



Universidad Tecnológica Centroamericana.

UNITEC.

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales.

Proyecto de Graduación Fase II.

Sustentado por:

Fernando R. Valladares

11711168.

Vulneración de los Derechos Humanos dentro del Código de Trabajo hacia las
Explotaciones Agrícolas.

Previa investidura al título de:

Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Índice.

Índice.....	2
Resumen Ejecutivo.....	3
Introducción.	5
Capítulo 1.....	7
1.1 Planteamiento del Problema.	7
1.2 Justificación.....	18
1.3 Objetivos.	27
Objetivo General:.....	27
Objetivos Específicos:.....	27
1.4 Metodología.	28
2.1 Antecedentes.	29
2. 2 Marco Teórico.	43
Antecedentes Históricos:	43
Derecho y su desglose.....	45
Derecho Laboral.....	46
Principios.	50
Artículo 2 del Código de Trabajo.....	52
Capítulo 3.....	55
3.1 Propuesta de Mejora.....	55
Conclusiones.	59
Recomendaciones.	61
Glosario.....	65

Resumen Ejecutivo.

En el presente proyecto se hace un análisis sobre el marco de excepciones del Código de Trabajo. El Código de Trabajo es el instrumento jurídico en el cual se regulan las relaciones laborales que toman lugar en Honduras. Para que una relación laboral se considere como tal, debe de cumplir con los elementos de trabajo físico, remuneración, y subordinación. Se busca con él mismo informe ver si el efecto que surge al excluir del marco protectorio del Código de Trabajo hace o no una vulneración hacia los derechos fundamentales que tienen los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas de Honduras.

Las y los trabajadores agrícolas que son exceptuados del ordenamiento del Código de Trabajo son aquellos que laboran en explotaciones con fines agrícolas y ganaderos que no empleen a mas de diez trabajadores de forma permanente. Al igual que el mismo artículo 2 del Código de Trabajo excluye a la parte patronal de estas relaciones de trabajo. Se menciona anteriormente que se puede dar una vulneración de los Derechos Humanos a los trabajadores ya descritos por violentárseles derechos ya reconocidos por el Estado, y ratificados en varias ocasiones.

Para una mejor comprensión del artículo discutido es vital acudir al Código de Trabajo y observar las disposiciones generales. El Código de Trabajo en su artículo segundo menciona las personas que quedan fuera de su regulación. Entre ellas están los trabajadores de las organizaciones agrícolas y ganaderas cuyo número de trabajadores permanentes sea inferior a diez. Textualmente el Código de Trabajo lo plantea de la siguiente manera:

“Son de orden público las disposiciones contenidas en el presente Código y obligan a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales. Se exceptúan:

1°- las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores;”

En consecuencia, se entiende que en caso de que una explotación agrícola o ganadera emplee permanentemente a diez o más trabajadores si formara parte de la regulación vigente del Código de Trabajo. Solamente se reconoce lo estipulado en el Código de Trabajo lo relativo al salario mínimo.

Se vulneran los derechos fundamentales de las personas y se hace un análisis a fondo de como la disposición mencionada va en contra del Principio de la Jerarquía Normativa. Brindando un desglose del tema a lo largo del informe.

Introducción.

En esta investigación al lector se le dará a conocer la realidad jurídica sobre el derecho laboral vigente en Honduras. Entiéndase como realidad jurídica el derecho positivo. El derecho positivo es el que se aplica en la realidad. Se da un enfoque principal en las explotaciones del sector agrícola y ganadero ya que al no emplear permanentemente diez o más trabajadores quedan fuera del marco protectorio del Código de Trabajo. Lo anterior se fue reflejado en el artículo dos del Código de Trabajo al mencionar los supuestos jurídicos que quedan exceptuados del marco protector del mismo código.

Se mencionará como la misma ley hondureña reconoce como parte de su derecho interno todo aquel tratado internacional que el Estado de Honduras haya ratificado (Republica de Honduras, 1982). Es una disposición constitucional que las disposiciones encontradas en los tratados y convenios internacionales ratificados por Honduras deberán de ser parte del derecho interno del Estado. En el cual prevalecerá lo estipulado en los convenios y tratados internacionales sobre cualquier disposición interna que contradiga. Haciendo que el derecho laboral tenga un carácter supranacional.

La Constitución de la República de Honduras en su capítulo III del título I se dedica a los Tratados y Convenios Internacionales. Una vez que estos estén ratificados por el Estado forman parte del Derecho Interno. (Republica de Honduras, 1982) Así mismo en la misma Constitución en el artículo sesenta (60) declara que todos los hondureños nacen en igualdad ante la ley, y de la no discriminación. En el capítulo V se mencionan los derechos laborales del trabajo. Haciendo de obligatorio cumplimiento la tutela por parte del Estado a todos los trabajadores.

Dentro del presente texto se planteará el problema, y mencionará en que grado la producción del agro influye en la economía hondureña, y brevemente se evaluará las costumbres

laborales que tienen los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas que entran en esta excepción. Ya que, al no estar protegidos ni regulados por el Código de Trabajo, bajo qué fundamentos pueden o no acudir cuando sus derechos laborales se vulneran.

Se formulará una opinión legal fundamentada sobre la situación actual que produce esta excepción del Código de Trabajo, mencionando si se debe o no darse una reforma a la misma.

Posteriormente, como algo innovador se brindará una propuesta de reforma al artículo dos del Código de Trabajo para incluir a estas personas y que así el Derecho Laboral alcance unos de sus fines. El de poder regular las relaciones laborales, y actuar de forma tutelar hacia la parte trabajadora. Cumplir con el derecho al trabajo y a la estabilidad de este.

Capítulo 1.

1.1 Planteamiento del Problema.

La actividad agrícola es el motor de la economía hondureña, que dada a su magnitud genera una gran cantidad de fuentes de trabajo. (NU. CEPAL. Subsede de Mexico, 2007). La vulneración de los derechos laborales y también de los derechos fundamentales solo son una parte de las dificultades que afrontan los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas.

Cabe recalcar que el Derecho al Trabajo se considera en Honduras como un derecho fundamental en virtud de estar planteado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual Honduras es Estado firmante. Al haberse suscrito lo planteado en la Declaración, y en los convenios internacionales ratificados el respeto al Derecho al Trabajo agarra un carácter supranacional y obliga al Estado a tutelar las relaciones laborales.

Dejando el paréntesis anterior, otras dificultades a las que se enfrentan los trabajadores de campo suele ser de forma general la desnutrición. Ya que una de cada cuatro personas en Honduras sufre de desnutrición (FAO, 2017). Este es un porcentaje alarmante ya que simboliza el 25 por ciento de la población hondureña. Si bien se estima que dentro del territorio nacional habitan 9,588,000 hondureños (Banco Mundial, 2020) el número de personas desnutridas dentro del país estima alrededor de 2,297,000. Esta solamente no es una cifra enorme, pero también alarmante. Digna de una investigación propia del tema.

Con determinados cambios en la legislación, aplicación de proyectos gubernamentales apoyados por el sector privado se debe de disminuir el porcentaje de desnutrición en Honduras. Bajando progresivamente el porcentaje, y llevando un control de medicina preventiva en cada municipio de Honduras.

El cambio climático, los efectos naturales de los fenómenos de El Niño y La Niña, las plagas, las sequías, los huracanes, son factores naturales que perjudican la agricultura y la ganadería fuertemente dejando pérdidas millonarias para el país.

Esto hace que se pierdan las cosechas, que se deba de importar al país los granos básicos que nosotros mismos como país podríamos producir pero que se pierden por este tipo de fenómenos. El ganado se muere en el campo, se vio en materiales audiovisuales como en el Valle de Sula las vacas se iban arrastradas a los causales del río Chamelecón productos de los Huracanes Eta e Iota. Esto afecta terriblemente a las familias hondureñas, a la economía, las tasas de desnutrición, y de desempleo se elevan. Es algo que no es para nada aceptable.

El porcentaje de la población rural en Honduras para el año 2019 era de un 42%. (Banco Mundial, 2020) Mostrando que alrededor de ese mismo porcentaje de la población hondureña es la que se dedica tanto a la agricultura como a la ganadería. Ya que el porcentaje de obras artesanales es bastante bajo. Dentro rurales el principal sustento familiar y alimenticio es el trabajo de campo. Los trabajos ya sean agrícolas o ganaderos es lo que sustenta a las familias de las zonas rurales de Honduras.

Es a través del agro que el país se va a levantar económicamente, el nivel de vida va a mejorar, la felicidad colectiva, la producción, el libre mercado, la competencia regional e internacional. Esto solamente se va a lograr tratar si se va resolviendo mediante un proceso. El

primer paso es que se le respeten los Derechos Humanos a cada persona, que prevalezca la dignidad humana.

Sin embargo, en el momento nos encontramos con un pequeño artículo que hace menoscabar la dignidad humana de las personas que trabajan en el rubro de la agricultura y la ganadería. Pierde así el Estado la función tutelar que le obliga a cuidar esas relaciones, violentando los Derechos Humanos de sus habitantes.

En las excepciones del marco protectorio del Código de Trabajo miramos que se excluyen las explotaciones agrícolas o ganaderas cuyo número de trabajadores permanentes sea inferior a diez. (Código de Trabajo., 1959). Para tener una idea más clara es importante definir quienes se consideran trabajadores de explotaciones agrícolas y ganaderas se brinda la siguiente definición.

Son las personas naturales que trabajan en el campo y que se dedican al agro, sea agricultura, ganadería, apicultura, producción de alimentos, acuicultura, producción de producto textil, entre otros.

Los trabajadores de campo varían su ocupación dependiendo de la zona en que trabajen, la época del año, el microclima de su ubicación, el rubro de trabajo. Acostumbran a vivir en fincas y haciendas a permanecer dentro de ellas por la naturaleza del trabajo. Como se plantea se debe de crear con ayuda técnico-profesional una tabla que sirva de guía para que el productor pueda conocer cuántos trabajadores son necesarios para el fin a que ellos se dediquen.

Muchas veces estas personas viven por debajo de la línea de la pobreza. La falta de capital semilla para poder comenzar la inversión en el sector agrícola y ganadero. Las limitantes educativas de las personas desde el punto de vista académico/teórico como práctico. Además de no tener el conocimiento de las cosas que se pueden lograr a través del agro.

Nuestro agro es muy limitado, nos conformamos como país con los granos básicos, es hasta hace algunos años que los grandes productores han puesto un esfuerzo para irse tecnificando y vender el producto final y no solamente la materia prima. Se debe de continuar tecnificando a través de programas en conjunto la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Secretaria de Agricultura y Ganadería, y la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez identificadas las personas se debe de analizar por partes el primer enunciado del artículo segundo del Código de Trabajo. Las explotaciones agrícolas y ganaderas son las organizaciones que se dedican al agro. Se dedican a la siembra, cosecha, a la ganadería y todo lo que técnicamente constituye la agricultura y ganadería. Es importante analizar qué el artículo segundo utiliza el término ‘permanente.’ Deja por fuera a los trabajadores temporales o por épocas. Un claro ejemplo son los trabajadores en tiempos de corte de café en las siembras de café.

Un trabajador permanente es aquel que en el contrato de trabajo se estipula que la duración de este es por tiempo indefinido. Aplica el Principio de Permanencia Laboral, da una estabilidad y seguridad sobre el mantenimiento de su fuente de trabajo. Es distinto al trabajo por obra, o por tiempo definido. Como se ejemplifica anteriormente en las explotaciones de café solamente en una época del año se contrata a los cortadores ya que no es necesario para el patrono tenerlos todo el año.

Las personas tanto trabajador como patrono involucradas en una explotación agrícola o ganadera sin importar el tamaño satisfacen todo lo que el Derecho Laboral exige para la existencia de una relación laboral; subordinación, remuneración, y prestación personal del servicio (Código de Trabajo., 1959). Por lo tanto, el Estado debe de tutelar dicha relación y dicho contrato laboral, pero lo deja por fuera de su marco protectorio.

Según Fairtrade International, en la práctica es muy difícil que, dentro de las haciendas, fincas, trabajos de campo, que se dediquen al agro, necesiten diez o más trabajadores permanentemente (Fairtrade International, 2015). La literatura sobre esta materia es muy escasa por lo cual se reitera en la creación de una tabla para conocimiento tanto general como técnico.

Este factor es cambiante dependiendo del tamaño de las fincas. El rubro a lo que se dedique. Puede variar entre el tamaño, tipo de cultivo, tipo de ganadería.

Se deberá de hacer un análisis técnico sobre el cual se pueda estructurar y clasificar mediante una tabla informativa sobre cuántos trabajadores permanentes necesita una finca para que sea eficiente y eficaz. Este análisis se debe de crear como una guía para los medianos y grandes productores del agro. La literatura existente sobre los manejos y costumbres de las actividades del agro es muy escasa por lo que se dificultad saber con exactitud un estimado de cuantas fincas emplean o no menos de diez trabajadores.

Esta tabla informativa debe de incluir ciertos elementos como ser el tamaño de la finca, se sugiere que se utilice como medida la vara cuadrada ya que es el método de medición de terreno más utilizado en Honduras, al igual que la manzana (equivale a 10,000 varas cuadradas). La hectárea es una forma de medición de terreno que se utiliza en la legislación agraria de Honduras, la cual es un poco más inexacta ya que nace de la cultura anglosajona como un cálculo de cuanta tierra se podría labrar en un día. Podría utilizarse el metro cuadrado como unidad de medición ya que es una medida parte del sistema métrico internacional.

No solamente se debe de analizar el tamaño, pero se debe analizar el rubro a que se dedica dicha explotación. Se deberá de hacer una división entre grupos, un gran grupo dividido en animales, y otro en plantas. Subsiguiente irlos dividiendo entre el tipo de animal, si es producción

de carne, si es para la leche y sus derivados, el tipo de animal que es variando si es de agua, si es carne roja, si son aves entre todo lo que se trabaja.

Lo mismo sucede con la parte de la división de plantas. Las divisiones de la cosecha, tipo de planta, si es para tala controlada, para fines textiles o alimenticios, producción de granos, nivel de tecnificación, tipo de hortaliza. A forma de que dicha tabla maneje todos los elementos y datos para el conocimiento técnico de las explotaciones agrícolas y ganaderas.

El tipo de siembra sea café, sea cosecha de camarón, distintos tipos de peces como ser la tilapia, el robalo, langosta, se debe de incluir la apicultura, la siembra de frutas, de hortalizas, verduras, el tipo de ganadería si es para carne, producción de leche y derivados, crianza del sector avícola, y el nivel de tecnificación que tenga cada una de ellas.

Sin embargo, independientemente de lo común o poco común que sea la contratación permanente de diez o mas trabajadores es clara la posibilidad de que existan en la práctica explotaciones agrícolas y ganaderas que no formen parte del marco protectorio del Código de Trabajo. Haciendo que este tema sea de interés no solamente para las personas involucradas directamente al agro, pero también a los conocedores de la ciencia del derecho. Nos encontramos a una violación por parte del Estado hacia los Derechos Humanos de las explotaciones anteriormente descritas.

Es importante considerar que las garantías que reconoce la Constitución de la Republica de Honduras pueden ser fácilmente vulneradas si no hay un ente regulador. No existen reglamentos, pierden validez las obligaciones y prohibiciones de ambas partes.

Esta laguna, esta ventana que se abre, da lugar a que se vulneren los derechos laborales, que además son Derechos Humanos a las personas que trabajan en un sector tan importante para la economía como es el agro. Se responsabiliza al Estado la vulneración de los Derechos Humanos por ser causante del peligro al que pone a sus gobernados al excluirlos de su marco protectorio, la pérdida de la función tutelar, y el incumplimiento del artículo séptimo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos anteriormente enunciado.

Tristemente, la situación exigir un mínimo de trabajadores para reconocer derechos laborales y Derechos Humanos hace llegar a comparar al trabajador del campo con una persona negra en los tiempos más oscuros de la historia humana, los tiempos de esclavitud. En el cual en el año 1787 en Estados Unidos de América se hizo un pacto de que cinco esclavos negros serian contadas como una persona. (United States Constitution, 1787).

Como es de conocer en los Estados Unidos de América tiene un Congreso bicameral que está constituido por el Senado y por la Cámara de Representantes. Durante la esclavitud existía en los estados del sur de EE. UU. se creó el Compromiso de los Tres Quintos. Este compromiso fue una manera de contar a las personas para que la población de los estados del sur fuera mas grande y tuvieran más poder en el Congreso. A tal punto que muchas elecciones presidenciales han sido incluidas por el colegio electoral.

Mayor población, significa mayores representantes, y mayor poder. Sin embargo, los estados del norte de EE. UU. no deseaban que los esclavos fueran contados como personas ya que ellos no tenían esclavos. Se acordó en 1787 que por cada 5 esclavos se contaría como 3 personas. Si bien el tema tiene poco que ver con la temática estudiada, realmente vemos la analogía entre ambas situaciones de hacer un conteo para determinar el acceso a derechos o no.

Nace la problemática sobre si dentro de las explotaciones agrícolas y ganaderas los trabajadores deben de llegar a un mínimo de diez trabajadores para que reciban sus derechos. Derechos que el propio derecho interno les brinda al haber ratificado múltiples convenios internacionales relativos al Derecho Laboral y sobre todo a los derechos inherentes a la persona humana, los Derechos Humanos.

Las garantías constitucionales referentes al derecho laboral van primero que lo establecido en el Código de Trabajo respetando el Principio de Jerarquía Normativa. Por esa parte quedaría sin validez lo establecido en el artículo segundo del Código de Trabajo.

Las normas laborales internacionales se componen de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, que juntos conforman el Código Laboral Internacional. Las normas de la OIT abarcan la mayoría de los temas más relevantes de la legislación laboral y los aspectos sociales del desarrollo con el fin de orientar a los estados miembros para el mejoramiento de las legislaciones laborales nacionales y sus políticas sociales. (FAO, 2020).

Las normas de la OIT tienen carácter universal y están formuladas con la suficiente flexibilidad para tener en cuenta las distintas prácticas y condiciones en países con diferentes niveles de desarrollo. Muchos de los Convenios de la OIT abarcan a todos los trabajadores. (FAO, 2020)

Gracias a esto, se reafirma una vez que el Derecho al Trabajo es un Derecho Humano inherente a cada persona. Nos confirma que el Estado es el garante de estos derechos, pero notamos la falla en el ordenamiento jurídico. Dicha falla crea la exclusión y la vulneración a los Derechos Humanos de los trabajadores de campo.

Entre ellos están, aunque no son los únicos, las principales normas laborales de la OIT sobre la libertad sindical (OIT, 1948) , el derecho a la negociación colectiva, (OIT, 1949) ,no discriminación (OIT, 1958), y salarios equitativos para hombres y mujeres (OIT, 1951).

Muchos trabajadores agrícolas están sólo débilmente protegidos por las leyes laborales nacionales sin embargo no todos lo están. Se exceptúan expresamente aquellos que trabajan de forma permanente en explotaciones agrícolas y ganaderas que no logran alcanzar a diez trabajadores. Se debe a que el alcance de la legislación más relevante se limita a las empresas industriales y a sus trabajadores y excluye expresamente a los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas cuyo número de trabajadores permanentes sea inferior a diez. (Republica de Honduras, 1959).

En algunos países el sector agrícola está específicamente excluido del ámbito de la legislación laboral. Cuando no es así, la legislación de protección puede no ser completamente aplicable al sector agrícola, o estar desactualizado o que simplemente no se haga cumplir. Estamos frente a una condición que afecta directamente la persona humana, y la cual se debe de actualizar las leyes laborales para protección y el adecuado uso de la función tutelar del Estado.

La aplicación de la legislación laboral general puede ser problemática en las zonas rurales, donde empleadores y trabajadores pueden no estar familiarizados con los detalles de la ley y su conformidad puede parecer poco práctica, sobre todo en pequeñas propiedades y empresas. (FAO, 2020). Lamentablemente la tasa de analfabetismo es bastante alta, en especial en zonas rurales y las personas solamente repiten las técnicas que ya conocen.

Muy pocas veces tanto patronos como trabajadores desconocen incluso la existencia del Código de Trabajo impidiendo llevar la relación laboral de manera correcta. Al no estar regulado

por el Código de Trabajo no hay interés por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de salvaguardar el trato adecuado hacia los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas.

Estas personas quedan desprotegidas como parte trabajadora de la relación laboral por el Estado, cuando es el propio Estado quien debe de actuar de manera tutelar ante ellos por ser lo más vulnerables dentro de la relación, al estar subordinados se entiende que se encuentran en una hipo condición. Al igual sucede con la parte patronal, podría incluso la parte trabajadora aprovecharse de su patrono sin que este pueda hacer algo. Toda relación para que funcione debe de ser reciproca y bilateral.

Es por ese motivo que se debe de investigar que pasa con todos estos trabajadores del agro, no se sabe si gozan de vacaciones, si tiene un séptimo día de descanso, si se les paga el salario mínimo, aunque el Código al exceptuarlos menciona que solamente se debe de acudir al Código mismo por todo lo relativo al salario mínimo, si reciben los catorce salarios anuales. Saber si este artículo que parece insignificante abrió o no una ventana para la vulneración de derechos laborales.

Se debe de valorar el peligro que corren los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas cuyo número es inferior a diez de que sus garantías laborales constitucionales sean violentadas o disminuidas. Con garantías se debe de entender las que brinda la Constitución de la República en su artículo 128, y todo lo ratificado en los convenios internacionales.

Se corre el riesgo sobre si un trabajador pueda exceder las ocho horas de jornada diurna o de sobre pasar las cuarenta y cuatro a la semana. Lo mismo sucede con la jornada nocturna si excede de seis horas o treinta y seis a la semana. Se corre el riesgo de que no se pague igual la

nocturna que a la diurna. Los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas tampoco deben de laborar más de 12 horas.

Nace la duda sobre si el trabajador no es discriminado al momento de recibir su salario. No se sabe se decidí contratar o no contratar a una mujer por pensamientos sexistas. No sabemos tampoco si se sufre de acoso sexual como en las épocas del feudalismo. Muchas veces los trabajadores pueden estar recibiendo menos del salario mínimo. Puede darse que en estas finca se practique el trabajo infantil no regulado, un sinfín de posibilidades que pueden ocurrir por la regulación.

No acude la Secretaria de Trabajo de forma oficiosa a la supervisión de las instalaciones de trabajo para ver si se cumplen las disposiciones legales sobre higiene y salubridad. Se debe de utilizar la figura del inspector de trabajo, creación de manuales para desarrollar los trabajos, el uso de reglamento interno de trabajo, se niega el derecho a la sindicalización.

Siempre dentro del artículo 128 de la Constitución de la República en el párrafo segundo del numeral sexto reza que “bajo el mismo régimen de previsión quedan sujetos los patronos de explotaciones agrícolas, se establecerá una protección especial para la mujer y los menores”, entra en duda si también incluiría a las explotaciones con menos de diez trabajadores. Se recomendaría que sí invocando al principio *in dubio pro-operario*.

Queda abierta la posibilidad del trabajo infantil dentro de las explotaciones agrícolas y ganaderas. Lastimosamente en la realidad de la vida del hondureño y del latinoamericano se da bastante por la necesidad de sustento. Respecto de otros derechos laborales como el de gozar de vacaciones, estos fácilmente podrán vulnerárseles a los trabajadores desprotegidos. Lo mismo sucede con el pago del séptimo día de trabajo, puede vulnerarse.

1.2 Justificación.

Dentro de la Constitución de la República de Honduras vigente del año 1982, se manifiesta en el artículo 15 que Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaria humana, al respeto de la auto determinación de los pueblos, a la no intervención y al afianzamiento de la paz y de la democracia universal. Honduras proclama como ineludible la validez y obligatoria ejecución de la sentencias arbitrales y judiciales de carácter internacional. (Constitucion de la Republica de Honduras, 1982) Además de esto en el artículo 16 reza que todos los tratados internacionales deben de ser aprobados por el Congreso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo. Los tratados internacionales celebrados y ratificados por Honduras con otros Estados una vez que entran en vigor forman parte del derecho interno. (Constitucion de la Republica de Honduras, 1982)

En el artículo 128 de la Constitución de la República de Honduras menciona ser nulos todos los actos, convenciones que afecten negativamente las siguientes garantías:

1. La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de (8) ocho horas diarias, ni de (44) cuarenta y cuatro a la semana. La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de (6) seis horas diarias, ni de treinta y seis (36) a la semana. La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de (7) siete horas diarias ni de (42) cuarenta y dos a la semana; Todas estas jornadas se remunerarán con un salario igual al de (48) cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley: Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que la Ley señale; (Constitución de la República de Honduras, 1982)

El legislador hace tres tipos de calificaciones sobre las jornadas de trabajo: diurna, mixta, y nocturna. Valora que el esfuerzo físico de una jornada diurna no es el mismo que el de la jornada mixta ni que el esfuerzo físico de la jornada nocturna. Por ese motivo hace una diferencia sobre el límite de horas que corresponden a una jornada laboral.

- Jornada Diurna Ordinaria: ocho horas diarias, cuarenta y cuatro a la semana.
- Jornada Mixta Ordinaria: siete horas diarias, cuarenta y dos a la semana.
- Jornada Nocturna Ordinaria: seis horas diarias, treinta y seis a la semana.

Es importante recalcar que por lo menos cuatro de las siete horas de la jornada mixta ordinaria deben de ser en horario diurno. Las jornadas, aunque varíen de su cantidad de hora deben de recibir la misma remuneración.

2. A ningún trabajador se podrá exigir el desempeño de labores que se extiendan a más de (12) doce horas en cada período de (24) veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por la Ley;

Los casos especificados en ley son los que se rigen por un régimen especial, los empleados de confianza, las empleadas domésticas, a domicilio, de aprendices, agrícolas, ganaderos, forestales, transporte, del mar, ferrocarrilero, aéreo, petrolero, minero, y empleados de comercio.

3. A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales; El salario deberá pagarse con moneda de curso legal;

Este enunciado va de acorde al principio de no discriminación.

4. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios, indemnización y demás prestaciones sociales, serán singularmente privilegiados, de conformidad con la ley.

5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas; Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva; El salario mínimo está exento de embargo, compensación y deducciones, salvo lo dispuesto por la Ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador;

La adaptación al salario mínimo es una tarea del Estado y se socializa con determinado tiempo previo a que entre en vigor. Cómo se expresa en el numeral quinto, es una tabla que señala las calificaciones de los trabajadores para que reciban su pago. Es importante mencionar para fin de la investigación que dentro del artículo segundo del Código de Trabajo menciona que únicamente para lo relativo al salario mínimo se acudirá al Código. Luego de esta regulación quedan exceptuadas las explotaciones agrícolas y ganaderas cuyo número de trabajadores permanentes sea inferior a diez.

6. El patrono está obligado a cumplir y hacer que se cumplan en las instalaciones de sus establecimientos, las disposiciones legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas de seguridad adecuadas en el trabajo, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la integridad física y mental de los trabajadores. Bajo el mismo régimen de previsión quedan

sujetos los patronos de explotaciones agrícolas. Se establecerá una protección especial para la mujer y los menores;

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social es el ente encargado de supervisar que todos los centros de trabajo a nivel nacional cumplan con determinados requisitos que garanticen lo anterior. Es el encargado de la inspección laboral, del cumplimiento de exista un manual de accidentes laborales, prevención de enfermedades laborales, cumplimiento de procedimientos de higiene y salubridad. Es de esperarse que a raíz de la pandemia producto del virus *Orthocoronavirinae* o mejor conocido como COVID-19, estas exigencias incluyan las medidas de bioseguridad ahora exigidas por la Secretaria de Salud.

Es importante observar la mención que se hace a los patronos de las explotaciones agrícolas y ganaderas, en la cual no especifica un determinado número de trabajadores para estar sujeto a ese régimen. Nace la interrogante sobre si se toman en cuenta o no las explotaciones menores a diez trabajadores.

7. Los menores de (16) diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de estos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria; Para los menores de (17) diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de (6) seis horas diarias ni de (30) treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo;

8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley: En todo caso, el

trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado; Las vacaciones no podrán compensarse por dinero, ni acumularse y el patrono está obligado a otorgarlas al trabajador y éste a disfrutarlas; La Ley regulará estas obligaciones y señalará los casos de excepción permitidos para acumular y compensar vacaciones;

9. Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días feriados que señale la Ley. Esta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en estos casos los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria;

10. Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día; los trabajadores permanentes recibirán, además, el pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo. La Ley regulará las modalidades y forma de aplicación de estas disposiciones;

11. La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la ley;

12. Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la Ley;

13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine;

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos, de su actividad económico social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales;

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores. (Republica de Honduras, 1982)

La propia Constitución de la Republica expresamente en el numeral 15 del artículo recién comentado reza la función tutelar del Estado sobre los contratos laborales ya sean individuales o sean colectivos. Haciendo invalido el articulo segundo del Código de Trabajo ya que con el hecho de que en una explotación agrícola o ganadera exista tan solo un contrato individual de trabajo debe el Estado ejercer la función tutelar.

Siempre dentro de la misma Constitución de la República de Honduras en el artículo 135 con un enfoque hacia el Derecho Laboral se menciona que las Leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. Además, el Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador. (Constitucion de la Republica de Honduras, 1982)

Entiéndase como capital y trabajo la relación entre trabajador y patrono. La relación laboral consiste básicamente sobre dos sujetos que son el trabajador y el patrono y debe de satisfacer los tres elementos de subordinación, prestación de servicio, y remuneración. La subordinación es el elemento de que una parte entra en una categoría más baja que otra. En todos los casos la parte trabajadora debe de cumplir lo que la parte patronal le pide.

La prestación de servicio es clave, se califica bajo el mismo termino de trabajo físico. Es la actividad que realiza el trabajo, es lo que hace dentro de su jornada de trabajo, los actos que

debe de llevar a cabo por solicitud del patrón. La remuneración como tercer elemento es el pago que el patrono debe de dar al trabajador por la realización de su trabajo. Debe de hacerse en moneda nacional, de manera puntual, y exacta al trabajo que este realizo.

En virtud de que el Estado de Honduras dentro de las últimas décadas ha ratificado veintiséis tratados internacionales relacionados a los derechos laborales de las personas. (Organizacion Internacional del Trabajo, 2020) Incorporando al derecho interno normas de carácter tutelar para el desarrollo armónico de las relaciones laborales y que poseen un aspecto protectorio a la parte trabajadora de la misma.

Esto se debe a que la parte trabajadora de cualquier relación laboral es la parte más vulnerable por lo cual el Estado vela para que se protejan los derechos de los trabajadores, que no ocurra ninguna explotación laboral, ni tampoco el incumplimiento de las garantías constitucionales relativas al trabajo. La parte trabajadora tiene cierta desventaja muchas veces por el desconocimiento de los derechos que le han sido reconocidos, otras veces por la necesidad de trabajar que aceptan a laborar en condiciones denigrantes y esto no debe de permitirse. El Estado tutela los derechos de estas personas.

Al igual debe de tutelar a la parte patronal por ser esta la que invierte en el mercado y genera empleo. Como Estado una vez reconociendo el Derecho al Trabajo debe de crear las condiciones para que las personas puedan tener acceso al trabajo y pueden también generar trabajo. Trabajos dignos, estable, que se cumpla con la seguridad social, permanencia de trabajo, creación de fuentes de trabajo, de las condiciones, apoyo a la micro, pequeña, y mediana empresa es lo que debe de hacer el Estado a través de su función tutelar.

Sin embargo, dentro del Código de Trabajo se exceptúan de su marco regulador las explotaciones agrícolas o ganaderas en las cuales trabajen menos de diez personas de manera permanente. (Codigo de Trabajo., 1959). Fallando ahí la función tutelar del Estado. Se debe de entender función tutelar la acción de buscar y crear métodos y alternativas para la protección, defensa, y custodia de determinado sujeto. Se incumple la función tutelar al dejar sin un ente protectorio a los trabajadores de las explotaciones anteriormente descritas.

Esta situación sobre un grupo de trabajadores laborando permanente para cualquier explotación agrícola o ganadera forma un supuesto jurídico previsto en el Código de Trabajo. En dicho supuesto, los trabajadores no quedan protegidos por las regulaciones del Código de Trabajo. Tampoco así ofrece protección para la parte patronal.

Si bien la parte trabajadora es la más vulnerable y se encuentra en una hipo condición, los conflictos pueden surgir por ambas partes de la relación. El Código de trabajo menciona expresamente en los artículos 111 y 113 las causales de terminación de relación laboral sin ocurrir en responsabilidad. Estos motivos pueden ocurrir y ocurren también dentro del supuesto jurídico exceptuado.

No se ofrece además qué alternativa pueden optar estos trabajadores de campo. Consecuentemente no hay un cuerpo jurídico que proteja a los trabajadores. Contrario al segundo enunciado del artículo dos del Código de Trabajo respecto a los empleados públicos que son regulados por las leyes de contratación civil.

Siendo Honduras un país que se sustenta bastante del agro, este es el supuesto jurídico que prima en la práctica. Es innegable que hay explotaciones agrícolas y ganaderas con menos de diez trabajadores. Las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística al igual que las del Banco

Mundial demuestran que más del 40 por ciento de la población hondureña pertenece a la zona rural. Cuyo principal método de sustento es el trabajo de campo, muchas veces siendo en fincas pequeñas donde laboran como mozos y viven en el sitio con sus familias.

El trabajo de campo ocurre día a día en nuestro país. Lamentablemente las cifras dicen que todavía en Honduras muchas familias viven por debajo de la línea de la pobreza. Trabajando contra el cambio climático, la falta de recursos, la falta de capital semilla, falta de escolaridad, de educación sexual.

En estos casos se corre el riesgo de serles violentados los derechos fundamentales que les deben de proteger. Quedaría en duda a cuáles instancias podría acudir los trabajadores cuando las garantías que la Constitución misma les brinda sean menoscabadas por no estar incluidas en un instrumento legal que les proteja. Nace la duda si acaso no sería nulo el artículo segundo del Código de Trabajo ya que menoscaba las garantías a los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas. Va en contra de la Constitución de la Republica, de los tratados y convenios internacionales relativos a la materia, y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Sin brindarles un cuerpo legal que los proteja y regule las relaciones laborales que se dan en esta área. Es por esta laguna legal que se procede investigar sobre el impacto de la ley en la realidad de la vida de los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas.

1.3 Objetivos.

Objetivo General:

Analizar el artículo segundo del Código de Trabajo de Honduras para concretar si afecta o no a las explotaciones agrícolas y ganaderas.

Objetivos Específicos:

1. Identificar a los trabajadores afectados por el numeral primero del artículo 2 del Código de Trabajo, que pierden su seguridad jurídica.
2. Evaluar los grados de afectación hacia los trabajadores del rubro agrícola y ganadero cuyo número sea menor a diez.
3. Sugerir un método jurídico para amortiguar o disminuir el impacto hacia las personas que trabajan en explotaciones agrícolas y ganaderas.

1.4 Metodología.

La metodología que utilizará a continuación será la recopilación de lo estipulado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución de la Republica de Honduras, lo pacto en los distintos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, además de utilizar como referencia literatura referente al Derecho Laboral. Haciendo así un análisis y un desglose sobre las consecuencias y problemáticas que puede crear el articulo segundo del Código de Trabajo.

Capítulo 2:

2.1 Antecedentes.

El supuesto jurídico que se plantea en el artículo segundo del Código de Trabajo y se estudia en este texto es el de encontrarse en la realidad cierta explotación agrícola o ganadera que no emplee de forma permanente diez o más trabajadores no se regulara en base al Código de Trabajo. Cabe recalcar que los trabajadores no son un supuesto jurídico, pero si la explotación agrícola ganadera descrita en el Código de Trabajo.

Un supuesto jurídico se puede definir como el hecho abstracto o imaginario que puede llegar a ocurrir. Estos supuestos son expresados en la ley, y a la vez la ley instruye qué debe de proceder en caso de suscitar lo previsto. Muchas veces abierta a la interpretación para su debida aplicación. Por este motivo la ley se abre a la interpretación para por aplicar la norma abstracta al hecho concreto. Entra ahí la labor de interpretar la ley sobre los apoderados legales de los sujetos y sobre el Poder Judicial para poder aplicar la ley.

Como expresado en el artículo segundo al no haber diez trabajadores en una explotación agrícola y ganadera se mantiene fuera de la regulación del Código de Trabajo. Se entiende a la vez que al incorporarse el décimo trabajador de forma permanente ya formara parte de la regulación del Código de Trabajo. Esto haría que tanto los diez trabajadores y el patrono sean sujetos de derechos y obligaciones laborales estipuladas en ese instrumento legal.

La ley se redacta muchas veces de una manera hipotética. (Trachtman, 2013) Es decir si sucede determinado supuesto sus consecuencias serán ciertas medidas que ya están prescritas en la norma. Se puede aclarar esto utilizando la metodología 'Si, entonces'. Como expresa Trachtman

en su libro The Tools of Argument, se utiliza el '*if, then method*' esto se puede ejemplificar de la siguiente manera:

‘Si determinado evento ocurre, *entonces* la consecuencia será tal’

‘Si una persona es encontrada manejando en estado de ebriedad, *entonces* se le decomisara la licencia por 6 meses más el pago de 3 salarios mínimos’

Al concretarse el supuesto jurídico se convierte en un hecho jurídico. (Hilda, 2013) Ya que deja de ser una teoría o una posible situación, ya se ha concretado, ya es fáctico. En la realidad hondureña hay muchas explotaciones agrícolas y ganaderas que no están reguladas por el Código de Trabajo por no tener diez trabajadores. Siendo una condición peligrosa para ambas partes de la relación laboral y afectar la economía del país.

En el artículo segundo del Código de Trabajo se mencionan las situaciones abstractas (o bien los supuestos jurídicos) que al darse quedarían exceptuados del marco protector del mismo. Estos supuestos son las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez trabajadores; los empleados públicos nacionales, departamentales, municipales, que haya sido contratado mediante acuerdo; y las disposiciones que el Código declare aplicable a solo ciertas personas. (Honduras, 1959)

Una vez que se conoce la realidad actual de la importancia y el porcentaje de personas que se estima que trabajan en este rubro, nos damos cuenta de que son cientos de personas que están desprotegidas de los derechos laborales. Respetando el Principio de Jerarquía Normativa, prima la norma supranacional, seguida de la Constitución de la República, que brinda las garantías relativas al derecho laboral prima sobre el Código de Trabajo.

Se incorpora el aspecto de doctrina legal sobre el tema, partiendo de principios generales del derecho. Para una mejor comprensión sobre el tema, es vital que se entiendan como principios generales del derecho los enunciados normativos generales que a pesar de no estar formalmente integrados en los ordenamientos jurídicos recogen de forma abstracta el contenido de un grupo de ellos.

Los principios generales del derecho forman parte de las fuentes del derecho como tal. Como se expresa anteriormente no se detienen por el hecho de no estar formalmente integrados en las legislaciones de los países. Se invocan en caso de conflicto entre las normas, para el cumplimiento del debido proceso, cumplimiento de garantías constitucionales, para la correcta legislación, y un sinnúmero de circunstancias.

El principio de jerarquía normativa es aquel que permite establecer el orden de aplicabilidad de las normas jurídicas y el criterio para solucionar las posibles contradicciones entre normas de distinto rango. Hans Kelsen ilustró este principio en forma de pirámide que menciona en forma resumida el orden de la jerarquía normativa de los instrumentos legales. Dicha pirámide se puede dividir en los siguientes niveles:

1. Constitución, Tratado Internacional.
2. Leyes.
3. Reglamentos.
4. Testamentos, contratos, sentencias.

El caso que vemos plasmado en la Constitución de la República de Honduras en el cual se menciona que en caso de contradicción entre la norma internacional ratificada con el derecho

interno prevalecerá la norma internacional. Haciendo propios los principios y normas establecidas en los convenios y tratados internacionales que se han ratificado por parte del Estado. Muchos de estos convenios son de materia laboral en la cual se reconocen derechos, al igual que al estar plasmando en la Declaración Universal de los Derechos Humanos agarran un carácter de norma supranacional.

Motivo por el cual en el presente se mencionan los tratados y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Honduras además de lo manifestado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la cual Honduras es estado miembro. En caso de que se dé la violación a los Derechos Humanos de las personas el Humanos por violentar los derechos.

Mencionando que a la fecha Honduras ha ratificado más de veinte tratados internacionales relacionados al Derecho Laboral dividiéndose de la siguiente manera:

- Dos tratados (27 de junio 1956, 27 de junio 1956) sobre la Libertad Sindical, Negociación Colectiva, y Relaciones de Trabajo.
- Dos tratados (21 de febrero 1957, 04 de agosto 1958) sobre el Trabajo Forzoso.
- Tres tratados (20 de junio 1960, 9 de junio 1980, 25 de octubre 2001) sobre la Eliminación del Trabajo Infantil y Protección de los Niños y Menores.
- Dos tratados (9 de agosto 1956, 20 de junio 1960) sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato.
- Convenio sobre la Consulta Tripartita con fecha de 12 de junio 2012.
- Convenio sobre la Inspección del Trabajo con fecha de 6 de mayo 1983.

- Convenio sobre la Política del Empleo con fecha de 09 de junio 1980.
- Convenio sobre la Protección del Salario con fecha de 20 de junio 1960.
- Dos tratados (17 de noviembre 1964, 20 de junio 1960) sobre el Tiempo de Trabajo.
- Tres tratados (20 de junio 1960, 17 de noviembre 1964, 13 de abril 2012) sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dos tratados (17 de noviembre 1964, 1 de noviembre 2012) sobre la Seguridad Social.
- Dos tratados (20 de junio 1960, 6 de junio 2016) sobre la Gente de Mar.
- Dos tratados (9 de junio 1980, 17 de noviembre 1964) sobre los Trabajadores Portuarios.
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales con fecha de 28 de marzo de 1995.
- Convenio sobre la Revisión de los Artículos Finales con fecha de 17 de noviembre de 1964. (OIT, 2020)

Es de vital importancia mencionar que dentro de la Constitución de Honduras se establece que formara parte del Derecho Interno todo aquello manifestado y dispuesto en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Honduras. Como Derecho Interno debe entenderse como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre personas (naturales o jurídicas) entre sí o entre ellas con el Estado (Republica de Honduras, 1982).

Lo establecido en los Convenios y Tratados Internacionales se adapta como si estuviera escrito en la legislación hondureña. Al ratificarse el Estado se obliga a si mismo a cumplir con lo establecido. Muchas veces no todo lo que se establece en el ámbito supranacional va de acorde a lo internamente existe.

La Constitución de la Republica prevé y hace uso del principio de jerarquía normativa al momento de mencionar que en caso de conflicto entre la norma nacional y la norma internacional prevalecerá la norma internacional (Republica de Honduras, 1982).

Estos convenios y tratados, al igual que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, reconocen una serie de derechos que son inherentes a la persona humana, los que conocemos como los Derechos Humanos. Al decir que son inherentes a la persona humana se expresa que es esencial y permanente en cada persona, inseparable, que forma parte de.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos va totalmente en contra de la discriminación de las personas, reconoce el Derecho al Trabajo, condiciones dignas de la persona humana. El artículo séptimo de la Declaración reza lo siguiente; “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derechos e igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

Al excluir el Estado a los trabajadores y patronos del marco protectorio del Código de Trabajo y no dar una alternativa protectoria contradice y va a en contra de lo rezado en el artículo siete de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Estaría así el Estado infringiendo de forma directa los Derechos Humanos de las explotaciones agrícolas y ganaderas anteriormente descritas.

Además de eso dentro de la Constitución de la República de Honduras en el artículo 128 menciona que serán nulos todos aquellos actos que menoscaben o perjudiquen determinadas garantías enunciadas. Estas garantías van directamente ligadas con el Derecho Laboral de cada persona y son presentadas dentro de este informe. Es esencial mencionar que al exceptuar a las

explotaciones agrícolas y ganaderas que no utilicen permanentemente 10 trabajadores se convierte ese artículo en una disposición que vulnera dichas garantías.

Si bien es cierto el Estado tiene una función tutelar hacia el trabajador por encontrarse en una hipotética condición y considerarse vulnerable. Sin embargo, también debe de velar por la armonía dentro de las relaciones laborales y cuidar del capital. Para que este pueda crecer y fortalecer la economía que impulsa a la nación y creación de más empleos permanentes.

Sucede que dentro del Código de Trabajo se especifica lo que se debe de hacer con las relaciones laborales. Dentro del Código, que tiene la función de guía y de manual se habla del proceso judicial, la capacidad de contratación, la suspensión, la terminación, y todo lo referente a la relación de trabajo y la función tutelar del Estado.

El Código de Trabajo mismo reconoce los derechos adquiridos por los trabajadores y regula cada aspecto de la relación laboral. Desde su inicio, sus características junto con sus requisitos, las suspensiones, la terminación, cuáles son las causales. En qué supuestos hay responsabilidad de determinada parte, entre otros. Menciona de igual manera cuál es el debido proceso que debe de llevarse a cabo para la solución de conflictos.

El Código de Trabajo hace una excepción dentro del artículo dos hacia las personas de organizaciones involucradas con el agro menores a diez trabajadores no se verán reguladas por este mismo, así como tampoco quedan dentro del marco protectorio los trabajadores gubernamentales contratados mediante acuerdo. El instrumento regulador de los empleados gubernamentales contratados mediante acuerdo es la Ley de Contratación Civil e instrumentos afines. Quedando así desprotegidas totalmente por el Estado.

Quedaría a favor de las personas excluidas nada mas lo expresado en la Constitución de la República y lo que el Estado ha venido ratificando. Sin embargo, no hay un órgano del Poder Judicial que logre ver estas vulneraciones. Ya que el Código mismo los excluye de poder acudir al Juzgado de Letras del Trabajo y de la Corte de Apelaciones del Trabajo. Además, por no ser empleados públicos no corresponde agotar sede administrativa. Se desconoce bajo qué jurisdicción se tratarían estos asuntos.

Podrían estas los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas al verse vulneradas si acuden a instancias internacionales como se la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aunque no hayan agotado el debido proceso que se debe de llevar a cabo. Los recursos judiciales que deben de usar en caso de que se les vulnere las garantías quedan en delirio. Salvo que se acuda a un juicio en sede constitucional.

Nace la interrogante sobre a qué órgano estatal podría un trabajador al que se le están vulnerando estos derechos acudir. De igual manera existe la interrogante si esta persona tiene o no los derechos que el Código de Trabajo brinda. Al ser excluido por él mismo Código de Trabajo, se entiende que este trabajador no cuenta con esos derechos. Además de eso, la disposición encontrada en el artículo segundo vendría a ir en contra de lo estipulado en la Constitución, violentando el principio de jerarquía de la norma. Negando además el Derecho al Trabajo considerado como derecho fundamental.

Esto nos lleva a pensar que en cualquier finca dentro de Honduras que tenga menos de diez trabajadores no son aplicables las leyes laborales y por ende no se obliga al patrono a brindar los beneficios de ley que le correspondería. Pierde así el trabajador del agro su derecho al reclamo de sus derechos como el de gozar vacaciones, su derecho a tener el decimotercer y decimocuarto salario, a podersele dar o él dar un preaviso, su auxilio de cesantías, entre otros.

Al no estar regulado existe la posibilidad de ocurrir una explotación laboral, no hay un control, sin un ente regulador sobre el trabajo realizado dentro de las explotaciones agrícolas y ganaderas que empleen de manera permanente a menos de diez trabajadores. En cuestiones de higiene y salubridad laboral no se aplicará la función tutelar del Estado a través de la figura del inspector de trabajo.

No existe la certeza de que en los centros de trabajo existan condiciones que protejan a los trabajadores de los riesgos y enfermedades laborales. Como puede suceder en una finca una mordedura de serpiente, el tener un botiquín de primeros auxilios, instrumentaría adecuada para la apicultura, uso adecuado de guantes y calzado, tener un espacio para ingesta de alimentos, protección facial, uso de vestimenta protectora de químicos.

Un caso emblemático en la justicia estadounidense reciente fue el caso CGC-16-550128 mejor conocido como Dewayne Johnson v. Monsanto en la ciudad de San Francisco estado de California. En el cual Johnson demandó a Monsanto por pagos compensatorios y cargos penales. Ya que el tipo de pesticida que utilizó durante los años de trabajo de campo en las plantaciones de Monsanto le ocasionó cáncer. Se logró demostrar que Monsanto actuó dolosamente a sabiendas que el uso de glifosato causaba enfermedades. Entre ellas el cáncer tipo linfoma terminal que sufrió Johnson. (justicepesticides.org, 2021)

Es de gran importancia mencionar que al momento de encontrarse diez trabajadores laborando para él mismo patrono, y dentro de la misma explotación agrícola o ganadera automáticamente entran en la regulación del Código de Trabajo. Consecuentemente, se convierten en sujetos poseedores de derechos y obligaciones. Adquiriendo ambos elementos justo al momento de incorporarse el décimo trabajador permanente. Creando la interrogante, de cuál es diferencia

existente entre tener nueve trabajadores y tener diez trabajadores, y como al cumplir esto ya pueden ser objeto de inspección laboral esos centros de trabajo.

Honduras, en el año 1948 ratificó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En dicha Declaración se declara en su segundo artículo que todas las personas, sin distinción alguna, tiene todos los derechos y libertades que brinda la Declaración. Mas adelante, siempre dentro de la misma Declaración en su séptimo artículo se hace mención sobre la igualdad ante la ley sin distinción alguna. Ignorando credo, nacionalidad, nivel social, ideología política, sexo, raza. Además, en el octavo artículo reconoce el derecho para acudir a los tribunales nacionales competentes en casos que se violenten sus derechos. Incorporándose al Derecho Laboral, textualmente en el artículo 23 se reza lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

(Naciones Unidas, 1948)

Los artículos mencionados anteriormente son importantes para el desarrollo del tema en virtud de que reconocen derechos inherentes a la persona humana. Enfocado en el Derecho Laboral el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos sirve como génesis para las legislaciones de los estados que la ratifican.

Se reconoce el derecho al trabajo, aunque suene cómo algo pequeño es importante hacer alusión a la preposición 'al'. Esta pequeña preposición le da un giro inclusivo y con aspecto social al derecho laboral. Brinda la garantía de tener acceso a una fuente de trabajo. Nace consigo el Derecho de acudir a la oportunidad de trabajar como medio de sustento y así lograr llevar una vida digna.

Esta alocución nos enseña que el derecho al trabajo es reconocido como un derecho humano, el cual tiene un carácter supra nacional ya que Honduras es Estado firmemente de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y ha suscrito muchos convenios y tratados internacionales que forman parte del derecho interno. Derecho al trabajo, es la creación de condiciones para que cada persona pueda tener la oportunidad de un trabajo, con condiciones humanas, un trabajo seguro, permanente, remunerado. En caso de que las personas no tengan acceso al derecho al trabajo incurre en responsabilidad estatal ya que es un violentamiento a un derecho fundamental.

Además de obligar a los Estados a crear y proporcionar un entorno en el cual cada persona tenga la oportunidad de conseguir un trabajo. Creando leyes que protejan al trabajador y la dignidad de estos. Además de facilitar el libre mercado, la competencia sana, y esto se logra facilitar con la Ley de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa. Los Derechos a un trabajo y la estabilidad de este digno nacen con los derechos laborales.

Los estados están en la obligación de crear oportunidades laborales para sus gobernados. Además de crear un entorno y una legislación que guie a cada persona a tener la oportunidad de un trabajo. Incluye dentro de sí, la no discriminación salarial para las personas que realizan el mismo trabajo. Se habla de la dignidad humana que es alcanzable mediante la remuneración salarial producto de su trabajo.

El derecho del trabajo es el derecho inspirado en las relaciones laborales ya legislado y que forma parte de la legislación interna del Estado. Este regula las relaciones, resolución de conflictos, seguridad social, salubridad e higiene profesional, derecho a la organización obrera y sindical.

Se adelanta, y reconoce como derecho humano el derecho a formar sindicatos dentro de los derechos laborales. Estas normas fundamentales no sólo son importantes de por sí, sino como derechos habilitantes. Estos derechos crean condiciones que permiten el acceso a otros derechos. La libertad sindical es un derecho humano fundamental que abre el camino a las mejoras en las condiciones laborales y sociales a través de la negociación colectiva. (FAO, 2020)

A pesar del reconocimiento casi universal del derecho a la libertad sindical en Honduras siguen existiendo impedimentos legales al derecho de los trabajadores agrícolas a organizarse, donde la legislación nacional niega el derecho a sindicalizar en el sector agrícola y excluye a la agricultura de las correspondientes protecciones legales. (Republica de Honduras, 1959)

La Constitución de Honduras hace propios los principios y prácticas del derecho internacional que proponen la solidaridad humana. (Republica de Honduras, 1982). Además de eso cada tratado internacional ratificado por el Poder Ejecutivo forma parte del derecho interno de Honduras una vez que entre en vigor. Prevé además de que en caso de conflicto entre la norma internacional con la norma interna se apegara a la norma internacional. (Republica de Honduras, 1982)

Al momento en que el Estado de Honduras ratificara la Declaración Universal de los Derechos humanos en 1948 y a medida ha ido ratificando cada convenio de la OIT se ha ido incorporando al derecho interno estas normas. Actualmente están en vigor 26 convenios de la OIT ratificados por Honduras. (Organizacion Internacional del Trabajo, 2020)

Vemos que la excepción del artículo segundo del Código de Trabajo va contrario a la Constitución misma, y a lo ratificado sobre el derecho internacional. Ya que obtiene un tinte discriminatorio a las personas que laboran en las explotaciones agrícolas y ganaderas. Excluyendo de los derechos laborales ya reconocidos además de los que reconoce y regula el mismo Código de Trabajo, consecuentemente impidiendo el poder acudir ante un tribunal ya que la normativa misma los excluye.

La consecuencia de exceptuar a las explotaciones agrícolas y ganaderas va mas allá de contradecir la Constitución misma y las disposiciones ratificadas por el Estado. Afecta directamente la seguridad jurídica que tienen los trabajadores de campo permanentes. YA que, aunque parezca insignificante afecta a un porcentaje bastante alto de la población hondureña, personas que la doctrina misma considera como vulnerables por la hipo condición en la que se encuentra. Estos trabajadores tienen un papel importante en la alimentación y en la producción de fibras. (FAO, 2020)

Los trabajadores asalariados muy a menudo son mal remunerados, viviendo por debajo de la línea de la pobreza. Los trabajadores agrícolas no tienen los derechos que los otros tienen y se ven negados a la libertad sindical, a organizarse, y negociar. (FAO, 2020) Además de que pueden o no tener sus derechos adquiridos sin poder reclamarlos.

El problema que trae consigo la excepción dada por el Código de Trabajo es que no existe ningún instrumento legal que garantice una protección a los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas cuando estas tengan menos de diez personas trabajando permanentemente. A diferencia de los empleados nacionales, departamentales, y municipales que son contratados mediante acuerdo tienen su propio instrumento legal que les regula la relación de trabajo que tienen con el Estado.

La no existencia de un instrumento legal que regule la relación laboral del supuesto planteado los trabajadores quedan desprotegidos de sus derechos. Quedarían a la deriva la situación laboral de los trabajadores de campo. Volviendo a la incertidumbre sobre el cumplimiento de las garantías estipuladas en el artículo 128 constitucional. Lo mismo sucedería con las otras regulaciones que se encuentran en el cuerpo del Código de Trabajo.

Lo más viable para que los trabajadores no queden a la deriva sería borrar la excepción del artículo segundo del Código de Trabajo. Sería más viable que la creación de un instrumento legal para ese régimen especial.

2. 2 Marco Teórico.

Antecedentes Históricos:

Se hace un recorrido histórico de la evolución del derecho al trabajo y como a medida se fue incorporando en la legislación hondureña. Se reconoce además quienes son los trabajadores de las explotaciones agrícolas y qué porcentaje de la población hondureña habita la zona rural. Entra la problemática sobre cuál instrumento será el regulador de las relaciones laborales cuando se trate de una explotación agrícola o ganadera con menos de diez trabajadores permanentes.

Un hecho que marcó un antes y un después en la vida del ser humano como tal fue el pasar de ser comunidades nómadas que a lo largo del tiempo migraban de un lugar a otro a pasar a ser comunidades sedentarias. Este hecho histórico se le atribuye a la mujer. Mientras el hombre iba cazar en busca de alimentos fue la mujer quién comenzó la agricultura. (Levante, 2009)

Luego de que las sociedades se comenzaron a sedentar siempre hubo determinado conflicto entre las personas dentro de una misma sociedad. Cómo señala el libro de Genesis, desde que Caín mato a Abel se cree que esta dentro de la naturaleza del hombre el tener conflicto con sus semejantes. (Universidad Catolica de Honduras, 2019) Lo mismo ha venido sucediendo de generación en generación la permanencia de conflicto entre hombres.

La historia misma nos enseña que a lo largo del tiempo se han venido marcando en distintas áreas, épocas, y lugares ciertos grupos más vulnerables que otros. Rápidamente se pueden mencionar a las mujeres, a las personas negras, los pobres, las persecuciones por diferencia de credo

que han variado en lugar y tiempo, las etnias, los que han tenido ideologías político-sociales distintas.

Luego del sedentarismo y de que las primeras sociedades se fueran formando comenzaron a darse y aplicarse las normas que hoy conocemos, las normas jurídicas, sociales, morales, y religiosas. Cómo menciona en su obra de mayor auge Pereznieta Castro se vio a la persona antes dos tipos de normas la interna y la externa. (Castro, 2012)

Muchos siglos después, nace en el Imperio Romano lo que hoy estudiamos y conocemos como la ciencia del derecho. Existiendo tres grandes familias del derecho, el derecho romance, el derecho anglosajón, y el derecho canónico. (Traducción Jurídica, 2020). Poco a poco al irse formando los distintos estados a lo largo del mundo cada uno fue construyendo su propio marco legal. Si bien con tendencias de sociedades vecinas, cada Estado fue haciendo la propia.

Inspirados en el pasado común que tienen los Estados de Latinoamérica comparten entre sí, por la influencia de la conquista y la influencia de la Iglesia Católica, la aplicación del derecho romance. Así mismo se comparten costumbres, tipo de alimentos, tipo de siembra y cosechas en cada país de la región.

Derecho y su desglose.

El derecho como tal se comenzó a dividir entre dos grandes grupos: el Derecho Público y el Derecho Privado. El Derecho Público es aquel en el cual se regula la relación entre el Estado con los particulares y las relaciones del Estado con otros Estados. El Derecho Privado por otro lado es aquel que se regulan las relaciones entre particulares. Surge después lo que varios juristas debaten como un tercer grupo el cual se denomina Derecho Social.

El Derecho Social se desglosa en derecho al trabajo, seguridad social, migratorio, y derecho agrario. Es un concepto que sustituye la división clásica del Derecho Público y el Derecho Privado. El termino es utilizado para los ámbitos legales que poseen características híbridas de ambos grupos de derecho. Los seguidores de esta denominación de ramas del derecho consideran que el derecho laboral es una relación tripartita entre patrono, trabajador, y sindicato. (Morales, 2020)

Dentro del grupo que forma el Derecho Público podemos encontrar al Derecho Laboral. Aunque muchos debaten que el Derecho Laboral es rama de la nueva tendencia del Derecho Social. Sin necesidad de entrar en puntos de vista logramos definir al Derecho Laboral como aquella rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. (Republica de Honduras, 1959)

Derecho Laboral.

Se debe figurar que el Estado forma una sombrilla que protege al Derecho Laboral, y las relaciones laborales. Ya que debe de tutelar a la parte trabajadora por su hipo condición dentro de la relación de trabajo y además el Estado debe de proteger el capital ya que es el sujeto creador de fuentes de trabajo. Tutela regulando cada una de las relaciones laborales que se dan lugar, cuidando los derechos de cada parte mediante órganos judiciales y administrativos cuando así procede.

El derecho al trabajo es una cuestión supranacional a la cual se ha suscrito Honduras en reiteradas ocasiones. Siendo el derecho al trabajo un derecho fundamental inherente a la persona humana cada vulneración que se haga relativas del Derecho al Trabajo se considera como infractor al Estado.

Según el jurista e historiador José A. Sarmiento para efectos didácticos la historia del Derecho del Trabajo en Honduras puede dividirse en tres etapas: comunidad primitiva, colonia, post independencia. En 1846, en la administración de Coronado Chávez se emitió el “Reglamento de Operarios.” Se definió en ese momento como operario todo aquel que no fuere labrador, artesano, comerciante, mercader, escribiente con la condición de que no estuviera estudiando. (Rodriguez, 2013)

Mas adelante en la administración de Juan Lindo se emitió la ‘Ley Laboral’ que ya regulaba los horarios laborales, obligaciones tanto patronales como operarios, y clasificaba los conflictos. (Rodriguez, 2013) En el Código de Civil actual que data de 1906 en sus artículos 1753 al 1781 contiene disposiciones sobre prestación de servicios.

Se citan a continuación los de mayor relevancia referente al tema estudiado. Estos artículos que se mencionan tienen que ver con los mozos, con los criados, los mayordomos. Estos términos casi arcaicos hacen referencia de cómo se regulaba el trabajo en esa época, y que aún sigue vigente. Tiene que ver directamente con el derecho laboral en el campo.

1753: En el arrendamiento de criados domésticos, una de las partes promete prestar a la otra mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del país.

1756: La mujer que se contrata como nodriza, será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia, o no pueda ser reemplazada, sin perjuicio de la salud del niño.

1757: Si el criado contratado por cierto tiempo se retirase sin causa grave antes de cumplirlo, pagará al amo, por vía de indemnización, una cantidad equivalente al salario de un mes. El amo que en caso análogo despidiere al criado, será obligado a pagarle, por vía de indemnización, igual suma además de la que corresponda al servicio prestado.

1761: La persona a quien se presta el servicio será creída sin perjuicio de prueba en contrario:

1 – En orden a la cuantía del salario.

2 – En orden a pago del salario del mes vencido, si de los quince días subsiguientes no se hubiere reclamado. (República de Honduras, 1906)

La mayoría de esos artículos deben de ser modificados ya que muchos manejan términos despectivos y denigrantes podemos observar ciertas cosas. Como el de tratar al trabajador como ‘criado’, al patrono como ‘amo’. En el caso del artículo 1756 de pretender obligar a una persona a permanecer laborando en un sitio, el actual Código de Trabajo lo contradice. Son artículos que, al

ir cambiando la sociedad, y por tener 114 años deben de someterse a una modificación para ser Derecho Positivo.

El andamiaje jurídico se debe de fortalecer y establecer la forma jurídica para que sea válida y eficaz. Debe de ser útil para resolver un conflicto que pueda suscitarse en la realidad laboral.

Como se ve en el artículo 1753 se mencionan de una manera tacita los elementos que constituyen la relación de trabajo. Cómo se la prestación de un servicio, la subordinación, y la remuneración. Se habla en el artículo 1757 de algo que se ha convertido en el preaviso. En el artículo 117 del Código de Trabajo se menciona que la parte que da fin unilateralmente a la relación de trabajo debe de dar el preaviso por escrito. En el artículo siguiente, prevé que si el trabajador es el culpable de no presentar el preaviso en tiempo y forma deberá pagar al patrono medio salario. Si él patrono es el culpable, este pagara un salario al trabajador. (Republica de Honduras, 1959)

El Código de Trabajo actual se crea en 1959. Esto se hace con el fin de regular el Derecho del Trabajo. El trabajo que regula el Derecho del Trabajo debe de tener las siguientes características: trabajo humano, productivo, cuenta ajena, libre, remunerado, delimitando el tiempo. (Rodriguez, 2013)

Una vez que nace el Código del Trabajo en Honduras hace 61 años nos presenta una nueva realidad en el país. En nuestra actual constitución reza en el artículo 135 lo siguiente. “Las leyes laborales están inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores y, al mismo tiempo, proteger al capital y al empleador.” (Republica de Honduras, 1982)

Puesto ya dentro del propio Código de Trabajo en el artículo primero reza lo siguiente. “El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de

justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y, al capital, una compensación equitativa de su inversión.” (Republica de Honduras, 1959)

Lo que anteriormente se cita nos da la idea de la intención del legislador. La intención de lograr la justicia en las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores, con el *animus iniuriandi* de coordinación económica y equilibrio social.

El papel que juega el Código de Trabajo es el de regular este tipo de relaciones con el fin de encontrar una justicia social que se traduzca en mejores condiciones de vida para el trabajador y así mismo darle al patrono la garantía de que su inversión de será compensada en forma proporcional.

A medida la sociedad avanza debe de avanzar consigo la legislación de esta. Nos enfrentamos a una realidad distinta a la del año 1959, mucho mas distinta que la del año 1906 que fueron los años en que se crearon el Código de Trabajo y el Código Civil actualmente vigentes. Deben modificarse, derogar, y crear determinados artículos para que se acoplen a la realidad que se vive en Honduras.

Principios.

Como toda rama de la ciencia del Derecho posee sus propios principios. Estos se deben de aplicar en defensa de la parte más débil dentro de la relación laboral. Estos principios son específicos dentro del Derecho Laboral. El principio protector *In dubio pro-operario*, que se traslada directamente al español como ‘en caso de dudas, a favor del trabajador.’

Este principio nace ya que la parte trabajadora de la relación laboral es más vulnerable, además de depender económicamente de la parte patronal. Al encontrarse en esta hipo condición muchas veces se somete a explotaciones e injusticias. Citando a Eduardo J. Couture para corregir ciertas desigualdades es creando otras desigualdades. (Rodriguez P. , 1978)

Lo que Couture menciona es que la ley se vuelve un tanto favorable hacia la parte trabajadora con el fin de igualar en condiciones ambas partes de la relación laboral.

La aplicación de la norma mas favorable se da cuando existe dos o más normas laborales que se refieren al mismo supuesto jurídico, dándole dignidad al trabajador. Lo mismo sucede con la regla de la condición más beneficiosa. Refiriéndose que, aunque no esté plasmado en la ley sí el trabajador dentro de su centro de trabajo obtiene más derechos se quedará con ellos.

De esa misma manera encontramos dentro del Derecho Laboral otros principios que van de la mano con los que se encuentran en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como ser el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades y de remuneración que va de la mano con la no discriminación. No sin dejar de mencionar los principios de continuidad y el principio de la primacía de la realidad. (Rodriguez O. E., 2013)

“Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas.

Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda 50

discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana” (Republica de Honduras, 1982) Es importante tanto el derecho a poder adquirir a un empleo y además a conservar el empleo.

La igualdad de oportunidad y la igualdad en la remuneración se debe de aplicar también. Se encuentra también el Principio de la Primacía de la Realidad en el cual es la prestación del servicio y no lo que sale en el contrato lo que cuenta. Se guía por lo factico. El Principio de la Buena Fe, se debe de cumplir el contrato con buena fe sin utilizar los vicios de derecho. (Rodriguez O. E., 2013)

El Principio de Continuidad es aquel que se basa en la continuidad y permanencia del trabajo. Mientras el Principio de la Primaria de la Realidad se basa en que, aunque lo escrito y estipulado en algún contrato de trabajo alegue determinada situación únicamente se tomara como hecho lo que ocurre en realidad. Es bastante utilizado para alegar la antigüedad laboral de los trabajadores.

Artículo 2 del Código de Trabajo.

Dentro del Código de Trabajo vigente en el artículo segundo se enumeran las actividades que se excluyen de la aplicación del Derecho del Trabajo. Para mayor comprensión se cita a continuación;

“Son de orden público las disposiciones contenidas en el presente Código y obligan a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales. Se exceptúan:

1°- las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores;

2°- los, empleados públicos nacionales, departamentales y municipales. Se entiende por empleado público aquel cuyo puesto ha sido creado por la constitución, la ley, decreto ejecutivo o acuerdo municipal.

Las relaciones entre el estado, el departamento y el municipio y sus servidores, se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan; y,

3°- las disposiciones que el presente Código declare solo aplicables a determinadas personas o empresas.

En caso de emergencia nacional de carácter grave, los trabajadores que en los proyectos del estado se paguen por planillas quedarán sujetos al régimen establecido en el presente artículo.” (Republica de Honduras, 1959)

Poniendo especial atención al primer enunciado de este artículo se observa que no son protegidos por el Derecho Laboral hondureño las personas que trabajen en explotaciones agrícolas

y ganaderas menores a diez trabajadores permanentemente. Solamente se regula lo relativo a los salarios. Consecuentemente la mayoría de la población de campo queda fuera del Código del Trabajo.

Esta excepción no solamente es injusta, y discriminatoria pero también es inconstitucional. Además de no existir ninguna razón válida por la cual el legislador excluyó a este sector laboral. No hay un motivo concreto por el cual el legislador en su momento excluyó a las explotaciones agrícolas y ganaderas cuyo número inferior sea diez.

En las cifras dadas por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2019 el número de personas que suman la población rural de Honduras era de 4,138,617. Siendo el 45.22% de 9,151,940 que es el número total de la población hondureña. Dejando por fuera de la protección estatal del Derecho Laboral a casi la mitad de la población de un Estado. (Instituto Nacional de Estadística, 2019)

Difícilmente una explotación agrícola y ganadera utiliza permanentemente más de diez trabajadores, solo en época de corte se da este supuesto. De manera que genera una gran problemática en la realidad jurídica hondureña. La problemática se da cuando se vulneran las normas del Código de Trabajo y de los convenios de la OIT ratificados por Honduras, y los trabajadores no tienen un organismo legal al cual acudir. (Fairtrade International, 2015)

El artículo dos crea la ventana excluyente hacia las explotaciones agrícolas y ganaderas con menos de diez trabajadores permanentes. Afecta ambas partes de la relación de trabajo, impide que el Estado funja tutelarmente hacia los contratos individuales y colectivos de estas explotaciones. Haciendo más difícil la vida del trabajador de campo y la del dueño de la propiedad.

Al perderse la regulación es sinónimo de violentar los Derechos Humanos ya que el Estado deja de ser garante de una norma supranacional. Se pierden los derechos que los demás tienen, los derechos que ya están reconocidos, lamentablemente estamos hablando de vidas humanas que pueden ser fácilmente explotadas sin ninguna repercusión legal. El artículo dos es una ventana al violentamiento de derechos, y esto se contradice con lo estipulado en la Constitución de la República y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El artículo si bien en este capítulo se resume se puede observar y descubrir que es un artículo que si bien puede perder validez ya que la Constitución de la República en su artículo 128 hace invalidas todas las disposiciones que menoscaban las garantías que brinda, si bien en el orden de jerarquía normativa va de bajo que los asuntos internacionales y la Constitución el artículo dos impide el acceso a órganos jurídicos para resolución de conflictos. El Código de Trabajo es una amplia recopilación de leyes reguladoras de la relación laboral. Trata temas como el contrato colectivo de trabajo, los reglamentos de trabajo, suspensión y terminación de contratos de trabajo, define y regula las jornadas de trabajo, las vacaciones, los salarios. Como cuestión básica lo anterior.

El artículo 2 deja por fuera a las explotaciones de su protección durante el ejercicio de trabajo. Ya que regula la higiene y seguridad en el trabajo, los riesgos profesionales, indemnizaciones, entre otros. Deja por fuera el derecho a la sindicalización, regula el debido proceso de demanda laboral.

Capítulo 3.

3.1 Propuesta de Mejora.

El andamiaje jurídico se debe de fortalecer y establecerla forma jurídica que sea válida y eficaz. Debe de ser útil para resolver un conflicto que pueda suscitarse en la realidad laboral. No podemos dejar de considerar que nos encontramos una condición que afecta a la persona humana. Conociendo la realidad jurídica encontrada en el artículo dos del Código de Trabajo vigente nos encontramos con una realidad que no solamente es injusta, es además discriminativa, e ilegítima ya que va contrario a los principios que se encuentran normas de mayor jerarquía dentro del sistema legislativo de Honduras.

Considerando que la permanencia laboral de diez o más personas dentro del sector agrícola/ganadero es algo que casi no se da en la realidad laboral, se entiende que lo prima es el violentamiento de la protección legal hacia estas personas y el incumpliendo de la función tutelar del Estado sobre los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para evitar que estas personas sigan desprotegidas, que pare de darse la situación en la cual no tienen a un órgano legal al cual demandarle su reintegro o su pago de prestaciones laborales. Donde nueve o menos trabajadores responsables de mantener la economía agrícola de nuestro país no se les respeten sus días de vacaciones.

Donde no hay manera de exigir que se pague el salario mínimo, donde lamentablemente muchas veces no reciben su decimotercer ni su decimocuarto salario. Una realidad en la cual el sujeto más desprotegido de la relación laboral este a la propia merced de su destino y suerte sin contar con una seguridad jurídica que le garantice su protección sobre sus derechos laborales.

Contrario al resto de todos los trabajadores de los demás sectores que cuentan con un instrumento legal protectorio.

Para que creemos una realidad dentro de la cual cada trabajador, sin importar el rubro de trabajo, ni el número de compañeros, goce de igual manera ante la ley de la protección de sus derechos laborales. Donde nadie tenga derechos que el otro no tenga. Donde no hay el desamparo hacia determinado grupo de hondureños. Donde el Estado proteja a todos y cada uno de sus gobernados. Una realidad en la cual una persona que se le estén violentando sus derechos tenga dos instancias a las cuales pueda reclamar.

Se debe dar una modificación al artículo estudiado para incluir a las personas que trabajan en este rubro. Así de esa manera podrán tener su seguridad jurídica. No solamente gozarán de los derechos y obligaciones que el Código de Trabajo da a los demás trabajadores y patronos, pero tendrán órganos estatales como el Tribunal de Letras del Trabajo y la Corte de Apelaciones de Trabajo para poder acudir al reclamo de sus derechos.

Además de borrar el enunciado que reza “1. Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores; sin embargo, les serán aplicables las disposiciones del Título IV, de este Código, Capítulo IV, relativo a los salarios” modificar el artículo segundo a modo de que quede de la siguiente manera; “Son de orden público las disposiciones contenidas en el presente Código obligan a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como las personas naturales. Se exceptúan:

1. Los empleados públicos nacionales, departamentales, y municipales. Se entiende por empleado público aquel cuyo puesto de trabajo ha sido creado por la Constitución, la ley,

decreto ejecutivo, o acuerdo municipal. Las relaciones entre el Estado, el Departamento, y el Municipio y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan.

2. Las disposiciones que el presente Código declare solo aplicable a determinadas personas o empresas.”

Basado en lo ratificado por el Estado, guiándose por los Principios Generales del Derecho, inspirados en el Decálogo del Abogado, buscando que la justicia alcance los rincones y las áreas más oscuras de la vida de la persona humana, con el fin de construir una sociedad más justa y más igual para los hombres se deben de hacer cambios en el andamiaje jurídico nacional.

Se hace la recomendación de eliminar el primer enunciado del artículo dos del Código de Trabajo ya que carece de sentido que al momento de que la explotación agrícola o ganadera este formada por diez o más trabajadores si sean sujetos de derechos y obligaciones regulados en el mismo código, pero no sería el caso si las explotaciones agrícolas fueran con un número inferior.

Es además inconstitucional por ir en contra de lo estipulado en el artículo 128 de la Constitución de la Republica. Además de ser una diaria violación de los Derechos Humanos, en la cual se excluye sin dar una solución alterna a uno de los sectores más vulnerables de la población hondureña se debe de modificar el artículo, para que ni un tan solo hondureño se le vulneren lo que por ley, y por el hecho de ser un persona humana merece.

Se sugiere además dar capacitaciones técnicas por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras apoyado por la Secretaria de Agricultura y Ganadería para ampliar las técnicas de siembra, cultivo, pesca, ganadería a lo largo y ancho del país. Fomentando el trabajo de campo y la agroindustria. Así fortaleciendo la economía de la familia hondureña y aumentar el nivel competitivo del país en los mercados internacionales.

En consecuencia, el número de personas que viven por debajo de la línea de pobreza y que lamentable en el año 2021 viven desprotegidas de los derechos que tienen por el simple hecho de ser personas humanas. Estos ayudarían a armonizar, mejorar la calidad de vida, y cumplir con el fin supremo del Estado, que es la persona humana y el bien común.

Conclusiones.

Se concluye que en vista de que el número de trabajadores que se dedican a laborar dentro de las explotaciones agrícolas y ganaderas suman casi al cincuenta por ciento de la población nacional. (INE,2009) Muchos de ellos que habitan la zona rural del país su principal medio de sustento es laborar en explotaciones agrícolas y ganaderas. Estas personas muchas veces viven debajo de la línea de la pobreza, y no poseen seguridad jurídica sobre sus derechos laborales.

Luego de manejar esa información hay una gran vulneración hacia los derechos laborales sobre las personas que se dedican a este rubro. Se refleja que la exclusión que se encuentra en el Código de Trabajo (vigente) vendría no solo a ser discriminativa pero también inconstitucional. Ya que va en contra de lo estipulado en el artículo 168 de la constitución de la Republica y de lo ratificado por el Estado en convenios de la OIT.

Se convierte en inconstitucional vista de que, la Constitución de la Republica de Honduras reza en los artículos que se han ido mencionando la no discriminación y el reconocimiento sobre el derecho al trabajo. Este artículo del Código de Trabajo vendría a ser discriminativa, por el hecho de dejar afuera de su marco protectorio y no brindar otro instrumento legal para la protección de los trabajadores. Además, que la Constitución hace propios los principios y normas internacionales ratificadas por el Poder Ejecutivo.

Esta condición en la cual no se reconocen los derechos laborales, es igual a decir que el Estado de Honduras está violentando los Derechos Humanos de sus ciudadanos, derechos que la misma ley ya les reconoce. Sin embargo, es una cuestión interesante que estas personas que laboran en las explotaciones agrícolas y ganaderas si pueden ser sujetos de los derechos y obligaciones que brinda el Código de Trabajo si son 10 o más compañeros de trabajo.

La parte de la relación laboral que se encuentra en una hipotética condición es la parte trabajadora. Es la parte más vulnerable y la que en teoría y en doctrina está tutelada por el Estado. Dejando abierta la posibilidad de que si violentan las normas establecidas en el Código de Trabajo los trabajadores no tendrán una instancia a la cual acudir. El Estado a mientras tenga esta disposición estará violentando los derechos humanos.

Dejando sin instancias a las cuales acudir a los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas inferiores a diez trabajadores. Quedando estos a la deriva valiéndose de la suerte de poder tener un trabajo digno, en el cual puedan gozar de los derechos que brinda el Código de Trabajo y de las garantías que brinda la Constitución de la República.

No podemos dejar de considerar que nos encontramos a una condición que afecta a la persona humana. Esto está relacionado con la teoría de los derechos fundamentales, que a criterio de Jorge Mazzini en su libro la Teoría de los Derechos Humanos que los derechos humanos que la persona humana al nacer ya tiene derechos inherentes a sí misma. La persona tiene derecho a la vida, la salud, alimentación, la educación y se puede generar una tarifa de derechos.

Todos tienen que ver con muchos aspectos que van a generar la prioridad que cada país les da a los derechos. No se puede comparar un país escandinavo con un país del Sahara del norte. Hay un derecho fundamental, que es el derecho al trabajo. El derecho al trabajo tiene una condición supranacional que nos obliga a incluirlo al derecho interno de cada país. El derecho del trabajo está desarrollando los derechos adquiridos permite la participación del estado con su función tutelar.

Recomendaciones.

Se recomienda hacer una reforma al artículo estudiado que es el Artículo 2 del Código de Trabajo. La reforma sería en base a una modificación al numeral primero del artículo segundo del Código de Trabajo en el cual expresamente se exceptúa del marco regulador a las explotaciones agrícolas y ganaderas. Al modificar lo anterior los trabajadores de las explotaciones agrícolas y ganaderas pequeñas (menores a diez trabajadores) pasarían a ser sujetos de derechos y obligaciones que son regulados por el Código de Trabajo. Lo mismo sucedería con los patrones de las explotaciones agrícolas y ganaderas.

No se recomienda crear un instrumento legal exclusivo para la regulación de las relaciones laborales de las explotaciones agrícolas y ganaderas pequeñas. En caso de crear un instrumento legal, podría considerarse un Reglamento de Regímenes Especiales Laborales en el cual se regulen todas aquellas relaciones laborales que se consideren como regímenes especiales y dejar dentro sus disposiciones finales que se guíara por el Código de Trabajo.

Pudiendo de esta manera crear una oficina como parte del cuerpo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para la supervisión de los puestos de trabajo de los regímenes especiales. Garantizando de esta manera que se respeten en su totalidad las garantías que emana la Constitución de la República en el artículo 128. Además de respetar lo estipulado en los múltiples convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Donde este dignificado el derecho al trabajo, al trabajo justo, humano, digno de la humanidad de la persona, que tenga lo mínimo en su puesto de trabajo. De esa manera se podrá acercar y avanzar al fin supremo del Estado que es el bien común y la persona humana.

Bibliografía.

15, A. (1982). *Constitucion de la Republica de Hoinduras*.

Banco Mundial. (7 de September de 2020). *Banco Mundial*. Obtenido de Pagina Web del
Banco Mundial: datos.bancomundial.org

Codigo de Trabajo. (1959). *Codigo de Trabajo*. Tegugicalpa: OIM.

Constitucion de la Republica de Honduras. (1982). *Constitucion de la Republica de Honduras*.
OIM.

Naciones Unidas. (1948). *Declaracion Universal de los Derechos Humanos*. Paris: N/A.

NU. CEPAL. Subsede de Mexico. (2007). *Honduras: Tendencias, Desafios, y Temas
Estrategicos del Desarrollo Agropecaurio*. Mexico D.F.: CEPAL.

NU. CEPAL. Subsede de Mexico. (2007). *Honduras: Tendencias, Desafios, y Temas
Estrategicos del Desarrollo Agropecuario*. Mexico City: CEPAL.

Organizacion Internacional del Trabajo. (5 de September de 2020). *Normlex*. Obtenido
de Normlex Web Site: www.ilo.org

Republica de Honduras. (1959). *Codigo de Trabajo*. Tegucigalpa: OIM.

Torres, G. C. (2008). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.

United States Constitution . (1787). The Three-Fifths Compromise .

Castro, L. P. (2012). *Introducción al Estudio del Derecho*. México D.F.: Oxford.

- Fairtrade International. (2015). *Indicadores OPP para el número medio de trabajadores y para tamaño de la finca*. Berlín: Fairtrade International.
- FAO. (2020). *Trabajadores Agrícolas y su Contribución a la Agricultura y el Desarrollo Rural Sostenible*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Cifras del País*. Tegucigalpa: INE.
- Levante. (2009, julio 29). *Levante El Mercantil Avanzado*. Retrieved from Levante El Mercantil Avanzado Pagina Web: levante-emv.com
- Morales, R. (2020, noviembre 30). *Lifeder* . Retrieved from Lifeder Pagina Web: lifeder.com
- OIT. (1948). *Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho a la Sindicalización*. San Francisco.
- OIT. (1949). *Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*. Ginebra.
- OIT. (1951). *Convenio sobre Igualdad de Remuneración*. Ginebra.
- OIT. (1958). *Convenio sobre la Discriminación*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020, nov 30). *Information System on International Labour Standards*. Retrieved from ilo.org: ilo.org
- Republica de Honduras. (1959). *Código de Trabajo*. Tegucigalpa: OIM.
- Republica de Honduras. (1982). *Constitución de la Republica*. Tegucigalpa: OIM.
- Republica de Honduras. (1982). *Constitución de la Republica*. Tegucigalpa, M.D.C.: OIM.
- República de Honduras. (1906). *Código Civil*. Tegucigalpa: OIM.

Rodríguez, O. E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo*. Tegucigalpa: OIM.

Rodríguez, P. (1978). *Principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Traducción Jurídica. (2020). *Traducción Jurídica*. Retrieved from Traducción Jurídica Pagina

Web: traduccionjuridica.es

Universidad Católica de Honduras. (2019). *La Biblia de Nuestro Pueblo*. Mensajero Editorial

Jesuita.

Hilda. (2013, diciembre 11). *La Guía del Derecho*. Retrieved from La Guia del Derecho

Sitio Web: derecho.lagia200.com

Honduras, R. d. (1959). *Código de Trabajo*. Tegucigalpa: OIM.

OIT. (2020, diciembre 15). *Organización Internacional del Trabajo*. Retrieved from ILO: ilo.org

Republica de Honduras. (1982). *Constitucion de la Republica*. Tegucigalpa: OIM.

Trachtman, J. P. (2013). *The Tools of Argument*. Chicago: Word Press.

Glosario.

Agro: lo que pertenece al campo y, extensivamente cuánto hace relación con la agricultura.

Código de Trabajo: colección sistemática de leyes laborales vigentes.

Constitución de la República: *magna carta* de la cual se ordena y regula al Estado y surten los códigos y demás leyes.

Derecho Interno: orden que integra el contenido de códigos, leyes, reglamentos o costumbres, como preceptos obligatorios, reguladores, o supletorios establecidos por el poder público dentro de un Estado. (Torres, 2008)

Derecho Laboral: aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajador.

Derechos Humanos: derechos inherentes a la persona humana que a lo largo del tiempo se han ido reconociendo mediante tratados internacionales y que son protegidos por los Estados.

Estado: Organización política constituida por un conjunto de instituciones, posee territorio, gobernantes y gobernados.

Hecho Jurídico: Es el antecedente o la causa de una relación de jurídica.

Persona Natural: El hombre en cuanto sujeto del Derecho con capacidad para adquirir y ejercer derechos y obligaciones. (Torres, 2008)

Relación Laboral: relación entre el patrono (persona natural o jurídica) y el trabajador (persona natural), en la cual hay subordinación, remuneración, y prestación personal de servicios.

Rural: viene del latín *rus*, rustico, que tiene que ver con la tierra. Antónimo de urbano, de campo.

Supuesto Jurídico: situación que está prevista y prescrita en la ley, de carácter abstracto y no concreto que al realizarse se convierte en un hecho jurídico.

Tratados Internacionales: convenio o contrato entre dos o más países. En el caso de Honduras una vez ratificado por el Congreso Nacional entra en el Derecho Interno.

Tutela: acción estatal de proteger, amparar, o defender.