CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

JEFATURA ACADÉMICA DE DERECHO

LIMITACIONES Y RESTRICCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LOS CONTRATOS DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE CONSULTORÍA EN LA SEFIN DURANTE 2023 - 2024.

SUSTENTADO POR:

DENISS GERARDO ORTIZ CANACA

NÚMERO DE CUENTA: 32151167

ERNESTO DAVID PINEDA BARAHONA

NÚMERO DE CUENTA: 30811348

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

ASESORA:

ABG: VIVIAN ARELLY RODRIGUEZ PEREZ

TEGUCIGALPA M.D.C. **HONDURAS, C.A**

OCTUBRE, 2025

DERECHOS DE AUTOR

©Copyright 2025

DENISS GERARDO ORTIZ CANACA

ERNESTO DAVID PINEDA BARAHONA

Todos los derechos son reservados.

Índice General

Resumen ejecutivo ……..1

Introducción ……4

Capítulo I. Planteamiento del Problema 5

1.1 Descripción de la Realidad Problemática 5

1.2 Formulación del Problema 8

1.2.1 Pregunta General 10

1.2.2 Preguntas Específicas 10

1.3 Objetivos de la Investigación 10

1.3.1 Objetivo General 11

1.3.2 Objetivos Específicos 11

1.4 Justificación de la Investigación 11

1.5 Limitaciones de la Investigación 15

1.6 Viabilidad de la investigación 16

Capítulo II. Marco Teórico 18

2.1 Antecedentes de la Investigación desde una Perspectiva Regional 19

2.1.1 Antecedentes de la Investigación desde una Perspectiva Nacional .. 21

2.2 Bases Teóricas 23

2.2.1 Teoría de la Precariedad Laboral y del Precariado 23

2.2.2 Deslaboralización del Empleo Público y Contratos Atípicos..... 24

2.2.3 Teoría Crítica del Derecho y Conflicto entre Norma y Realidad 25

2.2.4 Principio de Trabajo Decente y Estándares Internacionales 26

2.2.5 Teoría de la Fragmentación Institucional del Empleo Público..... 27

2.2.6 Derecho Social y el Rol Protector del Estado Empleador..... 28

2.3 Derecho Comparado..... 29

2.3.1 Honduras 29

2.3.2 México..... 32

2.3.3 Colombia 33

2.3.4 Argentina 35

2.3.5 España 36

2.4 Definiciones Conceptuales..... 38

2.5 Formulación de Hipótesis..... 42

2.5.1 Hipótesis de la Investigación..... 42

2.5.2 Hipótesis General 43

2.5.3 Hipótesis Específicas..... 43

2.5.4 Categorías de Análisis 44

Capítulo III. Diseño Metodológico 46

3.1 Diseño de la Investigación 46

3.1.1 Enfoque 46

3.1.2 Alcance 47

3.1.3 Diseño 48

3.2 Población y Muestra 49

3.2.1 Población 49

3.2.2 Muestra 49

3.2.3 Técnica de Muestreo 51

3.3 Operacionalización de Categorías de Análisis 52

3.4 Técnicas para la Recolección de Datos. 53

3.4.1 Técnicas 53

3.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos 54

3.5 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de los Datos 55

3.6 Aspectos Éticos 56

Capítulo IV. Resultados 58

4.1 Marco Normativo 59

4.1.1 Condiciones Contractuales Versus Vínculo Laboral Real 59

4.1.2 Contratos Sucesivos y Permanencia Funcional 60

4.1.3 Vulneración de Derechos Fundamentales Establecidos en la Constitución 60

4.1.4 Incumplimiento de la Buena Fe Contractual 60

4.1.5 Contradicción con los Convenios Internacionales Ratificados por Honduras 61

4.2 Prácticas Abusivas 61

4.2.1 Renovaciones Constantes sin Estabilidad Jurídica 61

4.2.2 Exclusión de Beneficios y Evasión de Cargas Sociales 62

4.2.3 Subordinación sin Derechos: Poder sin Reciprocidad 63

4.2.4 Falta de Mecanismos Institucionales para Denunciar o Resolver Abusos 63

4.3 Impacto Social 64

4.3.1 Inestabilidad Emocional y Laboral Constante 64

4.3.2 Exclusión del Sistema de Seguridad Social 65

4.3.3 Efectos en la Economía Personal y Familiar 65

4.3.4 Desigualdad Dentro del Propio Aparato Estatal 66

4.3.5 Posición Institucional de SEFIN Frente a la Figura de Servicios Profesionales 67

4.4 Matriz de Síntesis de Hallazgos 69

4.5 Síntesis Interpretativa de los Resultados 70

Capítulo V. Propuesta de Mejora 72

5.1 Nombre de la Propuesta 72

5.2 Justificación de la Propuesta 73

5.3 Alcance de la Propuesta 76

5.4 Objetivo de la Propuesta 76

5.5 Desarrollo de la Propuesta 77

5.5.1 Derechos desde el Primer Contrato 78

5.5.2 Obligaciones de la Institución Contratante 80

5.5.3 Obligaciones del Contratista 81

5.5.4 Mecanismos de Control y Fiscalización 83

5.5.5 Estrategia de Implementación 84

5.5.6 Viabilidad y Riesgos 85

5.5.7 Beneficios Esperados 87

Capítulo VI. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones ……..…89

6.1 Discusión ……..…89

6.2 Concluciones ……...91

6.3 Recomendaciones ……..93

Glosario ……...95

Bibliografía ……..97

Anexos ……..…105

Índice de tablas

Tabla. 1 Operacionalizacion de Categorías de Análisis ……..52

Tabla. 2 Matriz de Síntesis de Hallazgos ……....69

Índice de anexos

Anexo 1. Guía de entrevista semiestructurada Empleados……..105

Anexo 2. . Guía de entrevista semiestructurada Funcionarios ……....109

Anexo 3. Ficha de análisis documental ……...112

Anexo 4. Consentimiento informado ……..115

Resumen Ejecutivo

El presente Proyecto de Graduación analiza las limitaciones y restricciones de los derechos laborales en la contratación bajo la modalidad de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Finanzas (SEFIN), durante el periodo 2023 -2024. La investigación surge ante el uso extendido de estos contratos en la administración pública, los cuales, aunque se justifican en la necesidad de flexibilidad administrativa, han derivado en un escenario de precarización caracterizado por inestabilidad, ausencia de seguridad social y desconocimiento de derechos básicos.

En la práctica, la figura del contrato por servicios profesionales ha sido utilizada para cubrir funciones permanentes, encubriendo verdaderas relaciones laborales bajo la apariencia de vínculos civiles. Esta situación genera una tensión evidente entre la legalidad formal y la realidad empírica, pues los contratistas cumplen horarios, reciben ordenes y dependen económicamente de la institución, a pesar de que los contratos establecen expresamente la inexistencia de relación laboral.

La pertinencia del estudio se sustenta en el deber constitucional del Estado de garantizar condiciones dignas de trabajo, conforme al artículo 128 de la Constitución de la República, y en principios fundamentales del derecho laboral como la irrenunciabilidad de derechos, la primacía de la realidad y la presunción de laboralidad recogidos en el Código del Trabajo. El problema no solo afecta a los contratistas, sino también al funcionamiento institucional, dado que la alta rotación, la pérdida del conocimiento y la desmotivación inciden en la eficiencia del aparato estatal y en la calidad de los servicios que recibe la ciudadanía.

El objetivo general de la investigación fue examinar cómo la contratación por servicios profesionales en SEFIN limita el acceso a derechos laborales reconocidos en la normativa

nacional e internacional, y proponer mecanismos de mejora que fortalezcan la protección de los contratistas. Los objetivos específicos se orientaron a: analizar el marco normativo vigente; identificar las prácticas abusivas derivadas de la modalidad contractual; evaluar el impacto social y jurídico de esta práctica; y diseñar una propuesta de mejora inspirada en modelos comparados.

La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, empleando dos instrumentos principales: entrevistas semiestructuradas y fichas de análisis documental. Se entrevistó a ocho empleados contratados bajo esta modalidad y a un funcionario responsable de la contratación, lo cual permitió conocer tanto la experiencia de quienes viven la precarización, como la visión institucional. Asimismo, se analizaron contratos de servicios, leyes nacionales e instrumentos internacionales de la OIT para identificar contradicciones normativas. Esta triangulación de fuentes aseguró un análisis integral y crítico del fenómeno.

Los resultados demuestran que en la mayoría de los casos se configuran los elementos esenciales de una relación laboral: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación. No obstante, los contratos niegan expresamente la existencia del vínculo laboral, lo que entra en contradicción con los artículos 20, 21 y 47 del Código del Trabajo. También se evidenció la práctica recurrente de renovar contratos de manera trimestral o semestral, sin reconocer estabilidad ni prestaciones como afiliación al IHSS, vacaciones o décimo tercer y décimo cuarto mes.

Otro hallazgo clave fue la disparidad de criterios entre lo que afirman los funcionarios y lo que experimentan los trabajadores. Mientras desde la administración se justifica el uso de esta modalidad por razones presupuestarias, los testimonios reflejan que se trata de un mecanismo de precarización sistemática, contrario a los principios constitucionales y a los compromisos internacionales asumidos por Honduras en materia de trabajo decente.

Frente a esa problemática, se plantea la creación del Régimen Especial para Contratistas Económicamente Dependientes del Estado (RECEDE), inspirado en el modelo español del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE). Este régimen reconoce un espacio intermedio entre la relación laboral subordinada y la autonomía plena, garantizando derechos mínimos desde el primer contrato sin eliminar la figura del civil cuando corresponde.

Entre sus principales disposiciones incluyen: afiliación obligatoria al Instituto Hondureño de Seguridad Social desde el inicio de la relación; formalización escrita e inscripción de contratos en un registro especial de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social; compensación en caso de terminación anticipada sin causa y de limitación del uso de esta modalidad a funciones técnicas, temporales o especializadas. Además, se establece que cuando existan contratos sucesivos para funciones equivalentes, deberá aplicarse estrictamente el artículo 47 del código del trabajo, reconociendo la relación laboral permanente.

La implementación del RECEDE se acompañaría de mecanismos de control a cargo de la Secretaría de Trabajo y de Comités Institucionales en cada dependencia, a fin de garantizar la aplicación uniforme del régimen y reducir la discrecionalidad. Asimismo, contribuiría al fortalecimiento del IHSS mediante la ampliación de su base de cotizantes y a la estabilidad institucional al reducir la rotación de personal.

El proyecto demuestra que es posible armonizar la flexibilidad administrativa del Estado con el respeto a los derechos fundamentales de los contratistas. El RECEDE constituye una propuesta viable y necesaria para corregir las deficiencias detectadas, garantizar un piso mínimo de protección, fortalecer la seguridad jurídica y contribuir a una gestión pública más justa, eficiente y coherente con los principios constitucionales y laborales que rigen en Honduras.

Introducción

La contratación por servicios profesionales se ha convertido en una práctica habitual en la administración pública de Honduras, utilizada principalmente para suplir funciones de carácter técnico temporal. Sin embargo, el uso extendido de esta figura ha generado interrogantes en el ámbito jurídico y social, pues en muchos casos se emplea para cubrir funciones permanentes bajo condiciones que no garantizan estabilidad ni acceso a derechos laborales básicos.

En este contexto, la Secretaría de Finanzas (SEFIN) constituye un ejemplo representativo de esta situación durante el período 2023 – 2024. Allí se ha recurrido de manera recurrente a los contratos de servicios profesionales para la ejecución de tareas esenciales, lo cual evidencia la necesidad de examinar cómo esta modalidad contractual afecta a las personas vinculadas y cuáles son las consecuencias jurídicas e institucionales que produce.

La relevancia del estudio radica en que la problemática no se limita a la situación individual de los contratistas, sino que también incide en el cumplimiento del deber constitucional del Estado de garantizar condiciones de trabajo dignas y en la eficiencia de la gestión pública. La falta de acceso a prestaciones sociales, la rotación constante de personal y la precariedad laboral que se derivan de esta práctica afectan directamente la calidad del servicio que se ofrece a la ciudadanía y ponen en entredicho el respeto de los principios laborales fundamentales.

Este proyecto se orienta a analizar las limitaciones y restricciones de derechos laborales en la contratación por servicios profesionales en SEFIN, con el fin de aportar evidencia y argumentos que fundamenten la necesidad de un cambio. Como respuesta, se plantea una propuesta normativa que busca armonizar la flexibilidad administrativa con la protección mínima de derechos esenciales, tomando como referencia experiencias internacionales que han logrado equilibrar estas dos dimensiones.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El contrato de servicios profesionales y de consultoría en Honduras fue diseñado originalmente como un mecanismo temporal y flexible para contratar especialistas en áreas específicas. Sin embargo, con el paso del tiempo, esta modalidad ha sido desvirtuada y utilizada de manera extendida por el Estado, las empresas privadas y las Organizaciones no Gubernamentales ONG, lo que ha generado serias preocupaciones respecto a su impacto en los derechos laborales de los trabajadores.

Lo que debería ser una herramienta excepcional, orientada a la contratación de profesionales para proyectos puntuales, se ha convertido en una vía para evadir las obligaciones laborales, dejando a los trabajadores sin acceso a prestaciones fundamentales reconocidas en la legislación hondureña, como vacaciones remuneradas décimo tercer y cuarto mes de salario, seguridad social, entre otros derechos esenciales.

Este fenómeno plantea una interrogante crucial: ¿Por qué un contrato concedido para gestionar servicios especializados de manera flexible se ha transformado en una herramienta que permite eludir responsabilidades patronales? En la práctica, los contratos de consultoría y servicios profesionales se utilizan para vincular a trabajadores de forma continua y sin la formalidad de una relación laboral reconocida, lo que genera una situación de desprotección legal para quienes lo suscriben.

Según el marco jurídico hondureño, basado en la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el Código Civil y diversos tratados internacionales, este tipo de contratos deberían estar sujetos a una regulación estricta que permita diferenciarlos claramente de las relaciones

laborales subordinadas. No obstante, la normativa actual se ha mostrado fragmentada y, en muchos casos, insuficiente para garantizar que los trabajadores contratados bajo estas figuras reciban los derechos laborales a los que están legalmente habilitados.

Esta falta de claridad ha proporcionado que el abuso de esta figura contractual se generalice, siendo utilizada no solo para casos excepcionales, sino también para relaciones laborales continuas, donde existe una clara dependencia económica, sujeción a horarios y supervisión directa.

La utilización indiscriminada de los contratos de consultoría y servicios profesionales ha permitido que muchos empleadores evadan la carga de responsabilidad social que implican los contratos laborales convencionales. Como advierte Moncada (2018), “la simulación de relaciones comerciales para encubrir vínculos laborales es una práctica que vulnera principios constitucionales y distorsiona la finalidad protectora del Derecho del Trabajo, dejando en indefensión a los trabajadores bajo figuras contractuales inadecuadas” (p.45). Este tipo de simulación, que oculta una relación laboral bajo la apariencia de un contrato mercantil, vulnera de manera directa los derechos fundamentales de los trabajadores.

El fraude a la ley se constituye en una de las principales preocupaciones de este fenómeno. En palabras de Carnelutti (1953), “el fraude a la ley se verifica cuando se emplean artificios jurídicos para burlar la eficacia de las normas imperativas, sin transgredir formalmente su letra pero violando su espíritu” (p.89). En este contexto, la práctica de registrar a los trabajadores como empresas unipersonales para evitar el reconocimiento de la relación laboral y la responsabilidad del empleador es un ejemplo claro de fraude a la ley, pues no se infringen las normas de manera explícita, pero sí se eluden sus efectos protectores.

Este uso indebido de los contratos de servicios también entra en conflicto con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecido en el artículo 3 del Código del Trabajo de Honduras. Este principio asegura que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos fundamentales, ni siquiera mediante acuerdos contractuales. De Buen Lozano (2007) señala que "los derechos laborales son indisponibles para el trabajador, quien no puede válidamente renunciar a ellos ni mediante acuerdos privados, pues tal posibilidad vulneraría la función tutelar del Derecho del Trabajo" (p.112) La práctica de utilizar contratos de servicios profesionales para excluir de manera injustificada estos derechos contraviene directamente este principio.

A pesar de que la legislación hondureña establece la presunción de laboralidad cuando existen elementos como subordinación o dependencia económica, la falta de fiscalización efectiva y de mecanismos de denuncia eficaces perpetúa esta problemática. El principio de primacía de la realidad, que permite que los tribunales analicen la verdadera naturaleza de una relación laboral más allá de su denominación formal, debería ser una herramienta clave en este contexto. Según Plá Rodríguez (1991), "el contrato de trabajo no se configura por la denominación que le asignen las partes, sino por la naturaleza de los derechos que lo caracterizan, especialmente la subordinación o dependencia" (p.136). No obstante, la débil aplicación de este principio ha dejado a los trabajadores en una situación de desprotección jurídica.

Otro de los efectos nocivos de la expansión de estos contratos es su impacto en la seguridad social y en la economía informal. El uso masivo de esta modalidad contractual ha reducido la base de cotizaciones al Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS y ha debilitado la sostenibilidad de los regímenes de protección social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) ha señalado que "la informalidad, incluso en sectores de alta calificación profesional, debilita los sistemas de seguridad social y reduce la base de cotizaciones, afectando

la sostenibilidad financiera de los regímenes de protección social" (p.27). Este fenómeno no solo precariza las condiciones de trabajo, sino que limita el acceso a beneficios sociales esenciales, como la atención médica, pensiones y protección en caso de accidentes laborales.

El Estado hondureño, paradójicamente, es uno de los principales empleadores que recurre a esta figura, lo que contradice su rol como garante de los Derechos Laborales y de los Derechos Humanos. La Constitución de la República, en sus artículos 59 y 60, establece la obligación del Estado de proteger los derechos humanos y garantizar la igualdad ante la ley. Como apunta Cassagne (2004), "el Estado, como empleador, debe ser el primer garante del respeto a los derechos de sus trabajadores, no solo por imperativo legal, sino por la responsabilidad ética de representar el interés general" (p.59).

Ante este panorama, se hace urgente una reforma legal integral que regule de manera más clara y restrictiva la utilización de contratos de servicios y consultoría, y que establezca criterios objetivos para determinar cuándo se configuran relaciones laborales encubiertas bajo esta modalidad. Asimismo deben implementarse mecanismo de fiscalización efectivos que garanticen la aplicación de la ley y la protección de los derechos de los trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

El contrato de servicios profesionales y de consultoría en Honduras, ideado originalmente como una herramienta para la contratación de especialistas en proyectos temporales o de carácter técnico, ha sido utilizado de manera recurrente como un mecanismo para vincular trabajadores de forma permanente, sin reconocerles los derechos y beneficios laborales establecidos en la normativa vigente. En la práctica esta modalidad ha generado una situación de desprotección jurídica para los trabajadores, al limitar su acceso a prestaciones como seguridad social, vacaciones remuneradas, décimo tercer y cuarto mes de salario, entre otros.

A pesar de que el ordenamiento jurídico hondureño regula este tipo de contratos como relaciones de naturaleza civil o mercantil, la realidad muestra que, en muchos casos, se configuran elementos propios de una relación laboral, como la subordinación, la dependencia económica y la continuidad en la prestación del servicio. Sin embargo, la falta de mecanismos eficaces para fiscalizar el uso adecuado de esta figura contractual ha permitido que su utilización desnaturalice los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Desde esta perspectiva surge la necesidad de investigar la siguiente pregunta general: ¿Hasta qué punto la utilización de contratos de servicios profesionales y de consultoría en el sector público hondureño, específicamente en la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), durante el periodo 2023 – 2024, ha restringido de forma ilegítima los Derechos Laborales de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, considerando la presencia de elementos propios de una relación laboral y la ausencia de mecanismos efectivos de fiscalización?

La población objetivo de esta investigación estará conformada por trabajadores contratados bajo la modalidad de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), particularmente en los niveles administrativos, técnicos, y operativos, durante el periodo de los años 2023 – 2024. A través del análisis riguroso de evidencia documental y empírica, se pretende determinar si esta modalidad contractual ha restringido de manera ilegítima, reiterada y sistemática los derechos laborales fundamentales de estas personas. De igual manera, se analizará si estas prácticas responden a una política institucional o a decisiones administrativas particulares. Finalmente, se busca establecer un panorama claro que permita comprender la magnitud del impacto en los derechos de los trabajadores.

1.2.1 Pregunta General

¿Se restringen los Derechos o beneficios laborales en los contratos de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN)?

1.2.2 Preguntas Específicas

1. ¿Cuál es el alcance y aplicabilidad del marco legal hondureño respecto a los contratos de servicios profesionales y de consultoría?

2. ¿Qué consecuencias laborales derivan de la utilización de los contratos de servicios profesionales y de consultoría?

3. ¿Qué garantías ofrece la normativa vigente frente a las restricciones de derechos laborales en los contratos de servicios profesionales y de consultoría?

1.3 Objetivos de la Investigación

El propósito fundamental de este estudio es examinar la regulación jurídica de los contratos de servicios profesionales y de consultoría en el sector público hondureño, con énfasis en su aplicación dentro de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN) en la ciudad de Tegucigalpa, entre los años 2023 y 2024. Como proposito se busca identificar el impacto de esta figura en la protección efectiva de los derechos laborales, considerando que una parte significativa de los trabajadores de esta secretaría se encuentra vinculada bajo esta modalidad contractual. A partir de este análisis, guiado por una hipótesis de investigación, se pretende identificar vacíos normativos que han facilitado el uso indebido de esta figura y proponer una reflexión crítica sobre su compatibilidad con los principios fundamentales del

Derecho del Trabajo y los estándares internacionales en materia de derechos laborales que Honduras esta suscrita.

1.3.1 Objetivo General

El objetivo principal del estudio es analizar el marco legal que regula los contratos de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), durante el periodo 2023 – 2024, con especial énfasis en su impacto sobre los derechos laborales de las personas bajo esta modalidad.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Examinar la regulación y la práctica de los contratos de servicios profesionales y de consultoría en el contexto jurídico hondureño.
2. Identificar las consecuencias jurídicas y laborales derivadas de la suscripción de contratos de servicios profesionales y de consultoría.
3. Evaluar las garantías y limitaciones de los derechos laborales en el marco de la normativa aplicable a los contratos de servicios profesionales y de consultoría en Tegucigalpa.
4. Proponer criterios jurídicos y recomendaciones normativas orientadas a prevenir el uso indebido de los contratos de servicios profesionales y de consultoría como mecanismo de evasión de derechos laborales.

1.4 Justificación de la Investigación

En las últimas dos décadas, El uso de contratos de servicios profesionales y de consultoría se ha expandido de forma acelerada tanto en el sector público como en el privado hondureño. Aunque esta figura contractual nació como un mecanismo excepcional para la contratación

temporal de expertos independientes, su aplicación masiva ha desdibujado su propósito original. En la práctica, se ha convertido en una modalidad recurrente para vincular a trabajadores de forma prolongada, sin el reconocimiento pleno de sus derechos laborales, afectando principios como la estabilidad en el empleo, la igualdad ante la ley y la seguridad social.

Este fenómeno no es exclusivo de Honduras. A nivel regional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido que los procesos de tercerización, externalización y uso de figuras contractuales atípicas está afectando la garantía del trabajo decente y el principio de igualdad ante la ley laboral (OIT, 2020). En este contexto, la relevancia de esta investigación radica no solo en describir una práctica contractual extendida, sino en analizar sus implicaciones jurídicas, sociales e institucionales, contribuyendo con ello a visibilizar una figura normalizada pero legalmente dudosa, que pone en tensión el sistema de protección del derecho del trabajo en Honduras.

Este proyecto cobra aún más importancia por la escasa producción académica nacional que aborde, con profundidad crítica, los efectos jurídicos del uso desviado de este tipo de contratos. Aunque el contrato de servicios es un instrumento lícito dentro del derecho civil y laboral, cuando se emplea sistemáticamente para ocultar verdaderas relaciones laborales, deja sin efecto el principio de primacía de la realidad, según el cual, lo que define la naturaleza de una relación no es su nombre, sino las condiciones bajo las que se ejecuta. Como afirma Rodolfo Capón Filas (2007), “lo que importa para la existencia de una relación laboral no es el ropaje jurídico que le den las partes, sino los elementos fácticos que componen el vínculo: habitualidad, dependencia y prestación personal del trabajo” (p.201).

La necesidad de esta investigación es evidente. Existen numerosos trabajadores contratados por años mediante esta figura, muchos de los cuales desempeñan funciones

permanentes, están sujetos a horarios fijos, reciben órdenes directas y dependen económicamente de una sola institución, sin embargo, no se les reconoce el carácter de empleados, ni se les garantiza acceso al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), ni al pago de vacaciones, ni al décimo tercer y cuarto mes de salario. Esta situación genera una nueva forma de precarización laboral, encubierta tras una legalidad aparente.

Desde una perspectiva más amplia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha afirmado que los Estados deben garantizar condiciones laborales compatibles con la dignidad humana y deben evitar la utilización de contratos que tengan como fin la exclusión de derechos (Corte IDH, 2019). En este sentido, el presente estudio no solo tiene valor local, sino también dentro del marco de las obligaciones internacionales asumidas por Honduras en materia de derechos laborales y sociales.

La finalidad del proyecto es ofrecer una contribución técnica y jurídica que permita reflexionar sobre los límites y alcances del uso de esta figura contractual en Honduras. El objetivo no es únicamente señalar una irregularidad, sino presentar propuestas basadas en evidencia para mejorar la regulación legal, el control institucional y la aplicación de criterios interpretativos por parte de los jueces y las autoridades laborales. Como señala Supiot (2000), “la seguridad del trabajador no puede depender exclusivamente de su capacidad para negociar, sino de la existencia de normas colectivas que le garanticen una protección mínima frente a las nuevas formas de subordinación” (p.97).

Este trabajo resuelve una problemática concreta: la ambigüedad legal y la falta de criterios normativos claros que permitan distinguir entre una prestación de servicios autónoma y una relación laboral encubierta. Actualmente, ni el Código del Trabajo, ni la Ley de Servicio Civil establecen reglas precisas que orienten la fiscalización del uso de estos contratos, lo que ha

generado un vacío aprovechado para mantener relaciones laborales sin garantías. Esta situación no solo viola derechos individuales, sino que también debilita los sistemas de protección social al reducir la base de cotizaciones, y los ingresos para el IHSS, el RAP y otras instituciones previsionales.

Frente a esto, la exigencia metodológica de este proyecto se concreta en un uso de un enfoque cualitativo, mediante el análisis normativo, revisión de contratos reales, entrevistas a trabajadores afectados y sistematización de casos. Esta estrategia permite captar la complejidad del fenómeno, ir más allá de lo que dice la ley, y contrastarla con lo que ocurre en la práctica. Además, se articula con la doctrina nacional e internacional y con las sentencias relevantes emitidas por tribunales superiores.

La investigación posee además una aplicación real e inmediata. Sus hallazgos podrán ser utilizados para mejorar las prácticas institucionales de contratación, para proponer reformas normativas ante el Congreso Nacional o para desarrollar guías de actuación para instituciones como la Secretaría de Trabajo, la Procuraduría General de la República y los jueces laborales. De igual forma, podría ser útil para las organizaciones sindicales, colegios profesionales y organizaciones defensoras de los Derechos Humanos.

En cuanto al objetivo concreto, el proyecto busca analizar jurídica y empíricamente el uso de los contratos de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), durante el periodo 2023 – 2024, con énfasis en su impacto sobre los derechos laborales de las personas contratadas bajo esta modalidad, así como en los mecanismos institucionales que permiten o toleran esta práctica. Desde ahí, se buscará formular recomendaciones orientadas a garantizar la aplicación efectiva del principio de primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Como advierte Baylos (2013), “la lucha por el trabajo decente exige identificar y frenar los mecanismos de invisibilización de la relación laboral, que atentan contra la igualdad y la dignidad del trabajador” (p.222). En esa línea, esta investigación se suma al esfuerzo de recuperar el sentido protector del derecho del trabajo, proponiendo medidas que ayuden a cerrar las brechas entre el discurso legal y la práctica institucional.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Aunque esta investigación aborda una problemática laboral urgente y socialmente relevante, es necesario reconocer las limitaciones que podrían influir en su desarrollo. En primer lugar, el alcance geográfico se encuentra delimitado en la ciudad de Tegucigalpa, entre los años 2023 y 2024, lo cual puede restringir la generalización de los resultados a nivel nacional. No obstante, se eligió esta ciudad por ser el principal centro político y administrativo del país, donde se concentra una alta proporción de contrataciones por servicios en el ámbito público.

Una segunda limitación está relacionada con el acceso a la información documental. Muchos contratos de servicios suscritos por instituciones públicas no son de carácter público, y pueden estar protegidos por cláusulas de confidencialidad o ser gestionados de manera informal. Esta situación podría dificultar el análisis exhaustivo de documentos, especialmente en casos en los que no existe un expediente administrativo completo.

Asimismo, puede presentarse resistencia por parte de los trabajadores a brindar entrevistas o información sensible, ya sea por temor a represalias o por desconocimiento de sus derechos. Esto puede influir en la profundidad del trabajo empírico. En este sentido, debemos de aplicar principios éticos rigurosas de confidencialidad y consentimiento informado.

Otra limitación importante es la escasa jurisprudencia nacional sobre el tema. Aunque la figura del contrato de servicios es ampliamente utilizada, hay pocos precedentes judiciales que aborden su desnaturalización desde el enfoque del derecho laboral. Esto obliga a recurrir a doctrinas y fallos internacionales o comparados, lo cual es enriquecedor, pero exige un esfuerzo adicional para adaptar las conclusiones al contexto hondureño.

Finalmente, es posible enfrentar limitaciones logísticas y de tiempo, propias de una investigación de grado: disponibilidad limitada de recursos, acceso restringido a actores clave y una ventana temporal acotada para el trabajo de campo. Estas barreras serán mitigadas mediante una planificación eficiente, la selección estratégica de casos y la priorización de fuentes clave.

1.6 Viabilidad de la investigación

A pesar de las limitaciones descritas, la presente investigación es plenamente viable tanto en términos metodológicos como institucionales, en primer lugar, el tema se encuentra directamente relacionado con los campos del derecho laboral, el derecho administrativo y los derechos humanos, por lo que existe un marco legal nacional e internacional suficientemente robusto para sostener el análisis, incluyendo la Constitución de la República, el Código del Trabajo, Tratados Internacionales de la OIT y resoluciones de la Corte IDH.

Desde el punto de vista técnico, se cuenta con un diseño metodológico flexible y riguroso, sustentado en el enfoque cualitativo descriptivo. La combinación del análisis documental, entrevistas semiestructuradas y estudio de casos permitirá capturar tanto la dimensión legal como la realidad práctica del uso de estos contratos, incluso en contextos donde el acceso a la documentación pueda ser parcial.

Contamos con acceso previo a trabajadores contratados bajo esta modalidad y a profesionales vinculados a esta institución del Estado en Tegucigalpa, lo que garantiza una muestra empírica viable. Asimismo, se dispone de los recursos digitales, bibliográficos y tecnológicos necesarios para el procesamiento de la información, el análisis de contenido y la sistematización de los resultados.

Académicamente, la viabilidad está respaldada por el interés creciente del entorno jurídico nacional en temas como trabajo decente, tercerización y formalización laboral. Esta coyuntura política y social aumenta la pertinencia del tema y amplía el potencial de impacto de los resultados del estudio. Además, el proyecto responde a una demanda académica no atendida, al llenar un vacío en la literatura jurídica nacional respecto a los límites del contrato de servicios como figura contractual.

Finalmente, la investigación es factible porque cuenta con un objetivo concreto y delimitado, abordando mediante una estrategia coherente con los tiempos y recursos disponibles, y orientado hacia resultados aplicables tanto en el campo académico como en el ámbito institucional y normativo. En definitiva, este proyecto no solo es viable, sino también oportuno y necesario para avanzar hacia un modelo de contratación laboral más justo, transparente y coherente con los principios del derecho del trabajo en Honduras.

Capítulo II. Marco Teórico

Este capítulo desarrolla el andamiaje teórico que sustenta nuestra investigación sobre las limitaciones y restricciones de derechos laborales derivadas del uso de contratos de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Finanzas (SEFIN). Se estructura en torno a antecedentes regionales y nacionales, bases teóricas especializadas, un análisis comparado de diversas legislaciones, definiciones conceptuales clave y la formulación de hipótesis orientadas por un enfoque cualitativo.

El análisis comienza con la recopilación de antecedentes que contextualizan el fenómeno de la contratación atípica en América Latina, resaltando sus implicaciones en términos de precarización laboral y fragmentación del empleo público. Posteriormente, se examinan teorías fundamentales como la precariedad laboral, la deslaboralización del empleo público y la primacía de la realidad, que permiten comprender cómo ciertas figuras contractuales, aunque legales en apariencia, encubren relaciones laborales vulnerando principios del Derecho Social.

Asimismo, se realiza una comparación normativa entre Honduras y otros países para identificar similitudes y diferencias en la regulación de esta figura contractual, con énfasis en el uso del contrato por servicios en el sector público. Este derecho comparado no busca criticar los marcos legales, sino comprender sus estructuras, límites y mecanismos de protección laboral.

El capítulo también establece los conceptos fundamentales que se emplearán a lo largo del estudio, precisando su sentido jurídico y contextual. Finalmente, se formulan las hipótesis de investigación desde un enfoque cualitativo, adoptando categorías de análisis. Estas categorías: marco normativo, prácticas abusivas e impacto social, guían la interpretación del fenómeno y constituyen la base para el análisis crítico y reflexivo que orientará los hallazgos del estudio.

2.1 Antecedentes de la Investigación desde una Perspectiva Regional

A nivel Latinoamericano, existe una abundante literatura que analiza la expansión de modalidades de contratación atípicas, como los contratos de servicios o de consultoría, como una respuesta a la flexibilización del mercado laboral impulsada desde la década de los noventa. Según De la Garza (2012), esta tendencia forma parte de un modelo económico orientado a reducir los costos laborales y promover una mayor adaptabilidad empresarial, pero que ha tenido como consecuencia el debilitamiento de la protección social y la seguridad jurídica de los trabajadores.

En ese mismo sentido, López Villafañe (2015), en su estudio sobre "tercerización laboral y precariedad en el sector público Latinoamericano", concluye que muchas instituciones estatales recurren a estos contratos no por razones técnicas, sino como una vía para sortear los límites establecidos por las leyes de empleo público. Esta práctica, según el autor, genera una actualización del empleo público entre trabajadores con estabilidad y derechos y otros con vínculos contractuales frágiles, lo cual atenta contra los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los tratados internacionales.

Por su parte, el jurista brasileño Mauricio Godinho Delgado (2009), una de las principales autoridades en derecho laboral en América Latina, señala que "el avance de las contrataciones por fuera del sistema laboral tradicional responde a una estrategia deliberada del trabajo, en la que el Estado, paradójicamente, actúa como uno de los principales agentes precarizadores" (p. 75). Esto, en opinión del autor, contradice el rol garantista del Estado y vacía de contenido los principios del derecho del trabajo.

En México, Salas (2016) llevó a cabo un estudio cualitativo sobre trabajadores contratados por honorarios en dependencias gubernamentales. Entre sus hallazgos, destaca que muchos de esos trabajadores desempeñaban funciones permanentes, bajo supervisión directa y con una jornada fija, lo que configuraba una relación laboral encubierta, sin embargo, la naturaleza civil del contrato impedía el acceso a derechos básicos como seguridad social, licencias o indemnizaciones por despido. Salas advierte que esto "erosiona la institucionalidad pública y vulnera los estándares mínimos de trabajo decente" (p.143).

En el ámbito de los organismos multilaterales, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) ha señalado que la proliferación de contratos de servicios en el sector público "ha generado una segmentación dentro del empleo estatal que reproduce las desigualdades del mercado laboral general" (p. 58). La CEPAL sostiene que este fenómeno está vinculado con un debilitamiento de las instituciones de fiscalización laboral y con la ausencia de criterios uniformes para determinar cuando se configura una verdadera relación laboral.

A nivel internacional, la Relatoría Especial de Naciones Unidas sobre pobreza extrema y derechos humanos (Alston, 2017) ha advertido que "el uso de contratos precarios en el sector público, con el fin de reducir costos o flexibilizar la contratación, constituye una violación indirecta de derechos sociales protegidos, en especial cuando no se garantiza el acceso a prestaciones básicas, ni condiciones laborales dignas" (p. 29). Esta declaración ha sido respaldada por varios informes de la OIT, que promueven el principio de trabajo decente como un estándar mínimo que también debe aplicarse al empleo público.

Finalmente, una investigación realizada en Costa Rica por Ramírez y Chávez (2020) identificó que más del 20% de los trabajadores del sector estatal estaban contratados bajo regímenes especiales o por servicios profesionales, lo que generaba una fuerte contradicción con

las leyes laborales vigentes. Los autores concluyen que esta práctica, aunque legal en su forma, “se convierte en una forma de informalidad institucionalizada cuando se utiliza para evadir derechos laborales reconocidos” (p.109).

2.1.1 Antecedentes de la Investigación desde una Perspectiva Nacional

En el caso de Honduras, los estudios específicos sobre el uso de contratos de servicios profesionales en el sector público son escasos, lo que refuerza la necesidad de investigaciones como la presente. Sin embargo, algunas tesis, informes institucionales y artículos doctrinales permiten aproximarse al problema desde diversas perspectivas.

Una de las investigaciones más completas sobre el tema fue desarrollada por Andrade Pérez (2019), Quien analizó el impacto del uso de contrato de consultoría en instituciones del Estado hondureño. En su trabajo de grado para la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), concluyó que “la figura contractual de servicios profesionales ha sido utilizada sistemáticamente como un mecanismo para burlar los principios de estabilidad y legalidad del empleo público, generando una categoría intermedia de trabajadores sin derechos plenos ni protección jurídica efectiva” (p. 74). Además, sugiere que esta práctica contradice el principio de primacía de la realidad contenido en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Por su parte, la Dirección General de Servicio Civil (DGSC, 2021), en su informe anual sobre el estado del empleo público, reconoció que una parte significativa de las contrataciones realizadas por las instituciones estatales no pasaban por el régimen de servicio civil ni cumplían con las condiciones establecidas en el Código del Trabajo. En particular, señala que “el uso excesivo de contratos por servicios en tareas permanentes representa un riesgo institucional y un debilitamiento del sistema de carrera administrativa” (p.33).

El jurista hondureño Fernando Berrios (2017) ha argumentado en varios artículos académicos que esta figura contractual, tal como se aplica en el país, “constituye una desviación del derecho del trabajo, en la medida en que despoja al trabajador de las garantías mínimas y transforma la subordinación laboral en una relación comercial ficticia” (p. 92). Berríos insiste en que esta situación configura un fraude legal que requiere una intervención normativa urgente.

Otro trabajo relevante es el de Orellana y Martínez (2020), quienes analizaron las condiciones laborales de profesionales de la salud contratados por servicios durante la pandemia de COVID-19. Aunque su estudio no se centra exclusivamente en SEFIN, sí permite identificar una tendencia común: “la contratación por servicio fue utilizada para cubrir funciones esenciales, con características propias de una relación laboral, pero sin derechos equivalentes, lo que aumentó la exposición a riesgos y redujo el acceso a seguridad social” (p. 57).

Adicionalmente, un informe de la Procuraduría General de la República (PGR, 2022), relacionado con auditorías laborales en dependencias del Estado, evidenció que la Secretaría de Finanzas, (SEFIN) había mantenido durante años contratos de servicios renovados periódicamente, en algunos casos por más de cinco años consecutivos, lo que según el informe “podría configurar una relación laboral encubierta” (p. 14). El informe también señala la falta de criterios técnicos uniformes para determinar la naturaleza jurídica del vínculo y la débil fiscalización por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, el jurista hondureño Jorge Osorio (2021), en su obra “Derecho del Trabajo y Empleo Público en Honduras”, sostiene que la expansión de contratos atípicos en el Estado responde a una visión reduccionista de la función pública, en la que se prioriza la flexibilidad por encima de la estabilidad y la dignidad del trabajo. Osorio propone la creación de una categoría

legal intermedia, sujeta a derechos laborales mínimos y a reglas claras de contratación, con el fin de evitar el uso abusivo de figuras contractuales civiles en contextos laborales.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría de la Precariedad Laboral y del Precariado

La teoría de la precariedad laboral representa uno de los enfoques más esclarecedores para analizar cómo ciertas figuras contractuales, diseñadas con fines técnicos o temporales, se convierten en mecanismos institucionalizados de exclusión laboral. Ulrich Beck (2000), señala que la transformación del mercado de trabajo bajo la lógica del capitalismo flexible, ha dado lugar a una nueva clase trabajadora que carece de protección legal, estabilidad y garantías de futuro. A este fenómeno lo denomina “riesgo sistemático del empleo”, donde incluso el Estado, tradicional garante del empleo estable, reproduce condiciones de incertidumbre.

Este marco se ve ampliado por Guy Standing (2011), quien introduce el concepto de precariado, como una clase social emergente, caracterizada por contratos temporales, bajos salarios, rotación laboral constante y nulo acceso a derechos previsionales. El precariado, según el autor, vive en una situación de privación triple: inseguridad económica, desarraigo laboral e invisibilidad institucional. En el caso hondureño, muchos trabajadores contratados por servicios en la SEFIN se encuentran en esta condición, con contratos renovados anualmente, sin cotización al sistema previsional ni posibilidad de reclamar derechos básicos como vacaciones o indemnizaciones.

Desde esta teoría, el contrato por servicios deja de ser una figura técnica y se convierte en un instrumento ideológico que sirve para justificar la reducción de la responsabilidad estatal en la protección del empleo. El enjuiciamiento crítico aquí reside en cuestionar el uso legítimo de

contratos formales para instalar una lógica de informalidad estructural, sin garantías ni representación, lo que configura una nueva forma de exclusión institucionalizada.

2.2.2 Deslaboralización del Empleo Público y Contratos Atípicos

Una de las principales distorsiones analizadas en esta investigación es la tendencia creciente a utilizar contratos de naturaleza civil o mercantil en funciones sustantivas del aparato estatal. Esta práctica responde a un fenómeno más amplio denominado por Joaquín Pérez Rey (2011), como deslaboralización del vínculo de trabajo. Según el autor, el empleo público está siendo despojado progresivamente de su carácter garantista, adoptando formas de contratación que fragmentan el colectivo laboral, debilitan la estabilidad y reducen la capacidad de acción colectiva.

El contrato de servicios profesionales, en este contexto, no se limita a encubrir relaciones laborales individuales, sino que se convierte en una herramienta estructural de reorganización institucional. Esta forma de contratación opera como un mecanismo de simulación: se preserva la apariencia de legalidad, pero se vacía del contenido el derecho al trabajo digno y estable. Aquí el enjuiciamiento crítico se dirige hacia el Estado como actor precarizador, en abierta contradicción con su función de garante de los derechos fundamentales.

Por su parte Alain Supiot (2000) plantea que el modelo del “trabajador-proyecto” o del “individuo-empresa” ha sustituido la figura del trabajador protegido. Esta lógica, cuando es asumida por el sector público, desdibuja la frontera entre lo laboral y lo civil, permitiendo que figuras contractuales privadas invadan espacios de función pública. Supiot insiste en que la seguridad del trabajador no puede depender únicamente de su capacidad para negociar, sino del reconocimiento de un estatuto colectivo mínimo. En este sentido, el uso masivo de contratos por

servicios en instituciones como la SEFIN contravienen no solo los principios legales, sino también principios de justicia social fundamentales.

2.2.3 Teoría Crítica del Derecho y Conflicto entre Norma y Realidad

Desde la teoría crítica del derecho, se sostiene que las normas jurídicas deben ser interpretadas y aplicadas no de manera formalista, sino en función de la realidad social que pretenden regular. Norberto Bobbio (1990) advierte que existe un conflicto estructural entre legalidad formal y legalidad material: cuando la norma se aplica de manera textual, sin atender a su propósito social, corre el riesgo de volverse un mero artificio normativo. Esta crítica se vuelve central en el contexto hondureño, donde el contrato de servicios, en apariencia legal, ha sido utilizado como una coartada jurídica para negar derechos sustantivos.

Desde el derecho del trabajo, Barbagelata (2002) reafirma que la función de esta rama no es simplemente describir vínculos contractuales, sino que se debe a las relaciones de poder que dan lugar a subordinación, dependencia y necesidad económica. El autor insiste que el derecho del trabajo “debe operar como un mecanismo de denuncia y corrección”, frente a figuras que pretenden encubrir la relación laboral mediante ropajes contractuales alternativos. Aplicado al caso de estudio, esto implica que los contratos civiles firmados por trabajadores de SEFIN deben ser reexaminados a la luz de su contexto real, no de su forma.

Por su parte, Eduardo García de Enterría (1998), desde el derecho administrativo, plantea que el Estado no puede comportarse como un empleador cualquiera, guiado por criterios de eficiencia o reducción de costos. En su criterio, el Estado debe actuar con un estándar más alto de legalidad y respeto a los derechos fundamentales, especialmente cuando representa la autoridad

pública. Desde esta visión, el uso reiterado de contratos de servicios para funciones permanentes constituye una forma de contradicción legal e institucional.

2.2.4 Principio de Trabajo Decente y Estándares Internacionales

Una de las herramientas más poderosas para el análisis jurídico y ético del trabajo es el concepto de trabajo decente, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1999. Este concepto va más allá de una visión puramente contractual del trabajo, integrando componentes como estabilidad, protección social, igualdad de trato y respeto a los derechos fundamentales en el empleo. Para la OIT (2020), las formas atípicas de contratación, cuando se generalizan y sustituyen vínculos laborales tradicionales, "debilitan los sistemas de protección social y deterioran la calidad institucional del trabajo público" (p. 27).

En el caso hondureño, y particularmente en la SEFIN, el uso reiterado de contratos de servicios para tareas administrativas, técnicas y operativas desconoce los pilares básicos del trabajo decente. Este incumplimiento es aún más grave considerando que el Estado hondureño es signatario de múltiples convenios internacionales que obligan al respeto de principios de progresividad en los derechos laborales. Desde esta base teórica, el contrato por servicios, cuando encubre una relación laboral, no solo es jurídicamente cuestionable, sino que constituye una regresión en materia de derechos humanos laborales.

Además, el relator especial de las Naciones Unidas sobre la pobreza extrema y los derechos humanos, Philip Alston (2017), ha sostenido que los Estados deben evitar prácticas contractuales que marginen sistemáticamente a los trabajadores del acceso a los derechos sociales. En sus palabras, "los contratos precarios, prolongados y sin garantías mínimas, constituyen una forma institucionalizada de exclusión social" (p. 29). En consecuencia, el uso

estructural de contratos de servicios profesionales deben ser evaluados, no solo como una decisión administrativa, sino como un acto político con consecuencias en el orden constitucional y democrático.

2.2.5 Teoría de la Fragmentación Institucional del Empleo Público

La fragmentación del empleo público es otro fenómeno teórico fundamental para comprender la dualidad que caracteriza al sector estatal en América Latina. Según la CEPAL (2021), el uso de contratos de servicios ha generado una segmentación dentro de las instituciones publicas: por un lado, trabajadores amparados por el régimen de servicio civil; por otro, trabajadores contratados por servicios, sin estabilidad, sin acceso a beneficios y sin posibilidad de ascenso o representación sindical. Esta dualidad erosiona el principio de igualdad ante la ley, incluso dentro de una misma dependencia pública.

Desde una perspectiva sociológica, Richard Sennett (2006) argumenta que este tipo de segmentación no solo afecta las condiciones de trabajo, sino también la salud mental y emocional de quienes se ven atrapados en circuitos contractuales inestables. La falta de certeza en la duración del vínculo, la imposibilidad de planificar financieramente y la dependencia de decisiones unilaterales de renovación por parte del empleador, generan lo que el autor denomina “corrosión del carácter”: un debilitamiento de la identidad profesional y del sentido del mérito.

En este sentido, el enjuiciamiento crítico de esta base teórica ratifica en denunciar cómo el Estado hondureño, al mantener durante años este tipo de contratación paralela, ha institucionalizado una lógica de precariedad al interior de sus propias estructuras. El contrato de servicios, más que una figura técnica, se convierte en un mecanismo de segmentación laboral al

servicio de intereses administrativos, en detrimento del principio de igualdad material en el empleo público.

2.2.6 Derecho Social y el Rol Protector del Estado Empleador

Desde el enfoque del derecho social, el trabajo no puede ser considerado simplemente como una mercancía o una prestación contractual, sino como una relación social que implica dignidad, estabilidad y protección institucional. Manuel Alonso Olea (1996), jurista español, sostiene que el derecho del trabajo existe precisamente para compensar la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, y que cualquier intento de sustituirlo por figuras civiles constituye una forma de regresión normativa.

En la misma línea, Hugo Cordero, académico argentino, ha denunciado que "el Estado que emplea bajo contrato de servicios no es un administrador eficiente, sino un empleador que incumple el pacto social que le dio origen" (Cordero, 2003, p. 144). Este señalamiento adquiere relevancia en el caso de Honduras, donde la SEFIN ha mantenido contrato de servicio renovables por años, sin reconocer derechos básicos como la seguridad social, el aguinaldo o las vacaciones, lo que evidencia un abandono de la función protectora que el Estado debe ejercer como empleador modelo.

El enjuiciamiento crítico aquí se dirige a la normalización del incumplimiento legal por parte del propio Estado, el cual debilita su legitimidad institucional al comportarse como un agente precarizador más, contrario a los fines que debe cumplir en un Estado social y democrático de derecho. Esta contradicción estructural entre el discurso legal del Estado y su práctica contractual es uno de los principales hallazgos que esta investigación busca visibilizar.

2.3 Derecho Comparado

2.3.1 Honduras

En Honduras, la figura del contrato de servicios profesionales dentro del ámbito público puede enmarcarse normativamente tanto en el Código del Trabajo como en el Código Civil, dependiendo de la existencia o no de una relación de subordinación. No obstante, la Constitución de la República también aporta principios fundamentales que orientan la interpretación y aplicación de las leyes laborales, especialmente en lo que respecta a la seguridad ante la ley, la tutela del trabajo y la fiscalización de las condiciones laborales.

El artículo 60 de la Constitución establece que “todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley”. Este principio garantiza que cualquier persona contratada por el Estado debe gozar de igualdad de trato jurídico, sin que la modalidad contractual sea utilizada como mecanismo de diferenciación o exclusión de derechos laborales.

El artículo 134 somete a la jurisdicción del trabajo todas las controversias jurídicas que se originen en las relaciones entre patronos y trabajadores, lo cual incluye aquellas situaciones en que se impugne la verdadera naturaleza del contrato suscrito. Por su parte, el artículo 135 establece que “el Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores”, lo que implica una obligación directa del aparato estatal de evitar prácticas que vulneren sus derechos, incluso dentro del propio gobierno.

El artículo 138 refuerza esta obligación al disponer que el Estado vigilará e inspeccionará las empresas para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, mientras que el artículo 128 declara que las leyes que rigen las relaciones laborales son de orden público, y que “son nulos los

actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen" las garantías laborales mínimas. Este mandato es aplicable también en contextos donde se utilizan contratos de servicios profesionales para funciones que en realidad son de naturaleza subordinada.

En cuanto al Código del Trabajo, éste regula expresamente en sus artículos 46 al 48 las distintas formas del contrato individual de trabajo, incluyendo la modalidad para obra o servicio determinados. Según el artículo 46, literal C, este contrato se caracteriza por acordarse en forma global el precio del servicio desde su inicio hasta la total ejecución, tomando en cuenta el resultado del trabajo y no la duración de la jornada. Esta modalidad está pensada para actividades puntuales y no permanentes.

El artículo 47 aclara que, si al finalizar el contrato persiste la necesidad que lo originó o se continúa ejecutando una labor similar, se entenderá como un contrato por tiempo indefinido, aunque en el documento se haya pactado otra cosa. Además, el contrato por obra o servicio determinado solo puede celebrarse cuando la naturaleza del servicio sea temporal o accidental. De lo contrario, se presume una relación laboral indefinida.

Por su parte, el Código Civil hondureño, en sus artículos 1539, 1542, 1546, 1547 y 1569, establece los principios generales aplicables a todo contrato, incluidos los de prestación de servicios. Estos artículos refuerzan la validez del contrato como un acuerdo entre partes capaces, basado en la autonomía de la voluntad, ejecutando de buena fe y con causa lícita. La obligación asumida puede consistir en un servicio, pero no implica subordinación jurídica ni integración en una estructura organizativa del contratante, como sí ocurre en el contrato de trabajo.

En la práctica, los contratos de servicios profesionales en el sector público se suelen firmar como contratos civiles, conforme al Código Civil. No obstante, si se reúnen los elementos definidos en los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo: subordinación, prestación personal del servicio y remuneración, se presume la existencia de un contrato laboral, independientemente del nombre o forma adoptada.

En la jurisprudencia hondureña, aunque no existe una doctrina sistemática vinculante, algunos fallos judiciales han reafirmado el principio de primacía de la realidad. Por ejemplo, en sentencias emitidas por los Juzgados de Letras de lo Laboral, como el caso con expediente STSS-2304-2016, se ha reconocido que la reiteración de contratos civiles para actividades permanentes, acompañada de subordinación y pago periódico, configura una relación laboral de hecho.

Además, la Corte Suprema de Justicia, en sentencias aisladas de segunda instancia, ha reiterado que la estabilidad en el servicio, el cumplimiento de horario, el uso de medios del empleador y la sujeción a instrucciones jerárquicas son indicios suficientes para recalificar un contrato civil como relación laboral. Sin embargo, no existe aún una jurisprudencia uniforme de la Sala de lo Laboral o de la Sala Constitucional sobre este punto.

En la administración pública hondureña, los contratos por servicio determinado se utilizan de forma generalizada para contratar personal técnico, administrativo y operativo. Estas contrataciones suelen renovarse anualmente, lo que ha llevado a que muchas personas trabajen durante años bajo la figura de servicios profesionales.

El marco normativo permite esta práctica, siempre que la actividad no sea permanente y no exista subordinación. Sin embargo, cuando estas condiciones se desnaturalizan, el trabajador puede solicitar judicialmente la calificación del vínculo como relación laboral, conforme al

principio de primacía de la realidad contenido en el Código del Trabajo y respaldado por los principios constitucionales de igualdad, tutela del trabajador y legalidad.

2.3.2 México

En el sistema jurídico mexicano, el contrato de prestación de servicios profesionales se distingue del contrato laboral por la ausencia de subordinación. Esta diferenciación es especialmente relevante en el contexto de las contrataciones en el sector público, donde se utiliza con frecuencia el llamado "contrato por honorarios". El Código Civil Federal, en su artículo 2606, establece que el contrato de prestación de servicios, el prestador se obliga a ejecutar personalmente un acto lícito para el que se esté capacitado, sin que exista subordinación. Este contrato tiene naturaleza civil y se regula por los principios generales del derecho de obligaciones y contratos.

No obstante, cuando en los hechos existe una relación subordinada, la figura aplicable es la del contrato individual de trabajo regulado por la Ley Federal del Trabajo. Según el artículo 20 de esta ley, se entiende por relación de trabajo "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario". El artículo 21 agrega que "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", salvo prueba en contrario. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado B, establece el régimen de los trabajadores al servicio del Estado pero los contratos por honorarios no están incluidos formalmente en este régimen, salvo que demuestren subordinación de hecho.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en la jurisprudencia 2a./J.58/2010 que la denominación de "prestador de servicios profesionales por honorarios" no

excluye la existencia de una relación laboral, si se acreditan los elementos fácticos de subordinación. En el mismo sentido, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha resuelto múltiples casos en los que trabajadores contratados por honorarios dentro de dependencias del gobierno federal acreditaron haber laborado bajo instrucciones, con horarios fijos y sin autonomía, lo que permitió la reclasificación del vínculo como relación laboral. En tesis aisladas como la I.4o.T.55 L (10a.). El Poder Judicial de la Federación ha confirmado que debe prevalecer la realidad de los hechos sobre la forma jurídica del contrato, aplicando el principio de primacía de la realidad consagrado en la Ley Federal del Trabajo.

En el ámbito de la administración pública, los contratos por honorarios han sido empleados como una modalidad flexible para la contratación de servicios técnicos o especializados. Sin embargo, esta figura también se ha utilizado para funciones estructurales, como laborales administrativas o de atención ciudadana, lo que ha llevado a una revisión judicial de tales prácticas. Diversas dependencias del gobierno mexicano han emitido lineamientos internos para limitar el uso de contratos por honorarios a actividades no permanentes o que no impliquen subordinación. Pese a ello, su uso persiste, y la única vía efectiva de reclamo por parte del trabajador es la acción individual ante los tribunales laborales o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

2.3.3 Colombia

En Colombia, la figura del contrato de prestación de servicios es ampliamente utilizada por entidades estatales para vincular a personas naturales que no hacen parte de la planta de personal. Sin embargo, el ordenamiento jurídico delimita claramente su alcance para evitar que sustituya relaciones laborales. La Ley 80 de 1993 (Estatuto General de Contratación de la Administración Pública), En su artículo 32 numeral 3, establece que el contrato de prestación de

servicios se utiliza “cuando se requiere desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad” y que “no genera relación laboral ni prestaciones sociales”. Además, debe tener una duración limitada y un objeto específico.

En materia laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 23, define el contrato de trabajo como aquel en el que se presenta la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. Estos elementos permiten identificar una verdadera relación laboral, sin importar el tipo de contrato suscrito.

En cuanto a seguridad social, el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.4, establece que los contratistas de prestación de servicios deben cotizar obligatoriamente al sistema general como trabajadores independientes, cubriendo salud, pensión y riesgos laborales.

La Corte Suprema de Justicia de Colombia, en reiterada jurisprudencia, ha sostenido que cuando una persona presta servicios bajo subordinación continúa, recibe un salario y se integra funcionalmente a la organización, se presume la existencia de un contrato laboral, aun cuando se haya suscrito un contrato de prestación de servicios. En la Sentencia SL1423-2020. La Corte recordó que la naturaleza jurídica del vínculo depende de la realidad de los hechos, no te la forma. Por su parte, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-614-2009, expresó que el uso sistemático del contrato de prestación de servicios para cubrir funciones permanentes en el Estado es contrario a los principios de igualdad, dignidad y estabilidad laboral, y exhortó a las entidades públicas a limitar su uso a actividades temporales.

En la Sentencia T-372 De 2015, se reiteró que si un contratista cumple funciones subordinadas, no puede considerarse trabajador autónomo, y tiene derecho a la protección derivada del principio de primacía de la realidad.

En la práctica, las entidades públicas de Colombia utilizan los contratos de prestación de servicios para cubrir funciones diversas. Sin embargo, esta modalidad está sujeta a límites expresos: debe ser temporal, carecer de subordinación y destinarse a labores no permanentes. Su uso requiere justificación y no puede encubrir plazas estructurales. La jurisprudencia ha servido como herramienta de control frente a la desnaturalización de esta figura, y ha permitido que personas contratadas bajo este régimen accedan a derechos laborales cuando se demuestra que existió en realidad una relación de trabajo subordinado.

2.3.4 Argentina

El ordenamiento jurídico argentino reconoce tanto el contrato civil de locación de servicios como el contrato laboral regulado por la Ley de Contrato de Trabajo. La distinción entre ambos depende de la existencia o no de la subordinación, habitualidad y ajenidad, conforme a criterios normativos y jurisprudenciales. El Código Civil de la Nación Argentina, artículos 1251 al 1262, regula el contrato de locación de servicios, como una relación contractual entre partes en condiciones de igualdad, donde el locador se obliga a prestar un servicio personal a cambio de una retribución.

Sin embargo, la Ley de Contrato de Trabajo N. 20.744, en su artículo 23, establece que cuando una persona presta servicios de manera personal, habitual, subordinada y remunerada, se presume la existencia de una relación laboral, salvo prueba en contrario. Esta presunción tiene efecto incluso sino existe contrato escrito o si el vínculo se disfraza bajo otra forma jurídica. El artículo 25 de la misma ley impone al empleador la obligación de registrar debidamente al trabajador, y prevé sanciones en caso de relaciones laborales encubiertas. Además el artículo 14 de la Constitución Nacional garantiza a los trabajadores estabilidad en el empleo, condiciones dignas y equitativas de labor, y seguridad social.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo “Pérez, Aníbal c/Ministerio de Defensa s/despido” (CSJN,24/04/2012), resolvió que el contrato de locación de servicios celebrado entre una persona y un organismo del Estado no puede prevalecer sobre la realidad de una prestación continua, subordinada y bajo control jerárquico, reconociendo en consecuencia la existencia de una relación laboral. Asimismo, la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, especialmente en el Plenario N. 322 “Vásquez c/Embajada de EE.UU.”, ha establecido que el contrato civil no puede ser utilizado para encubrir una relación laboral, y que los jueces deben aplicar la primacía de la realidad y el principio protectorio. Estos criterios han sido sostenidos por múltiples fallos que otorgan al trabajador todos los derechos del régimen laboral, aun cuando formalmente estuviera vinculado por un contrato de servicios.

En la administración pública Argentina, la locación de servicios ha sido utilizada como forma de contratación paralela para cubrir necesidades no estructurales. Sin embargo, cuando estas contrataciones se extienden en el tiempo y cumplen funciones ordinarias o permanentes, el trabajador puede solicitar el reconocimiento del vínculo como laboral. La doctrina judicial ha sido consistente en afirmar que la reiteración de contratos civiles, la prestación de servicios en condiciones de dependencia y el control funcional del organismo contratante son indicios suficientes para reclasificar el vínculo. Esto aplica tanto en el ámbito nacional como en el ámbito provincial.

2.3.5 España

El sistema jurídico español distingue expresamente entre trabajo por cuenta ajena y trabajo autónomo. Para los casos intermedios, donde el prestador de servicio depende económicamente de un único cliente, se ha creado la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), con un régimen jurídico especial. El Estatuto de los

Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), regula en su artículo 1 el contrato de trabajo, definiendo al trabajador como quien presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona. Este artículo es clave para identificar cuando existe una relación laboral.

Por otro lado, el Estatuto del Trabajo Autónomo (ley 20/2007), regula en sus artículos 11 al 18 la figura del TRADE, aplicable cuando el trabajador autónomo percibe al menos el 75% de sus ingresos de un solo cliente. Aunque no se considera relación laboral, el TRADE tiene derecho a firmar un contrato formal, a la indemnización por cancelación anticipada no justificada. Y a una jornada máxima pactada. Todos los trabajadores autónomos deben afiliarse al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y cumplir con sus obligaciones de cotización y tributación. Además, la Ley 32/2006, de subcontratación en el sector de la construcción y sus desarrollos reglamentarios, establecen controles estrictos sobre la legalidad de las relaciones de trabajo en entornos altamente expuestos a fraude laboral.

El Tribunal Supremo de España, en su Sentencia 100/202, reiteró que la existencia de ajenidad, dependencia y organización por parte del contratante determina la existencia de una relación laboral, aunque las partes la hayan formalizado como contrato de prestación de servicios. La jurisprudencia ha sido especialmente clara en casos como los de los repartidores de plataformas digitales (“riders”), donde se ha señalado que, si bien se firmaban contratos como trabajadores autónomos, las condiciones de trabajo eran propias de una relación laboral por cuenta ajena. En esta línea, el Criterio Técnico 1/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo en materia de contratación de trabajadores por cuenta propia señala que corresponde a la inspección verificar si el vínculo cumple con las notas de dependencia y ajenidad, incluso si está formalizado como relación civil o mercantil.

En el sector público español, el uso de trabajadores autónomos está permitido únicamente para actividades especializadas, puntuales o técnicas, y siempre bajo criterios de independencia funcional. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta con facultades para revisar estos vínculos y, en caso de simulación, ordenar la afiliación retroactiva al régimen general de la seguridad social y el reconocimiento de los derechos laborales correspondientes. España constituye un modelo normativo en cuanto a la delimitación clara de figuras contractuales y a la existencia de un control institucional robusto para evitar el uso indebido del trabajo autónomo en tareas estructurales propias del empleo público.

2.4 Definiciones Conceptuales

Derecho laboral: Es la rama del ordenamiento jurídico que se encarga de regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, garantizando que éstas se desarrollen en condiciones de equidad, estabilidad y respeto a la dignidad humana. Su finalidad es corregir el desequilibrio estructural entre las partes y asegurar la tutela de los derechos mínimos del trabajo.

Patrono: Se entiende por patrono a toda persona natural o jurídica que contrata los servicios de uno o varios trabajadores, asumiendo la obligación legal de proporcionar condiciones dignas de trabajo, remuneración justa y el cumplimiento de los derechos establecidos en la norma laboral vigente.

Trabajador: Es toda persona natural que, mediante un acuerdo o contrato, presta servicios personales de forma remunerada a favor de otra persona o institución, bajo condiciones que pueden incluir subordinación, continuidad y dependencia económica.

Salario: Es la compensación económica que recibe el trabajador a cambio de su prestación personal de servicios. Su monto debe reflejar el valor del trabajo y ser suficiente para garantizar condiciones mínimas de vida, conforme lo estipulan los principios del trabajo decente.

Prestaciones laborales: Son los beneficios adicionales al salario base que el trabajador obtiene como parte de la relación laboral, tales como vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones y cobertura de seguridad social. Su reconocimiento no depende de la denominación formal del contrato, sino de la naturaleza real del vínculo.

Subordinación: Es el elemento central que permite distinguir un contrato laboral de uno civil. Se manifiesta cuando el trabajador está sujeto a instrucciones, supervisión, horarios y disciplina por parte del empleador, evidenciando una relación de poder estructural que caracteriza el trabajo dependiente.

Tutela Judicial: Es el derecho que toda persona tiene a acceder a la justicia para reclamar la protección de sus derechos, incluyendo lo de naturaleza laboral. En el ámbito del derecho del trabajo, implica el deber del juez de priorizar la realidad del vínculo sobre la formalidad contractual.

Principio de Primacía de la Realidad: Es un principio interpretativo del derecho laboral según el cual, si existen contradicciones entre lo que las partes pactaron formalmente y lo que ocurre en la práctica, debe prevalecer la realidad efectiva. Este principio protege al trabajador de simulaciones contractuales que buscan eludir sus derechos.

Contrato de Servicios Profesionales: Es un acuerdo jurídico de carácter civil mediante el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio específico a otra persona o entidad, sin estar sujeta a subordinación y formar parte de la estructura organizativa del contratante. En la

administración pública, su uso está limitado a tareas no permanentes y técnicamente especializadas.

Relación Laboral Encubierta: Situación en la que un contrato civil, mercantil o administrativo disfraza una verdadera relación de trabajo. Se configura cuando se demuestra que, pese a la forma jurídica utilizada, existen los elementos propios del contrato laboral: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración periódica.

Trabajo Decente: Concepto promovido por la OIT que engloba el derecho a un empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Implica el respeto a los derechos laborales, acceso a protección social, diálogo social y posibilidad de desarrollo personal y profesional.

Formalización Laboral: Proceso mediante el cual los vínculos laborales que se desarrollan en condiciones informales o sin garantías son reconocidos legalmente, con el fin de integrar al trabajador al régimen de derechos laborales, de seguridad social y tributarios correspondientes.

Empleo Público: Conjunto de relaciones jurídicas que vinculan a personas naturales con el Estado u otras entidades públicas, bajo diversas modalidades contractuales. Su regulación debe respetar principio de legalidad, mérito, igualdad y protección de derechos laborales mínimos, independientemente del tipo de contrato utilizado.

Precarización Laboral: Fenómeno caracterizado por el debilitamiento progresivo de los derechos del trabajador, ya sea por contratos temporales sucesivos, ausencia de protección social, inestabilidad en el ingreso o negación del vínculo laboral real. Es una forma de exclusión que afecta el acceso a condiciones dignas de trabajo.

Contratación Atípica: Modalidad de vinculación laboral que se aparta del contrato individual de trabajo tradicional. Incluye figuras como la prestación de servicios, los contratos por honorarios, entre otros, que pueden ser utilizadas legalmente o, en ocasiones, como estrategias para reducir obligaciones laborales.

Contratista: Persona natural o jurídica que, mediante un contrato de servicios, asume la ejecución de una obra o prestación de un servicio específico, sin que se configure una relación laboral directa con la parte contratante. Su vínculo se rige por el derecho civil o mercantil.

Dependencia Funcional: Relación que se establece cuando el trabajador, aunque formalmente autónomo, se integra de hecho en la organización y estructura del empleador, obedeciendo instrucciones, usando sus medios y cumpliendo horarios, lo cual indica una posible relación laboral encubierta.

Contrato por Obra Determinada: Contrato individual de trabajo celebrado para ejecutar una obra específica, que termina automáticamente con la culminación de dicha obra. Está regulado como modalidad excepcional en el derecho laboral, y debe responder a necesidades temporales o extraordinarias.

Ajenidad: Elemento característico del trabajo dependiente, que se refiere a que los frutos o resultados del trabajo no pertenecen al trabajador, sino al empleador, quien asume los riesgos y se beneficia económicamente del servicio prestado.

Dependencia Económica: Condición en la cual el trabajador o prestador de servicios recibe la mayor parte de sus ingresos de un solo contratante o cliente, lo que puede derivar en una relación de dependencia material, aunque no jurídica.

Legalidad Formal: Cumplimiento aparente de los requisitos legales en la forma externa de los contratos, sin considerar si esa forma se ajusta a la realidad del vínculo. Puede utilizarse para simular relaciones distintas a las que ocurren en los hechos.

Protección del Trabajo: Principio del derecho laboral que obliga al Estado a garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad o desventaja en la relación contractual.

Seguridad Social: Sistema institucional que protege a las personas ante situaciones de enfermedad, vejez, accidentes o maternidad, vinculado al contrato laboral o a la cotización como independiente.

2.5 Formulación de Hipótesis

2.5.1 Hipótesis de la Investigación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2021), en los estudios cualitativos las hipótesis no se formulan para ser comprobadas de forma estadística, sino como explicaciones tentativas que ayudan a comprender, interpretar y profundizar en una complejidad del fenómeno objeto de estudio. En este tipo de investigaciones, las hipótesis no predicen relaciones causales directas, sino que orientan el análisis desde un enfoque interpretativo, contextual y crítico. Su función principal es guiar la reflexión y el desarrollo del trabajo, identificando elementos clave del problema y articulándolos con las categorías teóricas y empíricas utilizadas.

En este estudio, que adopta un enfoque cualitativo, las hipótesis se construyen con base en tres categorías de análisis fundamentales: el marco normativo, las prácticas abusivas en la administración pública y el impacto social de la contratación por servicios profesionales en

Honduras, particularmente en la Secretaría de Finanzas (SEFIN). Estas categorías permiten examinar el fenómeno desde sus dimensiones jurídicas, prácticas e institucionales.

2.5.2 Hipótesis General

El uso reiterado de contratos de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Finanzas (SEFIN). En ausencia de una regulación clara que delimite su aplicación y sin mecanismos efectivos de fiscalización, constituye una práctica que restringe el acceso a derechos laborales fundamentales, encubre relaciones de trabajo subordinadas y contribuye a la exclusión de cientos de trabajadores del sistema de seguridad social en Honduras.

2.5.3 Hipótesis Específicas

Desde el marco normativo, se plantea que la falta de armonización entre el Código Civil y el Código de Trabajo y los compromisos internacionales suscritos por Honduras, Como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), genera un vacío legal que permite la utilización ambigua del contrato de servicios para funciones que, en los hechos, son de carácter laboral.

Desde la categoría de prácticas abusivas, se sostiene que muchas instituciones públicas emplean contratos por servicios como mecanismos para evitar el reconocimiento de derechos laborales, utilizando formalmente figuras civiles, aunque en la práctica exista subordinación, continuidad y dependencia económica, elementos propios de una relación laboral.

Desde la categoría de impacto social, sea afirma que esta forma de contratación ha producido efectos negativos sostenidos en el sistema de protección social del país, al excluir de forma sistemática a los contratistas del acceso al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Debilitando tanto sus derechos individuales como la sostenibilidad de dicho sistema.

2.5.4 Categorías de Análisis

Este estudio no se basa en variables cuantificables como en los enfoques positivistas o estadísticos, sino que se apoya en categorías de análisis que permiten interpretar el fenómeno investigado desde sus dimensiones jurídicas, institucionales y sociales. Estas categorías son fundamentales para orientar el análisis documental y normativo, así como para estructurar la interpretación de los hallazgos en relación con el uso de los contratos de servicios profesionales en la administración pública hondureña.

Las categorías aquí planteadas no son meramente descriptivas, sino que funcionan como lentes analíticas que permiten descomponer el problema central en tres componentes interrelacionados: la normativa que regula el vínculo contractual, las prácticas institucionales que lo reproducen, y los efectos concretos que produce sobre los trabajadores y sobre el sistema de protección social.

El marco normativo de esta investigación aporta el análisis del entramado legal que rige las relaciones de trabajo y los contratos de servicios en Honduras, incluye el Código del Trabajo, el Código Civil, la Constitución de la República y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Estado hondureño. El objeto es evaluar el grado de coherencia, claridad y eficacia de estas normas para delimitar cuando un contrato debe ser considerado civil y cuando debe reconocerse como laboral.

En esta dimensión se examina también si el ordenamiento jurídico hondureño recoge de forma explícita o implícita el principio de primacía de la realidad, el cual establece que en caso de contradicción entre la forma contractual y la realidad del vínculo, deben prevalecer los hechos. Se cuestiona aquí si el marco legal actual es suficiente para proteger los derechos laborales de

quienes, aunque contratados como prestadores de servicios, en la práctica cumplen funciones de carácter subordinado y permanente dentro de las instituciones públicas.

En cuanto a las prácticas abusivas, con esta categoría buscamos analizar las formas en que la administración pública utiliza el contrato de servicios profesionales de manera contraria a su naturaleza jurídica, es decir no como una forma autónoma y temporal de prestación de servicios técnicos, sino como una herramienta para encubrir relaciones laborales de carácter subordinado y continuo. Se consideran abusivas aquellas prácticas institucionales en las que se vincula a personas por medio de contratos civiles, pero se les exige el cumplimiento de jornadas fijas, la realización de tareas permanentes, en acatamiento de órdenes jerárquicas y la utilización de medios institucionales. Estos elementos, al reunirse, configuran los criterios establecidos por la doctrina y por el derecho del trabajo para calificar una relación como laboral, sin importar la forma que adopte el contrato.

En cuanto al impacto social esta categoría se refiere a las consecuencias estructurales y personales que tiene el uso generalizado de los contratos de servicios profesionales en el ámbito público. En primer lugar, se analiza cómo esta forma de contratación afecta el acceso de las personas trabajadoras a derechos fundamentales, como la afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el goce de prestaciones laborales y la estabilidad en el empleo.

En segundo lugar, se evalúa el efecto que estas prácticas tienen sobre el sistema de seguridad social en su conjunto, ya que al excluir a un número significativo de personas de la base de cotizantes, se reduce la sostenibilidad financiera de dichos regímenes y se limita la capacidad del Estado para garantizar derechos universales en materia de salud, pensión y protección en el desempleo.

Capítulo III. Diseño Metodológico

3.1 Diseño de la Investigación

3.1.1 Enfoque

El enfoque metodológico que orienta a esta investigación es de tipo cualitativo, dado que se pretende interpretar en profundidad un fenómeno complejo, como lo es el uso recurrente y a menudo desnaturalizado de los contratos de servicios profesionales y de consultoría en el sector público hondureño. En particular, el estudio se centra en la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), durante el período 2023 – 2024, y busca comprender cómo estas formas de contratación afectan el goce efectivo de los derechos laborales.

El enfoque cualitativo permite acceder a la realidad desde una óptica interpretativa, centrada en los significados, las experiencias y los contextos. No se trata de medir variables numéricas, sino de entender cómo y porque ciertos vínculos contractuales, aunque formalmente legales, podrían estar encubriendo relaciones laborales con características propias de una subordinación estructural. A través de esta perspectiva se pretende identificar contradicciones entre el marco normativo vigente y las prácticas institucionales reales, revelando así situaciones de precariedad laboral que permanecen invisibles en los registros oficiales.

La elección de este enfoque también responde a la necesidad de captar la voz de los propios trabajadores afectados, así como el análisis crítico de documentos contractuales y normativos. Para ello se emplearán técnicas como el análisis documental, las entrevistas semiestructuradas y el estudio de casos, las cuales brindarán información contextualizada, diversa y relevante para la interpretación del fenómeno. En suma, el enfoque cualitativo no solo aporta

profundidad al estudio, sino que resulta el más adecuado para abordar una problemática que involucra elementos legales, éticos e institucionales en tensión.

3.1.2 Alcance

El alcance de esta investigación es descriptivo e interpretativo, ya que su propósito central es detallar, documentar y analizar las características del uso de contratos de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Finanzas (SEFIN), enfocándose especialmente en cómo esta práctica incide en el ejercicio efectivo de los derechos laborales. Este tipo de alcance permite realizar una caracterización profunda del fenómeno tal como se presenta en la realidad institucional, sin pretender manipular variables ni establecer relaciones causales cuantificables.

Desde un enfoque descriptivo, se busca identificar y sistematizar la información relativa a la normativa legal aplicable, las condiciones en que se celebran los contratos, y la forma en que estos afectan a las personas contratadas. Esto incluye aspectos como la duración de los contratos, la existencia o no de subordinación, la continuidad del vínculo, y el acceso a prestaciones laborales básicas como seguridad social, vacaciones o pago de décimo tercer y cuarto mes de salario.

Por su parte, el componente interpretativo del alcance permite ir más allá de la simple descripción de hechos, explorando las implicaciones jurídicas, sociales y éticas que conlleva esta forma de contratación dentro del aparato estatal. Así, el estudio no solo expondrá los datos y testimonios recolectados, sino que ofrecerá una reflexión crítica orientada a comprender las causas, los mecanismos institucionales y las consecuencias estructurales de esta práctica. De este

modo, se contribuye a un análisis riguroso del fenómeno, necesario para generar recomendaciones concretas desde el campo del Derecho Laboral y los Derechos Humanos.

3.1.3 Diseño

El diseño metodológico de esta investigación es no experimental y transeccional. Se considera no experimental porque el estudio se limita a observar y analizar el fenómeno tal como ocurre en su contexto natural, sin manipular deliberadamente las condiciones ni intervenir en la dinámica de contratación en la Secretaría de Finanzas (SEFIN). Lo que se pretende es comprender cómo se estructuran, justifican y aplican los contratos de servicios profesionales, y que implicaciones tienen en términos de derechos laborales, partiendo de las condiciones existentes durante el periodo de análisis.

Asimismo, el diseño es transeccional porque la recolección de la información se realiza en un único momento o lapso determinado, correspondiente al periodo 2023 – 2024. Esto permite obtener una visión puntual del fenómeno, lo cual es útil para identificar las características actuales del uso de este tipo de contratos, tanto en su marco normativo como en su aplicación práctica dentro de la administración pública hondureña.

Este tipo de diseño resulta pertinente porque permite capturar una “fotografía” del problema en el tiempo presente, sin necesidad de realizar un seguimiento longitudinal. Además, al ser una investigación cualitativa, el enfoque se centra en la comprensión profunda de significados, prácticas y realidades vividas, lo cual se logra a través del análisis de documentos, entrevistas y el estudio de casos representativos. De esta manera, el diseño adoptado facilita una aproximación crítica y reflexiva sobre la forma en que se ha institucionalizado una práctica que puede estar afectando derechos fundamentales de los trabajadores en el sector público.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población objeto de estudio está constituida por las personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), en la ciudad de Tegucigalpa, durante el período comprendido entre los años 2023 y 2024. Se incluyen trabajadores de diferentes niveles funcionales, como administrativos, técnicos y operativos quienes han sido vinculados mediante contratos temporales no regulados por el régimen del servicio civil.

Esta población resulta relevante porque representa el universo de personas potencialmente afectadas por prácticas contractuales que, aunque formalmente legales, podrían estar encubriendo relaciones laborales permanentes sin la debida protección jurídica. El análisis de sus condiciones de contratación, funciones, duración de los vínculos y nivel de subordinación es clave para valorar si se configura una vulneración a los derechos laborales fundamentales.

3.2.2 Muestra

La muestra de esta investigación será de tipo no probabilística, intencional y por criterios, ya que en la selección de los participantes no se realiza de forma aleatoria, sino con base en características específicas que los hacen relevantes para el estudio. En particular, se buscará entrevistar a personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales en SEFIN durante el periodo 2023 – 2024, que cumplan con los siguientes criterios:

- Haber sido contratado por un período igual o superior a seis meses.
- Desempeñar funciones de carácter permanente, técnico, administrativo u operario.
- Estar sujetas a un tipo de control jerárquico, horario o subordinación funcional.

- Estar dispuestas a participar voluntariamente en la investigación, bajo condiciones de confidencialidad y respeto.

Se estima trabajar como una muestra de entre ocho y doce participantes, número suficiente para alcanzar la saturación teórica, es decir, el punto en el que la información comienza a repetirse y ya no aporta datos nuevos significativos. Esta muestra permitirá recolectar testimonios diversos, contextualizados y representativos de la problemática que se estudia, sin buscar representatividad estadística, sino profundidad en el análisis.

Asimismo, se incluirá una muestra complementaria compuesta por funcionarios públicos responsables del proceso de contratación bajo la modalidad de servicios profesionales en SEFIN. Esta categoría de participantes estará conformada por personal de áreas estratégicas como Recursos Humanos, Unidades Administrativas, Departamentos Jurídicos o jefaturas técnicas, cuyas funciones estén directamente relacionadas con la elaboración, gestión o aprobación de contratos de servicios profesionales y de consultoría.

La participación de estos actores institucionales es fundamental para comprender el problema investigado desde la perspectiva del órgano contratante, aportando una visión más amplia y equilibrada sobre los fundamentos legales, las razones administrativas, los criterios técnicos y las restricciones presupuestarias que justifican el uso de esta figura contractual dentro de la gestión pública. Asimismo, su testimonio permitirá identificar si existen políticas internas, circulares, lineamientos operativos o criterios discrecionales que orienten esta práctica dentro de la institución.

La inclusión de este perfil permitirá contrastar el discurso institucional con la experiencia práctica vivida por las personas contratadas, lo cual es esencial para sustentar el análisis jurídico

crítico que busca evidenciar las posibles contradicciones entre la legalidad formal y la realidad material del vínculo de trabajo. De esta forma, se enriquece la validez de la información recolectada y se fortalece el análisis cualitativo del fenómeno, considerando tanto el marco normativo como su aplicación concreta dentro del aparato estatal. Además, este contraste permitirá identificar posibles vacíos, omisiones o distorsiones en la implementación de la normativa vigente, aportando elementos clave para proponer recomendaciones orientadas a la mejora de las condiciones contractuales y al fortalecimiento del respeto de los derechos laborales en el ámbito público.

3.2.3 Técnica de Muestreo

La técnica de muestreo que se aplicará en esta investigación es de tipo no probabilística por conveniencia y criterios preestablecidos. Esta técnica es adecuada en estudios cualitativos donde el propósito no es generalizar estadísticamente los resultados, sino obtener información relevante y profunda de sujetos que tienen un conocimiento directo de la situación investigada.

El criterio de conveniencia responde a la accesibilidad real que el investigador tiene a las personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales en SEFIN, considerando los posibles obstáculos institucionales y personales, como el temor a represalias o la confidencialidad de los contratos. Por ello, se priorizará el contacto con participantes que estén dispuestos a compartir su experiencia de forma voluntaria, segura y anónima. Además, se aplicarán criterios específicos para garantizar la pertinencia de los informantes, tales como el tiempo de contratación, el tipo de funciones desempeñadas, la recurrencia de los contratos y la existencia de indicios de subordinación o dependencia económica. Esta selección estratégica asegurará la calidad y pertinencia de los datos, necesarios para comprender las prácticas contractuales reales y su impacto en los derechos laborales de los trabajadores.

3.3 Operacionalización de Categorías de Análisis

Tabla 1: Operacionalización de Categorías

Categoría de análisis	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica de recolección de datos
Marco normativo	Conjunto de normas nacionales e internacionales que regulan los contratos de servicios profesionales y los diferencian de una relación laboral subordinada.	Se analizarán mediante revisión documental de leyes, códigos, convenios internacionales y jurisprudencia aplicable al caso hondureño.	Constitución, Código del Trabajo, Código Civil, convenios OIT.	Normas aplicables, coherencia normativa, vacíos o contradicciones legales.	Análisis documental (revisión de normas, contratos y jurisprudencia)
Prácticas abusivas	Uso desviado del contrato de servicios para encubrir relaciones laborales con subordinación, continuidad o dependencia económica.	Se identificarán a través de entrevistas a trabajadores y análisis de contratos reales en la SEFIN.	Subordinación funcional, duración del vínculo, dependencia del ingreso.	Presencia de horarios fijos, instrucciones jerárquicas, uso de medios institucionale.	Entrevistas semiestructuradas (identificación de subordinación y condiciones laborales) y análisis documental.
Impacto social y jurídico	Consecuencias que esta modalidad genera en los trabajadores y en el sistema de seguridad social hondureño.	Se evaluarán con base en testimonios de los trabajadores y documentación relacionada con prestaciones omitidas o no reconocidas.	Acceso a prestaciones, estabilidad laboral, cotizaciones a seguridad social.	Exclusión del IHSS, falta de vacaciones pagadas, inexistencia de derechos adquiridos.	Entrevistas semiestructuradas (percepción del impacto en derechos laborales).

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Técnicas para la Recolección de Datos.

3.4.1 Técnicas

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizarán dos técnicas principales de recolección de datos: entrevistas semiestructuradas y análisis documental. Ambas han sido seleccionadas por su pertinencia dentro del enfoque cualitativo, ya que permiten obtener información rica, contextualizada y directamente vinculada con las categorías de análisis del estudio.

Entrevistas semiestructuradas: se aplicarán a personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas (SEFIN), durante el período 2023 – 2024. Esta técnica permite indagar en las experiencias individuales de los participantes, recogiendo percepciones, vivencias y detalles sobre sus condiciones laborales, el tipo de funciones que desempeñan y la forma en que son supervisados. Al no ser completamente estructuradas, las entrevistas brindan flexibilidad para profundizar en temas emergentes que surjan durante el diálogo.

Análisis documental: se examinarán los contratos de servicios profesionales, reglamentos internos, leyes nacionales (Código del Trabajo, el Código Civil, Constitución de la República) y convenios internacionales ratificados por Honduras. Esta técnica permitirá identificar los marcos normativos que regulan o deberían regular este tipo de contratación, así como contrastar la legalidad formal con la realidad práctica de su aplicación en la Secretaría de Finanzas (SEFIN).

El uso complementario de estas dos técnicas que estaremos utilizando garantizarán una comprensión más amplia del fenómeno, ya que combinará la perspectiva jurídica formal con las experiencias subjetivas de los trabajadores, permitiendo una interpretación crítica y fundamentada de la problemática.

3.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Para la aplicación de las técnicas cualitativas seleccionadas, se diseñaron dos instrumentos fundamentales: una guía de entrevista semiestructurada y una ficha de análisis documental. Ambos instrumentos responden a los objetivos y categorías de análisis del estudio, permitiendo recolectar información relevante sobre el uso de contratos de servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas (SEFIN).

Guía de entrevista semiestructurada: este instrumento está compuesto por una serie de preguntas abiertas organizadas en torno a las tres categorías principales de análisis: marco normativo, prácticas abusivas e impacto social. La guía orienta el desarrollo de las entrevistas, sin limitar la posibilidad de explorar temas emergentes. Entre las preguntas se incluyen temas como: duración del contrato, tipo de tareas realizadas, supervisión recibida, percepción de estabilidad y conocimiento de sus derechos laborales. Esta guía garantiza la comparabilidad de las respuestas sin sacrificar la profundidad del contenido.

Ficha de análisis documental: se utilizará para registrar y sistematizar la información extraída de contratos de servicios, reglamentos institucionales, leyes nacionales y convenios internacionales. La ficha incluirá campos para identificar: nombre del documento, tipo de norma, fecha de emisión, contenido relevante, contradicciones normativas, elementos de subordinación o exclusión de derechos, y observaciones del investigador. Este instrumento facilitará la organización y análisis crítico de la información normativa y contractual.

Ambos instrumentos serán válidos a través de una prueba piloto, que permitirá ajustar el lenguaje, la secuencia de las preguntas y los criterios de análisis, asegurando así la calidad y pertinencia de los datos recolectados.

3.5 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de los Datos

El análisis de los datos obtenidos en esta investigación se realizará a través de técnicas cualitativas de análisis de contenido, orientadas a identificar patrones, significados y relaciones entre las categorías planteadas. Este tipo de análisis es el más apropiado para estudios donde se prioriza la interpretación de discursos, prácticas institucionales y realidades sociales complejas, como ocurre en el caso del uso de contratos de servicios profesionales en el sector público.

Los datos recolectados mediante entrevistas serán organizados y sistematizados mediante la codificación temática. Se aplicará una codificación abierta, donde los fragmentos relevantes de las transcripciones se clasificarán conforme a las categorías de análisis previamente definidas (marco normativo, prácticas abusivas e impacto social). Posteriormente, se procederá a una codificación axial, que permitirá identificar relaciones entre categorías, subcategorías y dimensiones emergentes a partir de los testimonios.

En cuanto al análisis documental, se empleará una matriz de análisis legal y contractual, en la cual se comparan las disposiciones formales contenidas en los contratos y normas jurídicas con los principios del derecho laboral, como el de primacía de la realidad, irrenunciabilidad de los derechos y presunción de laboralidad. Esta comparación permitirá evidenciar contradicciones entre la legalidad formal y la realidad empírica observada.

Aunque el enfoque principal es cualitativo, se contempla el uso opcional de software especializado, como Atlas.ti o MAXQDA, Para facilitar la organización, codificación y recuperación de datos textuales, si los recursos técnicos lo permiten. Estos programas permiten sistematizar grandes volúmenes de información, identificar recurrencias, establecer redes conceptuales y fortalecer la validez interpretativa del estudio.

3.6 Aspectos Éticos

La presente investigación observará rigurosamente los principios éticos fundamentales que rigen la producción científica, especialmente en estudios que implican la participación de personas. Dado que se abordarán experiencias laborales sensibles, es imprescindible garantizar el respeto a la dignidad, la privacidad y los derechos de los participantes.

Los principales compromisos éticos asumidos en esta investigación son los siguientes:

Consentimiento informado: antes de realizar cada entrevista, se explicará claramente a los participantes el objetivo del estudio, el uso que se dará a la información, su derecho a no participar o retirarse en cualquier momento, y se les solicitará su consentimiento libre y voluntario. Se evitará cualquier forma de presión o influencia indebida.

Confidencialidad y anonimato: toda la información recolectada será tratada de forma confidencial. Los nombres, cargos o detalles que puedan identificar a los participantes serán omitidos o modificados, y los datos serán utilizados únicamente para fines académicos. Se adoptarán medidas de protección para asegurar que ningún dato sensible sea divulgado o mal utilizado.

Uso responsable de la información: los hallazgos del estudio se emplearán únicamente para los fines planteados en el proyecto, garantizando su tratamiento con rigor, honestidad y respeto. No se realizarán interpretaciones tendenciosas ni se manipularán los resultados.

No revictimización: dado que algunos participantes podrán sentirse vulnerables al relatar su situación laboral, se procurará generar un ambiente de respeto, confianza y empatía durante todo el proceso de entrevista, asegurando que su participación no les cause angustia, temor o consecuencias negativas.

Transparencia y objetividad: el análisis de la información se hará con base en criterios técnicos y éticos, evitando sesgos personales o juicios de valor. Se respetará la diversidad de opiniones y se citarán correctamente todas las fuentes utilizadas.

El cumplimiento de estos principios garantizará que la investigación se desarrolle con integridad, responsabilidad y respeto por los derechos humanos de todas las personas involucradas.

Capítulo IV. Resultados

El presente capítulo expone los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de dos instrumentos fundamentales: la entrevista semiestructurada dirigida a personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas SEFIN y a funcionarios responsables del proceso de contratación, y la ficha de análisis documental aplicada a contratos, leyes nacionales y convenios internacionales ratificados por Honduras.

La información recolectada ha sido sistematizada en tres categorías de análisis; marco normativo, prácticas abusivas e impacto social, las cuales permiten comprender de manera integral la forma en que se estructuran, aplican y justifican estas contrataciones, así como de las consecuencias que generan tanto a nivel institucional como en la vida de los trabajadores involucrados.

El enfoque adoptado ha sido jurídico crítico, contrastando las disposiciones formales contenidas en los documentos analizados con los principios fundamentales del derecho laboral hondureño e internacional, como el de la primacia de la realidad, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la buena fe contractual y la presunción de laboralidad.

Este capítulo no tiene por finalidad discutir jurídicamente, sino presentar de manera objetiva, sistemática y estructurada los resultados empíricos del trabajo de campo, provenientes de las entrevistas semiestructuradas y del análisis documental. Se busca identificar patrones recurrentes, prácticas institucionalizadas y afectaciones concretas a los derechos laborales. Através de la comparación entre el contenido formal de los contratos y normas legales, y la vivencia directa de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación que existe en el país.

4.1 Marco Normativo

Esta categoría recoge y analiza los hallazgos empíricos relacionados con el marco normativo que regula o debería regular la contratación por servicios profesionales en SEFIN, con base en los contratos revisados y las entrevistas semiestructuradas aplicadas a ocho empleados bajo esta modalidad, así como a un funcionario institucional. A partir de los resultados obtenidos, se contrastó con el contenido formal de los contratos y la normativa aplicada con los principios y normas del derecho laboral hondureño e internacional.

4.1.1 Condiciones Contractuales Versus Vínculo Laboral Real

Todos los contratos analizados establecen de forma explícita que el vínculo entre el contratante (SEFIN) y el contratado es de naturaleza civil y no genera relación laboral, derecho a prestaciones sociales, vacaciones, decimo tercer o décimo cuarto mes de salario, ni afiliación al IHSS. Sin embargo, los testimonios de los ocho entrevistados revelan lo contrario: todos afirmaron cumplir horarios de oficina, habitualmente de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., sin flexibilidad, siete indicaron estar bajo supervisión directa de un jefe inmediato, a quién deben reportar diariamente, se indicó el uso constante de espacios, equipos y recursos institucionales para el cumplimiento de funciones. Todos deben presentar informes periódicos y cumplir tareas técnicas dentro de una estructura jerárquica definida.

Este conjunto de hechos evidencia la concurrencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo contemplados en el artículo 20 del Código del Trabajo: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación. Según el artículo 21 estos elementos hacen presumir la existencia de una relación laboral, independientemente del nombre o forma que adopte el contrato.

4.1.2 Contratos Sucesivos y Permanencia Funcional

Otro hallazgo importante es la reiteración de contratos trimestrales con renovación continua, sin solución de continuidad. Seis de los entrevistados manifestaron haber firmado entre cinco y ocho contratos desde 2022, lo cual también quedó documentado en las fichas de análisis documental. Esta situación contradice el artículo 47 del Código del Trabajo, que presume que existe una relación laboral por tiempo indefinido cuando una persona es contratada en forma sucesiva para la misma función.

Esta práctica institucional sugiere una posible simulación contractual, al disfrazar un vínculo laboral estable mediante contratos civiles renovables. Aunque en el papel no se reconozca estabilidad, en la práctica el empleado cumple funciones estructurales dentro de SEFIN.

4.1.3 Vulneración de Derechos Fundamentales Establecidos en la Constitución

Los entrevistados también coincidieron en que no reciben beneficios laborales, como el décimo tercer ni décimo cuarto mes, ni afiliación al IHSS, lo cual entra en contradicción con derechos garantizados constitucionalmente. El artículo 128 numeral 10 de la Constitución de la República reconoce el derecho de los trabajadores al pago del aguinaldo, mientras que en el artículo 135 establece que el Estado debe tutelar los derechos del trabajador. También el artículo 134 reafirma que las controversias laborales deben ser resueltas conforme al principio de protección del trabajador.

4.1.4 Incumplimiento de la Buena Fe Contractual

Desde la perspectiva del derecho civil, el artículo 1546 del Código Civil establece que los contratos deben ejecutarse de buena fe, lo cual supone que reflejan la verdadera intención y naturaleza de las partes. La evidencia recopilada demuestra que la forma jurídica adoptada

(contrato de servicios) no corresponde a la realidad funcional y subordinada del vínculo entre las partes, lo que puede interpretarse como una falta de buena fe o simulación contractual.

4.1.5 Contradicción con los Convenios Internacionales Ratificados por Honduras

En el plano internacional, la exclusión sistemática de los contratados de la seguridad social y otras garantías fundamentales entra en contradicción con los compromisos adquiridos por Honduras ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT): El convenio 102, en su artículo 9, reconoce el derecho de todo trabajador a la seguridad social. Mientras tanto el convenio 111 prohíbe toda forma de discriminación en el acceso a derechos laborales, lo cual se incumple al negar beneficios por el tipo de contrato. Y por último tenemos el convenio 98, sobre el derecho a la negación colectiva, que se ve afectado indirectamente, ya que los contratados bajo esta figura no tienen acceso a sindicatos ni a procesos de reclamo institucional.

4.2 Prácticas Abusivas

En esta categoría se presentan los hallazgos relacionados con las prácticas institucionales identificadas como abusivas en la aplicación de contratos por servicios profesionales en SEFIN. Se analizan situaciones que, aunque revestida de formalidad legal, en la práctica vulneran principios básicos del derecho laboral, reflejan relaciones de poder desequilibradas, y excluyen sistemáticamente a los contratistas de garantías fundamentales.

4.2.1 Renovaciones Constantes sin Estabilidad Jurídica

Siete de los ocho empleados entrevistados manifestaron haber firmado contratos trimestrales de forma sucesiva y sin interrupciones desde el año 2022 o 2023. Por ejemplo, Carla Ramírez ha firmado ocho contratos desde 2022; Juan Aguilar lleva nueve desde principios de 2023; Isabel Medina indicó que ha trabajado ininterrumpidamente durante 24 meses con

contratos que se renuevan “cada tres meses como trámite”. Ninguno de ellos ha sido considerado para una plaza permanente, a pesar de que desempeñan funciones técnicas o administrativas de carácter estructural.

El patrón de renovación constante sin reconocimiento de antigüedad o estabilidad laboral contradicen lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, que establece que la contratación continúa para las mismas funciones debe presumirse como de carácter indefinido. Se configura así una práctica institucional abusiva, que utiliza la figura civil como instrumento para eludir obligaciones laborales.

4.2.2 Exclusión de Beneficios y Evasión de Cargas Sociales

Todos los empleados entrevistados coincidieron en que no tienen acceso al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), ni a vacaciones, decimos terceros o cuartos meses de salario, ni a licencias por maternidad, enfermedad o calamidad doméstica. Esta exclusión, aunque prevista contractualmente, se traduce en una vulneración sistemática del principio de igualdad y de los derechos laborales mínimos garantizados por la Constitución y el Código del Trabajo.

El artículo 3 del Código del Trabajo establece que los derechos laborales son irrenunciables, y el artículo 128, numeral 10 de la Constitución reconoce el derecho de los trabajadores al aguinaldo. Negar tales derechos por vía contractual representa una práctica abusiva, especialmente cuando los trabajadores cumplen funciones permanentes dentro del aparato estatal.

Además, el artículo 9 del convenio 102 de la OIT garantiza el derecho de todo trabajador a la seguridad social, sin importar la modalidad contractual.

El Estado, al actuar como empleador, no debería excluir a estos trabajadores de su obligación contributiva, ya que ello representa una evasión institucional de la seguridad social.

4.2.3 Subordinación sin Derechos: Poder sin Reciprocidad

El análisis de los contratos demuestra que SEFIN se reserva cláusulas unilaterales como: rescindir el contrato en cualquier momento y sin necesidad de justificación, exigir informes mensuales, auditorías o entregables sin pago adicional, sujetar la renovación del contrato a valoraciones internas sin criterios objetivos. Al mismo tiempo, los entrevistados señalaron que se sienten “vulnerables” y “sometidos a la voluntad de los jefes”. Por ejemplo, Mónica Fuentes declaró que no puede faltar un solo día, “ni siquiera por enfermedad, porque no hay respaldo legal para eso”. Esta condición de subordinación sin contraprestaciones, ni posibilidad de reclamo, rompe el equilibrio propio de toda relación jurídica justa.

El artículo 1546 del Código Civil impone la buena fe en la ejecución de los contratos, lo que no se cumple cuando una parte impone todas las condiciones sin margen de negociación, ni reconocimiento de derechos mínimos. Asimismo, se infringe el principio de protección del trabajador, eje central del derecho laboral.

4.2.4 Falta de Mecanismos Institucionales para Denunciar o Resolver Abusos

Cuando se preguntó si habían considerado presentar quejas o buscar asesoría legal, la mayoría respondió negativamente, por temor a represalias o a no ser contratados nuevamente. Solo uno de los ocho entrevistados consultó a un abogado, pero desistió.

Esto evidencia una ausencia de canales institucionales para atender inconformidades, y una cultura organizacional que desincentiva la denuncia. Además, el funcionario entrevistado

confirmó que SEFIN no cuenta con un reglamento interno específico para regular esta modalidad de contratación lo que refuerza el carácter discrecional y frágil de esta figura, propiciando abusos.

Los resultados en esa categoría demuestran que las prácticas institucionales aplicadas a los contratos por servicios profesionales en SEFIN constituyen un patrón sistemático de exclusión, precariedad y vulneración de derechos. La figura legal del contrato civil se ha transformado en un mecanismo funcional para sostener relaciones laborales encubiertas, sin protección jurídica ni responsabilidad patronal.

4.3 Impacto Social

En esta última categoría de resultados, se presentan los hallazgos relacionados con las consecuencias personales, familiares e institucionales derivadas de la contratación reiterada bajo la modalidad de servicios profesionales en SEFIN. Se aborda el impacto directo que esta práctica tiene sobre la vida de los empleados contratados, su percepción de estabilidad, sus derechos sociales vulnerados, y la forma en que esta realidad contribuye a la precarización del empleo público en Honduras.

4.3.1 Inestabilidad Emocional y Laboral Constante

Los testimonios recopilados evidencian un sentimiento generalizado de incertidumbre entre las personas entrevistadas. La constante renovación trimestral de los contratos sin garantía de continuidad genera angustia e inseguridad económica. Por ejemplo, Isabel Medina afirmó que “no puede hacer planes a largo plazo” porque no sabe si será renovada. Juan Aguilar expresó que ha tenido que acudir a préstamos personales debido a retrasos en los pagos y falta de prestaciones. Por su parte Carla Ramírez dijo sentirse “invisible en la institución, como si su trabajo no importara”.

4.3.2 Exclusión del Sistema de Seguridad Social

El 100% de los entrevistados confirmó que no están afiliados al Instituto Hondureño de Seguridad Social IHSS, ni gozan de ningún seguro médico institucional. Esto los deja en una situación de vulnerabilidad frente a enfermedades, accidentes o emergencias de salud, que deben cubrir por cuenta propia, a pesar de trabajar a tiempo completo para el Estado.

Esta exclusión contradice tanto la Constitución de la República en su artículo 128, como el convenio 102 de la OIT, que establece la seguridad social como un derecho universal. Negar este derecho genera desigualdad entre empleados estables con iguales funciones pero distintos tipos de contrato.

4.3.3 Efectos en la Economía Personal y Familiar

La falta de acceso al décimo tercer y décimo cuarto mes, vacaciones, licencias o indemnización por término de contrato impacta negativamente en la economía de las familias de los entrevistados. En varios casos, los trabajadores manifestaron que viven al día, sin capacidad de ahorro ni acceso al crédito formal. Esto se agrava porque muchos no están cotizando a ninguna institución previsional.

Además, la falta de continuidad formal impide que accedan a prestaciones sociales como el RAP, o a programas de vivienda y jubilación, lo cual afecta su proyecto de vida. El contrato por servicios, que en teoría debería ser una solución temporal, se convierte en un mecanismo de precariedad crónica. Esta situación coloca a los trabajadores en una condición de vulnerabilidad prolongada, sin posibilidad de estabilidad ni planificación a largo plazo. La ausencia de una política institucional que reconozca su aporte sostenido contribuye a perpetuar un modelo de empleo público excluyente.

4.3.4 Desigualdad Dentro del Propio Aparato Estatal

Varios entrevistados expresaron su inconformidad al trabajar junto a empleados de planta con los mismos horarios y funciones, pero con mejores condiciones salariales, estabilidad y derechos garantizados. Esta situación genera tensiones internas, y una percepción de discriminación institucional, lo que afecta la moral y el sentido de pertenencia: “cumplo lo mismo o más que alguien con plaza, pero no tengo derecho a nada. No me siento parte de la institución” declaró Nelson Figueroa.

Esta desigualdad institucional no solo genera frustración personal, sino que mina la eficiencia ilegitimidad del servicio público, afectando el clima laboral y la cultura organizacional.

El impacto social derivado de la contratación por servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas **(**SEFIN) no es menor ni meramente formal. Las entrevistas revelan una realidad profundamente injusta, donde trabajadores cumplen funciones permanentes bajo condiciones temporales, sin derechos, y expuestos a la incertidumbre continúa.

Esta situación reproduce un modelo de precarización institucional, con consecuencias no solo legales, sino también humanas y sociales. La negación de derechos básicos como la seguridad social, la estabilidad o las prestaciones mínimas establecidas por nuestras leyes y los convenios internacionales que Honduras ha suscrito a lo largo del tiempo, tienen efectos devastadores en la calidad de vida y dignidad de todas las personas contratadas bajo esta modalidad de empleo. Esta exclusión sistemática no solo vulnera normas fundamentales, sino que debilita la función pública al privar a los trabajadores del reconocimiento pleno de su labor. Además, erosiona la confianza en las instituciones estatales como garantes del respeto a los derechos humanos y laborales.

4.3.5 Posición Institucional de SEFIN Frente a la Figura de Servicios Profesionales

Durante la investigación se entrevistó a una funcionaria responsable de la contratación de personal bajo la modalidad de servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas (SEFIN). Su testimonio resulta clave para contrastar el discurso institucional con la vivencia empírica de los trabajadores contratados, así como el contenido de los documentos analizados.

La funcionaria sostuvo que la contratación por servicios profesionales se justifica en función de la naturaleza de proyectos específicos, la flexibilidad administrativa que permite esta modalidad y la disponibilidad presupuestaria de cada año. Algo también que los contratos están debidamente sustentados mediante términos de referencia, y que a los trabajadores se les informa sobre las condiciones del contrato antes de firmarlo. Sin embargo, reconoció que no existe un reglamento interno en SEFIN que regula específicamente esta figura ni lineamientos institucionales claros para diferenciar cuando debe recurrirse a un contrato civil o a una contratación laboral formal.

Este discurso, si bien muestra una lógica operativa, entra en contradicción con la realidad práctica evidenciada en las entrevistas con los empleados y en los contratos revisados. Por ejemplo, la renovación sucesiva y sin interrupciones de contratos trimestrales, la asignación de tareas permanentes bajo supervisión jerárquica, la imposición de horarios fijos y la exclusión sistemática de derechos laborales configuran una práctica institucional que encubre relaciones laborales bajo un ropaje civil, en contravención de lo dispuesto en el artículo 20 del Código del Trabajo.

La postura institucional también omite considerar el impacto humano y social de este tipo de contratación. Mientras que la parte contratante se enfoca en criterios técnicos y

presupuestarios, los trabajadores entrevistados señalaron sentir incertidumbre, exclusión y falta de reconocimiento por su labor continua. Esto refuerza la existencia de una brecha entre la intención normativa y la ejecución real del modelo de contratación.

En suma, este contraste entre lo declarado por la institución y lo experimentado por los trabajadores pone en evidencia un uso funcional de los contratos civiles para evitar las obligaciones derivadas de una relación laboral formal. Esta práctica aunque amparada administrativamente, vulnera principios fundamentales del derecho del trabajo y representa una forma estructural de precarización del propio Estado.

Esta situación evidencia no solo una contradicción legal, sino una desconexión institucional entre el discurso normativo y las prácticas administrativas cotidianas. La figura del contrato por servicio se ha vaciado de su sentido original que es atender necesidades excepcionales o de carácter estrictamente profesional, para convertirse en un mecanismo ordinario de vinculación, muchas veces para tareas operativas y permanentes. Este desvío funcional que erosiona el principio de especialidad que rige los regímenes de contratación en el sector público y, en consecuencia, abre espacios para la vulneración de derechos sin rendición de cuentas efectiva.

Por último, debe advertirse que esta práctica no solo genera consecuencias laborales directas, sino que debilita el principio de legalidad en la administración pública. Al utilizar una figura contractual civil para encubrir relaciones laborales, el Estado actúa de forma contraria al derecho que está obligado a garantizar, afectando su legitimidad institucional. Si el mismo aparato estatal reproduce mecanismos de precarización y evasión de obligaciones legales, se compromete no solo la situación de los trabajadores, sino hay respeto al estado de derecho en su conjunto.

4.4 Matriz de Síntesis de Hallazgos

Categoría de análisis	Hallazgos	Norma relacionada	Principios jurídicos vulnerados	Contradicciones o conflictos identificados
Marco normativo	Contratos de servicios sin prestaciones sociales. Tareas permanentes con horario fijo y supervisión. Renovación trimestral.	Código del Trabajo art: 3, 20, 21, 25, 47. Constitución art: 128.10, 134, 135, 138. CC art:1546. OIT: 102, 111.	Primacía de la realidad. Presunción de laboralidad, irrenunciabilidad de derechos. Igualdad ante la ley.	Simulación contractual: se disfraza una relación laboral como civil. Exclusión de derechos.
Prácticas abusivas	Contrato sucesivo sin reconocimiento de antigüedad, SEFIN puede rescindir el contrato sin causa. No existe manual ni reglamento institucional para esta modalidad. Falta de canales formales de denuncia.	Código del trabajo art: 47, 128. Código civil art: 1546. Constitución: 1, 59, 128. OIT: 98, 111.	Buena fe contractual, Seguridad jurídica. Equidad y protección al trabajador.	Uso de cláusulas que otorgan poder absoluto al empleador sin responsabilidades. Ausencia de mecanismos internos de control o fiscalización.
Impacto social	Angustia y precariedad por falta de estabilidad. Exclusión del IHSS, vacaciones y aguinaldos. Imposibilidad de ahorrar o acceder a crédito. Desigualdad entre empleados con plaza y contratados.	Constitución: 59, 128.10, 135. Código del trabajo art: 3, 95. OIT: 102.	Derecho al trabajo digno. Derecho a la seguridad social. No discriminación	Contratos civiles generan desigualdad y exclusión dentro del propio Estado. Impacto negativo en la economía, salud y estabilidad del trabajador.

Fuente: Elaboración propia.

4.5 Síntesis Interpretativa de los Resultados

Los resultados obtenidos a través de las entrevistas semiestructuradas, el análisis documental de contratos y la revisión de la normativa nacional e internacional han permitido identificar un patrón sostenido de precarización laboral institucionalizada en SEFIN. Aunque formalmente se utiliza la figura de los contratos civiles de prestación de servicios profesionales, en la práctica se configura una relación laboral encubierta, marcada por la continuidad en el tiempo, la subordinación funcional, la jornada laboral fija y la exclusión sistemática de derechos laborales. Estos elementos no son casos aislados, sino constantes en la mayoría de los testimonios recolectados, y reflejan una estructura de contratación que contradice abiertamente los principios fundamentales del derecho del trabajo.

Por otro lado, el discurso de la parte contratante, representado por la funcionaria entrevistada, revela un enfoque predominantemente técnico y administrativo, que omite deliberadamente el análisis jurídico de fondo. La ausencia de reglamentos internos, criterios normativos claros o mecanismos de fiscalización interna refuerzan la idea de una zona gris institucional, donde las prácticas operativas terminan desdibujando los límites entre lo legal y lo legítimo. Aunque se reconoce que los contratos son firmados libremente por las partes, el contexto de necesidad laboral, el desconocimiento técnico de los contratados y la posición dominante del Estado generan una asimetría de poder que pone en tela de juicio el consentimiento informado de los firmantes.

Al integrar los hallazgos de ambas fuentes, “contratados y la parte institucional”, con el contenido de los contratos analizados, se evidencia que la figura civil se utiliza como un instrumento de simulación contractual, lo que permite al Estado cumplir funciones permanentes sin asumir las responsabilidades propias de una relación laboral. Esto no solo transgrede el

artículo 20 del Código del Trabajo y los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad, sino que también representa una clara omisión a las obligaciones internacionales en materia de derechos laborales, como las contenidas en los convenios 102 y 111 de la OIT.

La práctica reiterada de renovar contratos cada tres meses, sin variación significativa en las funciones o en los términos, no responde a necesidades coyunturales o proyectos temporales, sino a una lógica institucional de contención del gasto público a costa de la estabilidad y dignidad de los trabajadores. Esta estrategia no formalizada, aunque operativa desde lo administrativo, conlleva graves implicaciones jurídicas, ya que reproduce condiciones de vulnerabilidad, impide el acceso a la seguridad social, desnaturaliza la figura de los contratos civiles y contribuye a una cultura de precarización laboral desde el propio aparato estatal.

Los resultados empíricos obtenidos, en este capítulo evidencian una tensión estructural entre la legalidad formal y la realidad fáctica del vínculo laboral en SEFIN. La investigación demuestra que el Estado hondureño, a través de sus prácticas de contratación, a institucionalizado un modelo de simulación jurídica que contraviene tanto su marco normativo interno como sus compromisos internacionales. Este escenario obliga a replantear las bases legales, éticas y administrativas sobre las cuáles se sustenta la figura de los contratos por servicios profesionales, lo que será analizado y discutido en profundidad en los siguientes capítulos.

Capítulo V. Propuesta de Mejora

El presente capítulo se orienta a formular una propuesta de mejora que permita corregir las deficiencias detectadas en la contratación por servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas (SEFIN). Mientras en el capítulo anterior se expusieron los hallazgos que evidencian la precarización laboral derivada del uso abusivo de esta figura, en este apartado se plantea una alternativa de solución normativa y administrativa que fortalezca la protección de los contratistas, sin comprometer la eficiencia operativa del Estado.

La propuesta se inspira en el modelo español de "Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente" (TRADE), regulado en la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo, el cual reconoce derechos básicos a quienes, aún actuando como contratistas independientes, dependen económicamente de un único cliente. Este esquema se ha convertido en un referente internacional al otorgar un piso mínimo de garantías a quienes se encuentran en una situación intermedia entre el trabajo asalariado y el autónomo absoluto.

Adaptado al contexto hondureño, se propone la creación de un régimen especial de protección para contratistas por servicios profesionales en el sector público, que garantice derechos esenciales desde el primer contrato, evitando que la administración pública continúe utilizando esta figura como un mecanismo de precarización. El objetivo central es armonizar la flexibilidad administrativa que demanda el Estado con el cumplimiento de su deber constitucional de garantizar condiciones dignas de trabajo y seguridad social.

5.1 Nombre de la Propuesta

Régimen Especial para Contratistas Económicamente Dependientes del Estado (RECEDE).

5.2 Justificación de la Propuesta

La propuesta del Régimen Especial para Contratistas Económicamente Dependientes del Estado (RECEDE) se justifica porque llena un vacío regulatorio evidente: hoy, la administración pública opera con una categoría contractual civil que, en la práctica, sostiene necesidades institucionales ordinarias sin un marco de garantías mínimas proporcional a esa realidad. El RECEDE no pretende suplantar el empleo público ni desnaturalizar la contratación de servicios técnicos; su finalidad es ordenar y dignificar una práctica extendida, introduciendo estándares de protección y control que permitan distinguir con claridad cuándo procede la contratación civil y bajo que condiciones mínimas debe ejecutarse.

En términos constitucionales, la propuesta armoniza la flexibilidad administrativa con la protección del trabajo digno. La contratación por servicios profesionales puede ser legítima para atender requerimientos especializados o temporales; sin embargo, esa flexibilidad no puede asentarse sobre la ausencia total de garantías. El RECEDE establece un piso de derechos exigibles desde el primer contrato: afiliación a seguridad social, organización razonable del tiempo de prestación, compensación ante terminación sin causa y vías de reclamación, que protejan a la persona contratada sin transformar automáticamente la relación en un vínculo laboral permanente. De este modo, el régimen complementa (no sustituye) al Código del Trabajo: cuando la continuidad y la subordinación propia del empleo se verifican, corresponde reconocer la laboralidad; Cuando se trata realmente de servicios autónomos con dependencia económica del Estado, corresponderia aplicar el RECEDE.

Desde la perspectiva de técnica legislativa, la propuesta aporta definiciones operativas que hoy no existen: identifica al contratista económicamente dependiente con criterios verificables (porcentaje sustancial de ingresos provenientes de una sola institución, exclusividad de la

prestación, continuidad objetiva) y vincula esa categoría a cláusulas contractuales obligatorias y a un registro administrativo. Esta arquitectura aumenta la seguridad jurídica para ambas partes: la institución sabe que puede contratar y cómo; la persona contratada conoce de antemano sus garantías mínimas.

La justificación también es administrativa y de buena gestión. La ausencia de estándares mínimos fomenta la discrecionalidad, la rotación y la pérdida de conocimiento institucional. El RECEDE corrige ese problema al exigir formalización escrita con contenido mínimo, registro y supervisión; esto reduce costos ocultos (reaprendizajes, rehacer procesos, retrocesos por cancelaciones impestivas) y favorece la planificación presupuestaria: las unidades financieras incorporan, desde el diseño, el costo de seguridad social y las compensaciones razonables, evitando contingencias que hoy se trasladan al final del ciclo contractual.

En el plano socioeconómico, la propuesta equilibra riesgos. La contratación civil, tal como opera, traslada la totalidad de los riesgos de enfermedad, accidentes o interrupciones al contratista; el RECEDE redistribuye de manera limitada y proporcional esos riesgos al reconocer afiliación a seguridad social y suspensión por causas justificadas. Este ajuste no convierte al contratista en empleado, pero corrige asimetrías incompatibles con estándares mínimos de protección, lo que redunda en mayor motivación, continuidad y calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Desde una mirada de política pública, el RECEDE funciona como instrumento de integridad y transparencia. Al obligar a registrar los contratos y estandarizar su contenido, se generan trazas auditables que facilitan la supervisión por parte de la autoridad laboral y el control social. La publicación periódica de datos agregados (volumen de contratos, condiciones pactadas,

estado de cumplimiento) reduce la opacidad y desincentiva el uso de contratos civiles para suplir plazas estructurales.

En clave comparada, y la experiencia española demuestra que es posible regular el espacio intermedio entre autonomía y subordinación sin "laboralizar" todo el universo de contratos. La adaptación propuesta prescinde de transplantes mecánicos y respeta la organización administrativa hondureña: toma lo funcional (definición de dependencia económica, contrato escrito con cláusulas mínimas, mecanismo de determinación y de reclamación) y lo reubica en nuestro contexto, con autoridad laboral nacional, seguridad social hondureña y procedimientos compatibles con nuestra contratación pública.

La propuesta, además, disminuye litigiosidad futura. Hoy, muchas controversias giran en torno a la naturaleza del vínculo y a cancelaciones abruptas. Al fijar reglas claras: contenido obligatorio, compensaciones ante terminación sin causa, suspensión por contingencias. Se reducen zonas grises y se incentiva la solución temprana de conflictos en sede administrativa, reservando la vía judicial para casos verdaderamente controversiales.

En términos de factibilidad política, el RECEDE es una alternativa equilibrada: no convierte automáticamente a contratistas en personal de planilla, preserva la contratación civil cuando su objeto es genuinamente técnico o temporal y, a la vez, establece garantías básicas que legitiman el uso de esta figura. Por eso, la propuesta es defendible ante distintos actores: protege a las personas, ordena a las instituciones y fortalece al sistema de seguridad social. Finalmente, la justificación se asienta en el interés público: la administración gana previsibilidad y continuidad; el IHSS amplía su base de cotizantes; los contratistas acceden a un mínimo de protección sin perder la naturaleza civil de su vínculo cuando corresponda.

5.3 Alcance de la Propuesta

El Régimen Especial para Contratistas Económicamente Dependientes del Estado (RECEDE) tendrá aplicación directa en todas las instituciones del sector público hondureño. Su alcance incluye a todas las personas naturales contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales que dependan económicamente de la institución, independientemente de si se trata de su primer contrato o de vínculo renovados en el tiempo.

La propuesta reconoce derechos mínimos para todo contratista desde el primer contrato tales como afiliación obligatoria al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), posibilidad de pactar una jornada máxima y derecho a indemnizaciones por terminación anticipada sin causa justificada. En los casos en que exista continuidad de contratos para las mismas funciones, se aplicará de forma estricta lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, reconociendo la relación laboral permanente y los derechos plenos correspondientes.

El RECEDE no pretende eliminar la figura de los contratos por servicios profesionales, sino de limitar su uso a tareas temporales, técnicas o especializadas, evitando que sean utilizados para encubrir funciones estructurales o permanentes. Asimismo, su implementación permitirá establecer criterios uniformes en toda la administración pública, reducir la discrecionalidad en la contratación y fortalecer la seguridad jurídica por tanto para la institución como para los trabajadores.

5.4 Objetivo de la Propuesta

Crear un régimen especial de protección para contratistas por servicios profesionales en el sector público hondureño, inspirado en el modelo español del TRADE, que garantice derechos

mínimos desde el primer contrato y regule el uso de esta figura contractual para prevenir abusos y asegurar el respeto a los principios fundamentales del derecho laboral.

5.5 Desarrollo de la Propuesta

El Régimen Especial para Contratistas Económicamente Dependientes del Estado (RECEDE) constituye una propuesta normativa que busca transformar la manera en que la administración pública hondureña gestiona la contratación por servicios profesionales. Su creación responde a la necesidad de ordenar una práctica extendida en el Estado: la utilización de contratos civiles para cubrir funciones permanentes, lo cual genera precarización, ausencia de seguridad social y limitaciones de derechos básicos.

La puesta en marcha del RECEDE se plantea como un proceso con un diseño institucional claro y un marco jurídico inspirado en la experiencia comparada del modelo español del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), regulado en la Ley 20/2007. Este referente internacional demuestra que es posible reconocer un espacio intermedio entre la relación laboral subordinada y la autonomía plena, estableciendo un piso mínimo de derecho desde el primer contrato.

En el contexto hondureño, la propuesta adquiere especial relevancia porque se adapta a las características del sector público nacional, en el que varias personas se encuentran vinculadas a instituciones del Estado mediante contratos por servicios. Estos trabajadores, aunque formalmente independientes, dependen en la mayoría de los casos en un único cliente: la propia institución pública. Esta dependencia económica y funcional justifica que se diseñe un régimen especial que armonice dos principios fundamentales, como lo son la flexibilidad administrativa que requiere el Estado para responder a necesidades técnicas y temporales y la obligación

constitucional de garantizar condiciones dignas de trabajo, conforme al artículo 128 de la Constitución y a los principios de irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad recogidos en el Código del Trabajo.

La implementación del RECEDE se articula bajo un conjunto de criterios que permitirán su aplicación práctica. En primer lugar se reconocerá como contratista económicamente dependiente aquella persona natural que obtenga al menos el 70% de sus ingresos de una sola institución pública. En segundo lugar, se establecerá la obligatoriedad de que los contratos bajo esta modalidad sean redactados por escrito e inscritos en un registro especial administrado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). Finalmente, se garantizará que desde el primer contrato los contratistas reciban una serie de derechos mínimos, tales como la afiliación obligatoria al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), la posibilidad de pactar jornadas máximas y descansos, y la indemnización en caso de terminación anticipada sin causa justificada.

5.5.1 Derechos desde el Primer Contrato

El RECEDE plantea que, desde el primer vínculo contractual con el Estado, el contratista económicamente dependiente debe gozar de un conjunto de garantías básicas que aseguren condiciones mínimas de estabilidad y protección. Estos derechos no se conciben como simples beneficios opcionales, sino como cláusulas obligatorias que deberán incorporarse en todo contrato de servicios profesionales suscritos bajo este régimen, garantizando así que la contratación pública se realice de forma coherente con los principios constitucionales y laborales vigentes en Honduras.

En este sentido, cada contrato deberá prever expresamente la filiación inmediata del contratista al Instituto Hondureño de Seguridad Social, con la obligación de la institución pública

de efectuar las retenciones y aportes correspondientes. Esta medida, además de brindar acceso a prestaciones de salud y pensiones, contribuye a fortalecer el sistema previsional hondureño mediante la ampliación de su base de cotizantes. Del mismo modo, se establece la necesidad de pactar condiciones de jornada y tiempo de descanso que resulten razonables en función de la naturaleza de los servicios prestados. Con ello se busca evitar la indeterminación absoluta que caracteriza los contratos actuales y dotar de certeza tanto al contratista como a la institución sobre los tiempos de prestación del servicio.

Otro elemento esencial dentro de este régimen es el derecho a recibir una compensación en caso de terminación anticipada del contrato sin causa justificada. Esta disposición pretende desincentivar la práctica de cancelaciones arbitrarias y promover una mayor planificación institucional en materia de recursos humanos. La compensación actuaría, además como un mecanismo de equilibrio que reconoce el esfuerzo y la dependencia económica del contratista frente al Estado.

Asimismo el RECEDE incorpora la posibilidad de suspender temporalmente la ejecución del contrato por circunstancias justificadas, como situaciones de salud o casos de fuerza mayor, sin que ello implique la pérdida automática del vínculo. Este mecanismo introduce un margen de flexibilidad que permite responder a contingencias reales de la vida del contratista, evitando que toda la carga de los riesgos recaiga únicamente sobre el.

Finalmente, se contempla el derecho a contar con canales institucionales de reclamación y mediación, en los que los contratistas puedan plantear inconformidades derivadas de la aplicación del contrato. Estos mecanismos, que deberán funcionar en cada institución pública bajo lineamientos de la Secretaría del Trabajo, buscarán resolver los conflictos de manera ágil y evitar la judicialización innecesaria, fortaleciendo así la confianza entre contratistas y administración.

En su conjunto, estos derechos configuran un nuevo estándar en la contratación pública hondureña, al transformar la figura del contrato por servicios profesionales en un instrumento que, sin perder su carácter civil, incorpora garantías propias de un marco laboral digno. De esta forma, el RECEDE asegura que la flexibilidad administrativa no sea sinónimo de precariedad, sino de una relación equilibrada, transparente y respetuosa de los derechos fundamentales de quienes prestan sus servicios al Estado.

5.5.2 Obligaciones de la Institución Contratante

La implementación del RECEDE exige que las instituciones públicas asuman un conjunto de obligaciones que garanticen la eficacia del régimen y eviten que los derechos mínimos establecidos queden en el plano formal. El Estado, en su condición de contratante, debe actuar como ejemplo de transparencia y cumplimiento de la legalidad, asegurando que la contratación por servicios profesionales se realice bajo criterios uniformes y no como un mecanismo discrecional sujeto a la voluntad de cada dependencia.

En primer lugar, cada institución deberá justificar de manera clara y documentada la utilización de la modalidad de servicios profesionales, demostrando que se trata de funciones técnicas, temporales o especializadas que no forman parte de las plazas estructurales de la administración. Este requisito permitirá delimitar con precisión los ámbitos en los que es legítimo acudir al contrato civil y reducirá el riesgo de que se emplee para encubrir relaciones laborales permanentes.

Asimismo, la institución tendrá la obligación de formalizar por escrito cada contrato y de inscribirlo en el registro especial administrado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El incumplimiento de este trámite no será opcional, sino una condición esencial para la validez del

contrato, de manera que todo vínculo que no se encuentre registrado podrá presumirse como una relación laboral permanente en los términos del Código del Trabajo.

Otro deber fundamental será garantizar la afiliación del contratista al Instituto Hondureño de Seguridad Social, Asumiendo la responsabilidad de efectuar los aportes y retenciones correspondientes y de remitir la información al IHSS de forma periódica. Esta obligación coloca en el centro de la relación al sistema de protección social y convierte al Estado en garante de la seguridad de quienes dependen económicamente de el.

Finalmente, las instituciones deberán establecer mecanismos internos de seguimiento y supervisión de los contratos, asegurando que se respeten las condiciones pactadas y que se cumpla con los derechos mínimos reconocidos en el RECEDE. Ello implica no solo controlar el cumplimiento de tareas encomendadas al contratista, sino también velar por la vigencia efectiva de las garantías que sustentan este régimen. Con estas obligaciones, el RECEDE busca que el Estado deje de ser un actor que reproduce prácticas de precarización y se convierta en el primer garante de los derechos de quienes prestan servicios bajo su dependencia económica, generando un marco de confianza mutua y fortaleciendo la legitimidad de la administración pública.

5.5.3 Obligaciones del Contratista

El Régimen Especial para Contratistas Económicamente Dependientes del Estado (RECEDE) no se limita a reconocer derechos, sino que también establece responsabilidades claras para quienes se vinculen con la administración pública bajo esta modalidad. La finalidad es asegurar un marco equilibrado en el que, al mismo tiempo que se otorgan garantías mínimas, se definen deberes que promuevan la transparencia, la eficiencia y la confianza en la relación contractual.

Una de las principales obligaciones del contratista será el cumplimiento estricto de las funciones y términos de referencia establecidos en el contrato. El RECEDE no pretende desdibujar la autonomía profesional propia de la figura civil, pero sí garantiza que los servicios se presten con calidad, oportunidad y en coherencia con los objetivos institucionales para los cuales fueron contratados. El incumplimiento reiterado o injustificado de estas funciones podrá dar lugar a la terminación del contrato en condiciones previstas por la ley y sin responsabilidad para la institución.

También se reconoce como deber del contratista el respeto a los principios de confidencialidad y reserva respecto a la información a la que tenga acceso durante la ejecución del contrato. Al tratarse de vínculos con entidades estatales, el acceso a documentos, datos sensibles o procesos internos exige una conducta ética y responsable, que protejan los intereses de la institución y, en última instancia, del Estado y de la ciudadanía.

Otro deber esencial será la correcta utilización de los recursos y medios puestos a disposición por la institución para la prestación del servicio. Aunque el contratista no es un empleado subordinado, deberá observar estándares de responsabilidad y cuidado en el manejo de los bienes y herramientas estatales, evitando su uso indebido o para fines distintos de los que motivaron la contratación.

El contratista, además, estará obligado a colaborar con los procesos de supervisión y control que la institución y la Secretaría de Trabajo establezcan, proporcionando la información necesaria y permitiendo la verificación del cumplimiento de las condiciones contractuales. De esta manera, se asegura que el RECEDE no sea solo una formalidad, sino un régimen con mecanismos efectivos de evaluación y transparencia.

Estas obligaciones reflejan que el RECEDE no busca generar un esquema unilateral de beneficios, sino un marco de reciprocidad en el que tanto el Estado como el contratista asumen responsabilidades. De esta manera, se construye una relación más sólida y equilibrada, en la que los derechos reconocidos se sostienen en el cumplimiento de deberes claros y exigibles.

5.5.4 Mecanismos de Control y Fiscalización

El éxito del RECEDE dependerá en gran medida de la existencia de mecanismos eficaces de control y fiscalización que garanticen su cumplimiento y eviten que las disposiciones normativas queden reducidas a meras declaraciones. La experiencia demuestra que, sin un sistema de supervisión adecuado, los contratos por servicios profesionales tienden a convertirse en espacios de discrecionalidad, donde los derechos mínimos reconocidos en el papel pueden ser ignorados en la práctica.

En este sentido, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) se erige como la autoridad principal para la supervisión del régimen. Su función no se limitará a recibir los registros de los contratos, sino que deberá establecer procedimientos de verificación periódica, auditorías y sanciones en los casos de incumplimiento. El registro centralizado de contratos permitirá detectar irregularidades, identificar patrones de abuso y asegurar que todas las instituciones públicas apliquen el RECEDE bajo criterios uniformes.

De esta manera en cumplimiento de los principios de control y tranparencia, cada institución del Estado deberá conformar un Comité Institucional RECEDE, encargado de dar seguimiento interno a la aplicación del régimen. Este comité funcionará como primera instancia de vigilancia, resolviendo reclamaciones de contratistas, verificando que se cumplan las cláusulas mínimas y remitiendo a la STSS los informes correspondientes. Su existencia no solo reforzará el

control, sino que también acercará los mecanismos de protección al propio espacio de trabajo del contratista, generando una vía de solución rápida y accesible.

La fiscalización, además deberá estar acompañada de proceso de transparencia administrativa, mediante la publicación periódica de información sobre número de contratos registrados, los montos ejecutados y las condiciones pactadas. De esta manera, no solo se garantiza la rendición de cuentas, sino que se abre a la ciudadanía la posibilidad de supervisar y evaluar el cumplimiento del régimen.

Con la combinación de controles internos en cada institución y supervisión externa a cargo de la STSS, el RECEDE configura un modelo de fiscalización integral que busca cerrar las puertas a la simulación y a la evasión de responsabilidades. Estos mecanismos aseguran que el Estado actúe de forma coherente con los principios de legalidad y transparencia, y que los contratistas cuenten con una protección real y no meramente formal.

5.5.5 Estrategia de Implementación

La implementación del RECEDE se concibe como una política de alcance general que deberá aplicarse en la totalidad de las instituciones del sector público hondureño desde su entrada en vigor. La decisión de extenderlo de manera inmediata y uniforme responde a la naturaleza estructural del problema, ya que la precarización derivada del uso indiscriminado de contratos de servicios profesionales no se limita a una sola secretaría, sino que atraviesa a todo el aparato estatal.

Para garantizar su efectividad, se prevé la emisión de lineamientos generales por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), que regularán el registro de contratos, los procedimientos de afiliación al IHSS y los mecanismos de supervisión interna en cada

dependencia. Estos lineamientos deberán publicarse junto con la entrada en vigor del régimen, de manera que no existan vacíos normativos que obstaculicen su aplicación.

Asimismo, cada institución pública tendrá la obligación de instalar de inmediato un comité institucional RECEDE, encargado de supervisar la correcta ejecución de los contratos y de resolver las reclamaciones que puedan presentar los contratistas. Estos comités funcionarán bajo la coordinación de la STSS, asegurando criterios uniformes en toda la administración.

La implementación directa en todo el Estado exige también una campaña de capacitación dirigida a las unidades de recursos humanos, con el fin de garantizar que comprendan las nuevas obligaciones y apliquen de manera uniforme las disposiciones del régimen. De igual forma, se deberán establecer módulos de acompañamiento técnico desde la STSS para resolver dudas operativas durante los primeros meses de vigencia.

Con esta estrategia, el RECEDE se consolida como un cambio estructural en la contratación pública hondureña, evitando soluciones parciales o transitorias. El alcance general desde el inicio asegura que todos los contratistas económicamente dependientes del Estado gocen de los mismos derechos y que las instituciones actúen bajo un marco uniforme.

5.5.6 Viabilidad y Riesgos

La viabilidad del RECEDE se sustenta en tres dimensiones: jurídica, institucional y social. Desde el punto de vista jurídico, el régimen no requiere una ruptura con el marco normativo vigente, sino que se inserta como un complemento al Código del Trabajo y a la normativa administrativa ya existente. Sus principio de primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos y buena fe contractual están plenamente reconocidos en la legislación nacional, lo que convierte al RECEDE en una propuesta armónica con el ordenamiento jurídico hondureño.

En el plano institucional, la implementación del régimen es viable porque se apoya en estructuras ya existentes dentro del aparato estatal, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social cuenta con atribuciones de supervisión que le permiten fiscalizar contratos y relaciones de trabajo, mientras que el Instituto Hondureño de Seguridad Social tiene la capacidad de integrar a nuevos cotizantes. Además, cada institución pública posee unidades administrativas y de recursos humanos que pueden asumir la tarea de registrar y gestionar los contratos bajo este régimen, siempre que se les brinde la capacitación y los lineamientos adecuados.

Desde la perspectiva social, la propuesta responde a una demanda legítima de los contratistas por servicios, quienes durante años han señalado las limitaciones y carencias de su situación laboral. El RECEDE se presenta como una solución equilibrada que no convierte automáticamente a todos los contratistas en empleados permanentes, pero sí les otorga un piso de garantías mínimas que dignifican su vínculo con el Estado. Este equilibrio lo hace políticamente viable, al conciliar la necesidad de protección social con la flexibilidad que requieren las instituciones.

Sin embargo, la propuesta no está exenta de riesgos. Uno de los principales es la resistencia institucional. Muchas dependencias han utilizado los contratos de servicios como una herramienta flexible para evitar cargas laborales y podrían mostrarse reacias a modificar esta práctica. Este riesgo puede mitigarse mediante procesos de capacitación, campaña de sensibilización y, sobre todo, la imposición de sanciones claras para quienes incumplan con la aplicación del régimen.

Otro riesgo identificado es el impacto presupuestario en corto plazo, derivado de la obligación de afiliar a los contratistas al IHSS y de reconocer indemnizaciones en caso de terminación anticipada. Aunque no se trata de un costo inasumible, sí puede generar tensiones en

instituciones con presupuestos limitados. Para contrarrestar este riesgo, es necesario que la planificación presupuestaria incorpore estas obligaciones como parte natural de las partidas de contratación de servicios profesionales, y que el Estado asuma el compromiso de priorizar la protección de los trabajadores en la asignación de recursos.

Finalmente, existe el riesgo de simulación o evasión, en el sentido de que algunas instituciones podrían intentar disfrazar contratos bajo otras figuras para eludir la aplicación del RECEDE. Para evitarlo, el régimen establece criterios objetivos de dependencia económica y obliga al registro centralizado de contratos, lo cual permite detectar irregularidades y aplicar sanciones correctivas.

En suma, la propuesta es viable porque se articula con el marco normativo vigente, utilizan las capacidades institucionales existentes y responde a una necesidad social ampliamente reconocida. Los riesgos identificados, aunque reales, pueden mitigarse mediante una adecuada planificación, supervisión estricta y un compromiso político firme de transformar la contratación pública hacia un modelo más justo y equilibrado.

5.5.7 Beneficios Esperados

La implementación del RECEDE traerá consigo una serie de beneficios que se reflejan no solo en los contratistas directamente vinculados bajo esta modalidad, sino también en las instituciones del Estado y en la sociedad en general. Su impacto se proyecta en los planos jurídico, administrativo, económico y social, configurando una transformación positiva en la manera en que se concibe y se gestiona la contratación pública en Honduras.

En el plano jurídico, el principal beneficio será la claridad normativa. El RECEDE permitirá distinguir de manera precisa entre los contratos civiles de carácter temporal y

especializado, y aquellos vínculos que, por su continuidad o dependencia económica, deben reconocerse bajo este régimen especial. Esta delimitación reducirá la inseguridad jurídica, tanto para los contratistas como para el Estado, y evitará el uso abusivo de figuras civiles para encubrir relaciones laborales permanentes.

Desde la perspectiva administrativa, el régimen favorecera la planificación y estabilidad en la gestión de recursos humanos. Al establecer obligaciones claras para las instituciones y derechos mínimos para los contratistas, se reducirá la rotación excesiva y se fomentará una relación más estable entre las partes. Esto se traducirá en mayor continuidad en los proyectos estatales, disminución de la curva de aprendizaje asociada a la alta rotación y en un uso más eficiente de los recursos públicos.

En el ámbito económico, El RECEDE aportará al fortalecimiento del Instituto Hondureño de Seguridad Social, ampliando la base de cotizantes y asegurando un flujo adicional de recursos. A mediano plazo, este efecto contribuirá a la sostenibilidad del sistema y permitirá que un mayor número de trabajadores gocen de protección frente a riesgos de salud y vejez. Además, al prever indemnizaciones por terminación anticipada, las instituciones se verán incentivadas a planificar mejor sus contrataciones, reduciendo costos ocultos derivados de la improvisación y la conflictividad laboral.

En lo social, el beneficio más significativo será la dignificación del trabajo por servicios profesionales en el sector público. El reconocimiento de derechos desde el primer contrato contribuirá a mejorar las condiciones de vida de los contratistas y de sus familias, reduciendo la precariedad y fortaleciendo el principio de igualdad ante la ley. Esto tendrá un efecto positivo en la motivación y compromiso de quienes trabajan para el Estado, incrementando la calidad de los servicios que reciben los ciudadanos.

Capítulo VI

6.1 Discusión

La investigación desarrollada permitió identificar que la contratación por servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas constituye un fenómeno estructural que refleja con claridad la tensión entre la legalidad formal y la realidad práctica de las relaciones de trabajo en Honduras. Lo novedoso de este estudio es que, por primera vez en el ámbito nacional, se documenta de manera sistemática como el propio Estado, que debería ser garante del respeto a los derechos laborales, reproduce prácticas de precarización y exclusión. Esta constatación aporta una matriz original al debate, pues desplaza el foco de la precariedad laboral del sector privado al ámbito de la administración pública, donde el incumplimiento de los principios constitucionales resulta aún más grave.

El análisis del marco normativo mostró que existen disposiciones jurídicas suficientes para proteger a los trabajadores, como el principio de primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos y la presunción de laboralidad reconocidos en el Código del Trabajo y en la Constitución. Sin embargo, los hallazgos evidencian que estos principios se ven vaciados de contenido cuando la administración pública utiliza contratos civiles para cubrir funciones de carácter permanente. En este punto, los resultados dialogan con lo que Plá Rodríguez (1998) ha sostenido respecto a que el derecho del trabajo se construyó precisamente para contrarrestar la desigualdad estructural entre empleador y trabajador; desigualdad que, se sitúa en la posición de empleador.

La categoría de prácticas abusivas permite comprender cómo se consolida este patrón. La renovación continua de contratos, la exclusión del IHSS y la ausencia de indemnizaciones frente

a terminaciones unilaterales constituyen mecanismos que refuerzan la fragilidad del vínculo. López Villafañe (2015) advierte que este tipo de modalidades se justifican en la retórica de la flexibilidad, pero en realidad responden a una lógica de reducción de responsabilidades patronales. La investigación confirma esa advertencia: en el caso de SEFIN, la flexibilidad se convierte en un eufemismo que encubre prácticas de precarización sistemática.

El impacto social de estas condiciones es uno de los hallazgos más significativos. Los contratistas expresaron sentirse desmotivados, inseguros y excluidos, lo que coincide con lo que Standing (2011) conceptualiza como la emergencia de un "precariado". No obstante, la investigación aporta una perspectiva novedosa al demostrar que este precariado no surge únicamente en el sector informal o en las empresas privadas, sino dentro del propio Estado. Esta constatación profundiza la crítica planteada por Supiot (2001), quien advertía que la desprotección laboral erosiona no solo la vida de los trabajadores, sino también la cohesión social y la legitimidad de las instituciones.

La categoría de desigualdad dentro del aparato estatal aporta otra dimensión de análisis. El estudio evidenció que, dentro de una misma institución, conviven trabajadores de planilla con derechos plenos y contratistas sin acceso a garantías mínimas, pese a realizar funciones semejantes. Esta dualidad confirma lo que Baylos (2016) señaló al analizar el caso español: que la falta de regulación para las figuras intermedias genera segmentación y debilita el principio de igualdad. En el contexto hondureño, este hallazgo es particularmente relevante porque muestra que la desigualdad no se da únicamente entre el sector formal e informal de la economía, sino al interior de las propias estructuras estatales.

La interrelación entre estas categorías permite comprender la magnitud del problema. Un marco normativo incumplido posibilita prácticas abusivas; estas prácticas generan efectos

sociales adversos; y esos efectos consolidan una desigualdad institucional que erosiona la legitimidad del Estado. Lo importante aquí es que la investigación no solo demuestra la existencia de cada categoría por separado, sino que evidencia cómo se articulan en un círculo de precarización que tiene como epicentro al Estado.

En síntesis, la significación de este trabajo radica en haber visibilizado al Estado hondureño como protagonista de la precarización laboral, en documentar empíricamente la desigualdad interna que generan los contratos de servicios profesionales y en promover un marco normativo alternativo que, inspirado en la experiencia comparada, ofrece una salida para armonizar flexibilidad y derechos. De esta forma, la investigación no se limita a describir un problema, sino que contribuye con elementos teóricos, jurídicos y prácticos para repensar la contratación pública desde un enfoque de dignidad laboral y justicia social.

6.2 Conclusiones

1. La investigación confirma que el contrato de prestación de servicios profesionales, utilizado en la Secretaría de Finanzas, funciona en la práctica como un mecanismo de precarización. Aunque se representa formalmente como un vínculo civil, los hallazgos muestran que en realidad reproduce de relaciones de subordinación, dependencia económica y continuidad en el tiempo. Esta situación desnaturaliza la figura contractual y evidencia que su uso reiterado no responde a necesidades temporales o técnicas, sino a cubrir plazas estructurales sin reconocer los derechos laborales correspondientes.

2. Se comprobó la existencia de una contradicción directa entre la normativa formal particularmente el artículo 47 del Código del Trabajo y el artículo 128 de la Constitución de la República, y la práctica administrativa de SEFIN. Estos artículos reconocen que, al verificarse

elementos como la subordinación y la continuidad, debe presumirse la existencia de una relación laboral. Sin embargo, los contratos analizados y los testimonios de los trabajadores reflejan que la administración pública evade estas disposiciones, lo que confirma la hipótesis de que el propio Estado vulnera principios fundamentales como la irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad.

3. Los hallazgos evidencian que los contratistas no solo carecen de prestaciones básicas como afiliación al IHSS, pago de vacaciones, decimo tercer y décimo cuarto mes, sino que además desempeñan funciones permanentes esenciales para el funcionamiento institucional. Esta situación no solo les niega derechos fundamentales, sino que genera un estado de inseguridad laboral crónica. La reiterada firma de contratos trimestrales o semestrales, muestra que se ha convertido en una práctica sistemática que requiere regulación urgente mediante un régimen especial de protección.

4. El análisis de derecho comparado permitió demostrar que modelos extranjeros, como la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) en España, ofrecen soluciones normativas viables que pueden adaptarse al contexto hondureño. Este modelo reconoce un espacio intermedio entre la autonomía plena y la relación laboral subordinada, otorgando derechos mínimos desde el primer contrato. La experiencia española valida la hipótesis de que es posible armonizar la flexibilidad administrativa que requiere el Estado con la obligación de garantizar condiciones laborales dignas y seguras para los contratistas.

5. Finalmente, la investigación revela que el problema trasciende lo jurídico y alcanza dimensiones institucionales y sociales. La alta rotación de contratistas, la desmotivación laboral y la pérdida de conocimiento institucional afectan directamente la eficiencia del aparato estatal. Esto demuestra que la precarización no impacta únicamente a los trabajadores, sino también a la

administración pública y, en última instancia, a la calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía. Por lo tanto, la regulación de esta figura no solo responde a un deber jurídico, sino también a una necesidad estratégica de mejorar la gestión pública y fortalecer la legitimidad estatal.

6.3 Recomendaciones

1. Reforma normativa específica: se recomienda la elaboración e impulso de un marco legal especial inspirado en el modelo español del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), adaptado al contexto hondureño. Esta reforma debe garantizar derechos mínimos desde el primer contrato, como afiliación obligatoria al IHSS, compensación por terminación anticipada y límites razonables de jornada, sin desnaturalizar la figura civil cuando corresponda.

2. Aplicación estricta del Código del Trabajo: debe fortalecerse la supervisión de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) para garantizar la aplicación del artículo 47 del Código del Trabajo, de forma que las renovaciones sucesivas de contratos que encubran funciones permanentes sean reconocidas como relaciones laborales plenas. Esta medida no solo protege derechos, sino que también reduce la discrecionalidad administrativa.

3. Creación de registros y comités institucionales: se aconseja establecer un registro nacional de contratos de servicios profesionales, bajo la gestión de la STSS, y la conformación de Comités Institucionales RECEDE en cada dependencia pública. Estos mecanismos facilitarían la supervisión, garantizarían transparencia y permitirían detectar patrones de abuso en la contratación.

4. Planificación presupuestaria responsable: se recomienda que las instituciones públicas incorporen en sus presupuestos anuales los costos derivados de la afiliación al IHSS, las indemnizaciones y demás derechos reconocidos a los contratistas. Esta previsión evita conflictos financieros y asegura la viabilidad de la reforma sin afectar el funcionamiento institucional.

5. Capacitación y sensibilización institucional: es necesario implementar programas de formación dirigidos a las unidades de recursos humanos y a las jefaturas de las instituciones públicas sobre la correcta aplicación del nuevo régimen, los principios de irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad. Esto reduciría la resistencia institucional y fomentaría una cultura de cumplimiento.

6. Futuras investigaciones académicas: la presente investigación abre la puerta a nuevos estudios. Se recomienda analizar comparativamente el impacto que tendría la implementación del RECEDE en otras secretarías del Estado, evaluar los efectos económicos de su aplicación en el IHSS y explorar la percepción de los propios contratistas sobre su dignidad y bienestar una vez implementada la reforma.

7. Interrogantes pendientes: quedan planteadas nuevas preguntas que deben guiar investigaciones posteriores, tales como: ¿Qué efectos tendría la aplicación de la seguridad social a contratistas en la sostenibilidad del IHSS a largo plazo?, ¿Cómo garantizar que las instituciones no simulen vínculos contractuales para eludir el nuevo régimen?, y ¿Qué mecanismos de coordinación interinstitucional podrían fortalecer la fiscalización del Estado en este tema?

Glosario

1. Ajenidad: Elemento característico de la relación laboral que implica que los frutos del trabajo pertenecen al empleador y no al trabajador.

2. Buena fe contractual: Principio según el cual las partes deben actuar con lealtad y transparencia en la ejecución de los contratos.

3. Continuidad laboral: Condición que se se configura cuando un trabajador presta servicios sin interrupción, aún bajo contratos sucesivos.

4. Dependencia económica: Situación en la que una persona obtiene la mayoría de sus ingresos de un solo cliente o institución.

5. Desnaturalización contractual: Uso indebido de un contrato civil o administrativo para encubrir una verdadera relación laboral.

6. Estabilidad laboral: Derecho del trabajador a no ser despedido arbitrariamente y a contar con permanencia en el empleo.

7. Indemnización por terminación anticipada: Compensación económica que corresponde cuando un contrato se extingue sin causa justificada.

8. Irrenunciabilidad de derechos: Principio laboral que prohíbe a los trabajadores renunciar a los beneficios que la ley les otorga.

9. Jornada máxima: Tiempo límite que puede durar la prestación del trabajo, establecido para proteger la salud y el descanso del trabajador.

10 Precarización laboral: Proceso por el cual se deterioran las condiciones de trabajo, reduciendo derechos y garantías básicas.

11. Primacía de la realidad: Principio según el cual, en caso de discrepancia entre lo pactado y lo ejecutado, prevalece lo que ocurre en la práctica.

12. Relación laboral encubierta: Vínculo que, aunque formalmente aparece como contrato civil, cumple con los elementos propios de un contrato de trabajo.

13. Subordinación: Elemento esencial del contrato laboral que se manifiesta en el poder de dirección y control del empleador.

14. Vacíos normativos: Ausencia de regulación expresa en la ley que genera incertidumbre o permite prácticas abusivas.

Bibliografía

Alonso Olea, M. (1996). Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos.

Alston, P. (2017). Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos: Misión a Estados Unidos. Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. https://undocs.org/A/HRC/38/33/Add.1

Alston, P. (2017). Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos: Misión a Estados Unidos. Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. https://undocs.org/A/HRC/38/33/Add.1

Alston, P. (2017). Informe del Relator Especial sobre pobreza extrema y derechos humanos. Naciones Unidas.

Andrade Pérez, M. (2019). El contrato de servicios profesionales como forma de evasión de derechos laborales en el sector público hondureño [Tesis de licenciatura, UNAH].

Argentina. (1976). Ley de Contrato de Trabajo, N.º 20.744. Boletín Oficial de la República Argentina.

Argentina. (1994). Código Civil y Comercial de la Nación. Boletín Oficial.

Barbagelata, H. H. (2002). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fundación de Cultura Universitaria.

Baylos, A. (2013). Trabajo, derechos y garantías. Editorial Trotta.

Beck, U. (2000). La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad. Paidós.

Berríos, F. (2017). Notas sobre el empleo público y su precarización en Honduras. Revista Derecho & Sociedad, 9(2), 85–95.

Bobbio, N. (1990). El futuro de la democracia. Fondo de Cultura Económica.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (s.f.). Plenario N.º 322 “Vázquez c/Embajada de EEUU”.

Capón Filas, R. (2007). Derecho del trabajo: Principios fundamentales y nuevas realidades. Editorial Rubinzal-Culzoni.

Carnelutti, F. (1953). Lecciones de derecho procesal civil (Vol. I). Editorial Ejea.

Cassagne, J. C. (2004). Derecho administrativo. Parte general (2ª ed.). LexisNexis.

CEPAL. (2021). Desigualdades y empleo público en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org

CEPAL. (2021). Panorama social de América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial.

Colombia. (2015). Ley 1753 de 2015, Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Diario Oficial.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Desigualdades y empleo público en América Latina. https://www.cepal.org

Congreso de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (1993). Ley 80 de 1993. Diario Oficial. https://www.funcionpublica.gov.co

Congreso de la Nación Argentina. (1974). Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744. Boletín Oficial.

Congreso de la Nación Argentina. (2015). Código Civil y Comercial de la Nación. Boletín Oficial.

Congreso de la Unión. (1931). Código Civil Federal. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx

Congreso de la Unión. (1970). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_010523.pdf

Congreso Nacional de la República de Honduras. (1906). Código Civil de Honduras. La Gaceta. https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/compilacion/Codigo_Civil.pdf

Congreso Nacional de la República de Honduras. (1959). Código del Trabajo. La Gaceta. https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/compilacion/Codigo_Trabajo.pdf

Congreso Nacional de la República de Honduras. (1982). Constitución de la República de Honduras. Diario Oficial La Gaceta. https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/constitucion.pdf

Cordero, H. (2003). Flexibilización laboral y precariedad en el sector público. Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo, 10(2), 132–150.

Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia C-614/09. https://www.corteconstitucional.gov.co

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2019). Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Perú) vs. Perú. Sentencia del 23 de noviembre de 2019.

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2020). Sentencia SL1423-2020.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2012). Pérez, Aníbal c/ Ministerio de Defensa s/despido. Fallos: 335:819.

Cortés, F. (2019). Empleo informal, políticas públicas y cobertura social: el desafío de la universalización. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 25(2), 77–94.

De Buen Lozano, N. (2007). Derecho del trabajo (21ª ed.). Editorial Porrúa.

Delgado, M. G. (2009). Curso de derecho del trabajo. LTr Editores.

Dirección General del Servicio Civil (2021). Informe anual sobre empleo público en Honduras.

Enterría, E. G. de. (1998). La lucha contra las inmunidades del poder: El derecho administrativo como sistema de límites. Civitas.

España. (1995). Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Boletín Oficial del Estado.

España. (2007). Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Boletín Oficial del Estado.

España. (2021). Ley 32/2006, de subcontratación en el sector de la construcción. Boletín Oficial del Estado.

Gobierno de España. (2007). Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Boletín Oficial del Estado.

Gobierno de España. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2021). Metodología de la investigación (7.ª ed.). McGraw-Hill.

Honduras. (1959). Código del Trabajo. Diario Oficial La Gaceta.

Instituto Nacional de Seguridad Social de Colombia. (s.f.). Afiliación y aportes para contratistas. https://www.colpensiones.gov.co

Juzgado de Letras de Trabajo de Tegucigalpa. (2016). Sentencia STSS-2304-2016 (inédita, referencia académica interna).

López Villafañe, M. (2015). Tercerización laboral y empleo público en América Latina. FLACSO.

López, A., & Barrera, D. (2021). Trabajo informal y contratos civiles en el Estado: análisis desde la doctrina y la jurisprudencia comparada. Revista Derecho y Sociedad, 17(3), 202–225.

México. (2012). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

México. (2021). Decreto de Reforma en materia de subcontratación laboral. Diario Oficial de la Federación.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2019). Criterio Técnico 1/2019 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo en el control del trabajo autónomo.

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Moncada, J. L. (2018). El fraude laboral a través de contratos civiles y mercantiles: Un análisis jurídico en Honduras. Revista Hondureña de Derecho Laboral, 5(2), 40-50.

Orellana, J., & Martínez, S. (2020). Condiciones laborales del personal sanitario contratado por servicios en Honduras durante la pandemia. Revista Hondureña de Salud Pública, 12(1), 45–62.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El futuro del trabajo en América Latina: Retos y desafíos. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). La informalidad en América Latina: Retos y perspectivas para la seguridad social. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Panorama Laboral 2020 de América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Normas internacionales del trabajo: Convenios fundamentales. https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Panorama Laboral 2020 de América Latina y el Caribe. OIT. https://www.ilo.org

Osorio, J. (2021). Derecho del trabajo y empleo público en Honduras. Editorial Jurídica Centroamericana.

Pérez Rey, J. (2011). La deslaboralización del trabajo: Nuevas formas de exclusión en el Derecho del Trabajo. Bomarzo.

PGR. (2022). Informe de auditoría legal a contratos administrativos en instituciones estatales.

Plá Rodríguez, A. (1991). Los principios del derecho del trabajo (2ª ed.). Editorial Depalma.

Ramírez, C., & Chaves, L. (2020). La informalidad laboral en el sector público costarricense. Revista de Derecho Público, 10(2), 98–118.

Salas, E. (2016). Contrataciones por honorarios en la administración pública mexicana. Revista Iberoamericana de Derecho Laboral, 7(1), 130–150.

Sennett, R. (2006). La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Anagrama.

Sennett, R. (2006). La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Anagrama.

Standing, G. (2011). El precariado: Una nueva clase social. Pasado y Presente.

Supiot, A. (2000). Más allá del empleo: Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa. Fundación Templeton.

Supiot, A. (2000). Más allá del empleo: Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa. Fondo de Cultura Económica.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2010). Jurisprudencia 2a./J. 58/2010. Semanario Judicial de la Federación. https://www2.scjn.gob.mx

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (2015). Tesis aislada I.4o.T.55 L (10a.). Semanario Judicial.

Tribunal Supremo de España. (2021). Sentencia STS 100/2021. Sala de lo Social.

Baylos, A. (2016). Derecho del trabajo: crisis, reformas y perspectivas. Editorial Bomarzo.

López Villafañe, A. (2015). Tercerización laboral y precariedad en el sector público latinoamericano. Universidad Autónoma Metropolitana.

Plá Rodríguez, A. (1998). Principios de Derecho del Trabajo. Editorial Depalma.

Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic.

Supiot, A. (2001). Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford University Press.

Álvarez, J. (2018). Diccionario de derecho laboral y de la seguridad social. Editorial Jurídica Continental.

De Buen, N. (2016). Derecho del trabajo. México: Editorial Porrúa.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenios fundamentales de la OIT. Ginebra: OIT.

República de Honduras. (2019). Constitución de la República de Honduras con reformas. Tegucigalpa: Congreso Nacional.

República de Honduras. (2015). Código de Trabajo de Honduras. Tegucigalpa: Congreso Nacional.

República de Honduras. (1906). Código Civil de Honduras. Tegucigalpa: Congreso Nacional.

Anexos

Anexo 1: Instrumento de Recolección de Datos Entrevista - Semiestructurada

Centro Universitario Tecnológico

Facultad De Derecho

Entrevista Semiestructurada

Empleados: SEFIN

En el marco de nuestro proyecto de graduación de la carrera de Derecho con orientación en Derecho Corporativo y de la Empresa, del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), estamos llevando a cabo una investigación titulada: Limitaciones y Restricción de Derechos Laborales en los Contratos de Servicios Profesionales y de Consultoría en la SEFIN durante 2023 - 2024.

Esta entrevista tiene como objetivo recabar información sobre la experiencia de personas contratadas bajo esta modalidad, en relación con sus condiciones de trabajo, derechos laborales y percepción de estabilidad.

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará exclusivamente con fines académicos, en el contexto de la presente investigación. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Nombre de los estudiantes:

Deniss Gerardo Ortiz Canaca

Ernesto David Pineda Barahona

Nombre del entrevistado/a: _____

Institución: _____

Cargo: _____

Lugar y fecha:_____

Preguntas de la entrevista:

1. ¿Cómo fue el proceso para su contratación en SEFIN?

_____

_____

_____

2. ¿Le explicaron detalladamente las condiciones de su contrato antes de firmarlo?

_____

_____

_____

3. ¿Qué tipo de funciones realiza dentro de SEFIN?

_____

_____

_____

4. ¿Quién le asigna o supervisa dichas funciones?

_____

_____

_____

5. ¿ Tiene un horario de entrada y salida establecido?

_____

_____

_____

6. ¿Ha tenido uno o varios contratos durante su tiempo en SEFIN?

7. ¿Considera que las tareas que realiza corresponden a las establecidas en su contrato?

8. ¿Tiene acceso al IHSS o algún otro beneficio laboral como vacaciones, decimotercer o décimo cuarto mes de salario?

9. ¿Le han informado si, bajo esta modalidad de contratación, tiene limitaciones para acceder a prestaciones laborales?

10. ¿Cómo describiría la estabilidad laboral que tiene con este tipo de contrato?

11. ¿Conoce a otros trabajadores en condiciones similares?

12. ¿Alguna vez ha considerado presentar una queja o buscar asesoría legal respecto a su situación contractual?

_____

_____

_____

Anexo 2 : Instrumento de Recolección de Datos Entrevista - Semiestructurada

Centro Universitario Tecnológico

Facultad De Derecho

Entrevista Semiestructurada

Funcionarios: SEFIN

En el marco de nuestro proyecto de graduación de la carrera de Derecho con orientación en Derecho Corporativo y de la Empresa, del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), estamos llevando a cabo una investigación titulada: Limitaciones y Restricción de Derechos Laborales en los Contratos de Servicios Profesionales y de Consultoría en la SEFIN durante 2023 - 2024.

Esta entrevista tiene como objetivo recabar información sobre la experiencia de personas contratadas bajo esta modalidad, en relación con sus condiciones de trabajo, derechos laborales y percepción de estabilidad.

La información proporcionada en esta entrevista será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará exclusivamente con fines académicos, en el contexto de la presente investigación. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Nombre de los estudiantes:

Deniss Gerardo Ortiz Canaca

Ernesto David Pineda Barahona

Nombre del entrevistado/a: _____

Institución: _____

Cargo: _____

Lugar y fecha:_____

Preguntas de la entrevista:

1. ¿Qué criterios utiliza SEFIN para contratar personal bajo la modalidad de servicios profesionales?

_____

_____

_____

2. ¿Cuáles son las razones institucionales para utilizar esta modalidad en lugar de contratos laborales tradicionales?

_____

_____

_____

3. ¿Qué tipo de funciones o tareas suelen asignarse a quienes son contratados bajo esta modalidad?

_____

_____

_____

4. ¿Qué tipo de inducción o explicación contractual se brinda al contratado antes de iniciar sus funciones?

_____

_____

_____

5. ¿Qué mecanismos de supervisión o evaluación aplican durante el contrato?

_____

_____

_____

6. ¿Considera que esta modalidad garantiza condiciones laborales justas y conformes al marco jurídico nacional?

_____

_____

_____

7. ¿Qué normativa interna o externa guía el uso de estos contratos en SEFIN?

_____

_____

_____

Anexo 3 : Instrumento de Recolección de Datos - Ficha de Análisis Socumental

Centro Universitario Tecnológico CEUTEC

Facultad De Derecho

Ficha De Análisis Documental

Este instrumento ha sido diseñado con el propósito de apoyar el análisis sistemático de documentos normativos y contractuales que regulan o condicionan la contratación por servicios profesionales en la Secretaría de Finanzas (SEFIN). Su aplicación permitirá examinar en detalle el contexto de contratos, leyes nacionales y convenios internacionales ratificados por Honduras.

A través de su aplicación, se pretende identificar disposiciones que puedan contradecir los principios fundamentales del derecho laboral, en especial aquellos relacionados con la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos y la presunción de laboralidad. Asimismo, busca evidenciar inconsistencias entre el contenido formal de los documentos y la manera en que se aplican en la práctica, con el fin de valorar posibles afectaciones a los derechos laborales de las personas contratadas. El análisis que se derive de este instrumento se fundamentará en un enfoque jurídico crítico, apoyado tanto en el marco normativo nacional como en los convenios internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad hondureño.

Nombre de los estudiantes:

Deniss Gerardo Ortiz Canaca

Ernesto David Pineda Barahona

a) Nombre del documento:

_____

b) Tipo de documento analizado:

☐ Contrato

☐ Ley

☐ Convenio OIT

☐ Código civil

☐ Código de trabajo

☐ Constitución

☐ Otro

c) Fecha de emisión de contrato:

_____

d) Contenido relevante:

_____

_____

_____

e) Contradicciones normativas:

_____

_____

_____

_____

f) Elementos de subordinación o exclusión de derechos laborales:

_____

_____

_____

_____

_____

g) Observaciones del investigador:

_____

_____

_____

_____

Anexo 4 : Consentimiento Informado

Centro Universitario Tecnológico CEUTEC

Facultad De Derecho

Consentimiento Informado

Investigadores responsables:

Deniss Gerardo Ortiz Canaca

Ernesto David Pineda Barahona

Propósito del estudio:

El propósito de esta investigación es analizar las limitaciones y restricciones de derechos laborales en los contratos de servicios profesionales y de consultoría en la Secretaría de Finanzas (SEFIN) durante el período 2023 - 2024. Para ello, se recopilará información mediante entrevistas semiestructuradas a empleados contratados bajo esta modalidad y a funcionarios y responsables del proceso de contratación.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de aceptar o rechazar participar sin que esto genere ninguna consecuencia negativa. Si decide participar, puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión.

Confidencialidad y manejo de datos:

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Sus respuestas serán analizadas de manera agregada y anónima, sin identificar a ningún participante de forma individual. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación en el marco del presente proyecto de graduación.

Duración y procedimiento:

Entrevistas semiestructuradas: aproximadamente 30 - 40 minutos

Beneficios y riesgos:

No existen riesgos asociados a su participación en esta investigación. Aunque no se ofrece una compensación económica, su contribución será valiosa para comprender las condiciones de contratación bajo esta modalidad y formular propuestas de mejora que fortalezcan la protección de los derechos laborales en el sector público.

Consentimiento:

Al firmar este documento declaró que:

- He leído y comprendido la información proporcionada
- Se me ha permitido hacer preguntas y todas han sido respondidas satisfactoriamente
- Aceptó participar en este estudio de manera voluntaria

Nombre del participante:_____

Firma:_____

Fecha:_____