



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

EL COMPLIANCE LABORAL EN HONDURAS

SUSTENTADO POR:

**KATHERIN JOLIBELL RIOS ALCERRO
RUTH ZÚNIGA LÓPEZ**

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:

**MÁSTER EN
DERECHO EMPRESARIAL.**

TEGUGIGALPA, FRANCISCO MORAZAN, HONDURAS, C.A.

JULIO, 2018

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR:

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL:

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

CLAUDIA MARÍA CASTRO VALLE

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

**MÁSTER EN
DERECHO EMPRESARIAL**

**ASESOR
CARLOS ENRIQUE ESPINAL CARDONA**

MIEMBROS DE LA TERNA:

**NOMBRE COMPLETO EVALUADOR 1
NOMBRE COMPLETO EVALUADOR 2
NOMBRE COMPLETO EVALUADOR 3**



FACULTAD DE POSTGRADO
EL COMPLIANCE LABORAL EN HONDURAS

Ruth Zuniga López
Katherin Jolibell Rios Alcerro

Resumen

En nuestra presente investigación detallamos la problemática que existe en nuestro país, en cuanto a la falta de implementación de un Compliance Laboral dentro de la mayoría de grandes empresas de Honduras, por lo que, si bien, actualmente en nuestro país en ciertos sectores, como lo es el sistema financiero no se aplica del todo un sistema que avale el funcionamiento de un buen Gobierno Corporativo a falta del Compliance Laboral ya que se desconoce su terminología y aún más sus ventajas. Nuestro Código del Trabajo contiene algunos artículos que solo mencionan de manera superficial lo referente a normas de conducta, pero lo deja de una manera corta, no explícita.

Es así como las empresas pequeñas que van naciendo que no poseen un gran capital social suelen ser manejadas de una forma empírica, por lo que se aplica un mal procedimiento ya que ni siquiera aplican ni el mismo Reglamento Interno de Trabajo mucho menos este nuevo concepto. El buen gobierno dentro de toda empresa es la base para el funcionamiento de los mercados, ya que favorece la credibilidad, la estabilidad y contribuye a impulsar el crecimiento y la generación de riqueza.

Luego de visitar algunas empresas de nuestro país, realizar algunas entrevistas, nos damos cuenta que no todas lo aplican como tal, otras ni siquiera saben su concepto, y otras que si lo

aplican, son unas empresas ejemplo para el resto de sociedades mercantiles que vienen creciendo, por lo que consideramos que es de suma importancia crear un sistema de gestión de Compliance Laboral, esta esencialmente en implementar un sistema de prevención de riesgos en materia Laboral que sea muy beneficioso para evitar los futuros problemas que nacen de una serie de incumplimientos de la norma en el ámbito laboral-empresarial, para poder así enmendar y corregir todos aquellos riesgos que no se hayan podido evitar en la mayoría de las empresas.

Es por ello que en el presente trabajo realizamos una propuesta para que exista una normativa técnica de manera especializada para que las sociedades mercantiles tomen como patrón junto al Reglamento Interno de Trabajo la creación de un Código Ético de Trabajo, que contenga normas de conducta y ayude a solucionar un sinnúmero de problemas de riesgo que puedan darse a lo largo de cada una de sus actividades y así terminar con tan errónea práctica empírica. Esto a través de una Unidad de Gestión de Compliance Laboral, que se supervise por un Gestor Office, que será el encargado de vigilar su aplicabilidad y cumplimiento.

Palabras claves: (Empresa, Patrono, Empleados, Normas, Leyes, Código Ético).



GRADUATE SCHOOL

LABOR COMPLIANCE IN HONDURAS

**Ruth Zuniga Lopez
Katherin Jolibell Rios Alcerro**

Abstract

In our present research we detail the problems that exist in our country, as far as the lack of implementation of a Labor Compliance within most large companies of Honduras. Currently in our country in certain sectors such as in the financial system there is not a system that endorse the functioning of a good corporate governance in the absence of Labor Compliance because its terminology is unknown and even more its advantages. Our work code contains some articles that only superficially mention the rules of conduct, but it leaves it in a short, not explicit way.

This is how small companies that are born and do not have large social capital are usually handled in an empirical way, so it applies a bad procedure because they do not even apply the same internal rules of work much less this new concept. Good governance within every enterprise is the basis for the functioning of markets, as it favors credibility, stability and contributes to boosting growth and wealth generation.

After visiting some companies in our country, conducting some interviews, we realize that not all apply as such, others do not even know their concept, and others that if applied, are an example companies for the rest of mercantile companies that are growing. We consider that it is of paramount importance creating a system of management of Labor Compliance, is essential in

implementing a system of prevention of risks in labor that is very beneficial to avoid the future problems that arise from a series of breaches of the norm in the labor-business field, to be able to amend and correct all those risks that could not be avoided in the majority of the companies.

That is why in the present work we make a proposal to have a technical regulation in a specialized way so that the mercantile companies take as a standard with the internal regulation of work the creation of a code ethical of work, that contain rules of conduct and help solve a myriad of risk problems that may occur throughout each of your activities and thus end up with such erroneous empirical practice. This is through a labor Compliance management unit, which is supervised by an Office manager, which will oversee monitoring its applicability and compliance.

Keywords: (Business, Patron, Employees, Rules, Laws, Ethical Code)

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo final, primero a Dios, a mi esposo e hijos, a mi padre y a mi madre (QDDG). A mis hermanos, sobrinos y amigos

Ruth Zuniga López.

A Dios, primeramente, por brindarme la gran oportunidad, el entendimiento, la salud y la sabiduría de haber cursado con éxito la presente Maestría en Derecho Empresarial. A Él le debo todos mis logros.

A mis abuelos Priscila Alcerro y Alfonso Rios (Q.D.D.G.) quienes me formaron para ser una mujer esforzada con muchos valores y disciplina que me han servido en la vida para salir adelante.

A mi madre Zonia Rios, y mis tíos Tesla y Héctor Rios, por darme siempre su apoyo, consejos y su ejemplo.

A mi esposo Hugo Núñez por el apoyo que siempre me brindo en este Proyecto.

A los dos pilares de mi vida, mis hijas, Alessandra Lucia y Laura Isabella, la primera con su sonrisa y abrazos me hace seguir adelante y la segunda desde mi vientre me da la esperanza de esforzarme cada día más.

Y a mis amigos por apoyarme siempre, por sus consejos y críticas constructivas.

Katherin Rios Alcerro.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por haberme dado la sabiduría y la oportunidad de culminar mi maestría, también a Edgar Zavala por el apoyo económico y moral seguidamente a mis amigos que estuvieron conmigo en mis momentos de estudio, compartiendo momentos agradables durante estos dos años y medio: Lesly Cruz, Didier Trochez, Katherin Alcerro, Pedro Quintero y a la compañera Karla Andino. A todos mis maestros de la maestría, en especial a mi asesor de Tesis I y II, Carlos Espinal y también al apoyo de mis hijos: Edgar Nahum Zavala Zuniga, Ruth Alejandra Zavala Zuniga, José Samuel Zavala Zuniga.

Ruth Zuniga López.

Agradezco a Dios, por ser mi ayuda idónea y a mi familia, porque su amor, tiempo y dedicación me han permitido lograr una más de mis metas.

Además, quiero agradecer a mi compañera de tesis Ruth Zuniga López, con quien a lo largo de estos meses he convivido y compartido esfuerzos para culminar con éxito nuestra tesis; a todos los docentes de la maestría, a los expertos que nos ayudaron a sustentar nuestro trabajo de investigación y en especial a mi asesor, el Abogado Carlos Espinal Cardona por su valioso tiempo y apoyo ya que fue fundamental para completar nuestra tesis.

Katherin Rios Alcerro.

Contenido

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.1.1 Introduction.....	10
1.2 Antecedentes del Problema.....	11
1.3 Definicion del Problema.....	13
1.4 Objetivos del Proyecto.....	14
1.5 Justificacion.....	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Analisis de situacion actual.....	17
2.2 Teorias.....	26
2.3 Marco Legal.....	37
CAPITULO III LA METODOLOGIA.....	48
3.1.1 Definicion Operacional de las Variables.....	43
3.2 Enfoque y Metodos.....	46
3.4 Tecnicas o instrumentos aplicados.....	50
3,,6 Limitantes del Estudio.....	51
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	58

4.1.1 Entrevistas.....	57
4.2 Analisis Integral.....	63
4.3 Aplicabilidad.....	65
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
5.1 Conclusiones.....	68
5.2 Recomendaciones.....	71
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	72
ANEXOS.....	76

TABLA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1,RETOS Y RECOMENDACIONES EN EL SECTOR LABORAL POR LA OIT	25
ILUSTRACIÓN 2, GOBIERNO CORPORATIVO ¡Error! Marcador no definido.	
ILUSTRACIÓN 3, ESTRUCTURA GENERAL DE GRC.....	34
ILUSTRACIÓN 4,(CRG TOTAL, 2015)	35
ILUSTRACIÓN 5, CAPACIDAD DE MODELO GRC	36
ILUSTRACIÓN6, MATRIZ METODOLÓGICA.	51
ILUSTRACIÓN 7, OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES I.....	52

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente Capítulo detalla una breve descripción del contenido de la investigación que realizamos acerca del tema Compliance Laboral en nuestro país. Por lo que, incluimos una breve introducción, sus antecedentes, la definición del problema, un planteamiento del problema de investigación, sus objetivos General y específicos, como también la justificación del mismo, esto por la falta de implementación del Compliance Laboral de un buen Gobierno Corporativo en Honduras como mecanismo de prevención, como también la problemática que ha generado la carencia de normas especializadas y el mal manejo de las relaciones personales practicadas de manera empírica, tanto internas como externas dentro de una Empresa.

1.1 Introducción

La importancia de crear un sistema de gestión de Compliance Laboral, esta esencialmente en implementar un sistema de prevención que surja beneficioso para evitar los riesgos que nacen de una serie de incumplimientos de la norma en el ámbito laboral-empresarial, y así enmendar y corregir aquellos riesgos que no se hayan podido evitar en la mayoría de las empresas.

Actualmente en nuestro país en ciertos sectores, como lo es el sistema financiero no se aplica plenamente un sistema que avale el funcionamiento de un buen Gobierno Corporativo a falta del Compliance Laboral ya que en la mayoría de los casos quienes ostentan los cargos del manejo y dirección de las empresas desconocen que pueda existir un método para conseguirlo y es como las empresas pequeñas que van naciendo que no poseen un gran capital social ni son

reconocidas no buscan ser asesoradas por profesionales capacitados y es así que sus empresas las suelen manejar de una forma empírica por lo que no son bien manejables y aparentan más a sociedades familiares porque no aplican ni el mismo reglamento interno de trabajo porque no están obligadas. El buen gobierno dentro de toda empresa es la base para el funcionamiento de los mercados, ya que favorece la credibilidad, la estabilidad y contribuye a impulsar el crecimiento y la generación de riqueza.

Una buena y saludable estructura de gobierno creará las condiciones necesarias para la toma de decisiones estratégicas que funcione como palanca para el aumento de la competitividad y la generación de valor, potenciando de este modo el atractivo de la compañía en los mercados.

Por lo cual, el presente trabajo es una propuesta para que exista una normativa técnica de manera especializada para que las sociedades mercantiles tomen como guía para la solución de problemas de riesgo que se susciten a lo largo de cada una de sus actividades y así terminar con tan errónea práctica empírica.

1.2 Antecedentes del Problema

A lo largo de la historia en las empresas se la llevado a cabo un grado de supervisión de las conductas de cada uno de los integrantes de una empresa que ha estado a cargo de las personas que llevan el control y directrices de ellas o simplemente de sus mismos propietarios de manera empírica, creyendo que dicha actuación se asemeja a lo que es un buen Gobierno Corporativo.

En las últimas décadas hemos venido escuchando que en muchos sectores de la sociedad se han venido presentando multitudes problemas dentro de las empresas quizás por la comisión u

omisión de las diferentes conductas de carácter delictivo que no han podido ser resueltas en virtud de que no existe una normativa técnica especializada que vaya de la mano con la ética, cultura, y responsabilidad, que ponga control a los sinnúmeros de riesgos que lo que generan es una desestabilidad de toda la empresa.

El concepto anglosajón COMPLIANCE es pues, el cumplimiento normativo que surge por la necesidad latente de cada una de las empresas del mundo entero, pero se empieza a expandir primeramente en España, cuando las pequeñas y medianas empresas se dan cuenta de su verdadera de su necesidad e importancia.

Podemos creer que este concepto es lo mismo que Gobierno Corporativo, pero la verdad es otra, puesto que este solo es un camino de carácter preventivo para conseguir un perfecto funcionamiento de una empresa, es decir, un buen Gobierno Corporativo; aquí cabe el uso de la frase popular que *es mejor prevenir, que luego sanar una herida*. Es preciso conocer la definición de Gobierno Corporativo, y partir de este, conocer el significado y la importancia del término “Compliance”.

Un gran aliado para el Compliance Laboral ha sido el Compliance Penal, porque a lo largo de los años es quien ha venido a dar obligatoriedad a las empresas, para que tengan control de sus actividades internas y atribuir responsabilidad penal, sabiendo que quien comete los actos delictivos son personas naturales actuando en nombre de la persona Jurídica.

Con el presente estudio pretendemos fomentar y crear un campo preventivo de riesgos de Compliance Laboral para evitar problemas presentes y futuros en las relaciones labores, aun sabiendo de que, aunque existe un Código Laboral Vigente, reglamentos internos, entre otras normativas, no existe la implantación de códigos o normas éticas de conducta en el ambiente laboral dentro de las empresas.

1.3 Definición del Problema

En nuestro país la aplicación de malos procedimientos disciplinarios en las empresas aunque tienen sus reglamentos Internos de trabajo no existe normas y políticas para prevenir el riesgo laboral, no hay programas que conste de personas responsables que puedan ser los que se encarguen de observar y analizar esos riesgos, un código Ético, canales de denuncias, que al momento que se presenten problemas o irregularidades por el incumplimiento de la misma, ya que, no existe una cultura de auditoria laboral empresarial.

1.3.1 Formulación del problema

¿La falta de implementación del sistema de Compliance Laboral en Honduras que contengan normas y políticas de prevención de riesgos laborales hace que las empresas a diario se enfrenten con una gran cantidad de conflictos Laborales que ponen en riesgo su competitividad?

1.3.2 Preguntas de investigación

- ¿Qué es el Compliance Laboral dentro del Gobierno Corporativo?
- ¿Cuáles son los riesgos laborales que puede tener una empresa al no implementar sistemas de prevención de riesgos laborales como es el Compliance Laboral?
- ¿En Honduras, se han implementado sistemas preventivos de gestión de Compliance Laboral?
- ¿Cuáles son las ventajas y posibles resultados de implementar un Sistema de gestión de Compliance Laboral dentro del Gobierno Corporativo en Honduras?

1.4 Objetivos del Proyecto

1.4.1 Objetivo General

Determinar cuáles pueden ser las ventajas y resultados de implementar un buen sistema de Gestión de Compliance Laboral, contenido en normas y políticas que vayan de la mano con un valor ético para que las grandes empresas de nuestro país puedan conocer su significado y a la vez ponerlas en práctica, como un buen mecanismo de prevención de riesgos laborales.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Definir en que consiste el Compliance Laboral en el derecho comparado.
- Comprender cuales son las ventajas que produce la implementación de un Sistema preventivo de Gestión Laboral.
- Identificar la problemática que existe en las empresas por la no-implementación de Compliance Laboral para entender las necesidades que surjan de los riesgos.
- Proponer el contenido mínimo de un Código ético que contenga normas y políticas para la prevención de riesgos laborales, para que las grandes empresas lo puedan aplicar integralmente con el Reglamento Interno de Trabajo.

1.5 Justificación

Es de suma importancia estudiar este novedoso concepto que ha sido desconocido por la mayoría de las grandes empresas de nuestro país, y aun así se ha practicado empíricamente dentro de ciertos sistemas lo que ha tenido como resultado que la empresa se ponga en riesgo laboral y por ende vengan muchas demandas en su contra desestabilizando su patrimonio.

Con nuestro trabajo de investigación se pretende realizar una propuesta jurídico-académico para que las grandes empresas puedan crear un estándar de Código Ético y así implementar un buen sistema preventivo de gestión de Compliance Laboral. Así mismo, la profesionalización y nombramiento de los Compliance officers, que se encarguen de supervisar y gestionar todo lo que esté relacionado con la norma preventiva, para minimizar los diferentes tipos de riesgos o conflictos internos y externos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

La importancia que el gobierno corporativo ha adquirido en la gestión empresarial, contrapone con las diversas incógnitas que aún quedan por esclarecer en torno al mismo.

Ha transcurrido varios años en donde el mundo empresarial tomara conciencia con casos de mal gobierno corporativo, pero aun hoy en día esta situación aún continua vigente. Es la misma historia solamente con protagonistas diferentes.

Estos resultados negativos han colocado en evidencia las inefectivas medidas de gobierno adoptados por diferentes corporaciones.

Sin embargo, se han realizado análisis en busca de soluciones al gobierno corporativo los cuales no pueden desligarse de la concepción del gobierno.

Es un concepto que se ha enriquecido con nuevas investigaciones y con las aportaciones de diferentes disciplinas entre ellas, el derecho, la sociología o la psicología. Investigaciones orientadas a la configuración del consejo de administración, el papel de la estructura de propiedad y control, la influencia del marco legal o el funcionamiento del mercado de control corporativo.

Es de esta forma, que el Compliance laboral o cumplimiento normativo en el área laboral se refiere, específicamente en estos ambientes de trabajo relacionado a condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral, el uso de nuevas tecnologías de trabajo y sobre todo los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.1 Análisis de situación actual

2.1.1 Macro-entorno.

El origen vinculado al año 1972, con el caso “Watergate” caso de corrupción y círculos de poder empresarial y político, consecuentemente a esto en 1977 en la Ley Americana Foreign Corrupt Practice Act, en la que se norman las primeras pautas de prevención de actos de corrupción en las empresas.

Otros incidentes relacionados son los casos de las consultoras Lehman Brother, Arthur Andersen o Enron en los Estados Unidos, en donde la falta de control interno permite que la función del Compliance llegue a tomar mayor fuerza, ya que no existían los mecanismos de prevención y cumplimientos normativo en las empresas tanto en lo interno como externo. (Rojas Rosco, R, 2015; Moraleja, & Gutiérrez Arranz, 2017).

Aun cuando se han desarrollados diferentes auditorias laborales en los Estados Unidos, cuya finalidad es detectar y gestionar los riesgos de incumplimiento normativo, en donde las empresas de forma voluntaria han asumido dichas obligaciones ya que se necesita de una mayor vigilancia, por su extensa legislación y su cada vez mayor complejidad interpretativa, se registra un caso reciente “el recién electo presidente de los Estados Unidos, pedía que en sus empresas solo trabajaran mujeres guapas, algo éticamente reprobable, que atenta contra la dignidad de las trabajadoras y que socaba la imagen de las empresas de Donald Trump”(Fernández, J. R., 2017, párr. 8).

Otro de los países que ha tenido interés en verificar el cumplimiento de normativo de las empresas, ya sea en el ámbito laboral, como ocurre en otras legislaciones para ejemplificar Canadá donde se han llevado a cabo diferentes auditorías a las empresas, esto a fin de identificar

el nivel de capacitación requerida sobre temas de salud y seguridad ocupacional, buscando se cumplan las leyes federales y de cada una de las provincias. La Agencia encargada de realizar estas auditorías es la Agencia Canadiense de Cumplimiento Laboral, sus siglas (CLCA), quienes definen en inglés como objetivo lo siguiente:

Our main goal is to educate employers about the changes to the current laws directly pertaining to them. Moreover, we want to inform employers across Canada about their legal obligations and, more importantly, the risks they face if they choose to ignore these laws. Our mandate is to assist companies in their prevention of senseless and avoidable consequences to their employees, customers as well as their entire company (*CLCA.CA, 2013, párr. 1*).

En términos generales podríamos traducir: [objetivo de la CLCA se persigue por educar a los empleadores sobre los cambios a las leyes actuales directamente relacionadas con ellos. Además, queremos informar a los empleadores en todo Canadá sobre sus obligaciones legales y, lo que es más importante, los riesgos que enfrentan si eligen ignorar estas leyes. Nuestro mandato es ayudar a las empresas a prevenir consecuencias sin sentido y evitable para sus empleadores, clientes y toda su empresa].

Los cambios constantes en la legislación laboral canadiense presenta un desafío tanto para los empleadores como para los empleados, existen algunas regulaciones que aplican a todos en general según los rubros y empleos que se tengan pero otros son más por provincia, la legislación cubre normas de empleo en las cuales existen las condiciones mínimas como horas de trabajo, horas extras, pagos, salarios mínimos, regulaciones, vacaciones, planes de beneficios para los empleados, hojas de incapacidad o ausencia , pre aviso, indemnización por despido, regulaciones que aplican a todos, obligando a los empleados y empleadores a operar por debajo de estos estándares, incluidos en el código laboral de Canadá.

Por esta razón, surgen las normas de cumplimiento laborales federales, el cual en su programa da respuesta al Código laboral de Canadá, en donde se toman en consideración cinco (5) acciones claves:

Aseguramiento del cumplimiento voluntario: Con el compromiso de un empleador con un inspector de estándares laborales en donde se indica que la infracción sea monetaria o no será corregida en un corto plazo.

Carta de determinación: Al detectar una infracción, se solicita formalmente al empleador por escrito que corrija la situación de incumplimiento.

Orden de pago: Cuando un empleador se niega a pagarle a un empleado las cantidades adeudadas, el inspector puede emitir una orden de pago por escrito al empleador o a los directores de la corporación.

Revisiones: Los empleadores que consideren se les ha afectado pueden solicitar una revisión sobre la decisión del inspector.

Apelaciones: Los afectados por una revisión pueden apelar

Acciones judiciales: Se establecen acciones penales.

El reconocimiento de la aplicación y cumplimiento de las normas laborales ha permitido el firmar convenios con otros países entre ellos Colombia, buscado con ello la réplica de buenas prácticas, conocimiento, monitoreo de cumplimiento, investigación de violaciones en materia laboral, aplicaciones y cumplimiento. Este tratado de libre comercio entre (Canadá y República de Colombia, 2008, p. 7)) (TLCCCO- 2008), “busca proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores, fortalecer la cooperación en materia laboral y avanzar en sus respectivos compromisos internacionales en materia laboral”(p.8).

Siguiendo con los ejemplos, España en su sistema legal a través de sus leyes, contempla el Compliance Labour, en donde las empresas elaboran modelos de organización, prevención y gestión de riesgos asociados al incumplimiento, para disminuir esto se ha incrementado la producción de normas regulatorias que permiten de forma eficaz incorporar mecanismos de control tanto interno como externos logrando con ello un equilibrio en riesgos aceptables para la empresa.

El autor Rojas Rosco, R.,(2015) considera que para asegurar la validez y estandarización de estos programas se debe considerar los principios y recomendaciones de las diferentes normas como: la UNE-ISO 19600 (“Sistema de Gestión de Compliance”) o la UNE-ISO 31000 (“Gestión del Riesgo”), recomendaciones y convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), International Framework Agreement (IFA) o acuerdos marco internacionales.

Estos convenios suscritos, entre otros países, por España regulan diversas materias orientadas a la protección global de los derechos de los trabajadores (trabajos forzados, eliminación del trabajo infantil y protección de menores, libertad sindical, igualdad de oportunidades y trato, salario y tiempo de trabajo, seguridad en el trabajo, trabajos decentes en las cadenas mundiales de suministro, etc.), incluyendo muchos de ellos cláusulas self executing que son de aplicación directa por nuestros Juzgados y Tribunales . (Rojas Rosco, R.,(2015) párr.8).

Por lo tanto, queda en evidencia del Compliance Laboral surge de experiencias de otros países en donde sus controles se vuelven deficientes y obsoletos, empresas multinacionales reconocidas mundialmente en los Estados Unidos y países como Canadá y España que deciden implementar controles que validen las gestiones de las empresas y evitar este tipo de

experiencias negativas, de acuerdo con esto se considera que el éxito de cualquier programa de Compliance laboral dependerá de que la empresa tenga la capacidad de asegurar un óptimo cumplimiento y vigilancia de las normativas laborales tanto comunitarias, nacionales o a nivel global según las normas y estándares internacionales.

2.1.2 Micro-entorno

En el 2005, con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y los diferentes ministerios de trabajo y comercio o economía de los países de Centroamérica; Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Guatemala, Honduras uniéndose a este esfuerzo República Dominicana, firmaron el documento titulado “La dimensión laboral en Centroamérica y República Dominicana, construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando capacidades”. Ahora conocido como “El libro Blanco”. Partiendo de esto surgió el proyecto de verificación con el objetivo de contribuir a los esfuerzos relacionados con la implementación de la legislación laboral y el fomento de una cultura de cumplimiento con las normas laborales nacionales e internacionales (OIT, 2013a).

En seguimiento a este esfuerzo se han desarrollado diferentes seminarios dirigidos a unificar los indicadores de las estadísticas de inspección del trabajo a nivel internacional en donde los países de Centroamérica y República Dominica, representados por los Ministerios de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a fin de unificar esfuerzos en la región.

De los informes anuales que debe presentar la inspección de cada país a la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con las obligaciones contenidas en los Convenios de

la OIT núm. 81 y núm. 129 sobre la inspección del trabajo en el comercio y servicios y en la agricultura (OIT, 2013b, párr. 8).

Para el cumplimiento de la ley laboral tanto en inspección y supervisión del cumplimiento, se debe contar con información relevante y actualizada la cual permitirá afrontar los riesgos laborales que se identifiquen para su respectivo control.

En el caso de Costa Rica, se ha implementado una cultura de cumplimiento laboral sobre todo en el sector de exportaciones agrícolas, esto con el fin de mejorar la aplicación de las leyes de salario mínimo, horas de trabajo y seguridad como también la salud ocupacional. Se busca fortalecer los mecanismos legales y administrativos como también la aplicación e involucrar a los empleadores y trabajadores para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo.

Lo anterior, la Oficina de Asuntos Internacionales (Bureau of international Labor Affair, 2017) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en el 2017, ha desarrollado es una estrategia que vincula a los Trabajadores para empoderar y tomar decisiones sobre violaciones laborales, Inspectores del trabajo con el fin de aumentar los conocimiento, habilidades e identificar de forma adecuada las violaciones a las leyes laborales, abogados de asistencia legal aumentar y mejorar la representación en los casos laborales , jueces se busca adjudicar los casos con las nuevas reformas del código laboral procesal, los empleadores buscando el cumplimiento con las leyes relacionadas y evitar riesgos laborales.

Siguiendo esta misma línea de ejemplos de países la (International labor righets forum, 2004) realizó un estudio sobre las leyes laborales y obstáculos al cumplimiento en Guatemala, en el cual se constató que hubo 21 casos de abusos contra los derechos sobre todos los Sindicales que fueron presentados a la OIT entre 1994 y 2002, de igual forma en censo se obtuvo que de cada 10 niños guatemaltecos de 7 a 14 años estaban activos en el mercado laboral y entre

salarios, horas y condiciones de trabajo, los empresarios guatemaltecos prefieren pagar multas en lugar de cumplir con las legislación nacional sobre salarios y beneficios, ya que las multas las consideran menores que la cantidad real a pagar como parte de los beneficios de los empleados

A raíz de este y otros estudios Guatemala ha adoptado una serie de medidas para reformar y reforzar las funciones de inspección del Ministerio de Trabajo. Entre las más recientes figuran el acuerdo firmado por los Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países Centroamérica y de la República Dominicana, (2005), en donde se define que las acciones para acabar con el proceso de nombramientos políticos de los inspectores y una nueva clasificación de los cargos como parte de la carrera civil.

En el 2013, la Cámara de Agro de Guatemala, decidió realizar un análisis de la legislación a fin de promover un Manual de buenas prácticas laborales el cual se puede aplicar en todas las empresas del sector agropecuario, esto con el fin de promover una cultura de legalidad. El manual fue coordinado por el Ministerio de Trabajo y se desglosa en 9 principios entre los que se menciona a continuación:

Tu trato será sin distinciones (no discriminación)

Tu eficiencia define tu crecimiento (igualdad)

Tu eres primero en tu lugar de trabajo (Salud y seguridad en el trabajo),

El manual se ha distribuido a nivel gerencial como también a los empleadores para que conozcan sus derechos, el mismo se ha promovido en otros países de la región.(OIT, 2013a).

2.1.3 Análisis interno

En el 2005, el Ministerio de Trabajo de Honduras desarrollo un proyecto de ley a fin de llevar a cabo una reforma al Código de Trabajo, el cual se presentó al congreso para los tramites

legislativo, de igual forma ha promulgado una orden administrativa que prohíbe la intervención de un empleador en el proceso de registro de sindicatos antes ese ministerio. Entre otras acciones ha promulgado una orden administrativa que clarifica la autoridad que tienen los inspectores de trabajo para entrar en los lugares y garantizar de esta forma el cumplimiento de la legislación laboral.

Con el apoyo del BID en el 2005, los tribunales laborales han experimentado un avance considerable ya que el tiempo de adjudicación de casos laborales ha disminuido, a su vez se han desarrollado planes pilotos para resolución de conflictos y la creación de un centro de resolución de conflictos, en el Ministerio de Trabajo se creó la oficina de trabajo infantil y se aprobó nuevas reglamentaciones sobre este tipo de trabajo. En temas de capacitación de los inspectores del Ministerio de trabajo se capacitaron 21 inspectores de trabajo y 3 higienistas industriales gracias al programa “Cumple y Gana” financiado por el departamento del trabajo de los EEUU.

En el 2005, la Organización internacional del trabajo elaboró una matriz de retos y recomendaciones a los países en el sector laboral a fin de mostrar lo que se había trabajado hasta ese momento y lo que se necesitaba para seguir mejorando, a continuación, se presenta la tabla de retos y recomendaciones por la OIT.

Tabla n.1 Retos y Recomendaciones en el sector laboral por la OIT, 2005

Honduras: Retos y Recomendaciones en el sector laboral	
Retos	Recomendaciones
<i>Libertad de asociación, sindicatos y negociación colectiva</i>	
Cambios en la legislación laboral	
<ul style="list-style-type: none"> El Ministerio de Trabajo está elaborando una propuesta legislativa para una mejor armonización de la ley hondureña con las normas de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Completar el análisis y consulta sobre las reformas propuestas por parte del Consejo Económico y Social. El resultado de estas consultas (así como la postura del Ministerio de Trabajo) debe presentarse al Congreso para que se complete el proceso legislativo. Recabar el apoyo de la OIT para definir una reforma adecuada del Código de Trabajo y la creación del consenso para implementar los cambios necesarios.

Ilustración 1, Retos y Recomendaciones

<i>Ministerio de Trabajo</i>	
Nueva ley de competencias (Ley Orgánica Administrativa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social)	
<ul style="list-style-type: none"> La propuesta legislativa ha sido dictaminada favorablemente por la Comisión Laboral y se encuentra actualmente pendiente de ser discutida y aprobada por el plenario del Congreso. Esta ley otorgaría al Ministerio una clara potestad para imponer sanciones por violaciones de las leyes laborales sin pasar por los tribunales. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprobar la nueva <i>Ley Orgánica Administrativa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social</i>.
Inspección	
<ul style="list-style-type: none"> La inspección de trabajo sufre de limitaciones salariales debido a la baja clasificación que tienen los inspectores dentro del servicio civil. 	<ul style="list-style-type: none"> Reformar el sistema de personal del Ministerio de Trabajo para reclasificar y mejorar su grado dentro del servicio civil, de manera que puedan mejorar sus condiciones generales y sus salarios. Esta mejora atraería solicitantes con mejores calificaciones a optar por plazas en el Ministerio de Trabajo.
Mediación y conciliación	
<ul style="list-style-type: none"> El Ministerio tiene una capacidad limitada para llevar a cabo su función de mediación y conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar los recursos presupuestarios asignados a las funciones de mediación y conciliación.
<i>Tribunales laborales</i>	
Capacitación	
<ul style="list-style-type: none"> A pesar del importante avance logrado en la modernización y el mejoramiento de la administración de justicia laboral en Honduras, es necesario mejorar aún más el conocimiento que tienen los jueces/fiscales civiles y laborales de las normas laborales internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un programa adicional de capacitación con la ayuda de la OIT para jueces y otros funcionarios implicados en la administración de la legislación laboral nacional e internacional. Este esfuerzo se podría apoyar en el programa cooperativo de formación que el Ministerio de Trabajo ha concertado con la Universidad de Honduras.

Género y Discriminación	
Reforzar la implementación de las leyes <ul style="list-style-type: none"> • Existe una necesidad de entrenar y capacitar a los jueces y demás funcionarios dedicados a la adecuada aplicación de la legislación que prohíbe la discriminación • Existe también la necesidad de programas para educar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales y los procedimientos de que disponen para protegerse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de capacitación de jueces y otros funcionarios sobre la legislación que prohíbe la discriminación • Desarrollar programas para educar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales y los procedimientos disponibles para protegerlos.
Fomento de una cultura de cumplimiento	
Capacitación y Diálogo <ul style="list-style-type: none"> • Honduras ha hecho esfuerzos importantes en los últimos años para potenciar el diálogo social y la creación de consenso sobre cuestiones laborales a través del nuevo Consejo Económico y Social, pero podría progresar más en el fortalecimiento del papel que desempeña y el impacto de esta instancia de diálogo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un programa de capacitación y desarrollo de diálogo para miembros del Consejo Económico y Social para mejorar la eficacia del Consejo. • Establecer un “Sistema Laboral Móvil” con el fin de ampliar el cumplimiento con las normas laborales internacionales en sectores clave de la economía con cobertura geográfica más amplia.

Fuente: (Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países Centroamérica y de la República Dominicana, 2005, p. 61-62).

En el 2013, entre las acciones realizadas por el Ministerio de Trabajo en búsqueda del cumplimiento normativo laboral como casos de éxitos se tiene la reprogramación de 56 inspecciones para los años 2013-2015, “como parte de un plan piloto en las áreas de agricultura, industria, comercio y servicios en donde se lograron realizar 203 y se beneficiaron a 7705 trabajadores” (OIT, 2013, p. 36).

De igual forma se llevó un proceso de desconcentración de la inspección laboral, identificando, de acuerdo con el marco jurídico, todos los procesos administrativos laborales.

Como parte de los procesos preventivos se implementó la modalidad de inspecciones preventivas promoviendo y realizando las visitas a los centros de trabajo.” Esta iniciativa, permitió generar un diálogo social entre los empleadores y trabajadores y por ende un mayor acercamiento a la Secretaría de Trabajo y seguridad social” (OIT, 2013, p. 38).

En estudio realizado por el autor Ham, A. (2015) se identifica que uno de los incumplimientos laborales es a la Ley del salario Mínimo en Honduras, en donde algunas

empresas no realizan el respectivo pago según el rubro de la empresa, este incumplimiento se ve más claro en la zona rural en donde los pagos son por muy debajo del valor que debe obtener un trabajador.

Para dar continuidad a los esfuerzos en el marco del apoyo al cumplimiento de los compromisos establecidos en el Capítulo Laboral del CAFTA-DR, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, se inicio la ejecución del Proyecto Cumple y Gana. Esto con el fin de fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana, y lograr el cumplimiento de la legislación laboral en la región. También, durante la segunda etapa, para apoyar al Ministerio de Trabajo de Panamá.

El objetivo de "Cumple y Gana" consistió en mejorar la aplicación de la legislación laboral a través de tres componentes: la sensibilización pública incluyendo la creación de una página web, la modernización de las inspecciones de trabajo en los Ministerios de Trabajo, y el fortalecimiento de departamentos de la resolución alternativa de conflictos (conciliación) laboral. Los socios del Proyecto en esta fase fueron Abt Associates como subgrantee, conjuntamente con Master Lex y SAI.

La segunda fase de la "Cumple y Gana", continuó el trabajo en los tres componentes de la Fase I y se adicionó un cuarto componente contra la discriminación de género en el lugar de trabajo. En esta fase el proyecto fortaleció la inspección laboral, los servicios de conciliación, la lucha contra la discriminación por temas de género y la difusión de derechos y deberes de los trabajadores y los empleadores.

De manera simultánea, en el 2015, se realiza un esfuerzo por parte del Gobierno de Honduras y gobierno de Canadá, y la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM). Ya

que se realizó el lanzamiento del programa “Empresa segura con trabajo seguro”, La iniciativa es parte de la estrategia del gobierno central de Honduras para garantizar una mejor seguridad en las empresas privadas y del cumplimiento de normas laborales para el cuidado de los trabajadores.

La unidad de acreditación “empresa segura con trabajo seguro” de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS) da los siguientes pasos antes de adherir las empresas al programa:

- Visita para explicar sistema a la empresa.
- Empresa elabora carta de interés y guía de autoevaluación completa.
- La STSS coordina con la empresa el desarrollo de la auditoria de autogestión en salud y seguridad en el trabajo.
- Los auditores de STSS realizan primera auditoria y dan resultado de la misma a la empresa.
- La empresa elabora un plan de acción para resolver las inconformidades.
- La empresa ejecuta plan de acción y notifica a STSS para plan de seguimiento.
- La STSS realiza la auditoria de seguimiento.
- Reconocimiento a la empresa según nivel alcanzado en gestión y cumplimiento.(Tiempo Digital, 2015).

Según datos de la secretaria de Trabajo 40 empresas han recibido certificaciones en Seguridad y salud en el Trabajo, bajo el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales. Las certificaciones de las empresas para un trabajo seguro para los empleados es una obligación que se contempla en la Ley de Inspección. («Más de 40 empresas están certificadas en Seguridad y Salud Ocupacional», 2018).

2.2.1 Teorías

2.2.1.1 Teoría sociológica de las relaciones laborales

Esta teoría ha estado sujeta, por un lado, al dominio de las teorías del conflicto y las teorías del consenso, así como a la cuestión del orden social. Estas tres cuestiones, orden, conflicto y consenso han ocupado un lugar muy importante en las primeras etapas del desarrollo de esta materia. Así mismo, las teorías han estado marcadas por una crítica al paradigma económico clásico, que ha considerado el mercado de trabajo como otro cualquiera, olvidando el papel de las instituciones sociales.

La teoría sociológica de las relaciones laborales se nutre de las corrientes generales como son: el funcionalismo, el funcionalismo –estructural, el marxismo y el interaccionismo (Blanch Ribas, 2003). Dichas teorías se entienden mejor en su contexto histórico y no sólo de forma abstracta. Por ello se presenta una explicación siguiendo un orden cronológico, pero sin perder el hilo argumentativo que proporcionan. En la consolidación de la teoría sociológica de las relaciones laborales se pueden distinguir las siguientes etapas y periodos de consolidación las cuales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla n. 2 Consolidación de la teoría sociológica de las relaciones laborales

Corrientes	Principales autores	Conceptos centrales
Estructural – funcionalismo	Talcott Parsons John T Dunlop Crítico funcionalista Lewis Coser, John Rex	Sistemas Subsistemas económicos Subsistema relaciones laborales Orden, equilibrio, estabilidad
Estructura – funcionalismo	Talcott Parson John T. Dunlop Críticos funcionalistas Lewis Coser, John Rex	Sistema Subsistema económico Subsistema relaciones laborales Red de normas Reglas de procedimientos Reglas sustantivas Institucionalización del conflicto
Neomarxista	Harry Braverman; Richard Hyman; P.K. Edwards	Conflicto estructural Propiedad, poder, relaciones Asimétricas capital/trabajo Conflicto/pacto
Teoría de la regulación	Aglietta; Boyer, Corlat y otros	Conflicto permanente

		Pacto temporal Regulación salarial fordista
Neocorporatismo	P.Schmitter, P. Kazanstein Colin Crouch; W. Streech	Conflicto permanente Pacto temporal Regulaciones salarial fordista
Neocorporatismo	P.Scmitter, P Kazanstein Colin Crouch; W. Streeck	Dominación legítimo-Racional Acciones concertadas Control de reivindicaciones Grupos de intereses Armonización de intereses Mediación y gobernabilidad
Interaccionismo	Simmel, Mead, Walton, Mckersie, Stevens	Estrategias de negociación Subprocesos de negociación Teorías de juegos

Fuente: (Artiles, 2009).

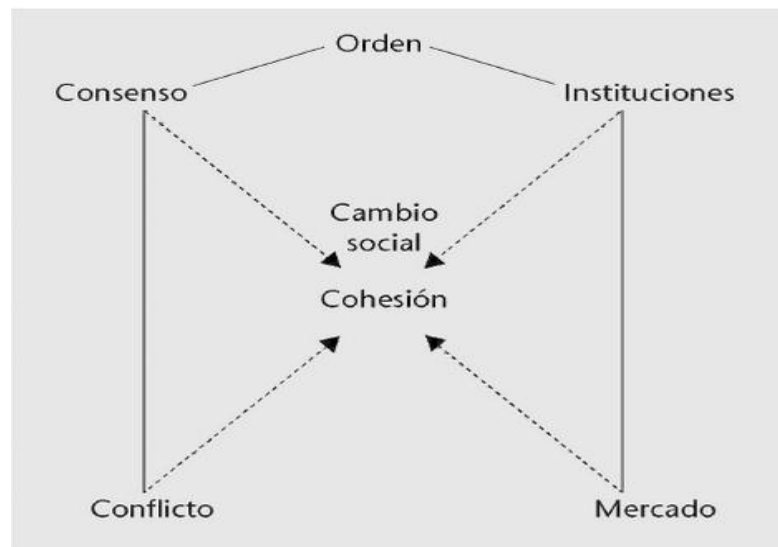
Hechas las consideraciones anteriores, se presentan los ejes de las relaciones laborales en la teoría sociológica de las relaciones laborales

- las relaciones de conflicto y consenso en las relaciones laborales. El debate sobre estas cuestiones ha ocupado un lugar central durante el proceso de industrialización y desarrollo del capitalismo. De hecho, la propia sociología nace para dar respuesta científica al hecho histórico de la industrialización y la modernización. Los primeros sociólogos trataron de dar respuestas generales y globales de la sociedad (Compte, Spencer, Marx, Durkheim, Weber y otros autores), intentaban buscar las causas de las leyes que presiden el orden lógico del progreso de la humanidad, así como buscar el nuevo orden socioeconómico del capitalismo. Este nuevo orden ha asociado a los problemas de la desigualdad, de la cohesión social y del reconocimiento del conflicto de interés y del conflicto político.
- Sobre las relaciones entre instituciones sociales, cohesión social y mercado laboral. Esta línea trata de discutir el papel que tienen la economía y el mercado en el seno de la sociedad. Desde la sociología de las relaciones laborales se ha venido generando una crítica a la idea del mercado como principio autorregulador, idea sostenida por la economía clásica. Por el contrario, desde la observación empírica la sociología pone de

relieve la existencia de instituciones reguladoras en las relaciones de trabajo, como pueden ser las costumbres, hábitos, normas, leyes consuetudinarias o incluso la acción de los grupos informales y formales, la acción de los sindicatos y otras formas de representación colectiva de los trabajadores. Estas instituciones limitan la racionalidad del mercado y su lógica disciplinaria. En contrapunto, la sociología ha prestado atención al papel de las instituciones y de los sindicatos como impulsores de nuevas formas de cohesión social, de la democracia económica y de los derechos de ciudadanía para corregir las desigualdades sociales generadas por el mercado.

Para ejemplificar la teoría se presenta la siguiente figura de los ejes del debate de la misma.

Figura n.2 Ejes del debate de la teoría sociológica de las relaciones laborales



Fuente: (Blanch Ribas, 2003, p. 152).

2.2.1.2 Teoría del Gobierno Corporativo

Para iniciar se introduce la definición del diccionario de la («Real Academia Española», s. f.). Sobre el concepto de ‘gobierno’ en su primera acepción como “acción y efecto de gobernar

o gobernarse”. Siguiendo esta misma línea de ideas citamos al autor Richard Eells (1956) fue el primero en utilizar la terminología “gobierno de la buena organización o gobierno corporativo” para referirse al gobierno de las organizaciones.

Una definición dada por el Cardbury Report (1992) indica que el gobierno corporativo es el sistema por el cual las empresas son dirigidas y controladas. Blair (1995) lo considera como el conjunto de disposiciones legales, culturales e institucionales que determinan lo que las empresas que cotizan en bolsa pueden hacer: quién los controla, cómo se ejerce el control, y cómo son asignados los riesgos y rendimientos de las actividades que realizan.

Andrei Shlifer y Robert W. Vishny (1997) definen al gobierno corporativo, como las formas y medios a través de los cuales quienes proporcionan los recursos financieros se aseguran de tener una retribución adecuada a sus inversiones. El autor Charreaux (2004), desde el ámbito corporativo las teorías sobre el gobierno no hayan tenido por objeto estudiar la manera en que los directivos gobiernan sino, más bien, la manera en que los directivos son gobernados.

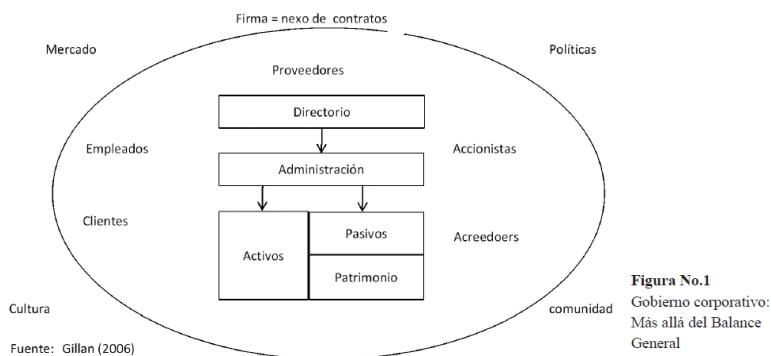
El planteamiento que intrínsecamente subyace bajo esta perspectiva se aproxima más al concepto de control que al concepto de gestión en sí mismo. Y ello a pesar de que las primeras aproximaciones al gobierno corporativo desde informes institucionales, como el de la OCDE (1999) o del Comité de Basilea (1999) para las entidades financieras, parecían orientarse más hacia la segunda acepción del concepto. La diferenciación en este sentido es importante.

Como indica Salas (2003) mientras que la gestión tiene que ver con la aplicación del juicio empresarial a la toma de decisiones – que pueden ser erróneas o no – el gobierno tiene que ver con la superación de problemas de selección adversa y riesgo moral. Es decir, bajo este último planteamiento el objetivo del sistema de gobierno corporativo sería contribuir a disciplinar los comportamientos oportunistas que disminuye la capacidad de supervivencia de la organización en su ámbito de actuación.

Este enfoque disciplinario es la base teórica sobre la que se sustentan el modelo financiero de gobierno y el modelo de contratos entre partícipes, ambos de base contractual.

Más allá de las actividades puramente financieras de una institución se deben considerar otras relacionadas, es por ello que se presenta una figura identificando estos puntos relevantes.

Figura no.3 Gobierno Corporativo:



Fuente: (Portalanza, 2013).

En fechas más recientes la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (2004), define Gobierno Corporativo como los medios internos por los cuales las corporaciones son operadas y controladas, siguiendo esta misma línea de conceptos Claessens y Yortuglu (2012) afirman la existencia de dos categorías de esta definición. La primera enfocada en los patrones de comportamiento, es decir, el verdadero comportamiento de las corporaciones medido en desempeño, eficiencia, crecimiento, estructura financiera y trato a los accionistas y partes interesadas. La segunda categoría, se enfoca en la estructura normativa de la corporación, las reglas bajo las cuales las firmas operan y las reglas provenientes de otras fuentes como el sistema legal, el mercado financiero y el mercado laboral.

2.2.2 Conceptualización

2.2.2.1 Gobernanza, Gestión de Riesgos y Cumplimiento (GRC)

La mejora continua de los procesos es una lucha sin fin para las organizaciones buscando con ello el incremento de la productividad, competitividad, crecimiento en el mercado y utilidades. Un proyecto de GRC debe considerar tres elementos claves: El concepto, El método y el Modelo, para ejemplificar el método se presenta la siguiente figura:

Figura n. 4 Estructura general de GRC

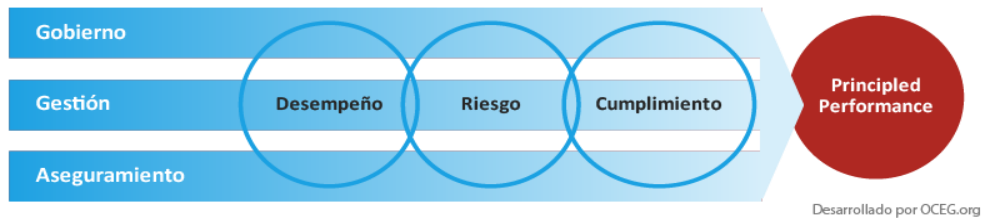


Ilustración 2, Estructura General de GRC

Fuente: (CRGTotal, 2015, p. 3).

En relación con esto último, el concepto implica entender íntegramente los elementos, alcances y beneficios que se tienen, y las potencialidades que se lograrán, se debe partir de reconocer que los GRC no se limitan a la aplicación de buenas prácticas de gobierno, riesgo y aseguramiento, soportados en las distintas regulaciones.

El concepto es en si la capacidad de armonizar esas y otras prácticas para gestionar y asegurar, además de gobernar, no solo el riesgo y el cumplimiento, sino también el desempeño para el logro de los objetivos. Logrando un alineamiento, integración de los conceptos según el grado de madurez e involucramiento en las acciones que se lleven a cabo.

Cabe agregar que el método se refiere a la forma de enfrentarse a un proyecto de este tipo, el modelo es la definición de prácticas de referencia que apoya el logro de los objetivos definidos, este aporta la forma del manejo de un problema para identificar soluciones y alternativas viables.

Al ser las organizaciones complejas y sistemáticas se debe incorporar múltiples interrelaciones del gobierno, gestión y el aseguramiento del desempeño, el riesgo y el cumplimiento que quedan en evidencia en las estrategias y procesos, las personas el uso de la tecnología y la información. A continuación, se presenta la siguiente figura del nivel de madurez en GRC.

Figura n. 5 Nivel de madurez en GRC

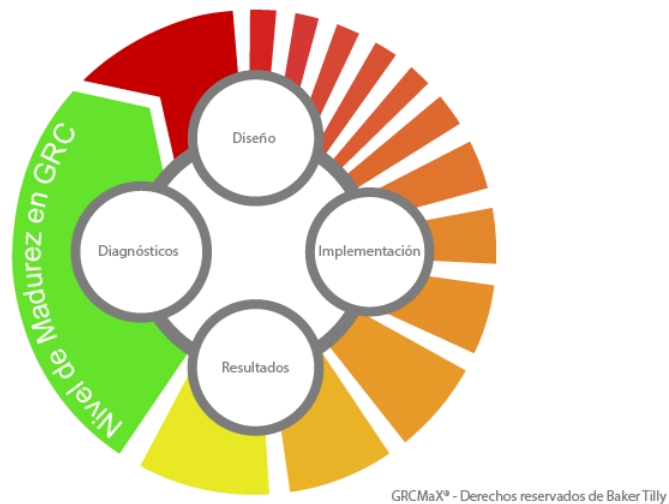


Ilustración 3,(CRG Total, 2015)

Fuente: (CRGTotal, 2015, p. 5).

De esta forma, los modelos GRC, la relación entre gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento prácticamente indisoluble: “Las decisiones o directrices de gobernanzas se traducen en obligaciones de cumplimiento, y una buena parte de los riesgos tienen que ver con el potencial incumplimiento de normas locales o auto impuestos”(Casanovas, 2013c, p. 7). Este es un conjunto de prácticas que debe apoyar la alternativa y solución indicada para el logro de un objetivo específico.

En donde la Gobernanza está relacionada con el establecimiento de estructuras para determinar y alcanzar los objetivos de la organización en cuanto a su relación no sólo con sus órganos y accionistas, sino también al respecto con otras partes interesadas. Estos principios dan lugar a procesos y políticas que cuidan la relación con los grupos de interés conocidos como *stakeholders*. La empresa centra su preocupación en los demás y buscar un equilibrio entre los interesados, lo que es positivo para todos será de beneficio para la organización.

Seguidamente, los riesgos laborales consiste primero en identificar y analizar los supuestos de riesgo que afectan a la organización, para determinar así el modo de gestionarlos dentro de parámetros aceptables.

En el caso del cumplimiento supone velar en cuanto a obligaciones que afectan a la organización, que incluye las normas de aplicación imperativas como las que se asumen voluntariamente (Casanovas, 2013c, p. 4).

Figura n. 5 Capacidad de modelo GRC

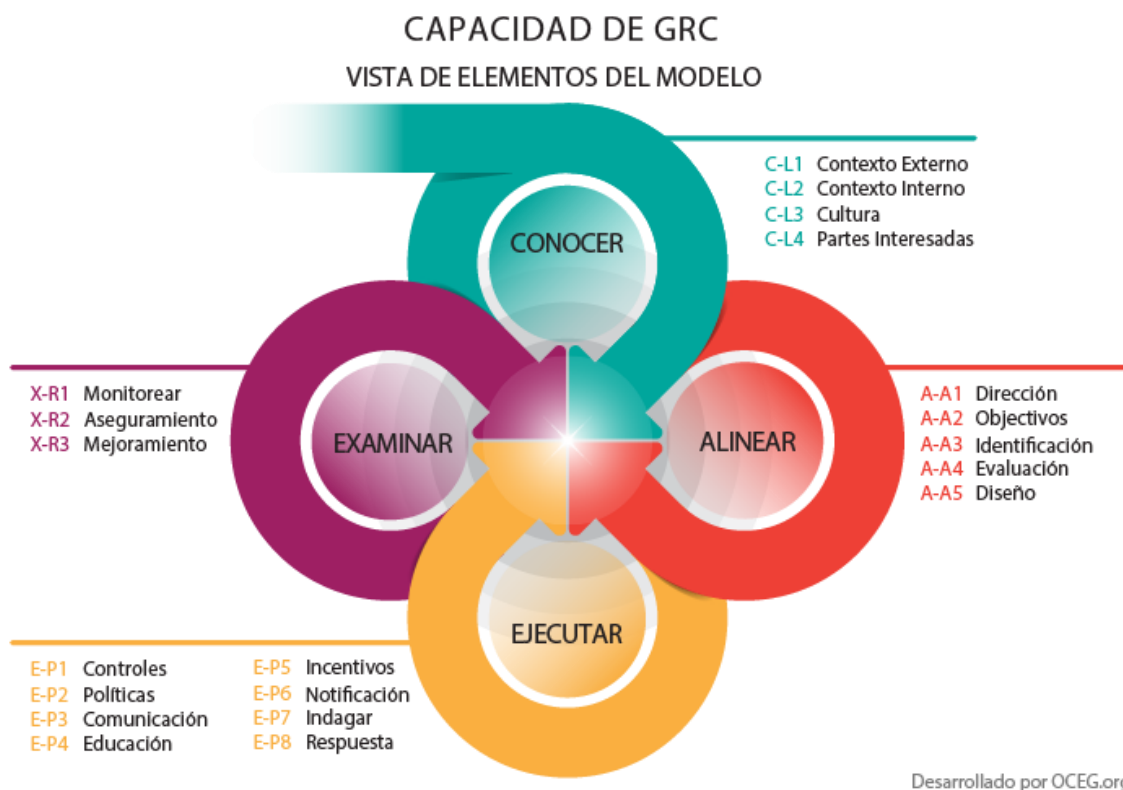


Ilustración 4, Capacidad de modelo GRC

Fuente: («Modelo de Capacidad de GRC Versión 3 (Red Book)», 2018).

2.2.2.4. Cumplimiento o compliance

El *compliance* o cumplimiento normativo consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que una empresa, incluidos sus directivos, empleados y agentes vinculados, cumplen con el marco normativo aplicable (Sánchez, 2015, párr. 2). La función del cumplimiento es velar en cuanto a las obligaciones que

afectan a la organización, lo que incluye tanto las normas de aplicación imperativa como las que se asumen voluntariamente (por auto-imposición).

El cumplimiento de la norma como manifestación ética lleva a tratar dos temas: La interpretación razonable y el activismo social de las empresas. En el caso de la primera siempre estará basada en estudio detallado de la norma, alcanzando una conclusión razonada en cuanto a su finalidad y obra consecuente con la misma. Documentando y contrastando de forma que no encubra una simple voluntad de incumplimiento. En el segundo caso, el activismo puede ser de personas jurídicas o activismo de personas físicas. Que es cuando manifiesta su oposición de una norma, las consecuencias de su decisión le afectarán esencialmente a esta persona y al círculo reducido de personas, en el caso de las Jurídicas no solo afecta al directivo sino también a los empleados, accionistas inversores, entidades financieras y resto de stakeholder.

Según Casanovas, (2013) “el incumplimiento de la legalidad no forma parte del apetito de riesgo. Cumplir con las normas es una manifestación de respeto empresarial hacia las comunidades que las han emitido” (p.5). De cierta forma con el incumplimiento se está violando el orden que se ha impuesto, existen muchos casos en los que existe una actuación legal pero no ética por esta razón dentro del marco normativo no solo se debe considerar las normas legales, leyes o reglamentos sino también las políticas internas, los compromisos con clientes y proveedores o terceros, y especialmente los códigos de ética.

Hechas las consideraciones anteriores se deben llevar a cabo cinco actuaciones en conjunto las cuales se coordinan y planean cuidadosamente como ser: Identificación; de los riesgos que se enfrenta la empresa teniendo en cuenta su impacto y probabilidad que se den. Prevención; conocer los riesgos, diseñar e implementar procedimientos de control que protejan la empresa, Monitorización y detección; controles efectivos, supervisados informando la dirección de la exposición a los riesgos, realizando las auditorías periódicas que sean precisas. Resolución; Cuando surja algún problema de incumplimiento, buscar una solución. Asesoramiento: tanto directivo como empleados deben recibir información necesaria de los acuerdos y normativas vigentes.

A los efectos de esto, la figura del Compliance Officer, o cargo de director de cumplimiento normativo gana cada vez más peso, ya que este esté con su equipo están dedicados a las funciones de cumplimiento normativo, centrandose fundamentalmente en el aseguramiento

del cumplimiento de la normativa que afectan a cada sector, teniendo, como objetivo crear una cultura empresarial de cumplimiento, responsabilidad social y buen gobierno.

2.2.2.5. Compliance Laboral

Compliance Laboral o Labour Compliance”, incluye toda la prevención y gestión de riesgos asociados a un posible incumplimiento normativo en materia laboral en el seno de la empresa. Este responde a la necesidad de la empresa de tener sistemas eficaces que prevengan y gestionen riesgos en el ámbito laboral. Este cumplimiento tiene dos fórmulas de encaje la primera incluye las normativas de prevención de la empresa a nivel general, en este sentido el papel del responsable del cumplimiento es el área de Recursos Humanos y por algún asesor jurídico laboral, la segunda es hacerlo de forma independiente.

Por esta razón conviene destacar aquellas áreas que están asociadas a un posible incumplimiento normativo en materia laboral, que precisan, un especial control, como aquellas relacionadas con:

- La protección de datos personales, esto es, custodiar diligentemente los datos de clientes y trabajadores.
- Vigilancia de las condiciones de trabajo (salud laboral).
- Igualdad de género y no discriminación.
- Prevención de riesgos laborales.
- Prevención de delitos en el ámbito laboral.
- Obligaciones con la Seguridad Social

De igual forma el autor Sanchez, (2017) citando a Raúl Rojas recomienda las siguientes pautas para crear un sistema de cumplimiento laboral que mejore las relaciones en la empresa.

- Tomar conciencia de la importancia de contar con un sistema preventivo
- Identificar y evaluar los riesgos laborales que puede tener la empresa a nivel de incumplimiento
- Tratamiento de los riesgos
- Estar pendiente de los nuevos riesgos laborales
- Gestión de los riesgos detectados

- Informar al trabajador de lo que se hace
- Las normas que apruebe la empresa no pueden vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores
- Contar con un responsable de cumplimiento multidisciplinar
- Definir un canal de denuncias como mecanismo de control de la empresa
- Contar con un régimen disciplinario para frenar estas conductas

Se considera que para lograr un mayor bienestar para la empresa se debe tener mayor participación de los empleados.

2.2.2.6. Riesgo Laboral

Para continuar, el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define el riesgo como la «proximidad de un daño», en el contexto de la prevención de riesgos se debe entender como la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño, pudiendo por ello cuantificarse.

El término riesgo se utiliza en general, para situaciones que involucran incertidumbre, en algunos casos son evidentes y el sentido común reconoce su peligrosidad, sin embargo otros riesgos sí requieren de experiencia profesional para darse cuenta. Se entiende por riesgo la medida de pérdidas económicas, daños ambientales o lesiones humanas, en términos de la probabilidad de ocurrencia de un accidente (frecuencia) y magnitud de las pérdidas, daños al ambiente o de las lesiones (consecuencias) (Cuevas, 2014; citando a Ramirez, 1998).

Se define riesgo profesional como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño durante la realización de un trabajo o por derivación del mismo” (Cuevas, 2014).

Los riesgos profesionales no abarcan de forma única a los daños producidos en el trabajo, sino que también deben contemplar todas las enfermedades laborales asociadas. Cualquier posible alteración de la salud, ya sea de carácter físico o mental, deberá encontrarse recogida dentro de los riesgos profesionales incluidos en el plan de prevención, desde donde se mostrará a la empresa la forma de eliminarlos, evitarlos o reducirlos.

Por lo tanto no se puede hablar de riesgo sin considerar los efectos que estos tienen como ser:

- Efecto inmediato. Aquel en los que el daño se produce cuando se desencadena la causa que lo ha provocado.
- Efecto diferido. Aquel provocado por la exposición continuada y repetida a los diferentes factores que pueden afectar a la salud del trabajador. Estos efectos son asociados a las denominadas enfermedades profesionales, en cuyo caso un efecto diferido pasa a convertirse en un efecto crónico. (Peñas Guiberteau, 2017)

Los principales factores de riesgo laboral son:

- Factores o condiciones de seguridad: equipos, máquinas, herramientas y elementos físicos del entorno del trabajador que pueden suponer un riesgo.
- Factores de origen físico: aquellos factores físicos presentes en el medio ambiente tales como ruido, iluminación, vibraciones o radiaciones entre otros.
- Factores de origen químico o biológico: hacen referencia a aquellos contaminantes a los que los trabajadores se encuentran expuestos en su área funcional como gases, polvos o bacterias entre otros.
- Factores derivados de las características del trabajo: determinan las exigencias que el trabajo impone al individuo como pueden ser los esfuerzos físicos, niveles de atención, posturas o manipulación entre otros.
- Factores derivados de las tareas de trabajo: aglutinan todos los riesgos derivados de la organización del trabajo; distribución de tareas, reparto de funciones, responsabilidades y horarios entre otros (Peñas Guiberteau, 2017).

Entre los riesgos laborales básicos se debe identificar aquellas actividades que puedan originar un incumplimiento grave en material laboral como ser:

- Falta de formación en prevención de riesgos laborales.
- Vigilancia de la salud laboral.
- Igualdad de género y no discriminación.
- No realizar los reconocimientos médicos
- Manuales de uso de equipo y maquinaria.(Sanchez, Inmaculada, 2018)

A fin de ejemplificar mejor los factores de riesgo se presenta la siguiente figura que

incluye de igual forma la rama preventiva.

Figura n. 5 Clasificación de los factores de riesgo y su rama preventiva.

Factor de riesgo	Tipo de riesgo	Rama preventiva
· Condiciones de seguridad	· Riesgo de accidentes	· Seguridad en el trabajo
· Medio ambiente físico de trabajo o la presencia de contaminantes químicos y biológicos	· Efecto sobre el organismo. Riesgo de enfermedad	· Higiene industrial
· Control sobre la persona de los diferentes factores de riesgo	· Riesgo de enfermedad profesional	· Salud laboral
· Exigencias físicas de la tarea. Interacciones hombre-máquina	· Efecto sobre el organismo. Riesgo ergonómico	· Ergonomía
· Exigencias mentales de la tarea o la forma en que está organizado el trabajo	· Efecto sobre el organismo. Riesgo psicológico	· Psicología aplicada

Fuente:(Fernández García, 2007).

2.2.2.7 Beneficios de la implementación de un sistema preventivo de Gestión

Laboral

Entre los beneficios que se pueden tener al implementar un sistema de cumplimiento laboral en las instituciones son:

- Mayor conocimiento de la propia organización: El cual permite a través de la información identificar las relaciones entre los grupos de poder e influencia (Stakeholders)
- Identificar con seguridad el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social. Utilizando técnica de control de legalidad y check list, establece los respectivos protocolos de actuación ante los riesgos posibles o para evitar futuros riesgos. (Rojas Rojas, 2017)
- Contar con un plan de prevención de riesgos laborales que forme parte del compliance Laboral de la organización, y que el mismo se encuentre integrado dentro del sistema de gestión de Compliance General de la organización permitirá un mayor control y mejorará por completo el programa de Compliance. Ganando así seguridad jurídica al añadir medidas de prevención de incumplimiento en materia de obligaciones normativas laborales. (Sanchez, Inmaculada, 2018).

2.3 Marco Legal

Para desarrollar un sistema de gestión compliance laboral, se debe tener en cuenta el compendio de normativas internacionales y nacionales, destacando una integración en un único código de conducta o código ético, donde se valorarán las diferentes situaciones relacionadas con las propias relaciones laborales, personal de la compañía y norma aplicable para ello.

Siendo, la carta magna de garantías la Constitución de la República de Honduras en el cap. VII, menciona que se reconoce el derecho de proteger la salud. Por lo consiguiente el deber de todos a participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad. Buscando el estado conservar el medioambiente el cual será adecuado para proteger la salud de las personas. De igual forma en la Constitución de la republica de Honduras, se consagra las garantías y derechos individuales y sociales los de: “Protección de salud y acceso a los servicios de salud, el derecho al trabajo y la protección laboral, la seguridad social, con énfasis en la protección de todos los grupos en condiciones de vulnerabilidad” (p.19).

Partiendo de lo antes expuesto se debe contemplar que se facilite el acceso al trabajo a las personas mayores de 60 años, según lo indicado en el Art. 60 y 127 constitucional; convenio 111 IT, como también considerar los Art. 52 Código de trabajo en donde las empresas deben utilizar el periodo de prueba para la contratación de personal, Art 137 Constitucional; Art 11 Código de trabajo que contempla la igualdad de condiciones y evitar la preferencia de contratación de extranjeros, Decretos 17-91 que establecen la ley de promoción de empleos a personas minusválidas, y la facilidad para estos de obtener un empleo.

Para ilustrar el cumplimiento en temas de Jornadas de trabajo se debe considerar los Art. 128 No.1 y 2 Constitucional; Art 272 y 330, 319, 320, 337, 322, 140 del código de trabajo, en donde se definen los límites de jornadas máximas de trabajo, las jornadas extraordinaria, las sanciones por no realizar trabajos fuera de su jornada laboral, el pago de horas los días sábados, el reconocimiento a las madres lactantes y el tiempo de descanso para lactar.

Con respecto al salario mínimo se debe considerar Art 335 del código de trabajo, Art 128 No 9 constitucional, Art 338 y 340 del código de trabajo, que protege los derechos de los empleados por el pago de días en feriados, de descanso. De igual forma el Art. 128 No 3, 4 y 5 constitucional convenio 131 OIT, Art 95 No. 1 del código de trabajo en el cual se considera el salario, el tiempo y los lugares convenidos, Art. 95 No 2; Art 96 No. 5, Art 11 del código de trabajo Art. 137 Constitucional.

En relación a los permisos, descansos y vacaciones se deben considerar las vacaciones anuales remuneradas, permisos con goce de sueldo, el tiempo de descanso y tiempo para que se tomen sus alimentos, todo esto se contempla en Art 128 No. 8 Constitucional, Art. 345, 346, 348, 349, 350, 351, y 352, así como también los Art 95, No 1 y 5, Art 323 y 326 del Código de trabajo. Otro punto que se debe considerar son las prestaciones adicionales los lineamientos se encuentran en Decreto No. 43-97.

En lo que se refiere al cumplimiento de obligaciones de los patrones se debe contemplar medidas para prevenir accidentes de trabajo, las indemnizaciones si incurren en accidentes, reglamento interno para empresas con más de 10 trabajadores, la relación que debe tener el empleador una vez el empleado deja de laborar para empresa facilitando constancia de trabajo, cambios de domicilio por temas propios de trabajo e incurre en gastos, los días de descanso, pago de décimo tercer mes, décimo cuarto, así como también protección y tomar las medidas para evitar el hostigamiento sexual. Todo esto ya definido en Art 59 Párrafo 2 Constitucional Art.95 No.6, Art 128, Art 95, Art 88, Art 92, Art 125, Art 42, Art 128, No. 10 Constitucional Decreto No. 135-94 Decreto 179-97, Art.60. Ley de igualdad de oportunidades para la mujer.

En lo que respecta a Indemnizaciones y prestaciones laborales Art 144, 124, 121 372 y 379 del Código de trabajo, sobre la libertad de asociación los Art 79 Constitucional; Convenio 87 Art 7, Art 517 de la OIT, como también los Art. 617 y 72 del Código de trabajo. También para el cumplimiento laboral se deben respetar la libertad de Asociación para ello los Art. 78 constitucionales; convenio 87 OIT; Art 460 y 469, 617, 72 del Código de trabajo. Como también considerar el no contratación de menores a menos que se tenga el consentimiento de los padres según lo indica Art 119 Código de la niñez y la adolescencia, Convenio 138 OIT; Art 120 párrafo 2 y Art 125, 122 y 115 del Código de la niñez y la Adolescencia. De igual forma la discriminación en el empleo que es considerado en la Ley de igual de oportunidad para la mujer Art 60 y 127 Constitucional; Convenio 111 OIT, Art. 124, 367 del Código de trabajo.

De igual forma la sanciones que practican las empresas al trabajador deben estar reguladas según el Art 47, 121, 94,96, 863, 6 y 92 del Código de trabajo. El cumplimiento de las obligaciones del empleador respecto a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social está estipulado en el convenio 81 OIT, Art 95 No. 8 No 1 “a” “d” y “e” II Y IV del Código de trabajo. Art 597 del Reglamento de organización, funcionamiento y Competencias del poder Ejecutivo Decreto PCM-008-97 para considerar audiencias de conciliación, y la resolución de

controversias según los Art 803, 804, 805 y 806 y Art 617 “d” del Código de trabajo.

Así mismo el Diario Oficial la Gaceta, publicó el decreto No.178 – 2016, la Ley de Inspección de Trabajo, La presente Ley, rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social; y deducir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción, incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS), como autoridad administrativa en el ámbito de su competencia a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).

En el título II de la Ley de Inspección de Trabajo, sobre mecanismos de promoción y cumplimiento en art.26, se establece que sólo la Autoridad del Trabajo está facultada para realizar inspecciones y supervisiones de Trabajo, así como para certificar el cumplimiento de la normativa laboral de parte de un patrono.

Entre las leyes que deben cumplir los empleados y empleadores esta la ley del seguro social y el Decreto No. 080-2001 que contiene sus reformas, la cual tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

Esta Ley incluye contingencias y servicios como ser: Enfermedad, accidentes no profesionales y maternidad; accidentes de trabajo y enfermedad profesional; vejez e invalidez; muerte; subsidios de familia, viudez y orfandad; paro forzoso por causas legales o desocupación comprobadas y servicios sociales, sujetos a la reglamentación especial. La Ley indica que todo

empleador está obligado a inscribir en el IHSS a todo trabajador que ingrese a su servicio; y también deberá comunicar, en su caso, la cesación del trabajador.

En esta misma línea, de leyes que deben cumplirse a fin de proteger a los empleados se encuentra la Ley general de higiene y seguridad ocupacional Decreto Ley -1979, la cual tiene como objeto: Garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene y seguridad en el trabajo; lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgo para la salud psicofísica de los trabajadores; proteger a las personas y el medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico. Los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de la presente ley están en la obligación de cumplir las normas establecidas, así como los reglamentos y otras disposiciones inherentes.

De igual forma existen otras leyes que deben ser cumplidas por los empleadores a fin de garantizar los beneficios adquiridos por los empleados como parte de las conquistas como ser la Ley del décimo tercer salario, Ley del séptimo día bajo Decreto No. 179-97, Ley de igualdad de Oportunidades para la mujer, bajo decreto No. 34.2000, así como también los reglamentos del décimo cuarto salario y del bono educativo, reglamento de general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el cual fue reformado en la Gaceta 30543 del 2004.

Código de Trabajo de Honduras: Decreto No. 198 de 1969-Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo, (2009) el cual 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. En obligación de cumplimiento del art. 34. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto patrono está sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas.

Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE proporcionan guías específicas para que los creadores de políticas, los organismos de regulación y los participantes en el mercado mejoren el marco legal, institucional y regulatorio que sostiene al gobierno corporativo, enfocándose en las empresas cuya propiedad se negocia públicamente. Los Principios cubren

seis áreas clave del gobierno corporativo: seguridad para las bases de un marco para un gobierno corporativo eficaz; los derechos de los accionistas.

Resumen de los principios de la OCDE para el gobierno corporativo 171 No. 216, mayo-agosto 2005:

1. Seguridad para las bases de un marco para un gobierno corporativo eficaz, El marco para el gobierno corporativo debe promover mercados eficientes y transparentes, ser consistente con las leyes vigentes y articular en forma clara las responsabilidades entre las diferentes autoridades encargadas de la supervisión, la regulación y el cumplimiento de las leyes.

2. Los derechos de los accionistas y las funciones clave de los propietarios El marco para el gobierno corporativo debe proteger los derechos de los accionistas y facilitar su ejercicio.

3.El trato equitativo para los accionistas. El marco para el gobierno corporativo debe asegurar el trato equitativo para todos los accionistas, incluyendo a los minoritarios y extranjeros. Todos los accionistas deben tener la oportunidad de que se les haga justicia eficaz en caso de que se violen sus derechos.

4. El papel de los grupos de interés en el gobierno corporativo: El marco para el gobierno corporativo debe reconocer los derechos de los grupos de interés que se han establecido por la ley o mediante acuerdos mutuos, también debe fomentar la cooperación activa entre las empresas y los grupos de interés para la creación de riqueza, empleo y la sustentabilidad de las empresas financieramente exitosas.

5.Revelación y transparencia de la información corporativa relevante; El marco para el gobierno corporativo debe dar seguridad de que se revela oportunamente y con exactitud la información sobre todos los asuntos respecto a la empresa, incluyendo la relacionada con su situación financiera, su desempeño, sus propietarios y su dirección.

6.Responsabilidades del consejo de administración: El marco para el gobierno corporativo debe dar seguridad para que la empresa sea dirigida estratégicamente, para que exista un control eficaz de la administración por parte del consejo de administración y para que éste rinda cuentas a la empresa y a los accionistas.

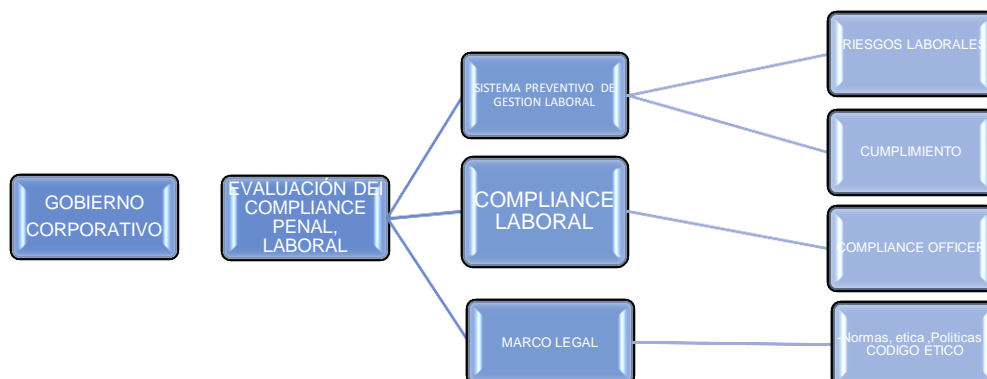
Todos los estándares internacionales relacionados con la gestión del cumplimiento normativo en general (Líneas Directrices OCDE, Normas ISO 19600 y 31000, Norma australiana AS 3806.2006, etc.), y del cumplimiento laboral en particular (Convenios OIT en materia de derechos humanos sociales, Libro Verde de la Comisión Europea o la Norma SA 8000 en el ámbito de la “*Responsabilidad Social de las Empresas*”, RSE) proponen “*marcos de referencia*” en la gestión de *Compliance* basados en un enfoque estructural e integral en el seno de la propia organización. La esencia de estos sistemas de gestión radica en la interiorización orgánica de una verdadera responsabilidad social corporativa en la actuación de la organización y de una cultura de cumplimiento ético en el comportamiento de las personas que trabajan para la organización “a todos los niveles” (Rojas,R 2017, párr. 6).

CAPITULO III LA METODOLOGIA

En este capítulo se abordará con respecto al Compliance Laboral en Honduras, además es importante determinar el tipo de metodología de la investigación que se va a realizar, y señalar los mecanismos, las técnicas y procedimientos aplicables, con la finalidad de establecer las variables que nos permitan llevar con éxito un buen desarrollo y así lograr buenos resultados, valiéndonos de que este es un análisis cualitativo no experimental iremos detallándolo en el transcurso de este trabajo.

3.1 Congruencia Metodológica

Con la congruencia metodológica se pretende hacer una breve mención de la problemática del tema de investigación antes mencionado además adecuarlo a este tipo de metodología que se está utilizando para encontrar el método de investigación más idóneo y así con la información obtenida en relación a la problemática se pueda sustentar la Teoría antes expuesta, analizando aspectos jurídicos eminentemente documentales y definir correctamente el método de investigación, en base a los instrumentos, para la obtención de la correcta información con el fin de poder lograr el debido orden y coherencia lógica entre la formulación del problema y la solución del mismo.



3.1.1 Definición operacional de las variables: (Fuente propia)

Tabla 1. Matriz Metodológica.

Titulo	Problema	Preguntas de Investigación	Objetivo		Variables	
			General	Específicos	Independientes	Dependiente
El Compliance Laboral en Honduras	¿La falta de implementación del sistema de Compliance Laboral en Honduras que contengan normas y políticas de prevención de riesgos laborales hace que las empresas a diario se enfrenten con una gran cantidad de conflictos Laborales que ponen en riesgo su competitividad?	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el Compliance Laboral dentro del Gobierno Corporativo? • ¿Cuáles son los riesgos laborales que puede tener una empresa al no implementar sistemas de prevención de riesgos laborales como es el Compliance Laboral? • ¿En Honduras, se han implementado sistemas preventivos de gestión de Compliance Laboral? • ¿Cuáles son las ventajas y posibles resultados de implementar un Sistema de gestión de Compliance Laboral dentro del Gobierno 	Determinar cuáles pueden ser las ventajas y resultados de implementar un buen sistema de Gestión de Compliance Laboral, contenido en normas y políticas que vayan de la mano con un valor ético para que las grandes empresas de nuestro país puedan conocer su significado y a la vez ponerlas en práctica, como un buen mecanismo de prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Definir en que consiste el Compliance Laboral en el derecho comparado. • Comprender cuales son las ventajas que produce la implementación de un Sistema preventivo de Gestión Laboral. • Identificar la problemática que existe en las empresas por la no-implementación de Compliance Laboral para entender las necesidades que surjan de los riesgos. • Proponer el contenido mínimo de 	-El compliance Laboral	Sistema de Prevención de riesgos laborales
					-Ventajas y desventajas	
					-Falta de aplicación de procedimiento	
					-Normas de conducta	

		Corporativo en Honduras?		un Código ético que contenga normas y políticas para la prevención de riesgos laborales, para que las grandes empresas lo puedan aplicar integralmente con el Reglamento Interno de Trabajo.		
--	--	--------------------------	--	--	--	--

Tabla 2. Operacionalización de las variables.

Variables Independientes	Conceptos		Dimensiones	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
El Compliance Laboral	Es una prevención y gestión de riesgos asociados a un posible incumplimiento o normativo en materia laboral en el seno de la empresa.	Es un soporte que necesita de la empresa de riesgos en el ámbito laboral tener sistemas eficaces que prevengan y gestionen	Minimizar los riesgos patrimoniales de las empresas	Doctrina que regule el Compliance	Investigación Documental.

Ventajas y desventajas	Es implementar los distintos sistemas de riesgos laborales y de control del cumplimiento normativo.	Es crear un modelo de prevención de riesgos laborales, creando un clima generalizado de “cumplimiento de la ley” en el seno de la empresa, tomando en cuenta lo que favorece y lo que no es necesario.	Sistematizar los beneficios que implican un modelo de prevención de riesgos para una empresa	Doctrina	Investigación Documental y Entrevistas
Falta de aplicación de procedimientos	Es la omisión o falta de cumplimiento de los procesos ya establecidos en alguna norma.	Evaluación y mejora de procedimientos	Buscar nuevas normas y aplicarlas a diferentes situaciones	Marco Legal	Investigación documental y Entrevistas
Norma de conducta	Describe responsabilidades cuando se enfrentan con problemas éticos comunes. Estas normas ofrecen principios que deberían ayudarle a tomar buenas decisiones	Llevar a cabo sus responsabilidades de conformidad con este código, políticas y procedimientos empresariales, así como siguiendo las leyes y reglamentos aplicables.	Disminuir Riesgos y proporcionar un entorno laboral seguro, sano, estable en el que se aliente a los empleados y se haga prosperar la empresa.	Marco legal	Investigación documental y Entrevistas

Ilustración 5, Operacionalización de las variables

Tabla 3. Operacionalización de las variables.

Variable Dependient	Conceptos	Dimensión	Indicador	Técnica
---------------------	-----------	-----------	-----------	---------

e	Conceptual	Operacional			
Sistema de Prevención de riesgos laborales	Es un sistema normativo que permite prevenir y controlar los riesgos laborales que se puedan generar dentro y fuera de la empresa.	Fomentar una actitud responsable hacia la seguridad y salud en todos los niveles de la empresa, en temas preventivos y en la gestión propia del riesgo, y actitudes seguras, todo ello dentro de un proceso de mejora continua.	Reducción patrimonial de la empresa.	Doctrina y Marco Legal	Investigación documental y Entrevistas

Ilustración 6, Operacionalización de Variables II

3.2 Enfoque y métodos

En esta investigación se realiza una descripción del método utilizado para llevar a cabo el desarrollo de esta, en el caso particular de esta investigación es cualitativa, porque incluye el método para obtener los resultados derivados que son propios de la investigación realizada. Tal como lo expresan (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 364) “la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto” (p. 364). Es decir, que buscamos acercarnos a la realidad desde una visión subjetiva del problema, ya que se analiza desde el punto de vista de diferentes actores que participan en un entorno relacionado con la problemática abordada.

Desde esta perspectiva, se ha realizado un estudio exhaustivo de los diferentes escenarios que podrían aplicarse en cuanto al Compliance Laboral en Honduras que conduzcan a alcanzar los objetivos específicos de nuestra investigación y el resultado de las entrevistas con los

expertos en el área de análisis.

Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo, que consiste en explorar, describir, y luego generar perspectivas teóricas. Van de lo particular a lo general. Es decir, procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general. (Hernández Sampieri et al., 2010). Es decir, que el método investigativo utilizado en el presente trabajo de investigación es el inductivo.

Así pues, luego de determinar los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el presente trabajo de investigación y que a su vez permiten determinar las variables de investigación y analizar el entorno en que se desempeña el Gobierno corporativo, se pretende, tras la aplicación del enfoque y método investigativo que permita plantear una alternativa que resulte ventajosa para las empresas dentro del marco jurídico que debe actuar.

3.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es **no experimental**, ya que como se expresó con anterioridad al ser una investigación cualitativa se enfoca en profundizar los fenómenos en un ambiente natural, es decir, que no se manipulan las variables, ya que hipotéticamente estas se encuentran más cerca de la realidad que en otros casos de investigación. En el análisis de la problemática que se ha planteado la interrogante ¿La falta de implementación del sistema de Compliance Laboral en Honduras que contengan normas y políticas de prevención de riesgos laborales hace que las empresas a diario se enfrenten con una gran cantidad de conflictos Laborales que ponen en riesgo su competitividad?

La investigación no experimental puede ser de tipo transversal o longitudinal, en función

del momento y duración del periodo de evaluación. En el presente caso, la investigación es de tipo transversal ya que se describen variables y se analizan en un momento concreto, no se analiza su evolución en un periodo de tiempo. Esta observación y análisis puntual permite estudiar la problemática planteada y formular conclusiones que lleven a alcanzar los objetivos que se han planteado. En este sentido se ha recopilado la doctrina, legislación nacional vigente y la experiencia de otros países en relación con la aplicación del Compliance Laboral por las grandes empresas en Honduras para la prevención de riesgos laborales, adicionalmente, se realizaron entrevistas a expertos de manera personal que permitan llegar a conclusiones y recomendaciones que aporten de forma sustancial a la solución de la problemática que se ha planteado al inicio del presente trabajo de investigación.

Finalmente, dentro del diseño de la investigación debe señalarse que es estudio es de tipo descriptivo, desarrollando a detalle lo referente al Compliance Laboral en Honduras, tomando en cuenta los lineamientos básicos y las reglas mínimas de un buen Gobierno Corporativo que deberán implementarse, a este efecto se ha estructurado el problema objeto de análisis siguiendo una serie de pasos, todos ellos guiados por los asesores temático y metodológico, como son:

1. Selección del tema de investigación.
2. Definición del Problema y los objetivos del trabajo investigativo.
3. Estructuración del Marco Teórico, que permite recolectar la doctrina, legislación comparada y legislación nacional vigente que sustente la investigación.
4. Aplicación de técnicas e instrumentos de investigación que contribuyan a la obtención de información real dentro del contexto de la problemática abordada.
5. Recolección de datos e información mediante entrevistas a expertos y estudio

documental que permitan analizar los resultados y definir la aplicabilidad de la propuesta que planteada.

6. Conclusiones del trabajo de investigación.

3.3.1 Población

La población que forma parte de la presente investigación está conformada por:

- Secretaria del Trabajo y Seguridad Social
- Asesoría de algunas Empresas Mercantiles
- Expertos en el tema.

3.3.2 Muestra

La muestra seleccionada para la investigación es discrecional o por juicio no probabilística, en virtud que la elección de los expertos se ha realizado en base al conocimiento y juicio de la investigadora, seleccionando a cinco (5) personas que se consideran idóneas por su experiencia y participación y conocimiento del tema de investigación por lo cual podrán aportar información sustancial a la problemática planteada.

3.3.3 Unidad de análisis

Ya que ha sido definida la población de la investigación, es preciso delimitar los datos que la misma aportara:

En la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social se pretende obtener información sobre los procesos de aplicación o incumplimiento de Compliance Laboral en Honduras en las grandes empresas, por lo que se pretende conocer las perspectivas que se han visualizado, así como la forma de llevarla adelante a efectos de alcanzar los objetivos planteados en la presente

investigación, como también por el Código de Trabajo Vigente y los mismos Reglamentos Internos de la empresa.

Por último, por medio de la entrevista de expertos, se pretende determinar las repercusiones que tendrá la aplicación o no aplicación del Compliance Laboral en las Empresas de Honduras, y así lograr determinar la problemática planteada y conocer la situación actual de muchas Sociedades que giren en relación al funcionamiento de un buen Gobierno Corporativo en cada una de estas.

3.4 Técnicas o instrumentos aplicados

3.4.1 Técnicas

Las técnicas a utilizar en la investigación serán la investigación documental y del ordenamiento jurídico, y la entrevista. Dichas técnicas permiten ordenar y estructurar la investigación, así como los datos e información consultados e incorporados en el documento.

3.4.2 Instrumentos

Investigación documental y del ordenamiento jurídico: Permite la extracción de información para ser analizada utilizando la doctrina encontrada sobre la problemática objeto de investigación, el derecho comparado y los mandatos preceptuados en el Código de Trabajo que se apoya en otra legislación nacional como es el Código Penal, el cual ha ido de la mano con el Laboral, que permite fundamentar las teorías en que se sustenta la investigación.

Entrevistas: Esta técnica permite la recopilación de información mediante una conversación profesional con expertos que harán aportes mediante su experiencia y percepción en cuanto al tema relacionado con la implementación del Compliance Laboral, a través de preguntas específicas sobre las variables planteadas en la investigación.

3.4.3 Proceso de validación

Las autoridades universitarias requieren que la entrevista que sea realizada a los expertos sea validada a efecto de tener resultados confiables y útiles a la investigación. Por esta razón la misma es sometida a la revisión del Asesor Metodológico, **Abogado Carlos Espinal Cardona**, quien la ha revisado previo a su aplicación.

3.5 Fuentes de información

Las fuentes de información primaria que son aquellas que contienen información original utilizadas en la presente investigación son: las entrevistas a la población seleccionada, los apuntes del investigador, así como, El Código del Trabajo, Código Penal, así como, derecho comparado.

Por su parte las fuentes secundarias, que contienen información sintetizada o análisis o interpretación de otros autores, utilizadas en la presente investigación son recurridas a sitios web, diccionarios, **comentarios sobre leyes, bibliografías, tesis, entre otras.**

3.6 Limitantes del estudio.

Las principales limitantes que se plantean en la investigación están asociadas a la falta de implementación del Compliance laboral en Honduras; así como, a la falta de conocimiento sobre el tema, ya que en el Código de Trabajo se regula de manera superficial algunos lineamientos, pero no existe un Código Ético en la mayoría de las grandes empresas que contenga normas de conducta que prevengan los diferentes riesgos que puedan suscitarse en el ámbito laboral.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

El planteamiento metodológico ha guiado el proceso de investigación realizada, del cual en el presente capítulo se presentan los resultados para exponer, los apuntes del investigador, un análisis Documental, integral, la aplicabilidad y las opiniones como también los criterios de expertos técnicos y legales en cuanto a la implementación de un Compliance Laboral en Honduras, como un mecanismo para reducir los diferentes riesgos laborales que puedan suscitarse dentro de una empresa. así como, el análisis de la documentación revisada durante el trabajo de investigación para contribuir a realizar el análisis sobre Compliance Laboral y algunos criterios de aplicación que permitan cumplir con el derecho positivo y vigente en el país.

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis documental:

El Compliance Laboral conocido también como cumplimiento normativo, surge de mundo jurídico anglosajón, integrándose al área Compliance Legal (Cumplimiento legal), siendo este un cumplimiento, control o vigilancia de las normativas de aplicación en las organizaciones o empresas.

Países como Estados Unidos, Canadá, implementaron controles para validar las gestiones de las empresas y evitar que se den experiencias negativas, por lo que se considera que el éxito de cualquier programa de Compliance Laboral dependerá de que la empresa tenga la capacidad de asegurar un óptimo cumplimiento y vigilancia de las normativas laborales tanto comunitarias, nacionales o a nivel global según las normas y estándares internacionales.

Además, los países Centroamericanos como Costa Rica, El Salvador, Nicaragua,

Guatemala y Honduras uniéndose a este esfuerzo República Dominicana, buscan fortalecer los mecanismos legales y administrativos como también la aplicación e involucrar a los empleadores y trabajadores para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo.

En Honduras, el Ministerio de Trabajo de Honduras desarrollo un proyecto de ley que conlleva reforma al Código de Trabajo, el cual se presentó al congreso para los tramites legislativo, de igual forma ha promulgado ciertas prohibiciones al empleador como beneficios para el trabajador con el fin de mantener un mejor ambiente laboral, además cabe mencionar la autoridad que se les ha dado a los inspectores de trabajo para entrar en los lugares y garantizar de esta forma el cumplimiento de la legislación laboral, todo esto ha tenido la colaboración del BID, donde los tribunales laborales han experimentado un avance considerable ya que el tiempo de adjudicación de casos laborales ha disminuido, a su vez se han desarrollado planes pilotos para resolución de conflictos y la creación de un centro de resolución de conflictos.

Es necesario aclarar que el *Compliance* o cumplimiento normativo consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que una empresa, incluidos sus directivos, empleados y agentes vinculados, cumplen con el marco normativo aplicable (Sánchez, 2015, párr. 2); tomando en consideración este término se debe identificar los riesgos que enfrenta la empresa teniendo en cuenta su impacto y probabilidad que se den. Para seguidamente conocer los riesgos, diseñar e implementar procedimientos de control que protejan la empresa, Monitorización y detección; controles efectivos, supervisados informando la dirección de la exposición a los riesgos, realizando las auditorías periódicas que sean precisas y dar una resolución cuando surja algún problema de incumplimiento, buscar una solución brindando un asesoramiento tanto para empleadores como para empleados por medio de la implementación de un Código de Ética que regule dicho comportamiento dentro de las empresas.

Ya el Compliance Laboral nos incluye todo lo referente a la prevención y gestión de riesgos asociados a un posible incumplimiento normativo en materia laboral en el seno de la empresa. Este responde a la necesidad de la empresa de tener sistemas eficaces que prevengan y gestionen riesgos en el ámbito laboral, con el fin de que se realicen ciertas actividades de buena gestión corporativa y así reducir el impacto negativo que se pueden dar y así evitar, por ejemplo, sanciones administrativas.

En Honduras por la aplicación de malos procedimientos disciplinarios en algunas de las empresas, que aunque poseen sus respectivos reglamentos internos de trabajo no cuentan con normas y políticas que prevengan riesgos laborales, como es la creación y aplicación de un Código Ético que vaya de la mano con dicho reglamento Interno y las inspecciones por parte de la Secretaría del Trabajo.

En la Legislación hondureña especialmente en el Código de Trabajo están contenidas muchos de los procedimientos a seguir, pero no encamina del todo a un buen comportamiento para prevenir riesgos laborales, en virtud de que si bien, hay artículos como el artículo 97 que literalmente nos establece en su numeral tres que se deben observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio; o algunas de las prohibiciones a los trabajadores contenidas en el artículo 98, 100 en lo referente al despido, y 112 inciso e): Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente; pero esto queda ahí no mas , existe la norma, pero solo se menciona superficialmente lo que tiene que ver con la conducta, pero no de una manera muy explícita.

La Creación de esta figura del Compliance Laboral, es la solución a los problemas de las empresas, junto con las demás leyes que rigen en el país, siempre y cuando se lleve en tiempo y forma el reglamento, con mucha responsabilidad así unidas y respetándolas será eficiente este mecanismo del Compliance Laboral, a favor de las empresas.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la presente investigación se ampara en las normas y Leyes jurídicas del Estado, junto con Secretaria de Trabajo, Comisión de Bancos y Seguros, y el reglamento interno de cada empresa.

No puede ignorarse que el Compliance Laboral es una figura protectora ,las empresas resultantes cuando se aplica esta figura, estas mismas estarán salvo la responsabilidad de cualquier riesgo laboral , así mismo será protegida de cualquier mal procedimiento laboral sin embargo, esta situación del Compliance Laboral ha venido a transformar ciertos procedimientos de estricto cumplimiento, que da una normativa para la prevención de los riesgo laborales, esto indica trabajar y cumplir con un código de ética que consiste , normas y políticas tanto para el profesional como para el empleado de la empresa.

El Compliance laboral ha hecho que las empresas de Honduras que lo aplican sean eficientes ,con compromiso de actos leales , cada empresa sebe ser protegida por su rubro , cumpliendo los requisitos de seguridad de la empresa , como ser las políticas de seguridad de la empresa, regidos por las leyes del estado también respetando las leyes de carácter mercantil establecidas en el Código de Comercio, las leyes deben de aplicarse en cuanto a los despidos por ejemplo, las faltas , se respeta el Código de Trabajo todas estas leyes junto al Compliance Laboral son un éxito para lograr se cumplan los actos explícitos con un resultado armonioso trabajador-patrono.

4.1.1 Entrevistas

A continuación, se detallan los resultados de las entrevistas realizadas a los expertos, tanto técnicos como legales, relacionados con el tema de investigación. Los expertos entrevistados están relacionados con temas laborales, legales y de recursos humanos en las diferentes empresas de Honduras:

Los expertos en esta materia nos dicen lo siguiente:

Licenciada Yulissa Ávila jefa del Departamento de Recursos Humanos de BIGOS, S. DE R.L. 03 de mayo del 2018 quien en resumen a las preguntas de entrevistas nos respondió lo siguiente:

La Licenciada nos manifestó que dentro de la empresa BIGOS si se aplica un mecanismo de Compliance Laboral, ya que de esta forma la empresa puede hacer una prevención de riesgos aplicando procedimientos internos para minimizar los riesgos laborales.

En cuanto a la empresa recalco que cuenta con un Código de Ética, nos expuso que la empresa con este Código se incorporan los valores que ha de respetar lo socios y los empleados. Validos como ser la honestidad, la integridad y la transparencia.

El Compliance laboral Sí es una medida de seguridad, porque establecemos una cultura de cumplimiento eso es un buen punto de partida para que nuestra empresa, no importando su tamaño o actividad cumpla con sus deberes.

Sobre los medios de prevención de riesgos laborales: es necesario que se establezca una estrecha conexión en las distintas áreas de la empresa, motivando esta cultura de cumplimiento cuando todos los integrantes de la sociedad y todo aquel que se relacione con ella, acepten la necesidad de hacer las diligencias debidas en el desarrollo de sus actividades, solo así

se podrán cumplir todas las exigencias que le son aplicables.

Respecto a las dificultades que en esa Empresa pueden presentarse, está la imposición de fuertes sanciones legales, La declaración de nulidad o improcedencia de determinadas decisiones empresariales en el entorno laboral pérdidas económicas, por último, la pérdida de reputación.

Abogado Erick Alexander Anchecta Oseguera jefe de recursos humanos de BANHPROVI 03 de mayo del 2018.

El abogado expreso que su empresa como ser un banco de segundo piso, a pesar de eso es un banco Estatal, y se rigen bajo las leyes de Honduras como cualquier empresa de nuestro país, como ser el Código de Trabajo, en aspectos laborales, respetamos las leyes de carácter mercantil en lo relacionado con el código de comercio. La comisión de Bancos y Seguros exige una reglamentación que el empleado debe conocer que es de estricto cumplimiento, como es rendir cuentas sobre las transacciones del Banco, que se entienda cuando hay transacciones de carácter ilícito lavado de activos, se rige con el reglamento de estricto cumplimiento.

Nos expresó que en efecto cuentan con un Código de Ética de servidor funcionario público de estricto cumplimiento, así como existe un reglamento interno de estricto cumplimiento, así mismo existen componentes de ética que invitan como funcionarios del Banco a trabajar con la mayor ética posible, también hay un comité provida y ética, que es supervisada por el Tribunal Superior de Cuentas, en este aspecto están bien cubiertos y muy vigilados.

El Compliance laboral, es una figura muy amplia, cada empresa debe estar protegida, bajo su rubro de acuerdo a los negocios que establece, debe hacerse normativa específica, este caso son un banco estamos cubiertos por las normativas creadas por el Congreso Nacional de Honduras.

Los medios de prevención para dicha empresa es que cuentan con un reglamento interno en Recursos Humanos ,una normativa que nos exige cumplir requisitos de seguridad , naturalmente manifestaba que no son una empresa de construcción ,entonces no hay normativa que se utilice cascos chalecos , pero si normativas como políticas de seguridad que deben seguir en el Banco , todo eso está cubierto dentro del reglamento interno de trabajo adicionalmente en las resoluciones emitidas por la Comisión de Bancos y Seguros para evitar cualquier tipo de riesgo para el profesional o el empleado.

En cuanto a las dificultades que tienen en la empresa, realmente hay un conjunto de vinculación jurídica en el sentido que cuando se despide mal un empleado se ha sabido rectificar, ya que son un Banco estatal, los cambios de gobierno y la misma empresa pagan los errores de otros gobiernos, entonces la Procuraduría General de la Republica con el Tribunal de Cuentas, actúa contra el funcionario que hizo mal procedimiento y se reintegra al empleado para reparar este error ya que causa un perjuicio para el Banco.

Abogado Pablo Yovanny Valladares. Abogado de los Tribunales de la Republica de Honduras. 03 de mayo del 2018

Nos dice que la naturaleza jurídica aplica al Compliance laboral, Código de Comercio, y que las empresas a veces pierden porque quieren, porque en las empresas siempre tienen que haber reservas hasta del cien por ciento. La Banca obliga tener una previsión todos los años y tenerla a una cuenta aparte, la ponen a trabajar para si le toca despedir a todo el personal, todo este correctamente y no salga perdiendo.

Nos dice que es puro derecho Comparado: Es copia de todos lados según el experto mayormente viene de México, el derecho laboral principalmente.

Además, señala que la problemática del Compliance Laboral según nuestras leyes es el incumplimiento de los convenios internacionales suscritos, dice que a la empresa que es ordenada y disciplinada ningún empleado le causa daño.

También nos dice que hay ventajas del Compliance laboral: La palabra es nueva pero la figura es desde hace muchos años, ya días esta legislada lo único que no se aplica si se aplica correctamente, no tendría por qué perderse una empresa.

Es suficiente el código ético que contenga normas y políticas para la prevención de riesgos laborales, para mejor eficiencia tiene que estar acompañado de reglamento interno, tienen que tener misión, visión. Crear una Ley directamente al Congreso Nacional de la Republica.

Abogada Roxana Ramírez. Abogada de los Tribunales de la Republica de Honduras. 03 de mayo del 2018

Para ella la Constitución de la Republica, nos dice que la persona humana, es el fin primordial del Estado, en segundo lugar, el Código de Trabajo relación laboral entre trabajador y patrono, tercer lugar los Convenios y Tratados Internacionales van relacionados con la OIT.

Manifiesta la Abogada que según el derecho comparado tenemos que tener claro las normas establecidas que nuestra legislación básicamente es una copia de leyes extranjeras, ejemplo en el Derecho Laboral Mexicano, la legislación española, argentina y chilena

Expresaba que existe la **problemática** al no aplicar las normas y las leyes, cuando existe un mal procedimiento de patrono a trabajador, el trabajador lleva las de ganar, pero si el patrono tiene pruebas justificadas que el empleado no cumple, el patrono se evita una perdida a su patrimonio, porque ha cumplido su reglamento interno al pie de la letra.

También nos dice que una de las ventajas es que tenemos una normativa estricta explícita en la que nos dice como hacer un buen procedimiento

Crear un código o una ley de prevención para beneficio de la empresa es fundamental tener un eficaz procedimiento ya que la mayor parte de empresas salen dañadas perjudicando su patrimonio todo por no llevar ordenadas sus normas.

Finalmente, la Secretaría de Trabajo la Abogada Seidy Yamara Ruiz Hernández, Jefe Regional de la Dirección General de Inspección de Trabajo. (03 de mayo del 2018).

Conocimiento sobre el tema Compliance laboral; desconoce con este nombre, pero nos vamos al Código de Trabajo , en el capítulo 5 en los reglamentos del trabajo del artículo 87 al 94 hay un procedimiento interno que cumplir , tiene que haber más de 5 empleados permanentes para tener este reglamento interno hay un reglamento que se tiene que cumplir, hay tipos de faltas desde leves a muy graves llegando a una , el Código de Trabajo no tiene un procedimiento para sancionar a un empleado si llegara a cometer una falta, hay amonestación verbal hasta un despido justificado sin responsabilidad del patrono, y el reglamento interno se presenta aquí en la secretaria revisado por departamento de reglamentos en la dirección general del trabajo dirección dependiente a la secretaria de trabajo Dirección dependiente la Secretaria y Seguridad Social. Así como también en el artículo 112 del Código de Trabajo nos establece las Causales justas para que el patrono de por finalizado la relación laboral.

Recalca que se regula en Honduras el Compliance laboral, pero como proteccionista al patrono ya que el Código de Trabajo contiene protección más para el patrono.

Nos dice que como una gran ventaja una empresa tiene que tener su propio reglamento interno de

trabajo para prevenir riesgos. Y que existe asesoría gratuita, donde se entrevistan a todos los empleados, con la creación de la Ley de Inspectoría de trabajo se hace más efectivo, la protección de la empresa.

Existe un artículo que nos dice que no son los proteccionistas, lo nuevo un certificado plus incentivo, en base empresarial, el patrono puede certificar como empresa a salud y seguridad en el trabajo, y en cumplimiento en derechos laborales, tres tipos de certificado; certificado platinum, para poder participar en proceso de licitación, extendido por la secretaria es un plus un orgullo entrar a trabajar en una empresa con este tipo de certificación.

De todas las entrevistas aplicados podemos determinar que todos los entrevistados coinciden en sus respuestas en cuanto es necesario aplicar dentro de las empresas un mecanismo, siempre y cuando se respete el reglamento interno que existe en cada una de las empresas de Honduras ya que tienen como ventaja que la sociedad con la implementación de este va a tener más orden y por ende mejor funcionamiento y mejores resultados ya que con este se toman prevenciones para evitar que en el futuro puedan llegar algunos conflictos a la sociedad.

De igual manera coinciden los expertos entrevistados que hay un desconocimiento en nuestro país de la aplicación de dicha figura del Compliance Laboral y de los mecanismos de prevención de riesgos laborales, para evitar que las empresas no sean afectadas por un mal procedimiento.

4.1.2 Apuntes del investigador

A pesar de que el concepto del Compliance Laboral es casi desconocido, aun para muchos profesionales del derecho, Así mismo patrón-empleado será un término laboral regido por un conjunto de normas y leyes de estrictos cumplimientos.

Por otra parte, la experiencia laboral sumada al presente proceso de investigación ha permitido conocer los procesos llevados a cabo en diferentes casos investigados en los cuales se investigó que en algunas instituciones se practican los reglamentos de igual forma.

La Secretaria del Trabajo hizo de conocimiento que, no sabía que existiera el Compliance Laboral , establece que el código de trabajo protege al más débil , en este caso es el trabajador, pero que también hay artículos que también protegen al patrono el capítulo cinco del reglamento interno código de trabajo del artículo 87 al 94 establece que el patrono establece las condiciones que se regirá la relación laboral también establece un reglamento disciplinario para los trabajadores , y tiene que tener más de 5 empleados permanentes para tener un reglamento interno de trabajo.

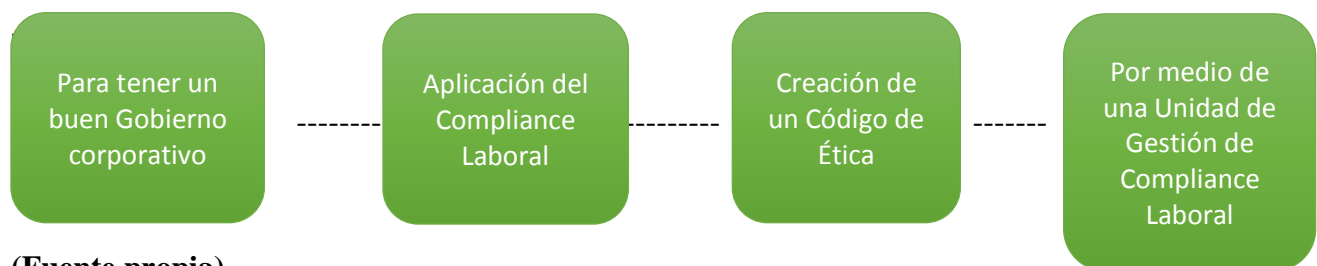
El código de trabajo no establece un procedimiento para sancionar a un empleado cuando cometa una falta , para eso está el reglamento interno se regula los tipos de faltas , hay desde muy leve hasta muy grave, puede ser en caso de una amonestación verbal hasta un despido justificado sin responsabilidad del patrono, el reglamento interno se presenta a la secretaria es revisado por el departamento de reglamentos en la Edición general del trabajo y seguridad social dirección dependiente del trabajo , en el artículo 97 dice cuáles son las obligaciones de los trabajadores cualquier incumplimiento artículo 98 habla de las prohibiciones de los trabajadores. No obstante, El Compliance Laboral dependerá del impulso de los reglamentos internos tanto de La Empresa como de las leyes del Estado de Honduras.

4.2 Análisis integral

Haciendo un análisis de las conceptualizaciones obtenidas llegamos al punto de que la mayoría de las empresas en Honduras no cuentan con la implementación de esta figura como es

el Compliance Laboral, y las sociedades que cuentan con un sistema de Prevención de riesgos laborales como es el Compliance Laboral, tienen muchas ventajas con respecto al orden en su funcionamiento interno al mismo tiempo saben cómo resolver los problemas que se pueden presentar, son sociedades que suelen ser más atractivas con respecto a otras que no poseen esta figura y los inversionistas pueden estar interesados en invertir en las mismas, y alcanzan un alto valor en el mercado por el éxito que pueden tener, al momento de tomar las mejores decisiones.

Las sociedades que no cuentan con un buen Gobierno Corporativo y por ende con el Compliance Laboral, toman decisiones equivocadas que acarrearán consecuencias que pueden llevar al cierre de las mismas, asimismo se convierten en sociedades que no son atractivas y no atraen inversores, provocando un déficit en el funcionamiento y una falta de coordinación entre las partes que se relacionan directa o indirectamente con la sociedad. Por todo lo establecido anteriormente, podemos decir que es de gran importancia la implementación del Compliance Laboral, en las sociedades, con la creación de Código Ético que contenga las normas de conducta para el actuar interno de los integrantes de la sociedad mercantil, ya que es un mecanismo que ayuda al buen funcionamiento y sobre todo a la prevención de riesgos laborales, ya que garantiza el éxito de la sociedad, detallando junto al reglamento interno y de forma clara los procedimientos a seguir, al mismo tiempo coordinando cada una de las actividades que se desarrollan con todos los departamentos que forman parte de la sociedad.



(Fuente propia)

4.3 Aplicabilidad

Como resultado de las técnicas aplicadas en el capítulo anterior, se detalla la propuesta de un Código de Ética, que contenga toda la normativa necesaria para prevenir un sin número de riesgos laborales que se puedan suscitar en el ambiente laboral de una de las diferentes empresas de nuestro país, para que funcione de a mano con el reglamento interno de Trabajo de cada sociedad.

La motivación de nuestra tesis de investigación, la fundamos en la búsqueda de la garantía y protección, prevención de riesgos laborales, especialmente de las empresas que aún no cuentan con normas de conducta

Porque si bien en el Código de Trabajo se rigen algunas normas relacionadas específicamente a la conducta , pero, queda demasiado corto, porque se menciona de una manera explícita y superficial y deja en incógnita que tipo de conductas quiere prevenir.

Conforme a lo anterior, esta legislación modificarse y crear Códigos Éticos en las empresas más grandes de Honduras, para que exista un mejor control de conductas para sus empleados y empleadores, y sea más atractiva para los nuevos inversionistas que a ella se adhieran.

Con nuestro trabajo de investigación tenemos como Propuesta:

La creación de un Código de Ética, que se describe en el presente capítulo:

Emitir un instrumento de conducta que armonice con cada Reglamento Interno de Trabajo de cada una de las empresas constituidos al amparo de la Ley en Honduras.

Generar seguridad y protección jurídica para las empresas, a través de una regulación específica de normas de conductas para las sociedades que puedan constituirse y que en su

funcionamiento no se encuentren con riesgos laborales y de esa manera no afecten su patrimonio.

Consideramos que como primer paso para crear un código de ética en las diferentes empresas de Honduras es crear un documento simple y objetivo que contenga un lenguaje de fácil comprensión, que se practicó.

Luego de haberse creado se deben analizar los valores éticos más importantes, que contenga muchos de los siguientes valores como ser:

- Honestidad.
- Integridad.
- Cumplimiento de promesas.
- Privacidad.
- Respeto por la ley

Todo esto consultando las directrices de otras empresas e instituciones del país, sean competencia o no para que se ponga en práctica el código de ética. Darle visibilidad en los canales institucionales ya sea internos o externos. Sería bueno que a empleados que tengan un comportamiento ejemplar sean elogiados.

Para que podamos fomentar una verdadera cultura de ética en el cumplimiento laboral, las empresas y organizaciones deben seguir muchos los estándares necesarios, para que estructuren su sistema de Compliance Laboral considerando como mínimo, algunos aspectos como ser:

a) Primero se debería partir de una ligera Identificación y Análisis de los Riesgos. En esta fase se tendrá en cuenta no sólo el cumplimiento estricto de las obligaciones legales y exigibles a

la empresa en materia laboral sino también de aquellas normas, principios y recomendaciones no vinculantes emitidas por las organizaciones internacionales en materia de derechos y buenas prácticas laborales, así como especialmente todas aquellas normas y procedimientos internos aprobados en la dirección de sus relaciones laborales.

b) Hacer una Clasificación de los Riesgos detectados por niveles de probabilidad y de impacto. En función de esta clasificación se dotarán los recursos adecuados, tanto materiales como humanos, para combatir con mayor intensidad aquellos riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad, ya sea por su alta probabilidad de materializarse y/o por el mayor impacto económico o reputacional que pueda tener para la organización.

c) Luego se procederá a elaborar y ejecutar las Políticas corporativas y Procedimientos internos, coordinados entre sí y vinculados a una norma básica de Compliance (Política General de Compliance) o de comportamiento responsable (Código Ético) orientados a eliminar o minimizar las consecuencias de los riesgos detectados o faltas de conformidad por incumplimientos normativos; así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de dichas normas internas, como por ejemplo un canal de denuncias interno y/o indicadores claves de riesgos basados en métricas o medidas objetivas y cuantificables.

d) Finalmente se procederá a una Evaluación, Seguimiento y Monitorización continua del programa de cumplimiento normativo laboral, esto por medio de la creación de una unidad de Gestión de Compliance Laboral, a través de un Gestor Office, procediendo a reaccionar y corregir los posibles incumplimientos detectados o deficiencias en la eficacia del propio sistema de gestión.

Por último, es preciso recordar que no sirve redactar un Código de ética bien fundamentado si no se da un ejemplo. Cuando el propio empresario ignora los preceptos allí descritos, el documento es inútil y queda en solo palabras en el papel.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentarán las conclusiones del trabajo de nuestro trabajo de tesis. Dichas conclusiones están relacionadas con las preguntas de investigación, objetivos específicos y las variables planteadas, con el fin de dar respuesta a las interrogantes que dieron paso al presente trabajo de investigación. A su vez, se presentan las recomendaciones para el caso de estudio en concreto, con la única finalidad de garantizar la seguridad jurídica a las empresas de Honduras y la población hondureña en general.

5.1 Conclusiones

1. Consideramos que el Compliance Laboral en Honduras no solamente se limita al Código Laboral, sino que tiene que regir ciertos aspectos importantes como es lo referente a la figura **reputacional** de la empresa, y esto es clave a la hora de querer posicionarse frente al mercado, por que una empresa con buena reputación logra lealtad por parte de los clientes, y confianza por parte de sus proveedores, lo que asegura que todos sus actos sean respaldados e incluso en momentos difíciles.
2. La empresa tiene que ser ética y rentable, y este giro es notable dado que las empresas son ya conscientes de que para poder ser competitivas tienen que tener un sitio dentro de la sociedad, y ser consideradas socialmente responsables, para llegar a esto deben de prever muchos riesgos laborales y así ir de las manos con un Código Ético a la par del Reglamento Interno de cada sociedad.

3. No podemos olvidar que sumamente necesario revisar las normas de conducta que se apliquen en la empresa, tanto a efectos de que se puedan considerar adecuados y efectivos de cara a que contemplen la realidad de la empresa, para que puedan adaptarse a los continuos cambios que vayan mejorando la competitividad de la empresa en el país. Por que no puede limitarse solamente al riesgo Laboral, debe además contar con otros Reglamentos que sirvan como un gran complemento para la empresa, como ser los referentes al tema de **Acoso Laboral, Acoso Sexual o como también lo referente al tema de las Regalías** o mas conocidas como Mordidas, que se practican de manera errónea dentro de la empresa.
4. Creemos que en Honduras implementar un sistema de gestión de Compliance debe contener normas ratificadas en el seno de cada empresa y métodos de control del riesgo. Asimismo, se deben incluir permanentes y obligadas actuaciones enfocadas al cumplimiento específico y sin excepciones para un mejor funcionamiento de la misma. Uno de los elementos más interesantes que tienen que tener las empresas en Honduras es un Código Ético de Conducta a la par del Reglamento Interno, y es así que ambos de la mano pueden servir para ampliar las normas de conductas laborales que pueden ser sancionadas por la empresa para evitar deteriorar el patrimonio de la misma.
5. Por lo tanto, consideramos que la clave de cualquier sistema de Compliance Laboral permanecerá en la capacidad de asegurar un óptimo cumplimiento con la implementación de un Código de Ética y vigilancia por parte de las empresas y no sólo nos referimos a la normativa laboral dentro de la empresa y dentro del país, que sea de aplicación, sino también y especialmente el cumplimiento de las

normas y estándares internacionales existentes en el ámbito laboral tanto para beneficio de la empresa en su conjunto como para la protección social de los trabajadores globalmente hablando.

5.2 Recomendaciones

- Es importante cuidar la reputación de la empresa ya que está en las manos de todos los que colaboran en ella, es tener calidad en el servicio, cumpliendo con los reglamentos instaurados en la misma al pie de la letra. Esto significa que se debe trabajar de tal modo que la empresa tenga, en términos de la imagen de su política laboral, una buena reputación entre los inspectores de trabajo, el patrono, los trabajadores, las organizaciones sindicales, que es fundamental para el crecimiento de ella, y así no solo se limite al Código de Trabajo.
- Se recomienda que cada una de las empresas tome en consideración la importancia de la creación de un Código de Ética que vaya de la mano con el Reglamento interno que ya poseen que contenga normas de conducta para prevenir riesgos laborales. Como también la creación de otros reglamentos que regulen lo referente al **acoso sexual, acoso laboral, el tema de Regalías**, a fin de que cada empresario debe garantizar la protección de los derechos de los trabajadores evitando malos procedimientos que por dicho incumplimiento perjudiquen la empresa en lo relativo a su patrimonio, con la finalidad de no alterar su naturaleza jurídica.
- Consideramos que se debe crear la figura de una unidad de Gestión de Compliance

Laboral, por medio de Recursos Humanos o un Gestor Office, que vigile y controle el funcionamiento intacto del Código de Ética de Compliance Laboral, para que la empresa implemente conductas más rigurosas que el mismo Reglamento Interno de Trabajo.

- En relación a los hallazgos encontrados respecto a lo contenido en el Código del Trabajo de Honduras, consideramos que es necesario que reforme dicha ley, porque si bien es cierto menciona normas de conducta, pero queda demasiado corto el concepto, ya que no detalla que tipo de normas y tampoco contiene lo referente a la prevención de riesgos laborales, por lo que debe ser más extenso y no superficial en lo que a normas de conducta se refiera.
- Finalmente, debido al cumplimiento de los compromisos establecidos en el Capítulo Laboral del CAFTA-DR, Honduras ha realizado esfuerzos para implementar nuevos mecanismos que permitan capacitar en los diferentes temas que competen al cumplimiento laboral, pero se necesita que las capacitaciones estén orientadas a todo lo que conlleva al cumplimiento laboral y no solo a seguridad industrial o seguridad ocupacional, como lo están haciendo actualmente.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Artiles, A. M. (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3.^a ed.).

España: Delda. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-manual-de-la-sociologia-del-trabajo-y-de-las-relaciones-laborales-3-ed/9788492453801/1610141>

Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona, SPAIN:

Editorial UOC. Recuperado de

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=3207260>

Bureau of international Labor Affair. (2017). *Implementing a culture of labor compliance in*

Costa Rica's Agricultural export sector (United states department of labor). EEUU:

United states department of labor. Recuperado de

<https://www.dol.gov/agencies/ilab/implementing-culture-labor-compliance-costa-ricas-agricultural-export-sector>

Canadá y República de Colombia. (2008). Acuerdo de cooperación laboral entre Canadá y la

República de Colombia. TLC.gov.co. Recuperado de

www.tlc.gov.co/descargar.php?id=59187

Casanovas, A. (2013a). Cumplimiento legal, ética e integridad. KPMG. Recuperado de

www.kpmgcumplimientolegal.es

Casanovas, A. (2013b). El cumplimiento de las normas y su relación con la Gobernanza y la

Gestión del Riesgo. KPMG. Recuperado de

<http://www.kpmgcumplimientolegal.es/cuadernos-de-cumplimiento-legal/>

Casanovas, A. (2013c). El cumplimiento de las normas y su relación con la Gobernanza y la

Gestión del Riesgo. KPMG. Recuperado de www.kpmgcumplimientolegal.es

CLCA.CA. (2013). Canadian Labour Compliance Agency - QUEBEC. Recuperado 22 de

- febrero de 2018, de http://www.clca.ca/clca_quebec.htm
- Código de Trabajo de Honduras: Decreto No. 198 de 1969-Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo.* (2009). Honduras: Impresos Ruiz. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/8/Labour>
- CRGTotal. (2015, julio 21). El Concepto, el Método y el Modelo de GRC -. Recuperado 13 de marzo de 2018, de <http://grctotal.com/el-concepto-el-metodo-y-el-modelo-de-grc/>
- Cuevas, V. (2014). *Principales factores de riesgo laboral que se presentan en el área de producción y distribución de una empresa de gases industriales.* (Tesis pregrado). Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cuevas-Vivian.pdf>
- Fernandez de la Cigña Fraga, J. R. (2017). Compliance laboral: 9 motivos por los que debes realizar una auditoría laboral | Derecho Laboral Social. Recuperado 23 de febrero de 2018, de <http://www.laboral-social.com/compliance-laboral-9-motivos-debes-realizar-auditoria-laboral.html>
- Fernández García, R. (2007). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados (2a. ed.)*. Alicante, SPAIN: ECU. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=3208459>
- Ham, A. (2015). Minimum wage violations in Honduras. *IZA Journal of labor & Development*, 4(22). Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/152418/1/848083415.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5.^a ed.). México: McGrawHill.
- Honduras, República de. (2015). *Constitución de la República de Honduras* (1.^a ed.). Honduras: O.I.M. Editorial.

- International labor rights forum. (2004). *Study of labor laws and obstacles to compliance in Guatemala*. EEUU: ILRF.
- Más de 40 empresas están certificadas en Seguridad y Salud Ocupacional. (2018). Recuperado 31 de julio de 2018, de <http://www.laprensa.hn/economia/1148911-410/empresas-certificadas-seguridad-salud-ocupacional>
- Modelo de Capacidad de GRC Versión 3 (Red Book). (2018). Recuperado 13 de marzo de 2018, de <https://go.oceg.org/modelo-de-capacidad-de-grc-version-3-red-book>
- OIT. (2013a). *Perspectiva laboral: Avances en el cumplimiento laboral en Centroamérica y República Dominicana*,. Costa Rica: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_217553.pdf
- OIT. (2013b, febrero 28). Analizan situación de indicadores de inspección y políticas de cumplimiento laboral en la región [Noticia]. Recuperado 23 de febrero de 2018, de http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificación-implementación-libro-blanco/WCMS_205915/lang--es/index.htm
- Peñas Guiberteau, A. (2017). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en instalaciones caloríficas: UF0612*. Barcelona, UNKNOWN: Cano Pina. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=5307418>
- Portalanza, A. (2013). Gobierno corporativo una aproximación teórica. *Saber, Ciencia y Libertad*, 8(1).
- Real Academia Española. (s. f.). Recuperado 11 de marzo de 2018, de <http://www.rae.es/>
- Rojas, R. (2017). Sistemas de Gestión de Compliance Laboral y la Doctrina de los “Actos Propios”. Recuperado 21 de febrero de 2018, de

http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Sistemas-gestion-Compliance-Laboral-Doctrina-Propios_11_1039555002.html

Rojas Rojas, R. (2017). La eficacia de los Sistemas de Gestión de Compliance Laboral y la Doctrina de los “Actos Propios”. Recuperado 6 de marzo de 2018, de http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Sistemas-gestion-Compliance-Laboral-Doctrina-Propios_11_1039555002.html

Rojas Rosco, R. (2015). “Labour Compliance”: una nueva herramienta para la gestión del riesgo jurídico-laboral en las empresas. *ECIJA*. Recuperado de <http://ecija.com/sala-de-prensa/labour-compliance-una-nueva-herramienta-para-la-gestion-del-riesgo-juridico-laboral-en-las-empresas/>

Rojas Rosco, R., Moraleja, E., & Gutiérrez Arranz, R. (2017). *Compliance Laboral* (1.^a ed.). España: Lefebvre-El Derecho S.A. Recuperado de <https://www.efl.es/content/download/50912/445109/version/1/file/compliance-laboral-10.pdf>

Sanchez, Inmaculada. (2018). RIESGOS LABORALES: INTEGRACIÓN DEL PLAN DE PRL EN UN SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE. *LABOUR COMPLIANCE*. Recuperado 31 de julio de 2018, de <http://www.complianza.net/actualidad/riesgos-laborales/>

Sanchez, L. J. (2017). Pautas para crear un sistema de cumplimiento laboral que mejore las relaciones en la empresa. Recuperado 21 de febrero de 2018, de <https://confilegal.com/20170712-pautas-para-crear-un-sistema-de-cumplimiento-laboral-que-mejore-las-relaciones-en-la-empresa/>

Sánchez, P. C. (2015, agosto 12). ¿Qué es el compliance? Recuperado 6 de marzo de 2018, de

<https://sanlex.es/blog/que-es-el-compliance>

Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países Centroamérica y de la República

Dominicana. (2005). La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana: Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades.

Tiempo Digital. (2015). Honduras: Certificarán empresas en seguridad Industrial. *Tiempo.hn / Noticias de última hora y sucesos de Honduras. Deportes, Ciencia y Entretenimiento en general*. Recuperado de <https://tiempo.hn/honduras-certificaran-empresas-en-seguridad-industrial/>

Artiles, A. M. (2009). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3.ª ed.). España: Delda. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-manual-de-la-sociologia-del-trabajo-y-de-las-relaciones-laborales-3-ed/9788492453801/1610141>

Blanch Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona, SPAIN: Editorial UOC. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=3207260>

Bureau of international Labor Affair. (2017). *Implementing a culture of labor compliance in Costa Rica's Agricultural export sector* (United states department of labor). EEUU: United states department of labor. Recuperado de <https://www.dol.gov/agencies/ilab/implementing-culture-labor-compliance-costa-ricas-agricultural-export-sector>

Canadá y República de Colombia. (2008). Acuerdo de cooperación laboral entre Canadá y la República de Colombia. TLC.gov.co. Recuperado de www.tlc.gov.co/descargar.php?id=59187

Casanovas, A. (2013a). Cumplimiento legal, ética e integridad. KPMG. Recuperado de www.kpmgcumplimientolegal.es

- Casanovas, A. (2013b). El cumplimiento de las normas y su relación con la Gobernanza y la Gestión del Riesgo. KPMG. Recuperado de <http://www.kpmgcumplimientolegal.es/cuadernos-de-cumplimiento-legal/>
- Casanovas, A. (2013c). El cumplimiento de las normas y su relación con la Gobernanza y la Gestión del Riesgo. KPMG. Recuperado de www.kpmgcumplimientolegal.es
- CLCA.CA. (2013). Canadian Labour Compliance Agency - QUEBEC. Recuperado 22 de febrero de 2018, de http://www.clca.ca/clca_quebec.htm
- Código de Trabajo de Honduras: Decreto No. 198 de 1969-Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo.* (2009). Honduras: Impresos Ruiz. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/8/Labour>
- CRGTotal. (2015, julio 21). El Concepto, el Método y el Modelo de GRC -. Recuperado 13 de marzo de 2018, de <http://grctotal.com/el-concepto-el-metodo-y-el-modelo-de-grc/>
- Cuevas, V. (2014). *Principales factores de riesgo laboral que se presentan en el área de producción y distribución de una empresa de gases industriales.* (Tesis pregrado). Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cuevas-Vivian.pdf>
- Fernandez de la Cigoña Fraga, J. R. (2017). Compliance laboral: 9 motivos por los que debes realizar una auditoría laboral | Derecho Laboral Social. Recuperado 23 de febrero de 2018, de <http://www.laboral-social.com/compliance-laboral-9-motivos-debes-realizar-auditoria-laboral.html>
- Fernández García, R. (2007). *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados (2a. ed.)*. Alicante, SPAIN: ECU. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=3208459>
- Ham, A. (2015). Minimum wage violations in Honduras. *IZA Journal of Labor & Development*, 4(22). Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/152418/1/848083415.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5.ª ed.). México: McGrawHill.

Honduras, República de. (2015). *Constitución de la República de Honduras* (1.ª ed.). Honduras: O.I.M. Editorial.

International labor rights forum. (2004). *Study of labor laws and obstacles to compliance in Guatemala*. EEUU: ILRF.

Más de 40 empresas están certificadas en Seguridad y Salud Ocupacional. (2018). Recuperado 31 de julio de 2018, de <http://www.laprensa.hn/economia/1148911-410/empresas-certificadas-seguridad-salud-ocupacional>

Modelo de Capacidad de GRC Versión 3 (Red Book). (2018). Recuperado 13 de marzo de 2018, de <https://go.oceg.org/modelo-de-capacidad-de-grc-version-3-red-book>

OIT. (2013a). *Perspectiva laboral: Avances en el cumplimiento laboral en Centroamérica y República Dominicana*. Costa Rica: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_217553.pdf

OIT. (2013b, febrero 28). Analizan situación de indicadores de inspección y políticas de cumplimiento laboral en la región [Noticia]. Recuperado 23 de febrero de 2018, de http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificación-implementación-libro-blanco/WCMS_205915/lang--es/index.htm

Peñas Guiberteau, A. (2017). *Prevención de riesgos laborales y medioambientales en instalaciones caloríficas: UF0612*. Barcelona, UNKNOWN: Cano Pina. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=5307418>

Portalanza, A. (2013). Gobierno corporativo una aproximación teórica. *Saber, Ciencia y Libertad*, 8(1). Real Academia Española. (s. f.). Recuperado 11 de marzo de 2018, de <http://www.rae.es/>

Rojas, R. (2017). Sistemas de Gestión de Compliance Laboral y la Doctrina de los “Actos Propios”.

- Recuperado 21 de febrero de 2018, de http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Sistemas-gestion-Compliance-Laboral-Doctrina-Propios_11_1039555002.html
- Rojas Rojas, R. (2017). La eficacia de los Sistemas de Gestión de Compliance Laboral y la Doctrina de los “Actos Propios”. Recuperado 6 de marzo de 2018, de http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Sistemas-gestion-Compliance-Laboral-Doctrina-Propios_11_1039555002.html
- Rojas Rosco, R. (2015). “Labour Compliance”: una nueva herramienta para la gestión del riesgo jurídico-laboral en las empresas. *ECIJA*. Recuperado de <http://ecija.com/sala-de-prensa/labour-compliance-una-nueva-herramienta-para-la-gestion-del-riesgo-juridico-laboral-en-las-empresas/>
- Rojas Rosco, R., Moraleja, E., & Gutiérrez Arranz, R. (2017). *Compliance Laboral* (1.ª ed.). España: Lefebvre-El Derecho S.A. Recuperado de <https://www.efl.es/content/download/50912/445109/version/1/file/compliance-laboral-10.pdf>
- Sanchez, Inmaculada. (2018). RIESGOS LABORALES: INTEGRACIÓN DEL PLAN DE PRL EN UN SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE. LABOUR COMPLIANCE. Recuperado 31 de julio de 2018, de <http://www.complianza.net/actualidad/riesgos-laborales/>
- Sanchez, L. J. (2017). Pautas para crear un sistema de cumplimiento laboral que mejore las relaciones en la empresa. Recuperado 21 de febrero de 2018, de <https://confilegal.com/20170712-pautas-para-crear-un-sistema-de-cumplimiento-laboral-que-mejore-las-relaciones-en-la-empresa/>
- Sánchez, P. C. (2015, agosto 12). ¿Qué es el compliance? Recuperado 6 de marzo de 2018, de <https://sanlex.es/blog/que-es-el-compliance>
- Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países Centroamérica y de la República Dominicana. (2005). La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana: Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades.
- Tiempo Digital. (2015). Honduras: Certificarán empresas en seguridad Industrial. *Tiempo.hn* | Noticias de

última hora y sucesos de Honduras. Deportes, Ciencia y Entretenimiento en general. Recuperado de <https://tiempo.hn/honduras-certificaran-empresas-en-seguridad-industrial/>

ANEXOS



FACULTAD DE POSTGRADO MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL

Entrevista

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre. EL COMPLIANCE LABORAL EN HONDURAS, la información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Nombre de los Maestrando (s): Ruth Zuniga López
Katherine Jolibell Ríos Alcerro

Preguntas de entrevista

1 ¿APLICA DENTRO DE SU EMPRESA EL COMPLIANCE LABORAL?

2 ¿TIENE UN CODIGO DE ETICA EN SU EMPRESA?

3 ¿CREE USTED QUE EL COMPLIANCE LABORAL, ES LA MEDIDA DE PROTECCION
MAS SEGURA PARA SU EMPRESA?

4 ¿CUALES SON LOS MEDIOS PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PARA QUE
SU EMPRESA PUEDA APLICAR INTEGRAMENTE CON EL REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO?

5 ¿QUE DIFICULTADES HA TENIDO SU EMPRESA CUANDO HA HABIDO UN MAL
PROCEDIMIENTO LABORAL Y EN EL CUAL SE HA AFECTADO SU PATRIMONIO?

1.1 Preguntas de entrevistas



FACULTAD DE POSTGRADO

MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL

Entrevistas

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre. EL COMPLIANCE LABORAL EN HONDURAS, la información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Nombre de los Maestrando (s): Ruth Zuniga López

Katherin Jolibell Rios Alcerro

Nombre del funcionario: YUIISSA AVILA
EMPRESA BIGOS
Cargo: JEFA DE RECURSOS HUMANOS

Lugar y fecha: TEGUCIGALPA MDC 03 DE MAYO DEL 2018

Preguntas de entrevista

¿APLICA DENTRO DE SU EMPRESA EL COMPLIANCE LABORAL?

R.- Si aplica, esto nos permite a tener un adecuado procedimiento:

Identificación y análisis de los riesgos normativos

Mapa de riesgos y procedimientos internos

Formación y seguimiento

¿TIENE UN CODIGO DE ETICA EN SU EMPRESA?

R.- Por supuesto, si no fuese así, carecería de sentido este mecanismo. Debemos de incorporar los valores que ha de respetar la sociedad, conforme a unos criterios socialmente aceptados y válidos, como lo son la integridad, honestidad y transparencia.

¿CREE USTED QUE EL COMPLIANCE LABORAL, ES LA MEDIDA DE PROTECCION MAS SEGURA PARA SU EMPRESA?

R.- podríamos decir que sí, porque si establecemos una cultura de cumplimiento...Esto nos lleva al punto de partida necesario para que nuestra empresa, no importando su tamaño o actividad, cumpla con sus deberes de cumplimiento.

¿CUALES SON LOS MEDIOS PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PARA QUE SU EMPRESA PUEDA APLICAR INTEGRAMENTE CON EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO?

Es necesario que se establezca una estrecha conexión entre las distintas áreas de la empresa.

Motivando esta cultura de cumplimiento, cuando todos los integrantes de la sociedad y todo aquel que se relacione con ella, acepten la necesidad de establecer las diligencias debidas en el desarrollo de sus actividades, podrían cumplir con todas las exigencias que le son aplicables.

¿QUE DIFICULTADES HA TENIDO SU EMPRESA CUANDO HA HABIDO UN MAL PROCEDIMIENTO LABORAL Y EN EL CUAL SE HA AFECTADO SU PATRIMONIO?

La imposición de fuertes sanciones legales

La declaración de nulidad o improcedencia de determinadas decisiones empresariales en el entorno laboral.

Perdidas económicas.

Perdida de reputación.



FACULTAD DE POSTGRADO MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL

Entrevista

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre. EL COMPLIANCE LABORAL EN HONDURAS, la información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Nombre de los Maestrando (s): Ruth Zuniga López
Katherine Jolibell Ríos Alcerro

Nombre del funcionario: Erick Anchecta

Empresa: _BANHPROVI_

Cargo: _Jefe sección Registro y Catastro_

Lugar y fecha: Tegucigalpa MDC. 03-05-18

Preguntas de entrevista

¿APLICA DENTRO DE SU EMPRESA EL COMPLIANCE LABORAL?

R.- Si como banco de segundo piso, somos banco estatal; nuestro banco se rige, bajo código de trabajo, código de comercio, se aplica como se aplican como todo en nuestro país; nos regimos por las mismas leyes acompañando por la comisión de bancos y seguros, nos regimos conjuntos de normas, regulados como unas aplicaciones para un control de lavado de activos.

¿TIENE UN CODIGO DE ETICA EN SU EMPRESA?

R.- Tenemos un código de ética que nos da servicios a los servidores y funcionarios públicos de estricto cumplimiento y que nos incita al banco como a los trabajadores.

¿CREE USTED QUE EL COMPLIANCE LABORAL, ES LA MEDIDA DE PROTECCION MAS SEGURA PARA SU EMPRESA?

R.- Creo que es una pregunta muy amplia, debe hacerse una normativa, estamos bien cubiertos con estas normativas creadas por el Congreso Nacional.

¿CUALES SON LOS MEDIOS PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PARA QUE SU EMPRESA PUEDA APLICAR INTEGRAMENTE CON EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO?

R.- Dentro del reglamento de empleado en recursos humanos, cumplir estos requisitos de seguridad, de política por el banco tanto para el profesional como los empleados del banco.

¿QUE DIFICULTADES HA TENIDO SU EMPRESA CUANDO HA HABIDO UN MAL PROCEDIMIENTO LABORAL Y EN EL CUAL SE HA AFECTADO SU PATRIMONIO?

R.- Hay un conjunto de vinculaciones jurídicas cuando se despide con un mal procedimiento a un empleado se ha sabido rectificar, como es un ente estatal con el cambio de gobierno nosotros pagamos las acciones malas de los otro gobiernos y tratamos de rectificar con un reintegrando al empelado si fue despedido incorrectamente, si no es así, la procuraduría general de La República junto con el tribunal de superior de cuentas ellos hacen el reparo con el funcionario que hizo lo incorrecto con el mal despido del empleado.