



CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**SUSPENSION DEL CONTRATO LABORAL DURANTE
EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL (COVID-19)**

SUSTENTADO POR:

JUAN DE LA CRUZ PACHECO RODRIGUEZ, 21341047

**PREVIA INVESTIDURA AL TITULO DE LICENCIATURA EN
DERECHO**

SAN PEDRO SULA, CORTES, HONDURAS, C.A.

MAYO, 2020

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO
CEUTEC**

LICENCIATURA EN DERECHO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

MARIA ROXANA ESPINAL MONTEILH

SAN PEDRO SULA, CORTES HONDURAS, C.A.

MAYO, 2020

**SUSPENSION DEL CONTRATO LABORAL DURANTE
EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL (COVID-19)**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

LICENCIATURA EN DERECHO

ASESOR:

LUIS EDGARDO RIVERA CASTILLO

TERNA EXAMINADORA:

SAN PEDRO SULA, CORTES HONDURAS, C.A.

MAYO, 2020

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis padres por apoyarme económicamente y emocionalmente; a mi padre Juan de la Cruz Pacheco Cardona por siempre apoyarme porque sin su apoyo no pude haber llegado tan lejos, a mi madre Edis Dolores Rodríguez Flores por su amor, palabras de fuerza y su voluntad de querer verme salir adelante y mis hermanas Sully Leylani Pacheco Rodríguez y Katherine Eliana Pacheco Rodríguez por su apoyo incondicional, generosidad y siempre darme ánimos para poder culminar esta etapa de mi vida y no darme por vencido

A mi tía Francisca Pacheco Cardona por cuidar de mí y ser como una segunda madre durante mi tiempo en la universidad, por creer y apoyarme a terminar mis estudios.

**Juan de la Cruz Pacheco
Rodríguez**

AGRADECIMIENTOS

Estoy eternamente agradecido con Dios por haberme ayudado a lo largo de mi vida y por los miles de bendiciones que me ha dado en mi vida. Por haberme puesto en una familia que me ama y ha apoyado en todo lo que me he dedicado sean los estudios, actividades extracurriculares o metas de la vida.

El agradecimiento también se los debo a cada miembro de mi familia que me dio palabras de ánimos, consejos de vida, y se preocuparon por verme salir adelante. Al igual a mis compañeros y amigos que juntos estuvimos en esta experiencia y nos ayudábamos uno al otro para poder llegar tan lejos y por último los catedráticos por compartir su conocimiento y tomarse el tiempo para enseñar, al igual la paciencia que tuvieron y la accesibilidad que tenían con el propósito de que nosotros los estudiantes aprendiéramos.

RESUMEN EJECUTIVO

Ante la crisis mundial por la pandemia de COVID-19 los países del mundo han perseguido la salvaguarda de sus economías y de la población como forma de afrontar la emergencia nacional causada por el virus COVID-19. En el caso de Honduras mediante los Decreto Ejecutivos se han restringido varias garantías constitucionales como la libre circulación, reunión de personas e incluso poder ingresar al país, trayendo consecuencias en diversos sectores de la vida del país, entre ellos el ámbito laboral se ha visto afectado por estas medidas, por lo que varios negocios han tenido que cerrar operaciones por tiempo indeterminado implicando la suspensión de contratos laborales. En este sentido la presente investigación estudia la figura jurídica de la suspensión del contrato laboral durante la emergencia sanitaria (COVID-19) durante los meses de abril y junio, en el Municipio de Roatán, departamento de Islas de la Bahía. Se realiza investigación cualitativa de tipo descriptiva cuyos datos se construyen a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a cuatro empresarios de la isla, donde se analiza la situación laboral de cada uno.

Palabras Claves: Contrato Laboral, Fuerza Mayor, Pandemia, Suspensión.

ABSTRACT

Before the world crisis and the pandemic generated by the virus COVID-19 many countries, have been safe keep their population by trying many ways to combat the sanitary national emergency caused by the virus COVID-19. In Honduras case through various executive orders some constitutional rights have been retrained, such as, free movement, large gatherings, and even entering the country, bringing consequences in various sectors of the country's life, among them, the workplace has also been affected by these measures, which is why several businesses have had to shut down for an undetermined time implying the suspension of labor contracts. In this sense the present investigation studies the legal figure of the suspension of the labor contract during the months of April through June in the municipality of Roatán, department of the Bay Islands. Descriptive qualitative research is carried out, the data of which is constructed from semi-structured interviews that were carried out with four entrepreneurs on the island, where the situation and negative effects that arose due to the COVID-19 virus are analyzed.

INDICE

1.	INTRODUCCION	1
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1	Antecedentes	2
2.2	Definición del Problema	3
2.3	Preguntas de Investigación	4
2.4	Justificación	4
3.	OBJETIVOS	5
3.1	Objetivo General.....	5
3.2	Objetivo Específicos	5
4.	MARCO TEÓRICO.....	6
4.1	Contrato Laboral	6
4.1.1	La Suspensión de Contrato	7
4.2	Causas de la Suspensión de Contrato Laboral durante Emergencia Sanitaria.....	8
4.2.1	Suspensión de Contrato de Trabajo por Decreto Ejecutivo	9
4.2.2	Suspensión de Contrato de Trabajo por Fuerza Mayor o Caso Fortuito.....	9
4.2.3	Riesgo Profesional por Contagio de COVID-19	10
4.3	Proceso para la Suspensión de Contratos de Trabajo durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19.....	11
4.4	Aportación Solidaria temporal para los trabajadores.....	12
4.4.1	Procedimiento para acogerse al beneficio de aportación solidaria	13
5.	METODOLOGIA	14
5.1	Enfoque	14
5.2	Unidad de Análisis y Respuesta.....	14
5.3	Técnicas e Instrumentos Aplicados	14
5.4	Fuente de Información	15
5.5	Cronología de Trabajo	15
5.5.1	Tabla N°1 Cronología de trabajo de la investigación	15

5.5.2	Tabla N°2 Cronograma de Entrevistas realizadas	16
5.6	Apartado para técnica de análisis.....	16
6.	RESULTADO DE ANALISIS	17
6.2	Efecto Negativo a Causa de COVID-19	17
6.3	Resolución por medio de acuerdos y conciliación.....	18
6.4	La relación laboral a partir de la Pandemia	20
7.	CONCLUSIONES	20
8.	RECOMENDACIONES.....	22
9.	BIBLIOGRAFIA	23
	Referencias	23
10.	ANEXOS	1

Glosario

- **Caso Fortuito:** Cualquier suceso o acontecimiento. Pueden ser comunes, inciertos, eventuales, fortuitos, previstos y no previstos. I FORTUITO. El suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir. I INCIERTO. El suceso o acontecimiento que puede verificarse, o dejar de acontecer, por depender sólo del acaso, y no de la voluntad humana. (Cabanelas de Torres, 2006). Existen ejemplos de caso fortuito en el artículo 913 del Código Civil hondureño de 1906, estimándolos como rayo, terremoto o en pocas palabras, actos de la naturaleza.
- **Conciliación:** Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación (v.), procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. (Cabanelas de Torres, 2006).
- **Contrato Laboral:** Relación que, pactada entre patrono y obrero, en donde se promete realizar una actividad específica y en cambio será remunerado monetariamente el obrero.
- **Fuerza Mayor:** La fuerza mayor o causa mayor, o en latín vis maior, es un hecho que no se puede evitar y tampoco se puede prever. Tiene gran importancia, en derecho, a la hora de establecer la responsabilidad por los daños. Se caracteriza la fuerza mayor como hechos causados por mano del hombre, como un suceso o acontecimiento que no se puede prever ni resistir. (Cabanelas de Torres, 2006)
- **Pandemia:** Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.
- **Riesgo Profesional:** Suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que, por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida proseguir con toda normalidad sus tareas, constituye accidente. Puede originarse éste por culpa del mismo trabajador, por la del patrono, por la de ambos, por la de un tercero, por circunstancia o naturaleza del trabajo y por causas indeterminables. Es el que ocurre al trabajador en el trayecto de ida o de regreso al trabajo. (Cabanelas de Torres, 2006).

1. INTRODUCCION

En este 2020, Honduras, como todos los países del mundo atraviesan la crisis sanitaria del COVID-19. Una crisis sin precedentes se ha convertido en algo histórico por el efecto que en tan poco tiempo ha tenido y la manera en cómo ha cambiado la forma de vivir de las personas, cuyos impactos en todos los sectores ha sido muy alto, especialmente en lo económico y laboral. Es en este sentido, se presenta la siguiente investigación, centrada en la figura de la suspensión del contrato de trabajo durante la emergencia sanitaria (COVID-19) entre los meses de abril y junio, en el Municipio de Roatán, departamento de Islas de la Bahía, de acuerdo con lo previsto en el Código de Trabajo de Honduras.

Nuestra legislación laboral establece la posibilidad de la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, lo que no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato. En este sentido, se analiza la situación en cuatro empresarios de Isla de la Bahía, donde se ha presentado la suspensión del contrato laboral. El abordaje metodológico se realizó a través de entrevistas semiestructuradas, las cuales, mediante la técnica de grillado fueron codificadas y categorizadas construyendo con ello datos que reflejan la realidad vivida por los cuatro empresarios a partir de sus testimonios.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes

En los años de la conquista y colonización de América, los españoles trajeron un grupo de enfermedades que afectaron a la mayor parte del territorio centroamericano, entre ellas la viruela, que para el año 1806 había tenido un incremento y se vio reflejado en la tasa de mortalidad de la población hondureña, y fue hasta el 20 de mayo del mismo año que recibieron la vacuna. El cólera también tuvo un gran impacto dentro de la población hondureña; especialmente entre las décadas de 1830-1850. En los recientes años Honduras ha tenido epidemias y endemias que han subsistido hasta el día de hoy, como el Dengue que, según la Secretaría de Salud a través del sistema de vigilancia alerta reportó un total de 1,048 casos solamente en la primera semana epidemiológica del año 2020.

En Honduras, al decretarse los dos primeros casos positivos por COVID-19, el día 10 de marzo se procedió a la emisión del Decreto Ejecutivo PCM 05-2020 Luego reformado de conformidad al Decreto Ejecutivo PCM 16-2020 declaró Emergencia Sanitaria en todo territorio nacional como medida para fortalecer las acciones de prevención y control ante la ocurrencia de coronavirus (Decreto Ejecutivo, PCM 05-2020, Art. 1). Por medio de Decreto Ejecutivo PCM 21-2020, luego reformado mediante PCM 22-2020 el Gobierno de Honduras restringió a nivel nacional ciertas garantías constitucionales como son la libertad personal, libertad de asociación, reunión, circulación, estableciendo prohibiciones específicas, dentro de las cuales se encuentra la suspensión de labores en el sector público y privados durante el tiempo de excepción. (Decreto Ejecutivo, PCM 21-2020, Art.1,2,3). En vista que la situación COVID-19 no está mejorando, y se percibe un incremento en casos positivos de coronavirus, se declara Estado de Emergencia Humanitario y Sanitario en todo territorio nacional para fortalecer las medidas de prevención el cual tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2020, misma que podrá ser prorrogado. (Decreto Ejecutivo, PCM 23-2020, Art.1).

Siendo esta una situación sin precedentes, no hay ningún marco legal dirigido a una situación como la generada por COVID-19. Es por lo anterior que el gobierno ha decretado la suspensión de labores para el sector público y privado vía decreto PCM-021-2020, sin que esto implique suspensión de obligaciones patronales. Esto ha causado una paralización

de las operaciones de varios negocios optando por la suspensión del contrato laboral o una conciliación entre las partes. La restricción de ciertos sectores de la economía como ser el turismo han estado sin operar desde que se anunció la Emergencia sanitaria mundial por la Organización Mundial de la Salud (OMS); gran parte de la población isleña ha sido afectada ya que la mayor parte de los ingresos en la isla vienen de los cruceros y turismo generada por el mismo. El marco de la crisis por COVID-19 es de carácter extraordinario, no normado en la ley, por lo que es necesario analizar su aplicación en este contexto particular.

2.2 Definición del Problema

La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato. El Código de Trabajo no estipula o contempla la reducción de jornadas y/o de salarios por causa de fuerza mayor. Por lo que a ningún empleado se le podrá reducir su salario o horas de jornada. Ningún patrono podrá obligar a sus empleados a tomar vacaciones o trabajar en una jornada laboral reducida. La única excepción o forma en que este caso antes mencionado sea posible, es que el patrono con los trabajadores acuerde mutuamente y con autorización previa, escrita y firmada por el empleado, a fin que ninguna de las partes se vea gravemente afectada por la situación del país.

Si un contrato por tiempo definido o empleo por hora vence durante el estado de toque de queda, se entiende que el mismo ha terminado legalmente y no habrá obligación para la continuación del mismo, debiendo pagar el patrono el salario correspondiente conforme a lo pactado contractualmente. Conforme al Código de Trabajo, todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrados entre patrono y trabajador deberá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes. Por tanto, dicho acuerdo deberá ser debidamente notificado ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

2.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la situación que se está presentado en las empresas de Islas de la Bahía, Roatán con relación a la Emergencia Sanitaria Nacional?
- ¿Qué implicaciones ha tenido el sector laboral con la aplicación de la cuarentena?
- ¿Existe un adecuado procedimiento que se esté realizando para garantizar los derechos de los trabajadores al aplicarse la suspensión del contrato laboral?

2.4 Justificación

El Derecho no es solo un estudio, sino una ciencia basada en interpretación, regulación, equidad y sobre todo en buscar justicia para todas las partes derivada de su mejor interpretación de ley. Así como se puede interpretar la ley dependiendo las circunstancias del caso, nuevos fenómenos pueden surgir en cualquier momento. Es en esos momentos cuando nace la necesidad de analizar e interpretar imprevistos por la ley, es importante regular esos vacíos para poder prevenir efectos negativos en futuras ocasiones. Esta investigación se realiza a raíz del problema surgido en este año 2020, el virus COVID-19 ha causado que el mundo se ha detenido y por ende se ha afectado el sector laboral. A través del análisis interpretativo se quiere identificar las diferentes situaciones en Roatán, Islas de la Bahía, siendo una isla que atrae mucho turismo, con la suspensión del ingreso de cruceros y el turismo paralizado del todo, resalta como se ha cambiado la dinámica de la isla por lo que muchas personas no pueden generar ingresos. Particularmente se analiza las consecuencias que surgieron a causa del coronavirus y esclarece situaciones compartidas por los empresarios isleños y las alternativas empleadas, ya que debido a la paralización del comercio se ha sentido el impacto económico en cada uno de los hogares generando preocupación dentro de todos los isleños, incluyéndome. Con la presente investigación se pretende identificar las medidas más óptimas para su misma implementación en varios negocios de la isla, al igual dar a conocer la situación en un marco más amplio para que todos los isleños puedan abocarse en forma legal sobre cómo proceder con el trámite legal tomando en cuenta sus derechos de trabajador.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- Analizar la figura jurídica de la suspensión del contrato laboral durante la emergencia sanitaria (COVID-19) durante los meses de abril y junio, en el Municipio de Roatán, departamento de Islas de la Bahía.

3.2 Objetivo Específicos

- Resaltar la situación relacionada a la suspensión del contrato y el proceso relacionado con la figura jurídica de la Suspensión del Contrato Laboral en cuatro empresarios de Isla de la Bahía.
- Identificar los aspectos centrales sus implicaciones legales/jurídicas que se han derivado de la aplicación de la suspensión de los contratos laborales en Roatán, islas de la Bahía.
- Evidenciar a partir del relato testimonial de los informantes el conjunto significados, sentidos y valoraciones en torno a la suspensión del contrato y la situación laboral en las empresas estudiadas.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Contrato Laboral

El Derecho Laboral se define como “el conjunto de reglas, normas y convenciones que tienen lugar por la prestación profesional de los servicios en régimen de dependencia y por cuenta ajena”. (Fontana, 2003, p. 11). Al analizar el Derecho Laboral, se observa que participa de los dos tipos fundamentales de Derecho: público y privado. Por eso, según Fontana (2003) “el Derecho Laboral es un Derecho semipúblico, porque prevalece la autonomía de la voluntad entre las partes, pero sometida a unas normas de Derecho necesario establecidas por el Estado y que todos los empresarios deben cumplir”. (p. 11).

Según el Código de Trabajo hondureño en su artículo 19, el contrato de trabajo se define como “aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.”. Nos explica como la persona natural se obliga hacer una prestación en cambio de una remuneración. De por si la persona no es obligada, en cambio entra en un pacto con otra persona sea natural o jurídica para realizar un servicio. Este pacto nace de la autonomía de la voluntad de las partes buscando sus propios intereses. Además, Erich Molitor (1997), expone el transito del contrato de trabajo a la relación de trabajo, “pensada como una figura autónoma” y se apoyaría en la tesis de que:

Los efectos fundamentales del derecho de trabajo surgen a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que deriven del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdos de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación. (p. 316)

Se entiende que mientras el trabajador está cumpliendo sus obligaciones, la relación entre patrono y obrero se mantiene estable. Esto da fundamento a la relación que se crea naciente de la relación contractual, por lo que Molitor (1997) explica sobre las obligaciones del obrero y su compromiso:

La subordinación del trabajador al patrono, característica del contrato individual de trabajo, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino

que sólo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono”. (p.316).

De lo anterior se establece que el derecho laboral es un derecho semipúblico por razón que se ejerce a través de las voluntades de las partes. Los derechos del trabajador nacen cuando el trabajador cumple la obligación, de esa forma quedándose enrolado en la empresa para realizar sus tareas diarias hasta la terminación de su contrato. De esta manera se forma la relación entre patrono y obrero, en donde se asignan responsabilidades para cada parte debiéndose cumplir sin excepción alguna.

4.1.1 La Suspensión de Contrato

En la legislación laboral de Honduras en su artículo 99, no se contempla una definición exacta de la Suspensión del Contrato de Trabajo. Sin embargo, el Código de Trabajo establece sus características principales, entendiendo que “La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato”. De allí se contempla que el Código de Trabajo Hondureño no establece una definición de la Suspensión Laboral, ya que en ninguno de sus artículos estableció la definición por lo que la interpretación de la suspensión laboral puede ser parcial o total, estableciendo diferentes tiempos de duración de la suspensión según el caso por el cual se aplicó esta figura.

Ahora bien, el maestro, Mario De la Cueva (2003) define la suspensión del contrato como:

Una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo. (p. 234).

Se comprende que la suspensión consiste de un lapso de tiempo en donde las responsabilidades y obligaciones que nacen del contrato de trabajo no tendrán efecto

cualquiera, debido a un accidente o particularidad que rodea a una o varias personas relacionadas con los hechos que implica la aplicación de la suspensión.

Partiendo de la cita y definición anterior, Oseguera (2020) explica que ambas, “se amoldan correctamente con la legislación hondureña, podemos identificar las características esenciales de la suspensión de los contratos del trabajo, entendiendo estas como la causalidad, temporalidad e inalterabilidad.” (p.2). Por lo tanto, a pesar de no tener una definición exacta en la legislación hondureña, ambas explicaciones se acomodan a la legislación hondureña por lo que concuerdan los mismos elementos de causa y tiempo para la aplicación de la suspensión del contrato laboral.

Cabe mencionar que la inalterabilidad, es lo que da origen a la suspensión laboral ya que nace de una circunstancia que, por ser grave, suspende las obligaciones del contrato de trabajo, pero no quiere decir que también se suspenden los derechos que nacen de la relación laboral, ya que explica De la Cueva (2003) su “objeto es conservar la relación laboral”. (p.234).

4.2 Causas de la Suspensión de Contrato Laboral durante Emergencia Sanitaria

Dentro del Código de Trabajo de Honduras, en su artículo 100, se contemplan 15 causales para la suspensión del Contrato Laboral. De las causas descritas en la legislación laboral, se descartan todas aquellas que no estén relacionadas con la pandemia provocada por el COVID-19 y se presta atención a las que son una oportunidad para suspender los contratos de trabajo por parte del sector privado. Debido a las medidas tomadas por parte del Gobierno como ser la aplicación de la cuarentena y restricción de ciertas garantías constitucionales, esto ha dado nacimiento a nuevas causas para la suspensión del contrato laboral. Los enfoques de las causales de suspensión son: 1) suspensión de contrato de trabajo por Decreto Ejecutivo, 2) suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, 3) riesgo profesional por contagio de COVID-19.

4.2.1 Suspensión de Contrato de Trabajo por Decreto Ejecutivo

La Constitución de la Republica de Honduras, en su artículo 187 establece:

Ciertos derechos, como la libertad personal y libre circulación podrán suspenderse en caso de Invasión del territorio nacional, perturbación grave de la paz, de epidemia o de cualquier otra calamidad general, por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, por medio de un Decreto.

Expuesto lo anterior, se publicó el Decreto Ejecutivo PCM-021-2020 en fecha 16 de marzo de 2020, el cual ordenó la suspensión de labores en el Sector Público y Privado. Este Decreto suspende la actividad comercial e industrial del sector privado y la mayor parte de los órganos del sector público. Esta prohibición de ejercer actividades mercantiles e industriales conlleva como consecuencia la necesaria, inmediata y directa suspensión del trabajo como actividad por causas no imputables al patrono y al trabajador. Dicha situación da causa para Suspender el Contrato Laboral, e incluye causas del Código de Trabajo.

Asimismo, la causal 2, fuerza mayor, del artículo 100 del Código de Trabajo forma gran parte para la emisión del Decreto. La fuerza mayor o Caso Fortuito es un hecho que no se puede prever y viendo que lo sucedido ha llevado muchas vidas a causa de un virus que se ha propagado por todo el mundo. Con la necesidad de tomar acción, la fuerza mayor es la base y sustento de los casos que han dado con lugar a la emisión de decretos ejecutivo y suspensión de contratos laborales, por eso mismo, es la segunda causal estudiada en esta investigación.

4.2.2 Suspensión de Contrato de Trabajo por Fuerza Mayor o Caso Fortuito

La segunda causal, fuerza mayor, del artículo 100 numeral 2 del Código de Trabajo es la autorizante para la suspensión de varios contratos laborales, es el considerado por el Gobierno Central e indicado en los Decretos Ejecutivos de Emergencia publicados durante el año 2020 para tratar la pandemia del COVID-19. (Duarte Jiménez, 2020).

Ante la pandemia, algo extraordinario e imprevisible; Honduras no tiene ningún plan de contingencia para afrontar una Emergencia Sanitaria Nacional. Por consiguiente, las empresas dejaron de operar, a vista de que el toque de queda impuesto surgieron problemas laborales, inhabilitando el transporte y comercio interrumpiendo el flujo normal de las

actividades cotidianas. En este sentido “tanto el patrono como los trabajadores no tienen la capacidad de continuar cumpliendo con sus obligaciones nacientes del contrato de trabajo, siendo estas imposibles de honrar”. (Oseguera, 2020, p. 5). Con el Toque de Queda y cierre de comercio el patrono y trabajador no pueden continuar cumpliendo con las obligaciones que ambas partes acordaron.

Esto ha causado un impacto económico para todos, tanto empresas grandes que tuvieron que cerrar operaciones, como a las empresas pequeñas que se vieron obligadas a cerrar. A raíz de lo anterior el Gobierno concedió la suspensión de contratos laborales a las empresas que cerraron operaciones por un término de 120 días en aras de que la situación mejore. Al producirse la suspensión de los contratos laborales, miles de familias hondureñas se han visto sumida en una dura crisis que les impide proveerse de alimentos y demás productos necesarios para la vida diaria. El desempleo es una de las consecuencias más graves que se originan con la pandemia.

4.2.3 Riesgo Profesional por Contagio de COVID-19

Según el Código de Trabajo en su artículo 402, el riesgo profesional se define “como los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena.” Los Riesgos Profesionales normalmente corren como carga para el patrono de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo, siempre y cuando haya ocurrido durante su jornada laboral y a causa de la tarea que estaba realizando en su trabajo.

Ahora bien, el causal número 7 del artículo 100 del Código de Trabajo de Honduras habla de la enfermedad profesional, por lo que el Código de Trabajo en su artículo 404 establece que “las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio”. Por lo tanto, las enfermedades endémicas se deben contraer durante la ejecución de la labor para ser considerada enfermedad profesional, aparte que debe comprobarse la manera en que se adquirió durante el ejercicio de sus labores. De otra perspectiva, la lista de enfermedades profesionales de la OIT solamente reconoce como enfermedad profesional, las infecciones virales de VIH, hepatitis B y la hepatitis C.

Sin embargo, según la lista de enfermedades profesionales de la OIT, en el artículo 1.3.9 el COVID-19 entra en el campo de aplicación ya que establece que son profesionales:

Las enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a dichos agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador.”

Relacionando el artículo anterior con el artículo 404 del Código de Trabajo de nuestro país, el cual asemeja la enfermedad profesional ya que lo define de tal manera que “Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del entorno en que se obliga a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.”

De lo anterior, indica que debe existir un vínculo directo en el lugar de trabajo y la enfermedad para poder clasificarla como enfermedad profesional. Para que COVID-19 pueda ser reconocida como una enfermedad profesional, deberá de comprobarse que el obrero contrajo el virus durante su jornada y lugar de trabajo. Por lo tanto, se identificará COVID-19 como enfermedad profesional dependiendo del caso concreto del trabajador que lo contrajo, esto incluye analizar los labores que ejecuta y el lugar de exposición según sus tareas laborales.

4.3 Proceso para la Suspensión de Contratos de Trabajo durante la Emergencia Sanitaria Nacional por COVID-19

Según la Ley de Procedimiento Administrativo, expresa en su artículo 61 que para iniciar un proceso para la suspensión de contratos de trabajo, se deberá de presentar en tiempo y forma ante la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social dentro de los tres (03) días posteriores a la terminación del toque de queda derivado de la Emergencia Nacional decretada por el Poder Ejecutivo; una solicitud, la cual debe cumplir con todos los requisitos siendo estos: a) Suma que indique su contenido o el trámite de que se trata; b) La indicación del órgano al que se dirige; c) El nombre y apellidos, estado, profesión u oficio y domicilio del solicitante o de su representante, en cuyo caso deberá presentar el documento que acredite su representación; ch) Los hechos y razones en que se funde y la expresión clara de lo que se solicita, detallando porque se solicita la suspensión

de los contratos de trabajo, debiéndose exponer claramente si es total o parcial, en caso de ser parcial detallar el nombre de los trabajadores a los que se le suspenderá su contrato de trabajo; y, d) Lugar, fecha y firma o huella digital cuando no supiere firmar.

Se recomienda adjuntar como anexo en la solicitud: a) Copia simple del Decreto Ejecutivo PCM-021-2020 y su reforma, que decreta la emergencia nacional y toque de queda absoluto; b) Avisos de suspensión de contrato de trabajo entregados a los trabajadores; c) Planillas de pago del décimo tercero y décimo cuarto mes de salario y últimos 6 meses; d) Comprobante de Pago de bono educativo; f) Documento que acredite que están al día las vacaciones; g) Copia de escrituras de constitución de la empresa, protocolizaciones, poder y RTN de empresa; h) Permiso de operación de la empresa; y i) acreditar el pago de la aportación solidaria temporal otorgada a los trabajadores. (Oseguera, 2020, p.9).

En el caso que la Solicitud de Autorización para la Suspensión de Contratos de Trabajo, sea declarada sin lugar, los trabajadores pueden ejercitar sus derechos emanados de la relación laboral por la responsabilidad que competa al patrono, debiendo pagar los salarios correspondientes a los trabajadores durante el tiempo de suspensión. Esto supone que no se puede tener certeza que la suspensión de trabajo será posteriormente autorizada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, lo cual podría significar un alto riesgo para una empresa que no prevea la posibilidad de ser condenada al pago de todos los salarios no percibidos por los trabajadores durante el Estado de Emergencia Sanitario. (Oseguera, 2020, p.10)

4.4 Aportación Solidaria temporal para los trabajadores

Los trabajadores que sean objeto de una suspensión de contrato laboral por causa de fuerza mayor derivada de la Emergencia Sanitaria Nacional, podrán recibir una aportación solidaria temporal. Se crea la aportación solidaria para el mantenimiento temporal de empleos e ingresos para los trabajadores durante la vigencia de la emergencia nacional que tiene por objeto: que durante un proceso de suspensión de contratos de trabajo ante la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a causa de la emergencia sanitaria nacional de la pandemia COVID-19, se garantice la estabilidad

laboral, así como el otorgamiento de una aportación solidaria, que asegure la supervivencia de los trabajadores. (Decreto No. 33-2020, Art. 25).

La aportación solidaria temporal podrá ser financiada de la siguiente forma: a) Para los trabajadores que se encuentren afiliados al RAP, con las aportaciones que al efecto realice el Estado, el Sector Privado y el RAP, y b) Para los trabajadores que laboren en empresas acogidas al Régimen de Zonas Libres, con las aportaciones que al efecto realice el Estado y el Sector Privado. El valor de la aportación será de L 6,000.00; en todos los casos el monto, plazo y forma de pago serán determinados por las partes que financien la aportación solidaria temporal. (Decreto 33-2020, Art. 27).

4.4.1 Procedimiento para acogerse al beneficio de aportación solidaria

Las empresas que, debido a la Emergencia Sanitaria Nacional, se vean en la imperiosa necesidad de suspender los contratos de trabajo, deben notificar de forma electrónica a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) a través de una nota, la decisión de acogerse a la presente Ley, debiendo contener la siguiente información:

1. Solicitud del patrono que establezca el compromiso de realizar el aporte correspondiente a efecto de financiar la aportación solidaria temporal que se otorgue a los trabajadores, mediante Declaración Jurada.
 - a) Deberá acreditar la afectación que impide el no pago de salario a sus trabajadores.
 - b) Si el trabajador no esté de acuerdo con la decisión del patrono de acogerse a la presente Ley, debe notificarlo por escrito a la STSS en el proceso de suspensión correspondiente.
2. Período de probable suspensión de contratos de trabajo.
3. Listado de los trabajadores objeto de la suspensión, consignando el nombre completo y número de su tarjeta de identidad.
4. Si los trabajadores se encuentran afiliados al RAP o no. (Decreto 33-2020, Art. 28).

Posteriormente a la iniciación del proceso de suspensión, La Secretaría de Trabajo extenderá una Constancia que habilite a las empresas a acceder a la aportación solidaria. La

constancia extendida por la Secretaria de Trabajo deberá presentar ante el RAP junto con la lista con el detalle del nombre completo y numero de identidad de sus trabajadores objeto de la suspensión del contrato de trabajo. (Zelaya, 2020). Es importante recalcar que la emisión de la constancia no representa una autorización por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para la suspensión de contratos de trabajo y que la extensión de dicha constancia queda a discreción de dicha Secretaría de Estado.

5. METODOLOGIA

5.1 Enfoque

La investigación que se presenta posee un enfoque cualitativo y utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (Hernández, Fernández, & Bautista Lucio, 2010, p.7)

5.2 Unidad de Análisis y Respuesta

Según Hernández Sampieri (2010), la unidad de análisis son los sujetos “que van a ser medidos”. (p. 117). Por ende, los actores principales de una investigación normalmente cumplen con este requisito. En este sentido, para el presente trabajo se consideraron cuatro unidades de análisis que corresponden a empresarios de Islas de la Bahía, Roatán, que poseen empresa con actividad en los rubros de supermercado, hostelería, constructora, y clínica médica.

5.3 Técnicas e Instrumentos Aplicados

La técnica de recolección de datos según Fidias (2006) “son las distintas formas o maneras de obtener la información.” (p.111). Se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas con 10 ítems dirigidas a empresarios, dueños de sus negocios siendo estos negocios: hotel, supermercado, constructora y clínica médica. Las entrevistas abordan la situación particular de cada uno de los empresarios consultados en torno a los procesos derivados de la suspensión de los contratos laborales, el cierre de las operaciones, el clima laboral motivado a la crisis de la pandemia y las formas en las cuales se han llevado adelante las

situaciones con los trabajadores. De acuerdo con Fidiás (2006) “la entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara” entre el entrevistado y el entrevistador acerca de un tema previamente determinado” (p.73).

5.4 Fuente de Información

Una fuente de información según Rivera (2015) “es todo aquello que nos proporciona datos para reconstruir hechos y las bases del conocimiento.” (p. 2). Las fuentes de esta investigación están representadas por la narrativa testimonial de los empresarios de Isla de la Bahía que han sido entrevistados. Las fuentes de información se han escogido en base al punto de vista de las personas que más han sido afectado durante la pandemia, siendo estos los empresarios por razón de como manejaron la situación laboral dentro de sus empresas. Se escogieron rubros laborales diferentes para poder entender la situación en los diferentes sectores laborales, de tal manera que se logró entrevistar a cuatro empresarios con rubros en hostelería, supermercado, constructora y clínica médica.

5.5 Cronología de Trabajo

A continuación, se presenta el desarrollo de las actividades, separadas según las semanas y avances en el desarrollo de la investigación hasta la culminación de la misma.

5.5.1 Tabla N°1 Cronología de trabajo de la investigación

Semana 1-2	Se averiguo tema de proyecto hasta llegar al tema que se desarrolló.
Semana 3-4	Se elaboró primeros capítulos del proyecto, por medio de investigación en línea y lectura de libros.
Semana 5-6:	Se presentó primer avance y se inició el trabajo metodológico de la investigación.

Semana 7-8:	Se realizó entrevistas, al igual el avance del informe junto con las correcciones señaladas.
Semana 9-10:	Se realizó correcciones y mejoras al informe para su entrega final.

5.5.2 Tabla N°2 Cronograma de Entrevistas realizadas

Entrevistado	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4
Fecha:	11/06/2020	11/06/2020	08/06/2020	08/06/2020
Rubro Laboral	Hostelería	Supermercado	Clínica	Constructora
Empleados:	120-240	60	2	Aprox. 100
Actividad:	Recolección de datos	Recolección de datos	Recolección de datos	Recolección de datos

5.6 Apartado para técnica de análisis

La técnica de análisis de la información se realizó mediante el procedimiento de la categorización y codificación por lo que Rodríguez y García (1999) manifiestan:

Son momentos de un mismo proceso para establecer unidades de información significativas de un texto. Las unidades temáticas se asocian a los contenidos categoriales y éstos, a su vez, se representan en determinados códigos. El sistema de categorías de unidades de datos cualitativos, dado su carácter flexible y emergente, no se trata de unidades precisas como los datos cuantitativos, exige en su construcción las condiciones mínimas de objetividad y pertinencia. (p.212).

Esta técnica es empleada por tratarse de una investigación cualitativa bajo un enfoque interpretativo entendido según Martínez (2007) como “el análisis de contenido de la información recogida, que consiste básicamente en categorizar, codificar y clasificar los datos en función de criterio que se establecen para analizar e interpretar adecuadamente los significados de los comentarios emitidos por los sujetos.” (p. 86).

6. RESULTADO DE ANALISIS

De las entrevistas realizadas a empresarios de diversos rubros que trabajan en Roatán, Islas de la Bahía las categorías emergentes como resultados de su análisis son tres: a) efecto negativo a causa del COVID-19, b) resolución por medio de acuerdos y resolución y c) la relación laboral a partir de la Pandemia.

6.2 Efecto Negativo a Causa de COVID-19

Con esta categoría la investigación logra recoger las percepciones que tienen los entrevistados sobre los efectos que ha dejado el COVID-19 en sus operaciones. La problemática compartida por los entrevistados radica en los diferentes entornos que cada uno vive, siendo diferentes los sectores laborales de los entrevistados, cada uno es testigo de los efectos negativos que han experimentado en sus negocios. El efecto negativo de la situación generada por COVID-19 es terreno común de los actores sociales de esta investigación, en especial quienes no siguieron operando.

Por su parte, quienes siguieron operando, los ingresos que lograban generar fueron muy pocos y los empresarios que tuvieron que cancelar operaciones, se vieron limitados con recursos y sin ingresos. El empresario dueño del hotel expresó: “en un inicio pensábamos que no iba ser tanto tiempo, emitimos una suspensión; a los temporales se les líquido y nos quedamos con los trabajadores fijos. Pasó un mes y no teníamos perspectiva de que esto iba mejorar y pues nos equivocamos, seguimos cerrado”. Este testimonio es similar en los demás entrevistados. La idea de suspensión y terminar contratos ante la difícil situación económica es compartida por la mayoría de las empresas consultadas.

Las empresas que continuaron operando, sin duda han sufrido un impacto negativo muy grande al que hay que sumarle el cambio en cuanto a las medidas de bioseguridad como el distanciamiento social, el uso de mascarillas, el uso constante de gel anti-bacterial y la alfombra sanitizante en la entrada de la puerta para prevenir el contagio del virus en el personal y en los clientes. Todas las empresas han sufrido muchas pérdidas financieras, ya que tuvieron que hacer un cambio muy drástico en cuanto a horarios de trabajo el cual debían regirse por las ordenes de SINAGER, si querían seguir operando. A este respecto la entrevistada dueña de la clínica manifestó “tengo mi sala de espera y consultorio y todo, y

por ahora tengo medidas diferentes como cuando va un adulto enfermo, no va entrar familiares con él, solo el enfermo. Y si los padres van con su hijo solo puede entrar un papa, no los dos”.

Las ventas en todos los rubros bajaron cuantiosamente. Esto obviamente provoco que tuvieran que prescindir del servicio de algunos empleados y los que continuaron laborando hicieron turnos por semana. Quienes continuaron trabajando sufrieron disminuciones en sus salarios, trayendo como consecuencia muchas limitantes en cuanto a las responsabilidades en sus casas (familias). Cada empresario entrevistado manifestó su descontento por todas las perdidas financiera que esta pandemia ha provocado, afectado los compromisos como empresas.

6.3 Resolución por medio de acuerdos y conciliación

Debido a que la situación pandémica ha afectado el sector laboral, las empresas se vieron limitadas en las alternativas a tomar respecto a sus operaciones. Llevándolos a analizar la situación tanto del país y de sus empresas. Presentada la situación las empresas que no pudieron seguir operando tuvieron que conciliar con los empleados en vista de que no se le pudo seguir pagando su salario, terminando así su relación laboral. Por otra parte, las empresas que pudieron reanudar actividades llegaron a un acuerdo con los empleados de tal manera que se pudiera seguir operando.

La informante dueña de la clínica expresa que de un 100% de trabajo en un día, solo lograba realizar un 25% o 35% diario. Esto llevó a la reducción del sueldo de los empleados por el hecho de que, si no aceptaban los términos puestos, su otra opción era dar por terminado su trabajo y no tener ningún tipo de ingreso. Es decir, los trabajadores y patronos se veían ante dos posibilidades: o reducir los sueldos o dar por terminada la relación.

Por parte del empresario dueño del supermercado, luego de adquirir el permiso de operación con la condición que las ventas realizadas sean entregas a domicilio, el informante dueño del supermercado expresa respecto a los trabajadores “Lo que hice con el personal que no llego, le mantuve su salario al 50% y al que llegaba al 100%. Tuve que suspender un poco de personal temporal y llegamos a un acuerdo con el consentimiento de

ellos.” Hubo reducciones en el sueldo por el hecho de que tuvieron que reducir las jornadas laborales y los sueldos fueron reajustados de acuerdo a las horas y días trabajados. Esto se logró por medio de la resolución de acuerdos y conciliaciones.

Los entrevistados expresan no haber tenido problemas legales con sus empleados, dos de ellos expresando que el personal fue comprensivo y llegaron a un mutuo acuerdo logrando llegar a conciliaciones y acuerdos para poder subsistir ante la crisis de COVID-19. Expresa la dueña de la clínica referente a problemas con su empleada “No, gracias a Dios no he tenido problemas porque siempre he tratado que mi empleada tenga su salario porque ella vive con sus tíos entonces no hemos tenido ningún problema. Nos pusimos de mutuo acuerdo que con lo que se podía estar haciendo en la clínica, nos íbamos ayudar ambos, yo ayudando le a ella y ella a mí.” Esto representa una relación saludable entre patrono y empleado lo que lleva a cambiar la dinámica de las personas y los negocios, logrando adaptarse a la situación para seguir operando.

Ahora bien, de los negocios que cerraron operaciones ¿sometieron los contratos de trabajo al proceso de suspensión previsto en la ley? Solamente en el caso de la constructora sometió los contratos al proceso de suspensión, ya que se encontraban paralizados. Tres de los entrevistados dicen conocer el proceso de suspensión, el dueño del supermercado expresa “el Gobierno me concede que puedo suspender al personal por 120 días, sin embargo, no lo hice”. Por lo que solamente uno de los entrevistados sometió los contratos al proceso utilizando como causal la numeral 2, del artículo 100 del código de trabajo, siendo Fuerza Mayor.

Se concluye entonces que el modo empleado para la resolución de los conflictos laborales a raíz de la crisis por COVID-19 ha sido el de la conciliación entre las partes, manifestando que ninguna de las partes es responsable siendo esta una situación de fuerza mayor. Esta conciliación obviamente se lleva a cabo teniendo como precedente la buena relación entre patrono y empleado. De allí la importancia y el interés por parte del patrono para con sus empleados y seguir generando ingresos para el sostenimiento tanto de la empresa como para el empleado.

6.4 La relación laboral a partir de la Pandemia

Analizando las entrevistas realizadas se puede observar que los patronos tienen un gran sentido de responsabilidad con sus empleados. A partir de la pandemia la relación laboral se fortaleció entre patrono y empleado manifestando empatía entre ambas partes. De este análisis se puede observar que las relaciones entre patronos y obreros son importantes, ya que conciliaron y llegaron a mutuo acuerdo para sus condiciones de trabajo y estar apoyándose entre cada uno para poder subsistir y eliminar necesidades que surjan. Cabe resaltar que, aunque no hubo ningún inconveniente legal, y expresa el dueño de la constructora “no quiere decir que no se pueda tener un conflicto”. Esta es una situación emergente y cada día hay actualizaciones sobre la situación por lo que no se descartan otras posibilidades que puedan ocurrir.

Las empresas que cerraron operaciones no tuvieron mayor inconveniente con sus empleados y planean seguir operaciones al momento que se pueda reanudar actividades. Expresa el dueño del hotel “Todo el personal fijo con los que acordamos, mi compromiso está allí que serán los primeros en venir y el equipo sigue vivo, yo no tengo ningún interés de contratar gente nueva porque supone doble dato que hay que enseñarle como opera el hotel. Invertir tiempo cuando tengo un equipo que es excelente, todos gozan de mi total confianza y estoy orgulloso de poder trabajar con ellos. “

7. CONCLUSIONES

Habiéndose analizado la situación de cuatro empresas en Isla de la Bahía en relación con la suspensión del contrato de trabajo a raíz de la pandemia provocada por el virus COVID-19, encontramos que los empresarios todos sufrieron pérdidas, al igual de estar pasando un momento difícil en sus negocios. La situación presentada trajo consecuencias imprevistas, dejando pocas alternativas para resolver los problemas laborales que surgieron. Tras analizar cada una de las entrevistas realizadas surgieron tres categorías que engloban el enfoque metodológico de esta investigación, siendo estas:

- a) El efecto negativo a causa de COVID-19; todos los entrevistados tuvieron pérdidas de una forma u otra, desde el cierre de operaciones de sus negocios, liquidación y pago de prestaciones a empleados por terminación de contrato, y falta de ingresos.

Esto de igual manera afecta a todo el personal dependientes de estas empresas; en vista que es el ingreso que ellos obtienen para el mantenimiento de sus hogares.

- b) Resolución por medio de acuerdos y conciliación; tras la suspensión de las labores, se esperaba que solamente durara poco tiempo, por lo contrario, el periodo de cuarentena y suspensión de las garantías constitucionales se extendió. Esto inhabilitó las operaciones de muchas empresas. Tomando en cuenta que la suspensión de labores no extingue las obligaciones entre patrono y obrero, los empresarios previeron situaciones aún peores de las que ya se presentaron. Por lo que los llevo hacer acuerdos extrajudiciales con sus empleados permitiéndoles llegar a un mutuo acuerdo. La resolución por medio de acuerdo y conciliación fue clave para mantener las relaciones laborales estables y poder encontrar el beneficio común.
- c) La relación laboral a partir de la pandemia; una vez que los empresarios expresaron sus preocupaciones y lograron empatizar con los trabajadores, de igual manera los empresarios comprendieron la situación de sus empleados. No queriendo salir perjudicado ninguna de las partes, hablaron y llegaron a resolver por medio de la conciliación y acuerdos extrajudiciales. Con vista en que el panorama mejore, los actores sociales de esta investigación demostraron interés por sus empleados demostrando que la relación patrono/obrero es de importancia pudiendo llegar a alternativas que tengan menos efectos negativos en cada uno de ellos.

La resolución por medio de acuerdos y conciliaciones fue la alternativa tomada por los empresarios. Durante las entrevistas demostraron gran interés y preocupación por sus empleados, expresando su sentido de responsabilidad para que no salieran perjudicados sus empleados. Una vez reunidos los empleados con el patrono, se expresaron sus disconformidades y preocupaciones por lo que a través del diálogo pudieron llegar a unas conciliaciones como ser en el caso del entrevistado, dueño del hotel en donde con todos sus empleados fueron a los juzgados y firmaron sus prestaciones respectivas de acuerdo a los términos de su conciliación; de igual manera los acuerdos extrajudiciales que realizó el entrevistado dueño del supermercado en donde acordaron trabajar menos horas y los sueldos a devengar iba ser de acuerdo a las horas laboradas.

La conciliación y el acuerdo han sido los mecanismos más eficientes en los casos estudiados en donde los empresarios afrontaron directamente la situación desde el entorno

de sus negocios, reinando la autonomía de la voluntad de las partes. Los derechos del trabajador se tomaron en cuenta de acuerdo en la forma de proceder con las operaciones y mantener sus derechos adquiridos.

Sin duda, el COVID-19 ha cambiado la forma de vivir de todos. A puesto el mundo en una posición que tiene que modificar, cambiar y adaptarse a la nueva forma de vivir. Esto implica nuevas reglas a seguir para circular en la calle, tanto como las medidas que tienen que aplicar los negocios si quieren seguir operando. El problema más evidente que se puede presenciar es entorno a la economía, con la caída de la economía a causa de COVID-19, es que se está reduciendo el número de empleos, al igual los ingresos de los hogares, y cierre de empresas pequeñas. Dentro el entorno laboral, la suspensión del contrato de trabajo implica responsabilidad de parte del Gobierno dirigida hacia STSS, por lo que, si la oficina destinada a resolver las suspensiones presentadas ante ellos, las deja sin lugar, implicaría en que el empleador tendría que pagarle todos los derechos adquiridos a los empleados por todos los meses que estuvo afectando el virus de COVID-19. Esto seguiría con el cierre de muchas empresas, incluyendo demandas laborales colectivas que exigen gran cantidad de recompensa monetaria.

8. RECOMENDACIONES

1. El proceso de suspensión es un proceso burocrático por lo que se está regulando y llevando a cabo con la actividad actual, debido a esto no todos los empresarios están enterados de este proceso por lo que es importante que cada empresa tenga ayuda legal para poder llevar a cabo el proceso y proteger los derechos de sus empleados.
2. Se recomienda a empresas privadas formar parte del RAP para asegurarle retribución monetaria a sus empleados en momentos de crisis como la actual, al igual es una forma de ingreso para la ocasión que el obrero no este laborando.
3. Mantener las relaciones laborales saludables en el ambiente laboral de ambas perspectivas, ya que la mejor forma de resolver conflicto es a través de la conciliación, como fue demostrado en esta investigación.

9. BIBLIOGRAFIA

Referencias

- Cabanelas de Torres, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental*. Argentina: Editorial Heliasta.
- Congreso Nacional de Honduras. (19 de mayo de 1959). *Codigo de Trabajo*. Tegucigalpa, Honduras: EDICIONES RAMSÉS.
- Congreso Nacional de Honduras. (1982). *Constitucion de la Republica de Honduras*. Tegucigalpa: EDICIONES RAMSÉS.
- Congreso Nacional de Honduras. (1987). *Ley de Procedimientos Administrativos*. Tegucigalpa: EDICIONES RAMSÉS.
- Consejo de Ministros. (21 de Marzo de 2020).
<http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/>. Obtenido de Reforma al artículo 1 y 7 del decreto ejecutivo PCM-005-2020:

<http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/content/reforma-al-art%C3%ADculo-1-y-7-del-decreto-ejecutivo-pcm-005-2020>

Consejo de Ministros. (10 de febrero de 2020).

<http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/>. Obtenido de Declaración de estado de emergencia sanitaria:

<http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/content/declaraci%C3%B3n-de-estado-de-emergencia-sanitaria>

Consejo de Ministros. (16 de Marzo de 2020).

<http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/>. Obtenido de Suspensión de garantías constitucionales:

<http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/content/suspenci%C3%B3n-de-garant%C3%ADas-constitucionales>

De Buen, N., & Valenzuela, E. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México .

De la Cueva, M. (2003). *Nuevo derecho mexicano del trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa México.

Duarte Jiménez, R. (23 de Marzo de 2020). *COVID-19: Disposiciones Legales en Honduras*. Obtenido de Garcia&Bodan Attorneys and Counselors at Law: <https://garciabodan.com/covid-19-disposiciones-legales-en-honduras/>

Fidias G., A. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Editorial Episteme.

Fontana, M. (2003). *Formacion y Orientacion Laboral*. Mexico: Ediciones Akal.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Bautista Lucio, P. (2010). *Metodologia de la Investogacion*. Mexico: Mc Graw Hill.

Martinez Gonzales, R. (2007). *La investigacion en la practica eductiva: Guia metodologica de investigacion para el diagnostico y evaluacion en los centros docentes*. Madrid: 86.

Organizacion Internacional del Trabajo. (2010). *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

- Oseguera, P. (2020). *La Suspensión Laboral en Honduras durante el Estado de Emergencia Sanitaria a razón del COVID-19*. Tegucigalpa: Díaz Ávila & Asociados | Firma Legal.
- Poder Legislativo. (3 de abril de 2020). <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto-33-2020.pdf>. Obtenido de Decreto-33-2020: <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto-33-2020.pdf>
- Rivera, M. (2015). *Fuentes de Información*. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Rodriguez, G., Garcia, E., & Gil, J. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Malaga: Ediciones ALJIBE.
- Zelaya, O. (14 de abril de 2020). *Honduras: Suspensión temporal de Contratos de Trabajo y Régimen de Aportación Solidaria*. Obtenido de Central Law: <https://central-law.com/en/suspension-contratos-beneficio-aportacion-solidaria-temporal-rap/?unapproved=2045&moderation-hash=5696410ab3715a28340fc59be0077ac7#comment-2045>

10.ANEXOS

“La siguiente entrevista sirve para recolectar datos de investigación de tesis de graduación, por lo tanto, la presente entrevista es de carácter **CONFIDENCIAL** y no se vulnerará la información dada por el entrevistado”

DATOS PERSONALES

Nombre del Entrevistado:

Nombre de Empresa:

Ubicación de Empresa:

Rubro Laboral:

Número de empleados:

OBJETIVO GENERAL

¿Siguió operando su empresa después de haberse declarado estado Emergencia sanitaria nacional o se vio obligado a cerrar operaciones temporalmente?

¿Cómo manejo la Emergencia Sanitaria dentro de su empresa y que medidas tomo?

¿Cómo se sintió afectado ante la Emergencia Sanitaria dentro de su empresa y a raíz del efecto se sintió obligado a suspender o dar por terminado los contratos de Trabajo

¿Porque considero suspender los contratos de trabajo a sus empleados?

¿Porque dio por terminado los Contratos Laborales o que alternativa tomo?

¿A base de que causal suspendió los contratos de trabajo?

¿Cuáles alternativas utilizo respecto a las jornadas laborales y sueldos de los empleados?

¿Conoce el proceso de Suspensión de Contratos; ha tenido algún inconveniente con el proceso?

¿Ha tenido conflicto legal con un empleado a raíz del problema actual y a qué resolución llegaron?

¿En el caso que cerró operaciones, planea continuar concluida la pandemia?