firma, el tratado debe ser ratificado por el órgano competente del Estado, que en Honduras puede ser el Congreso Nacional. La SRECI proporciona la documentación necesaria y coordina el proceso de ratificación del tratado.

**Implementación:** Una vez que el tratado es ratificado, la SRECI puede colaborar con otras instituciones del gobierno para asegurar su implementación efectiva a nivel nacional. Esto puede implicar la modificación de leyes nacionales para que estén en conformidad con el tratado, así como la creación de mecanismos para supervisar el cumplimiento de sus disposiciones.

## 2.2.6 Convenios de la OIT ratificadas por Honduras

### 2.2.1.5 Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29)

- Exigido como consecuencia de una condena penal
- Exigido como parte de los deberes cívicos normales
- Exigido en circunstancias de emergencia, como en tiempos de guerra o de desastres naturales

El Convenio sobre el Trabajo Forzoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1930, es un tratado internacional que busca eliminar y prevenir el trabajo forzoso en todas sus formas. Este convenio establece que el trabajo forzoso, que incluye el trabajo esclavo, el trabajo servil, la servidumbre por deudas y cualquier forma de trabajo obligatorio impuesto por el Estado o por individuos, es incompatible con los principios de la justicia y la humanidad.

El Convenio Número 29 de la OIT exige a los países firmantes tomar medidas efectivas para asegurar la abolición del trabajo forzoso y para garantizar que se cumplan las

disposiciones de la Convención. Esto incluye la adopción de medidas legislativas y de otro tipo para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del convenio, así como la cooperación internacional para este fin.

#### **2.2.1.6 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**

El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1949, es un tratado internacional que reconoce y protege el derecho de los trabajadores a sindicarse y a negociar colectivamente con sus empleadores. Este convenio establece que la libertad sindical es un principio fundamental que debe ser respetado por todos los países miembros de la OIT. El Convenio Número 98 de la OIT reconoce el derecho de los trabajadores a establecer y unirse a organizaciones sindicales de su elección, sin sufrir ningún tipo de discriminación por parte de los empleadores. Además, establece que los empleadores deben abstenerse de interferir en el funcionamiento de los sindicatos y de discriminar a los trabajadores por su afiliación sindical. Asimismo, el convenio reconoce el derecho de los sindicatos a llevar a cabo actividades sindicales sin obstáculos indebidos por parte de los empleadores o de las autoridades públicas. Esto incluye el derecho a la negociación colectiva, que permite a los sindicatos representar a los trabajadores en la negociación de condiciones de empleo y de trabajo con los empleadores. El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949 ha sido ratificado por numerosos países y ha sido un instrumento importante en la promoción y protección de los derechos laborales en todo el mundo. (OIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 1949)

El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1949, es un instrumento legal fundamental que garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores en todo el mundo.

Este convenio establece el derecho de los trabajadores y empleadores a formar organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y participar en actividades sindicales sin discriminación. Reconoce que la libertad sindical es esencial para el funcionamiento democrático de la sociedad y la promoción del bienestar económico y social.

Asimismo, el Convenio Número 98 de la OIT reconoce el derecho de los sindicatos a negociar colectivamente con los empleadores en relación con las condiciones de trabajo y empleo. Esto incluye la negociación de salarios, horarios laborales, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos.

Una de las principales disposiciones de este convenio es la prohibición de toda forma de discriminación por motivos de afiliación sindical. Los Estados que lo ratifican se comprometen a adoptar medidas efectivas para garantizar que los trabajadores y empleadores puedan ejercer plenamente sus derechos sindicales y de negociación colectiva sin temor a represalias. (OIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 1949)

El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949 ha sido ratificado por un gran número de países y ha contribuido significativamente a la protección de los derechos laborales y a la promoción del diálogo social en todo el mundo.

### **2.2.1.7 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)**

El Convenio sobre la Inspección del Trabajo, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1947 (núm. 81), es un tratado internacional que establece estándares y principios para la organización y funcionamiento de los sistemas de inspección laboral en los países miembros. A continuación, se presentan algunos de los puntos más importantes de este convenio:

**Objetivo y alcance:** El convenio tiene como objetivo principal promover condiciones de trabajo justas y seguras mediante la creación y aplicación de sistemas eficaces de inspección del trabajo. (OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 )

**Independencia y competencia:** Establece que los inspectores del trabajo deben ser independientes de cualquier influencia indebida y deben poseer la competencia técnica y profesional necesaria para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

**Funciones de la inspección:** Define las funciones de la inspección del trabajo, que incluyen la supervisión del cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales, la asesoría y orientación a empleadores y trabajadores, la investigación de quejas y denuncias, y la imposición de sanciones en caso de incumplimiento. (OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 )

**Acceso a información:** Establece que los inspectores del trabajo tienen derecho a acceder a toda la información necesaria para el ejercicio de sus funciones, incluidos los



registros y documentos relacionados con las condiciones de trabajo, los salarios, las horas de trabajo y la seguridad y salud ocupacional.

Colaboración con las partes interesadas: Promueve la colaboración entre los inspectores del trabajo, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones representativas para garantizar un enfoque participativo en la promoción del cumplimiento de las normas laborales.

Formación y capacitación: Reconoce la importancia de la formación y capacitación continua de los inspectores del trabajo para mejorar su eficacia y profesionalismo en el desempeño de sus funciones. (OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 )

Informe anual: Estipula que los Estados parte deben presentar informes periódicos a la OIT sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del convenio.

En resumen, el Convenio sobre la Inspección del Trabajo de 1947 establece los principios básicos que deben regir los sistemas de inspección laboral en los países miembros de la OIT, con el fin de promover condiciones de trabajo dignas y seguras para todos los trabajadores. (OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 )

#### **2.2.1.8 Convenio sobre las Enfermedades Profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)**

El Convenio sobre las Enfermedades Profesionales (revisado) de 1934, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un tratado internacional diseñado para

proteger la salud y seguridad de los trabajadores al abordar las enfermedades relacionadas con el trabajo. Este convenio reconoce la importancia de identificar, prevenir y compensar las enfermedades profesionales, así como de promover la salud ocupacional en el lugar de trabajo. (OIT, Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42), 1934 )

En este convenio revisado, se establecen disposiciones clave para lograr estos objetivos. Por ejemplo, se establece la obligación de los países miembros de mantener registros de las enfermedades profesionales y de establecer procedimientos para su notificación y diagnóstico. Además, se requiere la adopción de medidas preventivas, como la implementación de controles de salud en el lugar de trabajo y la provisión de información y formación sobre los riesgos para la salud ocupacional.

El convenio también aborda la cuestión de la compensación de los trabajadores afectados por enfermedades profesionales, estableciendo principios para la cobertura de atención médica, rehabilitación y compensación económica. Se enfatiza la importancia de que los trabajadores tengan acceso a un sistema de compensación justo y efectivo en caso de sufrir una enfermedad relacionada con el trabajo. (OIT, Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42), 1934 )

El Convenio sobre las Enfermedades Profesionales (revisado) de 1934, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un tratado internacional diseñado para proteger la salud y seguridad de los trabajadores al abordar las enfermedades relacionadas con el trabajo. Este convenio reconoce la importancia de identificar, prevenir y compensar

las enfermedades profesionales, así como de promover la salud ocupacional en el lugar de trabajo. (OIT, Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42), 1934 )

En este convenio revisado, se establecen disposiciones clave para lograr estos objetivos. Por ejemplo, se establece la obligación de los países miembros de mantener registros de las enfermedades profesionales y de establecer procedimientos para su notificación y diagnóstico. Además, se requiere la adopción de medidas preventivas, como la implementación de controles de salud en el lugar de trabajo y la provisión de información y formación sobre los riesgos para la salud ocupacional.

El Convenio también aborda la cuestión de la compensación de los trabajadores afectados por enfermedades profesionales, estableciendo principios para la cobertura de atención médica, rehabilitación y compensación económica. Se enfatiza la importancia de que los trabajadores tengan acceso a un sistema de compensación justo y efectivo en caso de sufrir una enfermedad relacionada con el trabajo. (OIT, Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42), 1934 )

#### **2.2.1.9 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)**

El Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1957 (núm. 106), es un instrumento legal

internacional que establece estándares mínimos para garantizar el derecho de los trabajadores del comercio y las oficinas a disfrutar de un descanso semanal adecuado.

El convenio reconoce la importancia del descanso semanal como un medio para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para promover la conciliación entre la vida laboral y personal. Establece que todos los trabajadores del comercio y las oficinas tienen derecho a un período de descanso semanal de al menos veinticuatro horas consecutivas. (OIT, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), 1957 )

1. **Duración del descanso semanal:** El convenio establece que el período de descanso semanal debe ser de al menos veinticuatro horas consecutivas, a menos que se disponga lo contrario por razones operativas o de otro tipo. (OIT, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), 1957 )
2. **Flexibilidad y adaptabilidad:** Reconoce la necesidad de adoptar medidas flexibles para garantizar el disfrute efectivo del descanso semanal, especialmente en sectores donde las actividades comerciales requieran horarios de trabajo irregulares. (OIT, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), 1957 )
3. **Protección de los trabajadores:** Estipula que los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar que los empleadores respeten el derecho de los trabajadores al descanso semanal y tomen medidas para prevenir cualquier

interferencia injustificada en su ejercicio. (OIT, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), 1957 )

4. **Consulta y negociación colectiva:** Fomenta la consulta y la negociación colectiva entre los empleadores y los trabajadores, así como entre las autoridades competentes y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, en relación con la aplicación de las disposiciones del convenio. (OIT, Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), 1957 )

### **2.3 Derecho Comparado:**

Los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sigue un proceso para ratificar los convenios de la OIT. Según la Constitución de la OIT, corresponde al Gobierno de Reconstrucción Nacional ratificar en interés de los trabajadores del país los Convenios aprobados en distintas reuniones de la misma. (OIT, Constitución de la OIT, s.f.)

Una vez adoptados los convenios, se requiere que los Estados Miembros los sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación.

La implementación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por El Salvador se discutirá en el Consejo Superior de Trabajo<sup>1</sup>. Según el ministro de Trabajo, la implementación de estos convenios podría tardar un año<sup>1</sup>. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2022) Los convenios ratificados deben presentarse

formalmente ante la Asamblea General de la OIT<sup>1</sup>. Por lo tanto, una vez implementados, deberían reflejarse en la legislación laboral del país. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Cuando un país decide ratificar un convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en general, este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación.

### **2.3.1 Costa Rica**

En el caso de Costa Rica, ha ratificado varios convenios de la OIT. Por ejemplo, el último convenio ratificado fue el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que fue ratificado el 16 de noviembre de 2020<sup>3</sup>. Sin embargo, el tiempo específico que tarda Costa Rica en ratificar un convenio puede variar dependiendo de diversos factores internos del país. (OIT, OIT Costa Rica Perfil, 2023)

### **2.3.1 Clasificación del trabajo.**

El trabajo puede clasificarse de diversas formas según diferentes criterios, como el tipo de actividad realizada, el nivel de habilidades requeridas, el sector económico, la duración del contrato, entre otros. A continuación, se presenta una clasificación general del trabajo:

### **2.3.1.1 Según el tipo de actividad:**

Trabajo manual: Actividades que implican el uso físico y manual para llevar a cabo tareas específicas, como la construcción, la agricultura o la manufactura.

Trabajo intelectual: Tareas que requieren principalmente el uso del intelecto y habilidades cognitivas, como la investigación, la enseñanza o la gestión.

### **2.3.2 Según el nivel de habilidades requeridas:**

Trabajo no calificado: Actividades que no requieren habilidades especializadas o formación específica, como trabajos de limpieza o embalaje.

**Trabajo semicualificado:** Tareas que requieren cierto grado de habilidad o formación, pero no necesariamente un título o certificación formal, como la operación de maquinaria.

Trabajo calificado: Actividades que requieren una formación específica, habilidades técnicas o educación especializada, como la medicina, la ingeniería o la informática.

### **2.3.3 Según el sector económico:**

Trabajo en el sector primario: Actividades relacionadas con la extracción de recursos naturales, como la agricultura, la minería o la pesca.

Trabajo en el sector secundario: Tareas relacionadas con la transformación de materias primas en productos manufacturados, como la industria automotriz o la producción de bienes de consumo.

Trabajo en el sector terciario: Actividades relacionadas con la prestación de servicios, como la educación, la salud, el turismo o el comercio. (Clegg, 2019)

### **2.3.4 México**

“México es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). México ingresó a la OIT el 12 de septiembre de 1931. Desde entonces, el país ha sido en varias ocasiones miembro del Consejo de Administración, ha ocupado la presidencia y ha presidido el grupo gubernamental del mismo. México ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT. Cuando México decide ratificar un convenio de la Organización Internacional del Trabajo” (OIT), (Robles, 2018) en general, este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Sin embargo, el tiempo específico que tarda México en ratificar un convenio puede variar dependiendo de diversos factores internos del país.

### **2.3.5 Nicaragua**

Nicaragua es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fue miembro de 1919 a 1938 y luego se reincorporó el 09 de abril de 1957, en 1981, el Gobierno de Nicaragua ratificó varios convenios de la OIT mediante un Decreto Ejecutivo. Este decreto autorizó al ministro del Exterior para expedir la respectiva nota o instrumento de ratificación.



Es importante mencionar que, hasta la fecha, Nicaragua ha ratificado 62 convenios de la OIT, de los cuales 48 están en vigor. (OIT, Ratificaciones de Nicaragua, s.f.)

## 2.4 Definición es Conceptuales

1. **Derecho Laboral:** Se abordarán los principios fundamentales del derecho laboral, incluyendo el derecho a un trabajo digno, la protección de los derechos laborales, la igualdad de trato, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Además, se explorarán los mecanismos legales y regulatorios utilizados para proteger y garantizar estos derechos en el ámbito nacional e internacional. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2022)
2. **Convenios Internacionales:** Se examinarán los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos internacionales relevantes en materia laboral. Se analizará el contenido de estos convenios, así como su impacto en la legislación y práctica laboral a nivel nacional, destacando su importancia para la protección de los trabajadores y la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2022)
3. **Armonización Normativa:** Se explorarán los conceptos y procesos asociados con la armonización de la normativa laboral nacional con los estándares internacionales. Se discutirá la importancia de este proceso para garantizar la coherencia y consistencia entre las leyes nacionales y los compromisos

internacionales del país en materia laboral, así como los desafíos y estrategias para lograr una armonización efectiva.

4. **Sociedad Moderna:** Se analizarán las transformaciones socioeconómicas y tecnológicas que caracterizan a la sociedad moderna, incluyendo la globalización, la digitalización, la economía colaborativa y la flexibilización del mercado laboral. Se examinará cómo estos cambios influyen en las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la regulación laboral, y cómo plantean nuevos desafíos y oportunidades para la armonización normativa.
  
5. **La necesidad:** “En derecho puede ser definida como la condición o circunstancia que justifica la aplicación de una norma jurídica para proteger o salvaguardar un interés legítimo o un derecho fundamental, que de lo contrario estaría expuesto a ser vulnerado o afectado.” (Ferrajoli, 2007) Esta noción se encuentra arraigada en la teoría del derecho y en la jurisprudencia, donde se pondera la importancia de la normativa para garantizar la seguridad, el bienestar y la equidad en la sociedad.

Al garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, el derecho laboral también beneficia a la sociedad en su conjunto al promover la estabilidad social y económica. Un entorno laboral justo y seguro fomenta la productividad, la innovación y el crecimiento económico en ambas vías, simultáneamente reduce los conflictos laborales y promueve la cohesión social.

6. **Promoción de la seguridad laboral:** El derecho laboral tiene como función promover la seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación de normativas y políticas de prevención de riesgos laborales (García, Seguridad y salud en el trabajo, 2018). Al priorizar la seguridad y salud en el trabajo, el derecho laboral contribuye a proteger la integridad física y mental de los trabajadores, así como a prevenir los costos humanos, sociales y económicos asociados con los accidentes y enfermedades laborales. Además, promueve un entorno laboral más seguro y productivo, al tiempo que fomenta la confianza y la satisfacción de los trabajadores en sus empleos.
7. **Fomento del diálogo social:** El derecho laboral facilita el diálogo y la negociación entre empleadores y trabajadores, promoviendo la resolución pacífica de conflictos laborales (Hernández, 2020) Al fomentar el diálogo y la negociación, el derecho laboral ayuda a prevenir y resolver conflictos laborales de manera temprana y eficiente, evitando la escalada de tensiones y la interrupción de la actividad laboral. Además, promueve relaciones laborales más armoniosas y colaborativas, lo que contribuye a mejorar el clima laboral, la productividad y la competitividad de las empresas.
8. **Regulación de las condiciones de trabajo:** Otra función importante del derecho laboral es regular las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos como la jornada laboral, el salario mínimo y las vacaciones (Rodríguez L. , 2016)

Un salario mínimo que garantiza un nivel básico de ingresos para los trabajadores, protegiéndolos contra la explotación y la pobreza laboral. El

salario mínimo no solo asegura una compensación justa por el trabajo realizado, sino que también contribuye a reducir las desigualdades económicas y promueve la inclusión social.

Los convenios internacionales son acuerdos formales entre dos o más Estados, organizaciones internacionales o entidades internacionales, que establecen derechos y obligaciones mutuas en áreas específicas del derecho internacional, tales como los derechos humanos, el comercio, el medio ambiente, entre otros. (González A. , 2018) Algunos de estos temas pueden incluir derechos humanos, comercio internacional, protección del medio ambiente, derechos laborales, derecho marítimo, entre otros. Los convenios internacionales son vinculantes para las partes que los ratifican y establecen derechos y obligaciones mutuas que deben ser respetados y cumplidos por los signatarios.

9. **Expertos en Derecho Laboral:** Se seleccionarán expertos en derecho laboral con experiencia y conocimientos en la armonización del derecho laboral nacional con conocimientos en los estándares internacionales de la OIT.
  
10. **Flexibilidad:** Las entrevistas permiten adaptar las preguntas según las respuestas y la dinámica de la conversación, lo que facilita la exploración de nuevos temas emergentes.
  
11. **Profundidad:** Al centrarse en preguntas abiertas y exploratorias, esta técnica de entrevista permite obtener información detallada y enriquecedora sobre las experiencias y perspectivas de los participantes.

12. **Interacción Personal:** La entrevista semiestructurada fomenta una interacción personal entre el entrevistador y el entrevistado, lo que puede generar un ambiente propicio para compartir información confidencial y reflexionar sobre temas complejos. (Hernández-Sampieri, 2014)

13. **Contextualización:** Esta técnica permite contextualizar las respuestas dentro del marco conceptual y teórico de la investigación, facilitando la comprensión de las experiencias individuales en relación con el tema de estudio.

## 2.5 Proceso de Realización de la Entrevista Semiestructurada:

1. **Preparación:** El investigador prepara una guía de preguntas abiertas y temas a explorar, basados en los objetivos de la investigación y la revisión bibliográfica previa. (Hernández-Sampieri, 2014)
2. **Antinomia:** Es una situación en la que existe una contradicción o conflicto entre dos normas jurídicas o principios legales que son igualmente válidos y aplicables en una misma situación. Esto puede ocurrir cuando dos leyes o normativas regulan un mismo tema de manera incompatible o cuando dos principios legales entran en conflicto, lo que dificulta la aplicación coherente del derecho en una situación específica. Resumiendo, Una antinomia, en términos legales, se refiere a una contradicción o conflicto entre dos normas jurídicas que son aplicables a una misma situación, lo que genera una

situación de incertidumbre o dificultad para determinar cuál norma prevalece en un caso específico. (Omeba, 2008)

## CAPITULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente capítulo expone el diseño metodológico utilizado en la investigación, delineando su enfoque, así como la población y muestra bajo estudio con el propósito de alcanzar los objetivos planteados. Además, se detallan las técnicas empleadas para la recolección, procesamiento y análisis de datos necesarios para llevar a cabo el estudio.

### 3.1 El diseño de la investigación

La metodología de investigación se refiere al conjunto de pasos, técnicas y procedimientos sistemáticos que se utilizan para llevar a cabo una investigación de manera rigurosa y ordenada. Esta metodología guía al investigador en la planificación, ejecución y evaluación del estudio, asegurando que se sigan pautas claras y se alcancen los objetivos de investigación de manera efectiva.

La metodología de investigación de Hernández-Sampieri incluye la selección adecuada del tipo de investigación, el diseño del estudio, la determinación de la población y la muestra, la elección de las técnicas de recolección y análisis de datos, así como la interpretación de los resultados y la presentación de conclusiones. Esta metodología se centra en garantizar la validez y confiabilidad de los hallazgos obtenidos, así como en mantener altos estándares éticos en el proceso de investigación. (Hernández-Sampieri, 2014)

La investigación actual adopta un enfoque cualitativo, el cual se distingue por su carácter interpretativo y se lleva a cabo dentro de grupos sociales específicos. Estos grupos

participan activamente a lo largo de todo el proceso investigativo, lo que permite comprender y contextualizar la realidad natural de la comunidad en estudio. La metodología cualitativa se fundamenta en la recolección de información no numérica, priorizando descripciones detalladas y observaciones cuidadosas (Creswell, 2017)

El diseño de la investigación adopta un enfoque no experimental, dado que las variables bajo estudio no son manipuladas. Se observan los conceptos a analizar tal como se presentan en su contexto total, lo que implica que no hay una intervención para inducir un cambio en ellos. Se trata de análisis. Estos estudios se basan en datos recolectados directamente de la experiencia y luego son analizados e interpretados (Hernández-Sampieri, 2014)

Este tipo de diseño de investigación no experimental se emplea para observar, investigar y registrar datos en un momento específico y singular, el análisis se centra en los de leyes que hasta una fecha determinada. En este tipo de investigaciones se exploran las relaciones entre causas y efectos con el objetivo de extraer conclusiones válidas que aborden problemáticas sociales (Hernández-Sampieri R., 2019)



## **3.2 Población y Muestra**

### **3.2.1 Población:**

La población de una investigación abarca todos los elementos, tales como personas, objetos, organismos o historias, que forman parte del fenómeno específico definido y delimitado durante el análisis del problema de investigación.

Para definir y delimitar la población objeto de estudio, se establecerá una unidad de análisis centrada en los siguientes grupos: los defensores de derechos de los trabajadores de Honduras y las instituciones encargadas de proteger y promover los derechos de los trabajadores.

### **3.2.2 Muestra:**

Esta muestra constituye un grupo seleccionado de profesionales del derecho con experiencia amplia en el tema, reflejan simplemente, una parte representativa en este amplio tema, el tamaño de la muestra viene desde la experiencia de años en el ejercicio de la profesión de los entrevistados, “dado que el objetivo del investigador no reside en generalizar los resultados de su estudio a una población más extensa” (Burns, 2009)

### **3.3 Técnicas para la Recolección de Datos.**

#### **3.3.1 La Observación:**

Esta técnica, perteneciente a la ruta cualitativa, resulta fundamental dado que, para aplicar otros métodos, es imprescindible desarrollar la capacidad de observación. Es importante destacar que la observación va más allá de la mera percepción visual; implica el uso de todos los sentidos, la atención a los detalles, la habilidad para interpretar comportamientos, así como la reflexión y la flexibilidad para adaptar el enfoque según sea necesario. Un investigador que posea estas habilidades será capaz de realizar una recolección de datos cualitativa efectiva. (Hernández-Sampieri, 2014)

#### **3.3.2 La Entrevista:**

En relación con esta técnica, se ha establecido que las entrevistas pueden clasificarse en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas. Personalmente, considero que el propósito de utilizar entrevistas como método de recolección de datos es obtener el criterio y los puntos de vista especializados de expertos en derecho civil, internacional y laboral, así como de investigadores o académicos en el campo. Por esta razón, para esta investigación se optará por la entrevista semiestructurada, la cual se basa en una guía de temas o preguntas dentro de un cuestionario previamente elaborado. Sin embargo, el entrevistador tiene la libertad de agregar preguntas adicionales para clarificar conceptos o para obtener información adicional.

### **3.3.3 Revisión Bibliográfica:**

A través de esta técnica, se busca analizar el material bibliográfico disponible relacionado con el tema de estudio. En este trabajo de investigación, se revisarán las leyes y normativas vigentes en Honduras y en otros países de la región, que establezcan los fundamentos relevantes para desarrollar la propuesta. Asimismo, se explorarán registros históricos, documentos y materiales pertinentes. Se examinarán datos contenidos en informes y otros documentos ya existentes.

### **3.4 Técnicas para el Procedimiento de Análisis de Datos.**

El análisis de datos en una investigación es un proceso riguroso y sistemático que tiene como objetivo identificar, comprender y describir los componentes de una unidad de información específica (Smith, 2020). Este proceso implica la organización y síntesis de los datos de manera estructurada para facilitar la comprensión de su significado.

En esta investigación, empleamos el análisis comparativo constante, una técnica que implica comparar exhaustivamente una pieza de datos, como las entrevistas, con el resto para identificar similitudes y diferencias. Este enfoque nos permite profundizar en la comprensión de los fenómenos estudiados al identificar patrones comunes y variaciones en los datos, facilitando la generación de conclusiones fundamentadas en evidencia.

Siguiendo el protocolo metodológico definido en este estudio, se entrevistaron con cuatro informantes clave. Tras completar la recopilación de datos con instrumentos

específicos, se realizó el tratamiento correspondiente para su análisis. La información obtenida fue categorizada y esquematizada para facilitar su interpretación y análisis. Es importante destacar que esta etapa es crucial, ya que la información resultante será fundamental para derivar las conclusiones pertinentes de la investigación.

### **3.5 Aspectos Éticos**

Este estudio de investigación pretende recopilar información sobre la desactualización y falta de armonía legal del Código de Trabajo en Honduras. Los datos de los entrevistados son información de los participantes de una investigación serán utilizados estrictamente con fines profesionales en esta investigación.

La recopilación de datos se hará objetivamente, al igual que el análisis de los hallazgos, para evitar cualquier influencia de la subjetividad humana. Se obtendrá el consentimiento de las personas entrevistadas, y las transcripciones mantendrán fielmente la esencia de sus opiniones, criterios y respuestas, sin distorsionar o modificar la información original.

Además, se considerará la normativa de la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés), la cual tiene como objetivo salvaguardar los derechos de autor y garantizar una correcta citación en cualquier material bibliográfico. Por último, los datos analizados se utilizarán para formular una propuesta destinada a mejorar la actualización de un Código de Trabajo moderno.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

En el presente capítulo; se encuentra de manera articulada y organizada el resumen de las entrevistas realizadas, así como el tratamiento tanto estructurado practicado.

### **4.1 Entrevistas**

En el marco de esta investigación, se llevó a cabo un enfoque metodológico que incluyó la realización de entrevistas semiestructuradas con un total de tres participantes. Estos Profesionales fueron seleccionados estratégicamente por su posición destacada en el ámbito profesional pertinente, así como por su profundo conocimiento y experiencia en la temática objeto de estudio. Las entrevistas se diseñaron con el propósito de capturar perspectivas y conocimientos clave relacionados con el tema en cuestión. A través de este método, se logró recabar una amplia gama de información pertinente y opiniones fundamentales. A continuación, se presentan en detalle los resultados obtenidos a partir de este proceso investigativo, los cuales ofrecen una comprensión más profunda y contextualizada de los temas abordados.

#### **4.1.1 Entrevista a la Abogada Lesly Guzmán**

*Tabla 2 Entrevista Abogada. Lesly Guzmán*

Preguntas	Entrevistado
	Abogada Lesly Guzmán
	Exdirectora regional de la Secretaría de Trabajo en la Ceiba, asesora de la Secretaría de Transporte y Vivienda, así como de la Secretaría de Industria y Comercio. Asesora legal de la Secretaría de Derechos Humanos.
¿Cuál es el impacto de la desactualización del Código de Trabajo hondureño en la inversión extranjera y la percepción internacional del país en materia laboral?	Como esta desactualizado tenemos menos derechos menos conocimiento y menos oportunidades de competir a nivel internacional. La normativa es una primera referencia en una investigación de inversión.

<p>¿Qué recomendaciones específicas ofrecería usted al gobierno hondureño para abordar esta discrepancia entre su legislación laboral y los estándares internacionales?</p>	<p>Que primero se debe solicitar toda ley que se va implantar más para estar de acuerdo a los estándares internacionales.</p> <p>Adicionalmente educar a la afluencia involucrada Sector empresarial y sector trabajador y futuras generaciones.</p>
<p>¿Qué experiencias exitosas de otros países podrían servir de modelo para Honduras en términos de modernización de su legislación laboral?</p>	<p>Regionalmente Costa Rica, si usted vulnera una norma de trabajo se va directamente a la sala cuarta de la Corte Suprema a resolver.</p>
<p>¿Sabe Usted si existe un sector vulnerado por la desactualización laboral hondureña y cómo podrían abordarse mediante una</p>	<p>Los menores, debe ser obligatorio el contratar gente joven para aprender, las mujeres, de equiparar salarios, Los maestros no tienen reserva laboral, estos son sectores no tomados en cuenta.</p>

<p>actualización del Código de Trabajo?</p>	
<p>¿Qué incentivos podrían ofrecerse a las empresas para promover el cumplimiento voluntario de los estándares laborales internacionales en Honduras?</p>	<p>Prebendas, bonos, primas sobre sueldos para equipararse a otros países.</p>
<p>¿Qué impacto tendría la actualización del Código de Trabajo en Honduras en términos de empleo formal e informal?</p>	<p>Más seguridad jurídica tanto para el patrono como el trabajador y más el trabajo especializado además de que funcionaria como atractivo a la inversión extranjera.</p>
<p>¿Existen intentos previos de actualizar el Código de Trabajo en Honduras y qué se podría</p>	<p>Creo que solo ha existido un intento y solo de que la iniciativa sea que congreso escuche el clamor del sector trabajo.</p>



<p>hacer de manera diferente para actualizarlo esta vez?</p>	
<p>¿Cómo podría Honduras establecer un mecanismo transparente y participativo para la revisión y modificación periódica del Código de Trabajo, asegurando así su alineación continua con los estándares internacionales?</p>	<p>Es complicado porque hay que establecer un mecanismo transparente y participativo para la revisión y la modificación periódica del Código de Trabajo requiere un enfoque integral que involucre las partes interesadas y que garantice la representación equitativa de los trabajadores, empleadores, expertos en derecho laboral, académicos y otros actores interesados, al final todos querrán velar por sus propios intereses.</p>
<p>¿Cuál sería la mejor manera de confrontar una controversia laboral con la desactualización que posee el Código de Trabajo?</p>	<p>Tratando de que los contratos lleven los requisitos mínimos que se llevan en otros países, es la única ventana que se puede tener como acceso ante una normativa desactualizada.</p>
<p>¿Cuál sería la solución más factible para la</p>	<p>para comenzar el estudio, la publicidad de la ley para que el trabajador se empoderar de cuáles son</p>

<p>actualización correcta del Código de Trabajo?</p>	<p>sus derechos esa es la forma más factible, "Que trabado se eduque, Nadie puede alegar ignorancia de la ley"</p>
--	--

#### 4.1.2 Análisis de entrevista a la Abogada Lesly Guzmán.

Referente a la pregunta 1 el impacto de la desactualización del Código de Trabajo en la inversión extranjera y la percepción internacional del país en materia laboral: La desactualización del Código de Trabajo puede generar incertidumbre y riesgo para los inversores extranjeros, ya que implica un entorno laboral poco claro y potencialmente desfavorable. Los inversores tienden a buscar estabilidad y seguridad jurídica al considerar nuevas oportunidades de inversión, y una legislación laboral obsoleta podría interpretarse como un obstáculo para el éxito empresarial a largo plazo. Además, la percepción internacional del país en materia laboral puede verse afectada negativamente, lo que podría repercutir en su reputación y credibilidad en el escenario internacional.

Referente a la pregunta 2; Recomendaciones específicas para abordar la discrepancia entre la legislación laboral y los estándares internacionales: La alineación con los estándares internacionales no solo implica la promulgación de nuevas leyes, sino también un esfuerzo concertado para educar a todos los actores involucrados en el sistema laboral. Esto incluye tanto a los empleadores como a los trabajadores, así como a las instituciones educativas y gubernamentales. La transparencia y la comunicación efectiva son fundamentales para garantizar que todos comprendan los cambios y sus implicaciones, lo que a su vez fomentará el cumplimiento voluntario de los estándares internacionales.

Referente a la pregunta 3. Experiencias exitosas de otros países como modelos para la modernización de la legislación laboral: La experiencia de Costa Rica ofrece lecciones muy valiosas sobre la importancia de tener un sistema judicial robusto y eficiente para hacer cumplir las normas laborales. Esto sugiere que, además de actualizar la legislación laboral, también se necesita fortalecer las instituciones encargadas de hacer cumplir dichas leyes. Además, la colaboración entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores puede ser la clave para implementar reformas exitosas.

Referente a la pregunta 4. Sectores vulnerados por la desactualización laboral y cómo abordarlos: Identificar los sectores vulnerables es el primer paso para abordar las disparidades en el tratamiento laboral. Al centrarse en grupos como los menores, las mujeres y los maestros, el gobierno puede diseñar políticas específicas que aborden sus necesidades y protejan sus derechos. Esto podría incluir medidas como la implementación de leyes de igualdad de género, la creación de programas de capacitación y empleo para jóvenes y la garantía de la estabilidad laboral para los maestros.

Referente a la pregunta 5. Incentivos para promover el cumplimiento voluntario de los estándares laborales internacionales: Ofrecer incentivos a las empresas puede ser una estrategia efectiva para fomentar el cumplimiento voluntario de los estándares laborales internacionales. Sin embargo, es importante que estos incentivos sean lo suficientemente atractivos como para motivar el cambio de comportamiento, pero también que no comprometan la integridad de las leyes laborales. Además, los incentivos deben ser transparentes y equitativos, y estar vinculados al logro de resultados monitorearles en términos de cumplimiento de estándares laborales.

Referente a la pregunta 6. Impacto de la actualización del Código de Trabajo en el empleo formal e informal: La actualización del Código de Trabajo puede tener un impacto drástico en la naturaleza del empleo en Honduras. Al proporcionar más seguridad jurídica tanto para los empleadores como para los trabajadores, es probable que se fomente la creación de empleo formal y especializado. Esto a su vez podría reducir la prevalencia del empleo informal, ya que los trabajadores estarían más incentivados a buscar oportunidades formales que ofrezcan mejores condiciones laborales y protección legal.

Referente a la pregunta 7. Intentos previos de actualizar el Código de Trabajo en Honduras y cómo abordarlo esta vez: Los fracasos anteriores en la actualización del Código de Trabajo subrayan la importancia de aprender de los errores pasados y adoptar un enfoque más inclusivo y colaborativo en el proceso de reforma. La esencia para mejorar es que el gobierno escuche y tome en cuenta las preocupaciones y necesidades de todas las partes interesadas, y que trabaje en estrecha colaboración con ellos para desarrollar soluciones sostenibles y efectivas tanto a corto como a largo plazo.

Referente a la pregunta 8. Establecimiento de un mecanismo transparente y participativo para la revisión y modificación periódica del Código de Trabajo: El establecimiento de un mecanismo transparente y participativo para la revisión y modificación periódica del Código de Trabajo requiere un compromiso firme por parte del gobierno y todas las partes interesadas. Esto implica la creación de estructuras institucionales sólidas, la promoción de la participación ciudadana y la transparencia en todas las etapas del proceso. Además, es importante garantizar que el mecanismo sea inclusivo y representativo de la diversidad de intereses y perspectivas en la sociedad.

Referente a la pregunta 9. Confrontar una controversia laboral con la desactualización del Código de Trabajo: La confrontación de controversias laborales en un contexto de desactualización del Código de Trabajo en ocasiones puede ser especialmente desafiante debido a la falta de claridad y coherencia en las leyes laborales. De existir ausencia de un marco legal sólido, lo más factible es que las partes involucradas en la disputa busquen asesoramiento legal experto. Antes durante y después exponiendo soluciones alternativas como medio conciliatorio, la mediación y el arbitraje son opciones para resolver diferencias de manera justa y equitativa.

Referente a la pregunta 10. Solución más factible para la actualización correcta del Código de Trabajo: Una solución factible para la actualización correcta del Código de Trabajo en Honduras podría ser establecer un comité especializado que incluya representantes del gobierno, empleadores, trabajadores y expertos en derechos laborales para revisar y proponer modificaciones a la legislación vigente. Este comité podría realizar un análisis de las mejores prácticas internacionales y adaptarlas a la realidad hondureña, garantizando así la alineación con los estándares internacionales. Además, se podría implementar un proceso de consulta pública para recopilar opiniones y sugerencias de diversos actores involucrados en el ámbito laboral, promoviendo así la transparencia y la participación ciudadana en la actualización del Código de Trabajo. Identificar áreas clave que requieren atención y desarrollar estrategias para abordar los desafíos específicos que enfrenta el país en términos de derechos laborales. Esto podría incluir la implementación de programas de capacitación para empleadores y trabajadores, el monitoreo y cumplimiento de las leyes laborales y la creación de sistemas de resolución de conflictos más efectivos, ágiles

y accesibles. Además, se podrían establecer incentivos para que las empresas cumplan con las normas laborales, como la posibilidad de acceder a beneficios fiscales o contratos gubernamentales. Además, sería importante fortalecer los mecanismos de inspección y cumplimiento para garantizar que las leyes laborales se apliquen de manera efectiva y que se tomen medidas adecuadas contra aquellos que no cumplan con ellas. Asimismo, se podría considerar la adopción de estándares laborales internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para garantizar que Honduras se mantenga al día con las mejores prácticas a nivel mundial. Mediante la implementación de estas medidas y la colaboración de todos los actores involucrados, se podría lograr una actualización adecuada del Código de Trabajo en Honduras que promueva la justicia laboral, los derechos de los trabajadores y contribuya al desarrollo económico y social del país.

#### 4.1.3 Entrevista al Abogado Carlos Gómez

*Tabla 3 Entrevista Abogado. Carlos Gómez*

Preguntas	Entrevistado
	Abogado. Carlos Gómez
	Abogado litigante en los tribunales en la Republica, laboral, civil, contencioso administrativo en el ejercicio privado de la profesión,

	<p>asesor en materia de construcción, bienes raíces y desarrolladoras inmobiliarios.</p>
<p>¿Cuál es su opinión sobre la discrepancia entre el Código de Trabajo de Honduras y los convenios, tratados y recomendaciones de la OIT?</p>	<p>Solo refleja la necesidad de armonizar las leyes laborales locales con los estándares internacionales. Ya que la OIT promueve la justicia social y los derechos laborales en todo el mundo, con el objeto de garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas para todos los trabajadores.</p> <p>Cuando hay discrepancia entre el Código de Trabajo y las recomendaciones de la OIT, puede tener consecuencias negativas para los trabajadores, por la falta de protección laboral adecuada, explotación laboral y vulneración de derechos fundamentales. Por eso es importante, revisar y actualizar las leyes laborales para que estén en armonía con los estándares internacionales de la OIT. esta armonización puede contribuir a mejorar las condiciones laborales, promoviendo la igualdad de género en el trabajo, protección a los trabajadores migrantes y garantizar el respeto de los derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. teniendo un impacto positivo en el desarrollo económico</p>

<p>¿Qué medidas cree usted que debería tomar Honduras para alinear su Código de Trabajo con los estándares internacionales de la OIT?</p>	<p>Revisión y actualización del Código de Trabajo: para identificar las áreas que necesitan ser modificadas o mejoradas para cumplir con los estándares de la OIT. Ratificar y adoptar los convenios relevantes de la OIT que no hayan sido incorporados en la legislación nacional. Por ejemplo, en temas de trabajo infantil, trabajo forzoso, igualdad de género en el trabajo, seguridad y salud ocupacional etc. Fortalecimiento de la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales. como aumentar el número de inspectores de trabajo, brindar capacitación para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente. diálogo entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno para tratar los problemas laborales de manera colaborativa para llegar a acuerdos que beneficien a todas las partes. - Garantizar la protección de los derechos laborales como la libertad sindical, la negociación colectiva y prohibición de la discriminación laboral. - proteger a los trabajadores migrantes, las mujeres, los jóvenes como grupos vulnerables en el ámbito laboral.</p>
<p>¿Cuáles son las barreras más significativas que</p>	<p>Los intereses económicos y políticos que pueden influir en la negativa a cambios en la ley laboral que poden afectar sus intereses, por ejemplo, los patronos que buscan mantener costos</p>



<p>impiden la actualización del Código de Trabajo hondureño en línea con los convenios de la OIT?</p>	<p>laborales bajos o los que se benefician de la explotación laboral.</p> <p>La falta de recursos financieros, técnicos y humanos puede complicar la capacidad del gobierno para revisar el Código de Trabajo e implementar cambios para cumplir los estándares de la OIT.</p> <p>temor a la pérdida de privilegios o por el simple odio al cambio.</p> <p>Capacidad institucional limitada: como los ministerios de trabajo, esto puede dificultar la implementación efectiva de nuevas políticas laborales.</p> <p>Falta de diálogo entre los empleadores, los trabajadores y el gobierno puede obstaculizar consensos sobre cambios en la ley laboral.</p> <p>La Inestabilidad política puede interrumpir o retrasar los procesos de reforma laboral.</p>
<p>¿Cómo podrían las organizaciones sindicales y de trabajadores influir en el proceso de actualización del</p>	<p>Defensa de los derechos laborales su protección y promoción, incluyendo la libertad sindical, la negociación colectiva, y condiciones de trabajo justas y seguras.</p> <p>crear conciencia sobre la importancia de la actualización del Código de Trabajo y los beneficios que puede traer para los trabajadores y la sociedad en su conjunto mediante movilizaciones.</p>

<p>Código de Trabajo en Honduras?</p>	<p>Mesas de diálogo social para discutir y negociar cambios en la legislación laboral, escuchando a los trabajadores y considerarlos en el proceso de toma de decisiones.</p> <p>Se Pueden capacitar a los trabajadores acerca de sus derechos laborales y cómo defenderlos.</p>
<p>¿Qué estrategias podrían adoptarse para sensibilizar a la población hondureña sobre la importancia y los beneficios de una actualización del Código de Trabajo?</p>	<p>Implementar campañas de información y educación a través de medios de comunicación masiva, Organizar eventos públicos, seminarios y charlas en comunidades locales, centros de trabajo y centros educativos para discutir temas relacionados con los derechos laborales y la importancia de actualizar el Código de Trabajo contando con la participación de expertos en el tema, líderes sindicales y representantes gubernamentales.</p> <p>Alianzas con organizaciones de la sociedad civil, grupos de derechos humanos, organizaciones de mujeres, organizaciones estudiantiles y grupos comunitarios, para dar el mensaje sobre la importancia de una actualización del Código de Trabajo y llegar a un público más amplio y diverso. Involucrando de líderes comunitarios y religiosos para difundir información sobre los derechos laborales y la necesidad de actualizar el Código de Trabajo en sus comunidades y congregaciones.</p> <p>Desarrollar materiales educativos, como folletos, videos, que</p>

	<p>expliquen claramente los conceptos relacionados con los derechos laborales y los beneficios de una actualización del Código de Trabajo, y distribuir estos materiales en lugares de acceso público implementando las consultas públicas y participación ciudadana.</p>
<p>¿Cuál sería el impacto esperado a largo plazo de una actualización del Código de Trabajo en Honduras en términos de desarrollo económico y social?</p>	<p>Mejora en las condiciones laborales, promoviendo salarios dignos, horas de trabajo justas, y ambientes laborales seguros y saludables.</p> <p>se podría contribuir a la reducción de la pobreza y la desigualdad en Honduras, pues los trabajadores tendrían acceso a empleos más estables y mejor remunerados.</p> <p>Fomento del empleo formal reduciendo el trabajo informal dando a los trabajadores acceso a seguridad social y otros beneficios laborales.</p> <p>podría hacer a Honduras más atractivo para la inversión extranjera, bajo la observación de un menor riesgo de conflictos laborales y una fuerza laboral más productiva y comprometida.</p> <p>Incremento en la productividad que podría impulsar el crecimiento económico a largo plazo y contribuir al desarrollo</p>

	<p>sostenible del país.</p> <p>La mejora en la imagen internacional de Honduras como fortalecer sus relaciones comerciales y diplomáticas con otros países, así como su acceso a mercados internacionales.</p>
<p>¿Qué estrategias podrían implementarse para promover un diálogo constructivo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores con el fin de alcanzar consensos sobre la actualización del Código de Trabajo?</p>	<p>Organizar mesas de dialogo, foros y reuniones formales donde representantes del gobierno, empleadores y trabajadores puedan reunirse para discutir temas relacionados con la actualización del Código de Trabajo.</p> <p>Designar mediadores neutrales, como organizaciones internacionales, líderes religiosos o figuras públicas respetadas, para facilitar el diálogo y ayudar a las partes a encontrar puntos en común.</p> <p>Crear comités tripartitos formados por el gobierno, empleadores y trabajadores, con el propósito de discutir y negociar cambios en el Código de Trabajo.</p> <p>Implementar plataformas en línea donde las partes puedan intercambiar opiniones, propuestas y documentos relacionados</p>

	<p>con la actualización del Código de Trabajo, facilitando la comunicación.</p> <p>Invitar a representantes de organizaciones de la sociedad civil, académicos y otros actores relevantes a participar en el diálogo, aportando diferentes perspectivas y enriqueciendo el debate.</p> <p>Realizar consultas públicas para recoger opiniones y comentarios de la sociedad en general.</p> <p>Establecer un compromiso de largo plazo para el diálogo continuo entre las partes interesadas, reconociendo que la actualización del Código de Trabajo puede ser un proceso gradual que requiere tiempo y esfuerzo para alcanzar consensos sólidos.</p>
<p>¿Qué incentivos podrían ofrecerse a los empleadores para fomentar la adopción voluntaria de prácticas laborales que vayan más allá de los requisitos mínimos</p>	<p>Otorgar beneficios fiscales, como reducciones de impuestos o créditos fiscales, a las empresas que implementen prácticas laborales avanzadas, como salarios más altos, programas de capacitación para empleados.</p> <p>subvenciones o subsidios gubernamentales a las empresas que implementen medidas como programas de seguridad y salud en el trabajo, políticas de igualdad de género o programas de desarrollo de habilidades para los empleados.</p> <p>Facilitar el financiamiento preferencial de préstamos a tasas de</p>

<p>establecidos en el Código de Trabajo?</p>	<p>interés reducidas o líneas de crédito especiales, siempre que demuestren compromiso con prácticas laborales responsables y sostenibles.</p> <p>Promover la participación de las empresas en programas de RSE que incluyan iniciativas relacionadas con el bienestar de los empleados, el desarrollo comunitario y la protección del medio ambiente</p>
<p>¿Cuáles son las mejores prácticas internacionales en términos de financiamiento y asistencia técnica para apoyar la modernización de la legislación laboral en países como Honduras?</p>	<p>programas de cooperación internacional con organismos multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y otras agencias de desarrollo que puedan proporcionar financiamiento y asistencia técnica para la modernización de la legislación laboral.</p> <p>proyectos de asistencia técnica para fortalecer capacidades institucionales de los organismos gubernamentales responsables de la regulación laboral, incluye el fortalecimiento de la capacidad legislativa, la mejora de los sistemas de inspección laboral y la promoción del diálogo social. programas de formación y capacitación para funcionarios públicos, empleadores y trabajadores sobre legislación laboral, los estándares internacionales de trabajo.</p>

	<p>participación de representantes del gobierno, empleadores y trabajadores en conferencias, seminarios y eventos internacionales sobre legislación laboral, para intercambiar experiencias, aprender de las mejores prácticas internacionales y establecer contactos con expertos en el tema.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación para monitorear el progreso de las reformas laborales y evaluar su impacto en términos de cumplimiento de protección de los derechos laborales y desarrollo económico y social.</p>
<p>¿Cuál sería la solución más factible para la actualización correcta del Código de Trabajo?</p>	<p>Diálogo tripartito entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores para discutir y negociar los cambios propuestos en el Código de Trabajo para que se alcancen consensos equilibrados.</p> <p>Buscar asistencia técnica y financiera de organizaciones internacionales como la OIT y otras agencias de desarrollo para apoyar el proceso de actualización del Código de Trabajo, brindando orientación y recursos adicionales según sea necesario.</p> <p>Realizar un análisis de impacto de las propuestas de reforma laboral para evaluación de posibles efectos en los trabajadores, los empleadores y la economía en su conjunto, para la toma de decisiones.</p>

#### 4.1.3 Análisis de la entrevista al Abogado Carlos Gómez

Con respecto a la respuesta 1: Opinión sobre la discrepancia entre el Código de Trabajo de Honduras y los estándares internacionales de la OIT: La respuesta al ser personal muestra una comprensión clara de la importancia de armonizar las leyes laborales locales con los estándares internacionales de la OIT. Se reconoce correctamente que la discrepancia puede resultar en consecuencias negativas para los trabajadores, como la falta de protección laboral adecuada y la explotación. La reflexión destaca la necesidad de revisar y actualizar las leyes laborales para garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas para todos los trabajadores. El Código de Trabajo de Honduras y los convenios, tratados y recomendaciones de la OIT refleja una falta de alineación normativa con los estándares internacionales en materia laboral. Esta puede resultar en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores hondureños y en la falta de garantías de condiciones justas y seguras en el ámbito laboral. Es fundamental que el país revise y actualice su legislación laboral para cumplir con los estándares internacionales promovidos por la OIT, garantizando así un ambiente laboral más equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Con respecto a la respuesta 2 en cuanto a las medidas para alinear el Código de Trabajo de Honduras con los estándares internacionales de la OIT, el entrevistado propone medidas específicas y concretas para lograr la alineación del Código de Trabajo con los estándares internacionales de la OIT. Se destaca la importancia de la revisión y actualización del código, así como la ratificación de convenios relevantes de la OIT. Además, se menciona el fortalecimiento de la inspección laboral y el diálogo entre las partes interesadas como elementos clave para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Una medida fundamental que Honduras debería considerar para



alinearse su Código de Trabajo con los estándares internacionales de la OIT es revisar y reformar los aspectos que actualmente no cumplen con los convenios y recomendaciones del organismo. Esto podría incluir la actualización de las leyes laborales en áreas como la protección de los derechos de los trabajadores, la igualdad de género en el ámbito laboral, la prohibición del trabajo infantil y la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables. Asimismo, se debería fortalecer la capacidad de supervisión y cumplimiento de las normativas laborales para garantizar su implementación efectiva. Además, sería importante promover la participación activa de los actores involucrados, como sindicatos, empleadores y el gobierno, en el proceso de actualización del Código de Trabajo para garantizar un enfoque inclusivo y consensuado.

Conforme a la respuesta 3: Barreras que impiden la actualización del Código de Trabajo hondureño. La respuesta identifica de manera clara y exhaustiva las principales barreras que obstaculizan la actualización del Código de Trabajo en Honduras. Se señalan los intereses económicos y políticos, la falta de recursos financieros y técnicos, el temor al cambio y la capacidad institucional limitada como obstáculos principales. Esta reflexión muestra una comprensión profunda de los desafíos que enfrenta el país en este proceso de reforma laboral. Además, resulta alarmante la falta de voluntad política por parte de las autoridades para impulsar reformas laborales significativas. Esta falta de acción por parte de quienes tienen el poder de promover cambios en la legislación laboral y garantizar una protección más efectiva de los derechos de los trabajadores, perpetúa la desigualdad y la precariedad laboral.

Conforme a la respuesta 4: Influencia de las organizaciones sindicales y de trabajadores en la actualización del Código de Trabajo: La respuesta destaca el papel de las organizaciones sindicales y de trabajadores en el proceso de actualización del Código de Trabajo. Se resalta su función en la defensa de los derechos laborales, la creación de conciencia y la participación en mesas de diálogo social. Esta reflexión reconoce el poder y la importancia de la movilización y la organización de los trabajadores para impulsar cambios positivos en las leyes laborales. las organizaciones sindicales y de trabajadores en Honduras tienen el potencial de influir en el proceso de actualización del Código de Trabajo. A través de la movilización, la negociación colectiva, la participación en mesas de diálogo y comisiones legislativas, así como la divulgación de información y la defensa de los derechos laborales, estas organizaciones pueden desempeñar un papel clave en la creación de un entorno laboral más justo y equitativo en el país.

Con respecto a la respuesta 5: Estrategias para sensibilizar a la población sobre la importancia de la actualización del Código de Trabajo: La respuesta propone estrategias efectivas para sensibilizar a la población sobre la importancia de la actualización del Código de Trabajo. Se sugiere el uso de campañas de información, la organización de eventos públicos y la colaboración con organizaciones de la sociedad civil. Esta reflexión muestra una comprensión clara de la importancia de la educación y la concienciación pública en el proceso de reforma laboral. Además de las conferencias y talleres presenciales, aprovechar al máximo el uso de los medios de comunicación tradicionales y digitales. A través de la radio, la televisión y los periódicos se podrían realizar entrevistas a expertos en leyes laborales y transmitir documentales que resalten la importancia de realizar esta actualización.

Al mismo tiempo, las redes sociales y los sitios web especializados podrían ser utilizados como plataformas clave para difundir información relevante, organizar debates en línea y fomentar la participación activa de la sociedad en la discusión sobre la modernización de la legislación laboral de Honduras.

Con respecto a la respuesta 6: Impacto esperado a largo plazo de una actualización del Código de Trabajo en Honduras

La respuesta destaca los posibles beneficios económicos y sociales de una actualización del Código de Trabajo en Honduras. Se menciona la mejora en las condiciones laborales, la reducción de la pobreza y la desigualdad, y el aumento en la productividad y el crecimiento económico. Esta reflexión muestra una visión optimista y realista de los resultados positivos que podrían derivarse de la reforma laboral en el país. Una actualización del código laboral en Honduras tendría un impacto significativo a largo plazo en el desarrollo económico y social del país. Al alinear las leyes laborales con los estándares internacionales de la OIT, se podrían mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad y fomentar la creación de empleo formal. Esto, a su vez, podría impulsar el crecimiento económico, disminuir la informalidad laboral y aumentar la competitividad a nivel nacional e internacional. Asimismo, una legislación laboral actualizada podría contribuir a la reducción de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social, promoviendo un desarrollo más equitativo y sostenible en Honduras.

Con respecto a la respuesta 7: Estrategias para promover un diálogo constructivo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores: La respuesta propone estrategias prácticas y

concretas para promover un diálogo constructivo entre todas las partes interesadas. Se sugiere la organización de mesas de diálogo, la designación de mediadores neutrales y la creación de comités tripartitos. Esta reflexión muestra una comprensión profunda de la importancia del diálogo y la colaboración entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en el proceso de reforma laboral. Para promover un diálogo constructivo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en la actualización del Código de Trabajo en Honduras sería establecer mesas de trabajo tripartitas. Estas mesas permitirían discutir y negociar los cambios necesarios de manera equitativa y transparente, asegurando la representación de todos los actores involucrados. Además, se podría incentivar la participación activa de organizaciones sindicales y de empleadores en el proceso, fomentando la comunicación directa y la resolución colaborativa de conflictos. Asimismo, la difusión de información clara y accesible sobre los beneficios y las implicaciones positivas hacia el desarrollo económico y social de la actualización del Código de Trabajo podría sensibilizar a la población y generar un mayor apoyo y conciencia hacia este objetivo común tan relevante.

Con respecto a la respuesta 8: Incentivos para fomentar la adopción voluntaria de prácticas laborales avanzadas: La respuesta destaca la importancia de ofrecer incentivos a los empleadores para promover la adopción voluntaria de prácticas laborales avanzadas. Se sugiere la posibilidad de otorgar beneficios fiscales, subvenciones gubernamentales y financiamiento preferencial de préstamos. Esta reflexión muestra una comprensión clara de la necesidad de incentivar a las empresas para que mejoren las condiciones laborales más allá de los requisitos mínimos establecidos en el Código de Trabajo. Estos incentivos, en conjunto, podrían resultar en un impacto en la forma en que las empresas operan y tratan a

sus empleados. Al brindar motivaciones tangibles y oportunidades reales para el crecimiento y progreso laboral, las empresas se sentirían impulsadas a superar las exigencias legales y contribuir a un ambiente laboral aún más justo, equitativo y enriquecedor para todos los trabajadores.

Con respecto a la respuesta 9: Mejores prácticas internacionales en términos de financiamiento y asistencia técnica: La respuesta identifica varias mejores prácticas internacionales en términos de financiamiento y asistencia técnica para apoyar la modernización de la legislación laboral. Se destaca la importancia de la cooperación con organismos multilaterales, la asistencia técnica para fortalecer capacidades institucionales y la participación en conferencias y eventos internacionales. Esta reflexión muestra una comprensión profunda de las opciones disponibles para apoyar la reforma laboral en Honduras. Las mejores prácticas internacionales para apoyar la modernización de la legislación laboral en países como Honduras incluyen el establecimiento de programas de cooperación y asistencia técnica por parte de organismos internacionales como la OIT y el Banco Mundial. Estos programas pueden proporcionar financiamiento para la capacitación de funcionarios públicos, la elaboración de propuestas de reformas legislativas y la creación de mecanismos de diálogo tripartito entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos. Además, se sugiere la adopción de medidas de fortalecimiento institucional y la creación de comisiones especializadas para abordar específicamente la modernización de la legislación laboral, tomando como referencia experiencias exitosas de otros países que hayan logrado alinear su marco legal con los estándares internacionales.

Con respecto a la respuesta 10: Solución más factible para la actualización del Código de Trabajo: La respuesta propone una solución integral que involucra el diálogo tripartito entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores, el apoyo de organizaciones internacionales y un análisis de impacto de las propuestas de reforma laboral. Esta reflexión muestra una comprensión clara de los pasos necesarios para lograr una actualización exitosa del Código de Trabajo en Honduras y resalta la importancia de encontrarse los desafíos identificados de manera sistemática y coordinada, cada respuesta ofrece una reflexión sólida y fundamentada sobre los diferentes aspectos relacionados con la actualización del Código de Trabajo en Honduras, mostrando una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades involucrados en este proceso de reforma laboral. Una de las soluciones más factibles para actualizar el Código de Trabajo en Honduras sería establecer un comité especializado con representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, que revisará el código laboral con urgencia proponer reformas que lo alineen con los estándares y directrices internacionales de la OIT. Este comité debería contar con un asesoramiento técnico y legal de alto nivel, asegurando tener la participación activa y comprometida de las organizaciones sindicales y del sector empresarial, para garantizar una visión integral, equitativa y consensuada de las reformas necesarias. Además, es de vital importancia promover la transparencia y la participación ciudadana en este proceso tan decisivo, para así asegurar y garantizar que las actualizaciones propuestas respondan de manera efectiva y concreta a las necesidades reales de la población hondureña, en aras de fomentar y fortalecer un ambiente laboral verdaderamente justo, equitativo, próspero y en pleno cumplimiento de los derechos laborales fundamentales. aplicaciones respondan a las necesidades reales de la población hondureña y fomenten un ambiente más utópico.

#### 4.1.4 Entrevista a la Abogada Suyapa Thumann Conde.

Tabla 4 Entrevista Abogada Suyapa Thumann Conde

Preguntas	Entrevistado
	Abogada Suyapa Thumann Conde
	<p>Notaria y ex Magistrada de la Corte Suprema de Justicia con una larga trayectoria en dicho poder del Estado, Juez de Letras de lo Contencioso Administrativo, Magistrada de la corte de apelaciones del trabajo y magistrada de la corte suprema de justicia en donde integro y presidió la primera sala de lo constitucional, comisionada presidenta del IAIP, catedrática por más de 33 años de la facultad de ciencias jurídicas de la UNAH, asesora del tribunal supremo electoral y ejercicio privado de la abogacía.</p>
<p>¿Cuál es la razón detrás de la preferencia de Honduras por subyugar una</p>	<p>Porque al suscribir un convenio y ratificado por el Congreso Nacional, hecha la publicación en la</p>

<p>ley nueva al ratificar un convenio en lugar de actualizar el Código de Trabajo?</p>	<p>Gaceta, sus disposiciones forman parte del derecho interno, con valor superior a la Ley secundaria</p>
<p>¿Cómo evalúa usted el papel y la efectividad de las instituciones gubernamentales encargadas de la legislación laboral en Honduras en este contexto?</p>	<p>La única Institución Gubernamental encargada de la Legislación Laboral es la secretaria de Trabajo y previsión Social, la que no da respuesta efectiva a los trabajadores.</p>
<p>¿Qué impacto tendría la actualización del Código de Trabajo en Honduras en términos de protección de los derechos laborales y condiciones de trabajo?</p>	<p>Siempre el reconocimiento de los derechos y condiciones laborales son de mucho beneficio tanto a los trabajadores y obligatorios para los patronos.</p>
<p>¿Cómo podría el sector empresarial hondureño verse afectado por</p>	<p>Depende de la reforma, pero considero que toda actualización debe reflejar los nuevos retos de la sociedad actual, que debe considerar las necesidades</p>



<p>una eventual actualización del Código de Trabajo?</p>	<p>de las partes de la relación laboral, y mantener el equilibrio entre capital y trabajo.</p>
<p>¿Cuál es el papel del diálogo social entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en el proceso de actualización del Código de Trabajo?</p>	<p>El papel del dialogo siempre será llegar a acuerdos equilibrados para ambas partes.</p>
<p>¿Cómo podría el fortalecimiento de la inspección laboral contribuir a garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales en Honduras?</p>	<p>Mejorando las capacidades de los Inspectores y dotándolo de las herramientas necesaria para el cumplimiento efectivo de sus competencias.</p>
<p>¿Por qué si el trabajo es un derecho constitucional y el mismo debe trabajar de oficio por que la legislación</p>	<p>La laboral debe realizarse tanto de oficio como a instancia de parte, ello mediante inspecciones in situ de las empresas, para verificar el</p>

<p>laboral en Honduras debe actuar a instancia de parte y no inspecciona las empresas?</p>	<p>cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los patronos</p>
<p>¿Cree que en los próximos Años el Código de Trabajo debería ajustarse para tomar en cuenta los cambios tecnológicos? (IA, Redes Sociales, Teletrabajo)</p>	<p>Definitivamente si, debe actualizarse considerando las herramientas tecnológicas, y ello permitiría una mayor actividad del Estado en el ejercicio de su control.</p>
<p>¿Qué estrategias podrían adoptarse para asegurar que las reformas en el Código de Trabajo no solo sean efectivas en papel, sino que también se traduzcan en mejoras tangibles en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores?</p>	<p>Mediante un control, supervisión o inspección efectivo de las empresas, mediante la utilización de la tecnología.</p>

<p>¿Cuál sería la solución más factible para la actualización correcta del Código de Trabajo?</p>	<p>Mediante dialogo en mesas de trabajo en el cual se expongan los diferentes criterios de ambas partes.</p>
---	--

#### 4.1.5 Análisis de la entrevista a la Abogada Suyapa Thumann Conde

Respecto a la pregunta 1 Razón detrás de la preferencia de Honduras por subyugar una ley nueva al ratificar un convenio en lugar de actualizar el Código de Trabajo: La preferencia de Honduras por subyugar una nueva ley al ratificar un convenio en lugar de actualizar el Código de Trabajo se fundamenta en el principio de jerarquía normativa, que establece que las normas de mayor jerarquía prevalecen sobre las de menor jerarquía. Al ratificar un convenio internacional, este se convierte en parte del derecho interno, pero dentro de la norma secundaria esto adquiere una jerarquía inferior a la legislación nacional debido que es especializada, por lo tanto, las disposiciones del convenio tienen un alcance más amplio y obligatorio que las disposiciones del Código de Trabajo en algunos casos, permitiendo así la armonización con los estándares internacionales en materia.

Con respecto a la pregunta 2 Evaluación del papel y la efectividad de las instituciones gubernamentales encargadas de la legislación laboral en Honduras en este contexto: La evaluación del papel y la efectividad de las instituciones gubernamentales encargadas de la legislación laboral en Honduras, específicamente la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, revela una deficiencia en la respuesta efectiva a las necesidades de los trabajadores. Esta

deficiencia puede atribuirse a varios factores, como la falta de recursos, la debilidad institucional y la falta de coordinación con otros organismos gubernamentales. Esta situación destaca la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales y mejorar los mecanismos de protección laboral para garantizar un cumplimiento efectivo de las leyes laborales.

Con respecto a la pregunta 3 Impacto de la actualización del Código de Trabajo en Honduras en términos de protección de los derechos laborales y condiciones de trabajo: La actualización del Código de Trabajo en Honduras tendría un impacto significativo en la protección de los derechos laborales y las condiciones de trabajo. Esto se debe a que el Código de Trabajo es el principal instrumento legal que regula las relaciones laborales y establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empleadores. Una actualización del Código de Trabajo permitiría incorporar disposiciones que reflejen los cambios en el mercado laboral y la evolución de los estándares internacionales en materia de derechos laborales, lo que conduciría a una mayor protección para los trabajadores y a la mejora de las condiciones de trabajo.

Con respecto a la pregunta 4 Impacto en el sector empresarial hondureño por una eventual actualización del Código de Trabajo: El impacto en el sector empresarial hondureño por una eventual actualización del Código de Trabajo dependerá de la naturaleza de las reformas propuestas. Si las reformas están diseñadas para equilibrar los intereses de los trabajadores y los empleadores y promover un ambiente laboral justo y equitativo, es probable que el impacto en el sector empresarial sea positivo a largo plazo. Sin embargo, si las reformas imponen cargas excesivas o costos adicionales a las empresas, podría generar resistencia y afectar la competitividad del sector.

Con respecto a la pregunta 5 Papel del diálogo social entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en el proceso de actualización del Código de Trabajo: El diálogo social entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores desempeña el papel principal en el proceso de actualización del Código de Trabajo. Este diálogo permite identificar las necesidades y preocupaciones de todas las partes involucradas y facilita la búsqueda de soluciones consensuadas que reflejen los intereses y realidades del mercado laboral. Además, el diálogo social promueve la participación activa de los actores sociales en la toma de decisiones y contribuye a fortalecer la legitimidad y el cumplimiento de las leyes laborales.

Con respecto a la pregunta 6 Cómo el fortalecimiento de la inspección laboral contribuiría a garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales en Honduras: El fortalecimiento de la inspección laboral contribuiría a garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales en Honduras al mejorar las capacidades de los inspectores y dotarlos de las herramientas necesarias para llevar a cabo inspecciones efectivas. Esto incluye la capacitación adecuada en materia de normativa laboral, constitucional y derechos humanos, el acceso a recursos técnicos y tecnológicos para recopilar evidencia y documentar violaciones, y el establecimiento de mecanismos eficaces para hacer cumplir las sanciones contra los infractores. Además, una mayor presencia y vigilancia de los inspectores laborales en los lugares de trabajo ayudaría a disuadir la violación de los derechos laborales y promover el respeto a la legislación laboral.

Con respecto a la pregunta 7 Por qué la legislación laboral en Honduras actúa principalmente a instancia de parte y no inspecciona las empresas de oficio: La legislación laboral en Honduras actúa tanto a instancia de parte como de oficio para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores y mantener un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los trabajadores. La acción a instancia de parte permite a los trabajadores denunciar violaciones de sus derechos laborales y solicitar la intervención de las autoridades competentes para investigar y sancionar a los infractores. Por otro lado, la acción de oficio permite a las autoridades realizar inspecciones periódicas y aleatorias en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la legislación laboral y detectar posibles infracciones. Ambos enfoques son complementarios y contribuyen a garantizar un cumplimiento efectivo de la legislación laboral en Honduras.

Con respecto a la pregunta 8 Si el Código de Trabajo debería ajustarse para tomar en cuenta los cambios tecnológicos en los próximos años: Sí, el Código de Trabajo debería ajustarse para tomar en cuenta los cambios tecnológicos en los próximos años. Esto se debe a que los avances tecnológicos están transformando la naturaleza del trabajo y las relaciones laborales, y es necesario adaptar la legislación laboral para abordar estos cambios y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más digitalizado. Entre los cambios tecnológicos que deben considerarse en la actualización del Código de Trabajo se incluyen el uso de inteligencia artificial, las redes sociales y el teletrabajo, así como las implicaciones en términos de seguridad laboral, protección de datos y condiciones de trabajo.

Con respecto a la pregunta 9 Estrategias para asegurar que las reformas en el Código de Trabajo se traduzcan en mejoras tangibles en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores: La Implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación establecería un sistema de monitoreo y evaluación para verificar el impacto de las reformas en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Esto podría incluir la recopilación de datos sobre el cumplimiento de la legislación laboral, las condiciones de trabajo y los indicadores de bienestar laboral, así como la realización de estudios de impacto para evaluar el efecto de las reformas en la calidad de vida de los trabajadores. Fomentar el fortalecimiento de la inspección laboral, ya que los mecanismos para garantizar el cumplimiento efectivo de las leyes laborales podrían incluir el aumento del número de inspectores, la mejora de su capacitación y la dotación de recursos adecuados para inspecciones regulares y rigurosas en los lugares de trabajo, y la participación de los actores sociales, incluidos los sindicatos, las organizaciones de empleadores y la sociedad civil, en el proceso de implementación y seguimiento de las reformas laborales. Esto podría implicar la creación de espacios de diálogo y consulta donde se discutan y acuerden las políticas laborales, así como la colaboración entre las partes interesadas para identificar y abordar los desafíos emergentes en el mercado laboral adicionalmente se debe invertir en la sensibilización y educación ya que al realizar campañas de sensibilización y programas de educación para informar a los trabajadores sobre sus derechos laborales y cómo hacer valerlos. Esto podría incluir la distribución de materiales educativos distribuidos desde colegios y universidades, la organización de talleres y seminarios, y la promoción de la cultura de la legalidad y el respeto a las normas laborales, lo que produciría una bola de nieve de fomento de la cultura de cumplimiento, el fomentar una cultura de cumplimiento de las leyes laborales entre los

empleadores y los trabajadores, destacando los beneficios de un ambiente laboral justo y seguro para todas las partes involucradas.

Con respecto a la pregunta 10 La solución más factible para la actualización correcta del Código de Trabajo en Honduras reside en el establecimiento de un proceso de diálogo constructivo en mesas de trabajo donde se expongan y debatan los diferentes criterios de ambas partes involucradas en las relaciones laborales. Esta metodología, basada en la negociación y el consenso, es fundamental para garantizar la legitimidad y eficacia de las reformas laborales.

El diálogo en mesas de trabajo permite que los representantes del gobierno, los empleadores, los trabajadores y otros actores relevantes compartan sus perspectivas, intereses y preocupaciones en un ambiente de respeto mutuo y colaboración. A través de este intercambio de ideas, se pueden identificar puntos de acuerdo y desacuerdo, así como buscar soluciones equilibradas que reflejen las necesidades y realidades del mercado laboral hondureño; Además, el diálogo en mesas de trabajo ofrece la oportunidad de considerar de manera integral los diversos aspectos que afectan las relaciones laborales, tales como los cambios tecnológicos, las tendencias económicas y los estándares internacionales en materia de derechos laborales. Esto permite diseñar reformas laborales y procesos para que sean coherentes, equitativas y sostenibles en el tiempo.

El éxito del diálogo en mesas de trabajo depende de la voluntad política de todas las partes involucradas para comprometerse con el proceso y alcanzar acuerdos que promuevan el bienestar común. Asimismo, es necesario contar con la asesoría técnica y el apoyo de



expertos en derecho laboral y otras disciplinas afines para enriquecer el debate y facilitar la toma de decisiones informadas.

## **4.2 Revisión Bibliográfica**

En esta sección se aborda todo el material investigativo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado una serie de convenios fundamentales que buscan establecer estándares globales para la protección de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.

### **4.2.1 Revisión detallada del Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación**

El Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación establece medidas para proteger a los trabajadores contra la discriminación sindical y la injerencia en las organizaciones laborales. Se enfatiza la importancia de crear organismos adecuados para garantizar el respeto al derecho de sindicación y promover la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores.

Además, se menciona la necesidad de adoptar medidas a nivel nacional para estimular y fomentar la protección de los trabajadores contra actos de discriminación sindical. Se destaca que las organizaciones de trabajadores y empleadores deben gozar de protección contra cualquier acto de injerencia que pueda afectar su constitución, funcionamiento o administración.

El Convenio también aborda la aplicación en contextos específicos, como las fuerzas armadas y la policía, estableciendo que la legislación nacional debe determinar cómo se aplica en estos casos. Asimismo, se detallan los procedimientos de ratificación y denuncia del Convenio, así como la posibilidad de realizar declaraciones para modificar ciertas disposiciones en territorios específicos.

El Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación es un instrumento clave para garantizar la libertad de asociación de los trabajadores, protegiéndolos contra la discriminación y la injerencia, y promoviendo la negociación colectiva como medio para resolver conflictos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

#### **4.2.2 Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947**

El Convenio sobre la Inspección del Trabajo de 1947 establece directrices fundamentales para garantizar la protección de los trabajadores en industrias y comercios. En él se detallan las funciones y responsabilidades de los inspectores del trabajo, incluyendo su contratación y formación para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. Se enfoca en la importancia de mantener un sistema de inspección eficaz para identificar y corregir posibles infracciones que puedan poner en riesgo la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Además, se establecen disposiciones sobre la frecuencia de las inspecciones, las sanciones por incumplimiento y la presentación de informes anuales para evaluar la aplicación de las normativas laborales. El convenio también contempla la posibilidad de excepciones para regiones específicas y establece mecanismos para la denuncia y revisión del mismo, con el objetivo de promover un entorno laboral seguro y justo para todos los trabajadores.

El Convenio sobre la Inspección del Trabajo de 1947, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un instrumento fundamental que busca garantizar condiciones laborales justas y seguras para los trabajadores en todo el mundo. Este convenio establece directrices claras sobre la necesidad de contar con un sistema de inspección del trabajo efectivo en diferentes sectores industriales y comerciales. Los inspectores del trabajo desempeñan un papel crucial en la supervisión y aplicación de las leyes laborales, asegurando que los empleadores cumplan con las normativas vigentes en materia de seguridad, salud, horarios laborales, salarios justos y condiciones de trabajo dignas.

Además, el convenio destaca la importancia de la formación continua de los inspectores del trabajo para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y profesional. Estos profesionales deben contar con los conocimientos y habilidades necesarios para identificar posibles violaciones de las leyes laborales, investigar denuncias de los trabajadores y tomar medidas correctivas cuando sea necesario. Asimismo, el convenio establece la obligación de los Estados miembros de presentar informes anuales sobre la aplicación de las disposiciones del convenio, lo que contribuye a la transparencia y la rendición de cuentas en materia laboral.

En un contexto global donde la protección de los derechos laborales es esencial, el Convenio sobre la Inspección del Trabajo de 1947 juega un papel crucial en la promoción de condiciones laborales justas y seguras para todos los trabajadores. Su implementación adecuada no solo beneficia a los trabajadores al garantizar un entorno laboral digno, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y al fortalecimiento de las economías a nivel mundial.

La formación especializada de los inspectores del trabajo es crucial para garantizar su capacidad de identificar y abordar eficazmente las violaciones laborales. Además, la presentación de informes anuales por parte de los Estados miembros permite dar seguimiento a la implementación del convenio y evaluar su impacto en la protección de los trabajadores. En un contexto de creciente conciencia sobre la importancia de los derechos laborales, el cumplimiento y fortalecimiento de este convenio se vuelve cada vez más relevante para asegurar condiciones de trabajo dignas y justas en todo el mundo.

### **4.2.3 Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo**

El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, imponiendo sanciones penales a quienes lo exijan ilegalmente. Este convenio obliga a los Miembros a aplicarlo en sus territorios y promover políticas nacionales para erradicar el trabajo forzoso, protegiendo a los trabajadores y evitando la discriminación. Es fundamental para garantizar los derechos humanos en el trabajo. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un instrumento crucial en la lucha contra la explotación laboral. Este convenio prohíbe de manera categórica el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, estableciendo claramente que ningún individuo debe ser sometido a trabajar en contra de su voluntad. Además, impone sanciones penales a aquellos que exijan trabajo ilegalmente, reforzando así la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Uno de los aspectos más destacados de este convenio es que obliga a los Estados Miembros a aplicar sus disposiciones en sus territorios, lo que implica la adopción de medidas concretas para prevenir y eliminar cualquier forma de trabajo forzoso. Esto incluye la promoción de políticas nacionales destinadas a erradicar esta práctica, así como la protección de los trabajadores vulnerables y la prevención de la discriminación en el ámbito laboral.

En un contexto global donde la dignidad y los derechos de los trabajadores son fundamentales, el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957 desempeña un papel crucial en la promoción de un entorno laboral justo, equitativo y respetuoso. Al garantizar que ningún individuo sea sometido a condiciones laborales coercitivas, este convenio contribuye significativamente a la construcción de sociedades más justas y solidarias, donde el trabajo digno y libre de coacción sea una realidad para todos. ver un entorno laboral justo y equitativo.

#### **4.2.4 Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, 1930**

El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el cual aborda la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas, define qué se considera trabajo forzoso y establece sanciones para quienes lo impongan ilegalmente. También menciona los procedimientos de ratificación, comunicación y registro de las ratificaciones por parte de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, así como la posibilidad de denunciar el Convenio en ciertos períodos.

El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, es un tratado internacional que busca la abolición de todas las formas de trabajo forzoso en el mundo. Define el trabajo forzoso como cualquier labor impuesta a un individuo bajo la amenaza de una penalización, excluyendo ciertas situaciones como el servicio militar obligatorio o trabajos cívicos normales. Establece que aquellos que impongan trabajo forzoso ilegalmente deben enfrentar sanciones penales, lo que refuerza la importancia de cumplir con las disposiciones del Convenio.

En cuanto a la ratificación, el Convenio requiere que los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo comuniquen y registren sus ratificaciones para que el Convenio sea vinculante y efectivo en su aplicación. Además, se contempla la posibilidad de denunciar el Convenio después de ciertos períodos, lo que brinda flexibilidad a los países para revisar su compromiso en función de sus circunstancias internas y externas. En resumen, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, representa un paso significativo hacia la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas y dignas a nivel mundial.

Además, el convenio establece mecanismos para la ratificación por parte de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, lo que implica un compromiso formal de cumplir con sus disposiciones. Asimismo, contempla la posibilidad de denunciar el convenio en determinados períodos, lo que permite a los países revisar su adhesión al tratado en función de su evolución interna y externa. En resumen, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, es un instrumento crucial para proteger los derechos laborales y promover condiciones de trabajo justas y dignas en todo el mundo.

#### **4.2.5 Convenio sobre las Enfermedades Profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó un convenio en 1934 sobre la indemnización de enfermedades profesionales, permitiendo la

revisión total o parcial del mismo en intervalos específicos. Se establece que la ratificación de un nuevo convenio revisor implicará la denuncia inmediata del convenio anterior por parte de los miembros, y que el convenio seguirá en vigor para aquellos que no ratifiquen el nuevo acuerdo. Además, se detallan las enfermedades y sustancias tóxicas consideradas como profesionales, como la intoxicación por plomo y mercurio, con sus respectivas actividades laborales asociadas.

El objetivo del Convenio adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1934 es garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de la legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

¿Cuál es el objetivo del Convenio adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1934?

El objetivo del Convenio adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1934 es garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de la legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo. Además, busca establecer normas para la consideración de enfermedades e intoxicaciones como profesionales, así como regular la aplicación de la legislación nacional sobre indemnización por enfermedades profesionales en el ámbito laboral.



La ratificación de un nuevo convenio revisor implica la denuncia inmediata del Convenio adoptado en 1934 por parte de los miembros que ratifiquen el nuevo acuerdo. Además, una vez entre en vigor el nuevo convenio revisor, el Convenio de 1934 dejará de estar abierto a la ratificación por los miembros. Esto significa que el Convenio de 1934 continuará en vigor para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

El Convenio adoptado en 1934 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivo principal garantizar una indemnización a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes, basada en la legislación nacional sobre la indemnización por accidentes laborales.

Se establece que la ratificación de un nuevo convenio revisor implicará la denuncia inmediata del Convenio de 1934 por parte de los miembros que ratifiquen el nuevo acuerdo, y que una vez entre en vigor el nuevo convenio revisor, el Convenio de 1934 dejará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

El convenio detalla las enfermedades y sustancias tóxicas consideradas como profesionales, como la intoxicación por plomo y mercurio, y establece normas para la consideración de enfermedades e intoxicaciones como profesionales, así como la aplicación de la legislación nacional sobre indemnización por enfermedades profesionales en el ámbito laboral.

#### **4.2.6 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)**

El Convenio establece normas para el descanso semanal en comercios y oficinas. El Convenio establece que todas las personas tienen derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de al menos 24 horas en cada período de siete días.

El descanso semanal debe coincidir, en la medida de lo posible, con el día de la semana tradicionalmente dedicado al descanso en el país o región.

Se pueden establecer regímenes especiales de descanso semanal para ciertas categorías de personas o establecimientos si las disposiciones estándar no son aplicables.

Aplicable a empleados en comercios, oficinas y servicios administrativos; el Convenio se aplica a todas las personas, incluidos los aprendices, empleadas en establecimientos comerciales, instituciones o servicios administrativos, tanto públicos como privados. Esto incluye a establecimientos comerciales, oficinas de profesiones liberales, y servicios administrativos cuyo personal realiza principalmente trabajo de oficina.

El descanso semanal de al menos 24 horas está garantizado bajo las normas establecidas en el Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957. establece que todas las personas a las que se aplica tienen derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas como mínimo en el transcurso de cada período de siete días.

Se pueden establecer regímenes especiales según las circunstancias laborales; por ejemplo, se pueden establecer regímenes especiales de descanso semanal según las circunstancias laborales cuando la naturaleza del trabajo, los servicios prestados por el establecimiento, la importancia de la población atendida o el número de personas empleadas lo requieran. Estas medidas pueden ser adoptadas por la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, si las hubiere.

Se permiten excepciones temporales en casos de emergencia en casos de emergencia, como accidentes, grave peligro de accidente, fuerza mayor, trabajos urgentes en instalaciones o para evitar la pérdida de materias perecederas. Estas excepciones temporales pueden autorizarse por la autoridad competente o por medios aprobados por ella, siempre y cuando sean indispensables para evitar perturbaciones graves en el funcionamiento normal del establecimiento.

Las disposiciones del Convenio no deben disminuir los ingresos de los trabajadores. Esto debido a las disposiciones del Convenio no deben disminuir los ingresos de los trabajadores porque se establece que, cuando los salarios estén reglamentados por la legislación o dependan de las autoridades administrativas, los ingresos de las personas amparadas por el Convenio no deben sufrir ninguna disminución como resultado de las medidas tomadas en conformidad con el mismo. Esto garantiza que los trabajadores no se vean perjudicados económicamente por la aplicación de las normas de descanso semanal.

Se establecen mecanismos de inspección y sanciones para garantizar el cumplimiento y para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio, se deben establecer mecanismos de inspección adecuados para asegurar la aplicación correcta de los reglamentos sobre descanso semanal. Además, se menciona la necesidad de establecer un sistema adecuado de sanciones para imponer el cumplimiento de las disposiciones del Convenio, siempre que los medios de aplicación lo permitan.

Se prevén procedimientos de ratificación, denuncia y revisión del Convenio. El Convenio establece que los procedimientos de ratificación, denuncia y revisión previstos tienen un período de diez años. Los Miembros que ratifiquen el Convenio pueden denunciarlo al final de cada período de diez años, y en caso de revisión total o parcial, se considera en la Conferencia cuando sea necesario.

## **CAPITULO V: PROPUESTA DE MEJORA**

En este capítulo, llegamos finalmente a una propuesta de mejora, **“PROTOCOLO DE ACTUALIZACIÓN PARA CONVENIOS LABORALES EN HONDURAS”** misma que fue inspirada de la Ley del Salario Mínimo; de esta manera los compromisos internacionales que se agregan por la membresía activa en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pueda promover ajustes pertinentes y legales al Código de Trabajo, que es el principal mecanismo de protección laboral, especialmente para personas vulnerables que se benefician directamente de estos convenios. De esta manera los convenios ya no tardarían en ser ratificados.

### **5.1 Propuesta de mejora**

Honduras consta de un alto índice de violación en cuanto a Derechos laborales, los esfuerzos del estado basados en los compromisos internacionales, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la cual es miembro activo, dado el carácter de cumplimiento obligatorio de las Sentencias, recomendaciones y sus disposiciones, hemos visto la falta de voluntad política de promover acciones no solo a nivel de reformas legales al Código de Trabajo como mecanismo principal de protección en materia laboral para personas en condición de vulnerabilidad laboral, sino que las pocas implementaciones que el estado realiza tardan en su ratificación en los casos relativos a defensores en materia laboral implementan-lo básico que se encuentra en un código que no ha sido actualizado desde 1959.

Es sabido que Honduras posee normativa laboral especializada en consonancia con lo anterior, basado en el derecho comparado realizado con países de la región, donde se han analizado las medidas implementadas y su grado de eficacia, donde he tomado como punto de referencia “**La Comisión Tripartita**” mismas que se crean entre (El Gobierno, empleadores y trabajadores) para tratar temas específicos del ámbito laboral, como el salario mínimo, las condiciones de trabajo, y otros asuntos relevantes. La cual guarda intrínseca relación en la defensa y protección de los Derechos de los trabajadores y los derechos constitucionales. Resalto particularmente la oportunidad que tiene Honduras como pionero a nivel regional si implementara esta propuesta: “**PROTOCOLO DE ACTUALIZACIÓN PARA CONVENIOS LABORALES EN HONDURAS**”

A continuación, se presenta la Propuesta de Anteproyecto “**PROTOCOLO DE ACTUALIZACIÓN PARA CONVENIOS LABORALES EN HONDURAS**”

## **PODER LEGISLATIVO**

### **DECRETO XXX**

#### **EL CONGRESO NACIONAL,**

**CONSIDERANDO:** Que la Constitución de la República en su Artículo 127 establece que: Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

**CONSIDERANDO:** Que el Estado de Honduras es Alta Parte Contratante de la mayoría de los instrumentos internacionales del Sistema Universal y es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 a 1938 y desde el 1 de enero de 1955 hasta la fecha.

**CONSIDERANDO:** Que el Código de Trabajo establece en su Artículo 18 que; Los casos no previstos por el Código de Trabajo, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la organización internacional del trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina.

**CONSIDERANDO:** Que Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros Estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno. Y que, En caso de conflicto entre el tratado o convención y la ley, prevalecerá el primero.

**CONSIDERANDO:** Que de conformidad con el Artículo 205, Atribución 1) de la Constitución de la República, es facultad del Congreso Nacional crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

**CONSIDERANDO:** Que la sociedad ha avanzado desde la última reforma al Código de Trabajo y que existen múltiples formas de trabajo mismas que pueden clasificarse de diversas maneras según diferentes criterios. Según el sector, incluyen agrícola, industrial, servicios, construcción, tecnología, educación, salud, financiero, turismo y transporte. Pueden ser

formales o informales, y presenciales, remotos, teletrabajo o híbridos. Los tipos de contrato abarcan permanente, temporal, a tiempo parcial, por proyecto y freelance, mientras que las jornadas pueden ser a tiempo completo, medio tiempo, por turnos o estacionales. Según el tipo de organización, encontramos trabajos en el sector público, privado o en ONG, y por naturaleza del empleo, pueden ser autónomos, emprendedores o en cooperativa. La ubicación puede ser local, internacional o transfronteriza, y el medio puede ser electrónico o manual. Las relaciones laborales incluyen trabajos asalariados, voluntarios o familiares no remunerados, con tecnologías que varían entre digital y tradicional, y objetivos que pueden ser comerciales, sociales o creativos.

**POR TANTO,**

**D E C R E T A**

El siguiente:

**PROTOCOLO DE ACTUALIZACIÓN PARA CONVENIOS LABORALES EN  
HONDURAS**

**Artículo 1.- Objeto.** El presente protocolo tiene como objeto establecer los lineamientos generales para la coordinación, implementación y evaluación de la aplicación de los estándares internacionales en materia laboral para efectos de garantizar los derechos y obligaciones adquiridas mediante los acuerdos, convenios, sentencias y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



**Artículo 2.- Finalidad.** El presente protocolo tiene como finalidad la creación de una asamblea tripartita para la actualización de la normativa laboral interna.

**Artículo 3.- Ámbito de aplicación.** El presente protocolo se aplica a los sectores productivos involucrados, organizaciones de trabajadores y de patronos, en relación con la modificación de la normativa laboral, así como aquellos responsables de mediar por los trabajadores.

**Artículo 4.-** Para efectos de dar cumplimiento con el presente Protocolo, se crea el Consejo de Mediación Actualización Laboral de Honduras, (COMALH) que estará integrado por:

- a) Un representante de la Secretaría del trabajo
- b) Un representante del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
- c) Un representante del Poder Judicial
- d) Un representante del Poder Legislativo
- e) Un representante de la Sociedad Civil
- f) Un representante de la Empresa Privada
- g) Un representante de las Organizaciones Sindicales
- h) Un representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- i) Un representante de la Sala de lo Constitucional.

**Artículo 5.-** El COMALH tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Promover la actualización de la normativa Laboral conforme a los estándares internacionales.

- b) Coordinar, implementar y evaluar la actualización de las normas internacionales que se adoptaran en materia laboral, así como la protección para efectos de garantizar los derechos de los Trabajadores.
- c) Mantener los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos por Honduras Actualizados.
- d) Crear Informes sobre la situación de los convenios suscritos no ratificados.
- e) Realizar monitoreo y evaluación de los convenios suscritos por Honduras pendientes de ratificar para garantizar su implementación temprana al derecho interno.
- f) Realizar Actualización Anual del Código de Trabajo, incorporando toda la normativa ratificada en materia laboral y sindical.
- g) Presentar informe detallado ante el Congreso Nacional, para implementar mejoras a los beneficios y obligaciones de las relaciones Obrero-patronales cuando no exista regulación dentro de la normativa, con el fin de mejorar los mecanismos de protección necesarias.
- h) Las demás necesarias para el cumplimiento anual del presente protocolo.

**Artículo 6.-** La COMALH deberá presentarse en reunión extraordinaria en los siguientes casos:

- a) Crisis institucional o situación de emergencia.
- b) Cambios legislativos o reformas judiciales importantes en materia laboral.
- c) Nombramientos y destituciones de sus integrantes judiciales.
- d) Evaluación de desempeño y resolución de conflictos internos.

- e) Implementación de nuevas tecnologías o sistemas de gestión.
- f) Asuntos de gran importancia o impacto nacional.

**Artículo 7.-** Los integrantes de la COMALH, pueden proponer reuniones para discusión de futuros convenios en desarrollo con la finalidad de anticiparse a los cambios que estos puedan provocar en las futuras normas dentro del marco del derecho nacional e internacional.

### **DE CONSIDERACIONES**

**Artículo 8.- Informe de reuniones y diálogos.** Este es un instrumento que busca dejar un registro para auditar el cumplimiento, basando las evidencias y en el marco de un proceso participativo.

**Artículo 9.-** Una vez aprobada la ratificación la COMALH deberá presentar en los siguientes 10 días hábiles antes de su publicación ante la Secretaría de Trabajo y Prevención Social las propuestas de capacitación para los inspectores de trabajo, así como ante el Colegio de Abogados de Honduras.

**Artículo 10.** El presente Protocolo entrará en vigor veinte (20) días después de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil veinticuatro

**PRESIDENTE**

**SECRETARIO**

## **5.2 Impacto de la Propuesta**

La presente propuesta tiene como objeto establecer mecanismos específicos para la actualización de la normativa laboral que está pendiente de ratificar a su vez crea un organismo encargo de la actualización de la normativa, capacitación, implementación y supervisión en colaboración con un representante de los grupos de mayor interés para su cumplimiento

Su estructura colaborativa permitirá una mayor comprensión. Por lo que el impacto que genera en primer lugar es el cumplimiento de diversas obligaciones pendientes con la Organización Internacional del Trabajo por parte de Honduras, en segundo lugar, al estar un ente tan integral, enfocado y especializado como lo será COMALH se evitará el Estancamiento normativo, la falta de oficiosidad y disminuirá la vulnerabilidad de que hoy en día por falta de normativa se ignora por la clase trabajadora, a su vez se pretende que COMALH actúe como un ente mediador y que vele por el cumplimiento de los compromisos pendientes por parte del Estado ante los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## **CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En el presente capítulo, se procede a sintetizar los principales hallazgos y logros obtenidos en el curso de la investigación. Esto se lleva a cabo mediante un resumen conciso y un análisis exhaustivo e interpretativo de dichos resultados. Seguidamente, se presentan las conclusiones derivadas del análisis de los resultados en relación con el problema de investigación y los objetivos establecidos. Finalmente, el capítulo concluye con una serie de recomendaciones destinadas a complementar el contenido expuesto y orientar futuras investigaciones.

### **6.1 Discusión:**

En Honduras el trabajo es un Derecho Constitucional que esta normada principalmente en la Constitución de la Republica de Honduras en su “Artículo 127 Toda persona tiene derecho al trabajo a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Asamblea Nacional Constituyente, 1982), así como por el Código de Trabajo, dando protección, sanciones, reglamentos y parámetros establecidos a las relaciones sindicales y patronales como las relaciones directas de empleado y patrono.

La Secretaría de Trabajo y Prevención Social, cumple un papel muy importante, puesto que, se reconoce como la Autoridad Nacional; es la entidad rectora y normativa en materia laboral y sindical, sus funciones se establecen directamente bajo la normativa del Código de trabajo en el “Artículo 591, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene diversas funciones, que incluyen autorizar, cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos relacionados con el trabajo; elaborar su reglamento interior; dirigir, estudiar y despachar todos los asuntos laborales y de previsión social; mejorar las condiciones de vida y trabajo de los obreros; vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las disposiciones legales en las relaciones obrero-patronales; revisar y aprobar los reglamentos laborales de empresas estatales y privadas; armonizar las relaciones entre empleadores y empleados; fijar salarios mínimos basados en dictámenes de la Comisión Nacional de Salario Mínimo; aprobar o desaprobado estatutos de organizaciones sociales; abordar problemas de desocupación; preparar estadísticas laborales; proponer candidatos a jueces laborales; coordinar acciones con el Instituto Hondureño de Seguridad Social en materia de previsión social; reconocer y registrar asociaciones obreras y patronales; gestionar la procuraduría del trabajo; regular contratos laborales de nacionales y extranjeros en el extranjero; promover y supervisar sociedades cooperativas de trabajadores; investigar problemas de la clase trabajadora; participar en congresos y reuniones laborales nacionales e internacionales; y elaborar estudios e iniciativas relacionadas con el código de trabajo y sus reglamentos.” (Nacional, 1959)

Como se ha venido exponiendo a lo largo del estudio, la desactualización del Código de Trabajo, es una problemática social en Honduras donde se han visto involucrados

trabajadores como patrono, el Estado se encuentra constantemente trabajando en como salvaguardar sus derechos, tomando como medida mediante la creación de leyes especiales que forman parte de la norma interna y secundaria. No existe un ente regulador además de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social para cubrir las necesidades básicas y velar por los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, lo que causa una sobrecarga de trabajo sobre los inspectores asignados a velar y trabajar de oficio conforme a sus funciones y a una garantía Constitucional.

Para llevar a cabo esta investigación, se tomó como muestra, tres abogados especialistas en el área Laboral con amplia carrera alzando un prestigio marcado por décadas de dedicación y excelencia, cada una con una historia que reluce por su cuenta. Dos de ellos, veteranos curtidos en las batallas jurídicas, han sido artífices de cambios significativos en la Secretaría de Trabajo, donde su trabajo ha sido aclamado como ejemplar, que realzan un estandarte de integridad y eficiencia en la materia, ex magistrada, cuyo nombre evoca respeto y admiración en cada sala de audiencias, con un pasado ilustre en la Corte de Apelaciones del Trabajo y la Corte Suprema de Justicia, su mera presencia infunde confianza y certeza en la validez de cada paso que da, la experiencia no es solo un distintivo, es un legado que trasciende las barreras del tiempo, los cuales fueron entrevistados para obtener el criterio y el punto de vista de los especialistas materia del derecho Laboral en todas sus direcciones. La investigación menciona específicamente a México, Nicaragua, Costa Rica y El Salvador con Honduras en relación con la actualización y armonización de la legislación laboral con los estándares internacionales, destacando la importancia de adaptar el Código de Trabajo a las nuevas realidades laborales y tecnológicas para garantizar la protección de los derechos

laborales, esto con el fin de poder comparar la normativa laboral y buscar una opción de mejora, también su normativa procesal para adaptar convenios a su norma interna.

Pese al aparente campo normativo laboral desactualizado ante los estándares internacionales que tiene Honduras con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las entrevistas reflejan un alto grado de conformidad debido que los estándares laborales son ratificados y añadidos como una norma secundaria lo cual forma parte de la normativa interna, si bien no es la mejor manera de alimentar la normativa laboral, el Código de Trabajo aparentemente se convierte en una Guía de procedimientos y normas generales rodeada de múltiples especialidades en materia laboral. Cabe mencionar que salvo en materia Sindical Honduras Ratifico el 5 de mayo del 2022 el convenio 87 y 98 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), abarcando en el Protocolo de Libertad de Asociación los convenios de Negociación Colectiva C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, del año 1949 (núm. 98) y el Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión demostrando que el procedimiento de ratificación de estos convenios fue de 73 años.

Los convenios internacionales en materia laboral deben de ser abordados con el tiempo y forma necesarios para que el pueblo pueda gozar de sus beneficios, el saber que una norma existe pero no es ratificada por un país deja indefensa a todo un sector y entre mayor es el tiempo de ratificación mayor es el proceso a seguir, esto debido a que la norma suscrita pero no ratificada no forma parte de la normativa interna lo cual crea desconocimiento en la



mayoría de la población haciendo difícil el procedimiento para tomar acción con base a las mismas.

Por todo lo antes mencionado presento el protocolo de Integración en Materia Laboral. Considerando que esta es una oportunidad para promover de manera transparente la discusión de convenios, acuerdos y recomendaciones a los cuales Honduras se encuentra suscritos por ser miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Creando la oportunidad de agilizar las discusiones entre las partes involucradas, salvaguardando los derechos de las relaciones Obrero Patronales en todos sus aspectos, así como la visión de Honduras ante los ojos de las futuras inversiones extranjeras.

## **6.2 Conclusiones:**

1. Existe una falta de armonía significativa entre el Código de Trabajo de Honduras y los convenios de la OIT en cuanto al reconocimiento y protección de nuevas formas de trabajo y nuevas enfermedades laborales. Para mejorar esta situación, es fundamental que Honduras actualice su legislación laboral principalmente en el sector Sindical, y de seguridad Social para alinearse con los estándares internacionales, mismos que tienen mayor demanda para ratificación, asegurando así la protección de todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de su empleo.

2. Estas causas muestran la falta de oficiosidad que más resaltan la necesidad urgente de revisar y modernizar el Código de Trabajo de Honduras para garantizar la protección adecuada de los derechos laborales en un contexto laboral dinámico y en evolución.

**Falta de Implementación de Convenios:** Honduras no ha implementado plenamente los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo cual afecta la protección efectiva de los derechos laborales. Esto se debe a la falta de ratificación de algunos convenios y la desarmonización del Código de Trabajo con los estándares internacionales

**Supervisión y Sanciones:** La falta de procesos efectivos de supervisión y sanción permite que las empresas infrinjan las leyes laborales sin consecuencias significativas, debilitando la protección de los trabajadores y fomentando prácticas laborales abusivas

**Legislación Obsoleta:** El Código de Trabajo de Honduras no ha sido revisado ni actualizado adecuadamente para reflejar las transformaciones en el ámbito laboral, incluyendo avances tecnológicos y nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo y la producción de contenido digital

**Nuevas Formas de Trabajo:** La legislación actual no aborda adecuadamente las nuevas formas de trabajo emergentes, lo que

resulta en una protección insuficiente de los derechos laborales en estos contextos. Ejemplos incluyen el trabajo a distancia y el trabajo en plataformas digitales

**Diálogo Insuficiente:** No existe un proceso participativo y transparente que involucre a todos los sectores interesados, incluyendo trabajadores, empleadores y expertos, en la discusión y actualización de la normativa laboral. Esto limita la capacidad de la legislación para adaptarse a las necesidades y demandas actuales del mercado laboral.

**Desconocimiento de la Ley:** La falta de ratificación y armonización de los convenios internacionales crea un ambiente de desconocimiento entre la población, lo que dificulta la toma de acciones basadas en estos convenios y normas

**Procrastinación en la Actualización:** La inercia legislativa y la falta de prioridad en la actualización de las leyes laborales perpetúan la desactualización del marco legal, afectando negativamente la protección de los trabajadores y la equidad en el entorno laboral

3. A partir de la investigación tenemos como resultado una diversidad de enfoques y mecanismos que reflejan las particularidades históricas, económicas y sociales de cada país. Este derecho comparado se centró en identificar las diferencias y similitudes en los enfoques, políticas y mecanismos utilizados en

varios países de la región, incluyendo Honduras, México, Nicaragua y España. Encontrando en su similitud que todos comparten una estructura laboral similar al igual que sus ratificaciones ante la Organización Internacional de Trabajo (OIT). La única diferencia encontrada fue Costa Rica quien sectoriza su legislación laboral.

4. Se recomienda la implementación de este protocolo para asegurar que la normativa laboral de Honduras esté alineada con los estándares internacionales, promoviendo así el bienestar de los trabajadores y la competitividad del país. La creación del COMALH es crucial para coordinar estos esfuerzos y garantizar la actualización continua del Código de Trabajo. La capacitación y participación activa de todas las partes interesadas son fundamentales para el éxito de esta iniciativa.

### **6.3 Recomendaciones:**

1. Al Estado, se recomienda, establecer un proceso rápido y confiable en donde las partes involucradas tengan participación en el proceso de ratificación y actualización de las normas laborales, así como la actualización anual en materia laboral que representa no solo un derecho constitucional sino también el trabajo como sustento principal de las familias Hondureñas, esto para para que la normativa laboral permanezca actualizada durante años y que las exijan

a los operadores de justicia, el dar prioridad a los menores que están en espera de que su caso sea resuelto.

Para el Congreso Nacional de Honduras una recomendación sería; priorizar la escucha activa de las necesidades y demandas de los diferentes sectores de la sociedad, especialmente en temas laborales, para garantizar una legislación justa y equitativa. Además, se les sugiere establecer mecanismos de diálogo y consulta con expertos, sindicatos y empleadores para enriquecer el proceso legislativo y promover leyes que impulsen el desarrollo sostenible y la justicia social en el país.

2. A la Universidad, se recomienda asegurarse de mantener actualizados los programas de estudio relacionados con el Derecho Laboral para garantizar que los estudiantes estén al tanto de las normativas laborales vigentes y los estándares internacionales. Además, sería beneficioso establecer alianzas con expertos en derecho laboral para capacitar a los docentes y de esta manera enriquecer la formación académica y ofrecer a los estudiantes una perspectiva actualizada y práctica sobre la materia.
3. A los colegas abogados sería mantenerse actualizados sobre las leyes laborales locales e internacionales, participando en capacitaciones y seminarios especializados en la materia. Además, sería importante fomentar el diálogo y la colaboración con otros profesionales del derecho para compartir conocimientos y experiencias que contribuyan a un ejercicio más efectivo y ético de la profesión.

4. A la sociedad hondureña, considerando el documento, sería fomentar la conciencia sobre los derechos laborales y la importancia de una actualización del Código de Trabajo a través de campañas educativas y eventos públicos. Además, se podría promover la participación activa en discusiones sobre temas laborales y la necesidad de alinear la legislación nacional con los estándares internacionales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores. Pero me gustaría hacer énfasis en la juventud que es quien hereda los problemas del país por lo que; para los jóvenes sería informarse y educarse sobre los temas políticos y sociales relevantes del país para poder participar de manera informada en las decisiones. Además, se les podría alentar a unirse a organizaciones estudiantiles, grupos de debate o iniciativas comunitarias que les permitan expresar sus opiniones y contribuir al desarrollo de la sociedad.



## Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente. (1982). *Constitución de la República*. Tegucigalpa : La Gaceta.
- Bensusán, G. y.-V. (s.f.). *"Los derechos laborales fundamentales y los tratados de libre comercio"*.
- Burns, N. &. (2009). *Building an Evidence-Based Practice*. Saunders.
- Clegg, S. K. (2019). *Managing & organizations: An introduction to theory and practice*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- De la Cueva, H. (s.f.). *"Derechos Laborales: El Impacto de los Tratados de Libre Comercio y Otros Convenios Internacionales"*.
- Ferrajoli, L. (2007). *Principia iuris: Teoría del derecho y de la democracia*. Trotta.
- Flores, R., & Martínez,. (2017). Protección de los derechos laborales en Honduras: Una evaluación crítica de la implementación de los convenios de la OIT. *Flores, R., & Martínez,*, 112-125.
- García, A. (2012). *Evolución del derecho laboral en Honduras*. Tegucigalpa: Guaymuras.



García, A. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Editorial Jurídica.

GIDDENS, A. (1990). *Las consecuencias de la modernidad*. Herbert Lindenberger, Universidad de Stanford. Obtenido de <https://www.sup.org/books/title/?id=2664>

González, A. (2018). *Manual de Derecho Internacional Público*. . Madrid: Tecnos.

González, R. (2021). La falta de oficiosidad en materia laboral y sus implicaciones para la protección de los derechos laborales. *Revista de Derecho Laboral*, 16(3), 78-92.

Guzman, A. (. (2008). *Politics and policymaking in the European Union*. CQ Press.

Hernández, E. (2020). *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*. Barcelona: Ediciones Laborales.

Hernández-Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: INTERAMERICANA.

Hernández-Sampieri R., & o. (2019). *metodologia de la investigación*.

Hodson, R. &. (2012). *The social organization of work*. Cengage Learning.

Honduras, S. d. (s.f.). *Relaciones exteriores de Honduras*. Obtenido de Relaciones exteriores de Honduras: <https://sreci.gob.hn/Historia>

*International Labour Organization.* (2020). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/countries-covered/honduras/lang--en/index.htm>

Kelemen, R. D. (2002). *Politics and policymaking in the European Union.* CQ Press.

Legislación., R. A. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* Madrid: Editorial Aranzadi.

legislativo, P. (2017). *Ley de Inspección de Trabajo de Honduras.* Tegucigalpa: La Gaceta.

López Durán, J. (2019). *Introducción al derecho comparado laboral.* México: Editorial Jurídica Mexicana.

López, J. &. (2019). Desafíos de la legislación laboral en Honduras: Una perspectiva comparativa con los estándares internacionales. *Revista de Derecho Laboral*, , 23(2), 45-58.

Martínez, J. (2017). *Derecho del Trabajo.* México: Porrúa. Obtenido de <https://www.buscabiografias.com/>

McCorquodale, R. (2007). *The public international law of human rights.* Hart Publishing.

Merry, S. E. (2016). *The seductions of quantification: Measuring human rights, gender violence, and sex trafficking.* University of Chicago Press.: chicago.

Montoya, R. &. (2020). Impacto de la falta de armonización entre la normativa laboral nacional y los convenios internacionales en Honduras. *Estudios Sociales*, 25(1), 78-92.

Nacional, C. (1959). *Codigo de trabajo*. Tegucigalpa: La Gaceta.

OIT. (1930). *OIT.ORG*. Obtenido de OIT.ORG:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174)

OIT. (1934 ). *Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)*. Obtenido de Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42):  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312187:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312187:NO)

OIT. (1947 ). *Convenio sobre la inspección del trabajo*. Obtenido de Convenio sobre la inspección del trabajo:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312226:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO)

OIT. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. Obtenido de Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98):

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)

OIT. (1949). *www.ilo.org*. Obtenido de *www.ilo.org*:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)

OIT. (1957 ). *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)*.  
 Obtenido de  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312251:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO)

OIT. (7 de Junio de 2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de OIT:  
[https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_847884/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847884/lang-es/index.htm)

OIT. (2023). *OIT Costa Rica Perfil*. Obtenido de  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110\\_COUNTRY\\_ID:102599](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102599)

OIT. (s.f.). *Constitución de la OIT*. Obtenido de Constitución de la OIT:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

OIT. (s.f.). *Ratificaciones de Nicaragua*. Obtenido de Ratificaciones de Nicaragua:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102780](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102780)

OIT, O. I. (2020). *Organización Internacinal del Trabajo*. Obtenido de  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102675](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102675)

Omeba. (2008). Enciclopedia Jurídica Omeba. págs. (Vol. 1, pp. 154-155).

Pérez, M. (2023). La actualización de las normativas laborales a partir de recomendaciones internacionales: un enfoque para promover el trabajo decente. *Revista Internacional de Derecho Laboral*, 18(2), 45-58.

Ramsay & Sanchirico. (2004). The political economy of harmonization: A comparative analysis of environmental standards regulation in the United States and the European Union. *International Organization*,, págs. 58(2), 375-407.

republica, G. d. (s.f.). *Seguridad y trabajo Social*. Obtenido de  
<https://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/direcciones-generales/direccion-general-del-trabajo/requisitos-dgt/requisitos-para-la-aprobacion-de-un-reglamento-interno-de-trabajo/>

Robbins, S. P. (2017). *Fundamentals of management*. Pearson.

- Robles, M. S. (27 de septiembre de 2018). *littler*. Obtenido de littler: <https://www.littler.com/publication-press/publication/el-senado-mexicano-aprueba-la-ratificacion-del-convenio-98-de-la>
- Rodríguez, C. (2006). cien años de historia. OIT. *La OIT*.
- Rodríguez, E. (2022). Consideraciones sobre la creación de leyes especiales en el ámbito laboral. *Revista Internacional de Legislación Laboral*, 13(1), 56-67.
- Rodríguez, J. (2019). La relación de Honduras con la Organización Internacional del Trabajo. 10(2), 45-58.
- Rodríguez, L. (2016). *Condiciones de trabajo y empleo. Buenos Aires*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas.
- Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. poder judicial. (2018). *Código de Trabajo de la República de Honduras*. Obtenido de <http://www.stss.gob.hn/transparencia/index.php?opcion=detallearticulos&idArticulo=8>
- Smith, J. (2020). Armonización de tratados internacionales con normas internas: desafíos y perspectivas. *Revista de Derecho Internacional*, 15(2), 45-58.
- Trebilcock, M. &. (2005). *The regulation of international trade*. Routledge.

Triana Mejía, J. E. (s.f.). *"La armonización del derecho laboral nacional con los tratados internacionales de derechos humanos"*.

Vargas, M. (2019). *Protección de los derechos laborales*. Madrid: Lex Nova.

## GLOSARIO DE TERMINO

1. **ANTINOMIA:** Contradicción o conflicto entre dos normas jurídicas o principios legales que son igualmente válidos y aplicables en una misma situación (*Omeba, 2008*)
2. **ARMONIZACIÓN NORMATIVA:** Proceso de alineación de la normativa laboral nacional con los estándares internacionales (*Omeba, 2008*)
3. **Convenios Internacionales** Convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos internacionales relevantes en materia laboral (*Omeba, 2008*).
4. **Derecho Laboral** Principios fundamentales del derecho laboral, incluyendo el derecho a un trabajo digno y la protección de los derechos laborales (*Omeba, 2008*)
5. **Indubio Pro Operario** Principios fundamentales del derecho laboral, incluyendo el derecho a un trabajo digno y la protección de los derechos laborales (*Omeba, 2008*)
6. **Norma Laboral** Conjunto de reglas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores (*Omeba, 2008*).
7. **Principio pro homine** Principio de interpretación del derecho que favorece la mayor protección de los derechos humanos (*Omeba, 2008*).
8. **Regulación de las Relaciones Laborales** Normas que establecen derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores (*López Durán, 2019*).
9. **Sociedad Moderna** La sociedad moderna se refiere a una forma de organización social caracterizada por un alto grado de industrialización, urbanización, secularización y el desarrollo de instituciones democráticas. Este tipo de sociedad emergió a partir de la Revolución Industrial en el siglo XVIII y ha continuado evolucionando hasta el presente. (*GIDDENS, 1990*)



**10. Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo**

**(OIT):** son un conjunto de tratados internacionales que establecen principios y derechos laborales básicos, considerados esenciales para garantizar condiciones de trabajo dignas y justas en todo el mundo. Estos convenios abordan temas fundamentales como la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación en el empleo y la erradicación del trabajo infantil. (OIT O. I., 2020)

**11. La norma laboral:** se define como "el conjunto de reglas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las condiciones de trabajo y los mecanismos de protección social". (Legislación., 2010) La norma laboral constituye un marco jurídico indispensable para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, promoviendo la justicia social, el desarrollo

**12. Regulación de las relaciones laborales:** El derecho laboral regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes. (Martínez, 2017) El derecho laboral proporciona un marco claro y transparente que define los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Esto ayuda a prevenir conflictos y malentendidos al establecer reglas claras sobre aspectos como el salario mínimo, la jornada laboral, las vacaciones, la seguridad en el lugar de trabajo y otros aspectos relacionados con las condiciones de empleo. Al tener claridad

sobre sus derechos y responsabilidades, tanto empleadores como trabajadores pueden operar de manera más eficiente y productiva.

13. **Protección de los derechos laborales:** Una de las funciones principales del derecho laboral es proteger los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones de trabajo justas y equitativas (Vargas, 2019)

## ANEXOS

### Entrevistas

#### **Preguntas a la Abogada Suyapa Thumann Conde Ex Magistrada de la Corte de Apelaciones del Trabajo**

- 1) ¿Cuál es la razón detrás de la preferencia de Honduras por subyugar una ley nueva al ratificar un convenio en lugar de actualizar el Código de Trabajo?
- 2) ¿Cómo evalúa usted el papel y la efectividad de las instituciones gubernamentales encargadas de la legislación laboral en Honduras en este contexto?
- 3) ¿Qué impacto tendría la actualización del Código de Trabajo en Honduras en términos de protección de los derechos laborales y condiciones de trabajo?
- 4) ¿Cómo podría el sector empresarial hondureño verse afectado por una eventual actualización del Código de Trabajo?
- 5) ¿Cuál es el papel del diálogo social entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores en el proceso de actualización del Código de Trabajo?
- 6) ¿Cómo podría el fortalecimiento de la inspección laboral contribuir a garantizar el cumplimiento de los estándares internacionales en Honduras?
- 7) ¿Por qué si el trabajo es un derecho constitucional y el mismo debe trabajar de oficio por que la legislación laboral en Honduras debe actuar a instancia de parte y no inspecciona las empresas?

- 8) ¿Cree que en los próximos Años el Código de Trabajo debería ajustarse para tomar en cuenta los cambios tecnológicos? (IA, Redes Sociales, Teletrabajo)
- 9) ¿Qué estrategias podrían adoptarse para asegurar que las reformas en el Código de Trabajo no solo sean efectivas en papel, sino que también se traduzcan en mejoras tangibles en las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores?
- 10) ¿Cuál sería la solución más factible para la actualización correcta del Código de Trabajo?

**Preguntas Abogado. Litigante en los Tribunales de justicia Carlos Enrique Gómez**

- 1) ¿Cuál es su opinión sobre la discrepancia entre el Código de Trabajo de Honduras y los convenios, tratados y recomendaciones de la OIT?
- 2) ¿Qué medidas cree usted que debería tomar Honduras para alinear su Código de Trabajo con los estándares internacionales de la OIT?
- 3) ¿Cuáles son las barreras más significativas que impiden la actualización del Código de Trabajo hondureño en línea con los convenios de la OIT?
- 4) ¿Cómo podrían las organizaciones sindicales y de trabajadores influir en el proceso de actualización del Código de Trabajo en Honduras?
- 5) ¿Qué estrategias podrían adoptarse para sensibilizar a la población hondureña sobre la importancia y los beneficios de una actualización del Código de Trabajo?
- 6) ¿Cuál sería el impacto esperado a largo plazo de una actualización del Código de Trabajo en Honduras en términos de desarrollo económico y social?

- 7) ¿Qué estrategias podrían implementarse para promover un diálogo constructivo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores con el fin de alcanzar consensos sobre la actualización del Código de Trabajo?
- 8) ¿Qué incentivos podrían ofrecerse a los empleadores para fomentar la adopción voluntaria de prácticas laborales que vayan más allá de los requisitos mínimos establecidos en el Código de Trabajo?
- 9) ¿Cuáles son las mejores prácticas internacionales en términos de financiamiento y asistencia técnica para apoyar la modernización de la legislación laboral en países como Honduras?
- 10) ¿Cuál sería la solución más factible para la actualización correcta del Código de Trabajo?

**Preguntas a la Abogada Lesly Guzmán Exdirectora regional de la Secretaría de Trabajo en la Ceiba**

- 1) ¿Cuál es el impacto de la desactualización del Código de Trabajo hondureño en la inversión extranjera y la percepción internacional del país en materia laboral?
- 2) ¿Qué recomendaciones específicas ofrecería usted al gobierno hondureño para abordar esta discrepancia entre su legislación laboral y los estándares internacionales?
- 3) ¿Qué experiencias exitosas de otros países podrían servir de modelo para Honduras en términos de modernización de su legislación laboral?
- 4) ¿Sabe Usted si existe un sector vulnerado por la desactualización laboral hondureña y cómo podrían abordarse mediante una actualización del Código de Trabajo?

- 5) ¿Qué incentivos podrían ofrecerse a las empresas para promover el cumplimiento voluntario de los estándares laborales internacionales en Honduras?
- 6) ¿Qué impacto tendría la actualización del Código de Trabajo en Honduras en términos de empleo formal e informal?
- 7) ¿Existen intentos previos de actualizar el Código de Trabajo en Honduras y qué se podría hacer de manera diferente para actualizarlo esta vez?
- 8) ¿Cómo podría Honduras establecer un mecanismo transparente y participativo para la revisión y modificación periódica del Código de Trabajo, asegurando así su alineación continua con los estándares internacionales?
- 9) ¿Cuál sería la mejor manera de confrontar una controversia laboral con la desactualización que posee el Código de Trabajo?
- 10) ¿Cuál sería la solución más factible para la actualización correcta del Código de Trabajo?