



**FACULTAD DE POSTGRADO**

**TESIS DE POSTGRADO**

**EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR  
SUSTRACCIÓN DE ELEMENTOS DE LA EMPRESA EN  
PERSECUCIÓN DE LA ACCIÓN CIVIL Y PENAL**

**SUSTENTADO POR:**

**TANIA ARACELY PAVÓN SOLÍS**

**ALLAN RODRIGO MONROY CHAVARRÍA**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN**

**DERECHO EMPRESARIAL**

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

**JUNIO 2017**

**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**

**JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA**



**FACULTAD DE POSTGRADO**

**EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR  
SUSTRACCIÓN DE ELEMENTOS DE LA EMPRESA EN  
PERSECUCIÓN DE LA ACCIÓN CIVIL Y PENAL**

**POR**

**TANIA ARACELY PAVÓN SOLÍS**

**ALLAN RODRIGO MONROY CHAVARRÍA**

**Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito realizar un análisis de la extinción de la relación laboral del trabajador por sustracción de elementos de la empresa en persecución de acción civil y penal, en virtud de la prohibición al trabajador consignada en el artículo 98 numeral 4 del Código del Trabajo de Honduras en relación con la causa justa que faculta al patrono de dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte establecida en el artículo 112 literal e) del mismo cuerpo legal, ya que la aplicación de esta causal ha sido muchas veces cuestionada y está sujeto a una interpretación muy delicada y sensible, pues en el fondo su redacción no es clara, por lo puede incurrirse en error al ser invocado como causal de despido, asimismo puede entenderse que el acto cometido por el trabajador puede estar comprendido en dos tipos de conductas, como un acto inmoral o delictuoso y como un acto inmoral no delictuoso. La presente investigación se realizó a través de un enfoque metodológico analítico cualitativo y sintético deductivo, fijando objetivos específicos, variables de investigación con sus respectivas variables para establecer un resultado general de la investigación.

**Palabras claves:** Acto inmoral, delictuoso, Extinción, justa causa, Sustracción.



**GRADUATE SCHOOL**

**CESSATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP FOR  
SUBTRACTION OF ASSETS OF THE COMPANY IN  
PERSECUTION OF CIVIL AND CRIMINAL ACTION**

**BY**

**TANIA ARACELY PAVÓN SOLÍS**

**ALLAN RODRIGO MONROY CHAVARRÍA**

**Abstract**

The purpose of the current research work was to analyze the cessation of the employment relationship by the abduction of assets of the company by a worker in pursuit of civil and criminal action, by virtue of the prohibition to the worker recorded in article 98 numeral 4 of the Labor Code of Honduras related to the righteous cause that empowers the employer to cessation the employee for terminating the employment contract without responsibility of his part pursuant the Article 112 (e) of the same legal body, since application of this case has often been questioned and is subject to a very delicate and sensitive interpretation, because in essence its wording is not clear, so it may be wrong to be invoked as a cause of dismissal, and may be also be understood that the act committed by the worker may be comprised of two types of conduct, such as an immoral or criminal act and as a non-criminal immoral act bear. The present research was carried out through a methodological approach qualitative and synthetic deductive, aim to specific objectives, research variables with their respective variables to establish a general result of the research.

Keywords: Immoral Act , criminal, cessation, righteous cause , subtraction.

## **DEDICATORIA**

A Dios omnipotente, omnipresente y omnisciente, a Él sea todo el honor, el poder y la gloria por los siglos de los siglos, a ese Dios de perfecto amor, dedico todo mi trabajo y esfuerzo, a Él que se ha manifestado desde siempre y antes de mi vida, que me ha bendecido enormemente con un lindo y acogedor hogar, con unos cálidos y maravillosos padres a los que amo con todo mi corazón, a mis dos hermanas que son parte de mi vida, y que aunado a todas las bondades que he recibido a diario de mi Padre Celestial, ha hecho posible el logro de mis metas, siendo la presente una de ellas. Gracias Dios por todo lo que me has dado, y me seguís dando, a ti dedico todo mis esfuerzos tanto pasados, presentes y futuros, porque reconozco que sin ti nada soy.

**Tania Aracely Pavón Solís**

A Dios Todopoderoso

A mí Familia

A mí Esposa Alba Liddeni

A mis Maestros y Compañeros de Estudio

A mis Amigos

**Allan Rodrigo Monroy Chavarría**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis amados y abnegados padres, René Mauricio Pavón Soto y Sonia Aracely Solís, que me han brindado todo su amor, que siempre me han apoyado a lo largo de mi caminar, con sus esfuerzos, con su afecto, con sus palabras de amor, de consejo, de aliento, de fe, de perseverancia, de optimismo, de valentía, gracias por todo su tiempo brindado, por estar siempre dispuestos a brindarme su apoyo. Gracias por haberme transmitido su fe en Dios, por todos los valores y principios inculcados desde mi niñez, que han formado mi carácter y que hoy son parte en mi forma de conducirme en mi caminar por la vida.

Gracias a mis queridas amadas hermanas, Sonia Indira Pavón Solís y Fabiola Saraí Pavón Solís, con las que he compartido muchas experiencias juntas, y a la vez siempre me han apoyado con sus palabras de aliento y consejo. Gracias por su amor y compañía, que hace mi vida más gratificante.

Gracias a mi novio, a quien quiero mucho, y agradezco su cariño, su tiempo, y su compañía que me hace sentir bien, gracias amor por todo su apoyo. Gracias a mi actual amigo y compañero de tesis por todo este tiempo que hemos compartido desde que iniciamos con la maestría, y con quien hicimos un buen grupo de trabajo en común. Gracias a todos los catedráticos de la Universidad, a nuestro actual asesor metodológico por su tiempo y dedicación. Gracias a todas a mis compañeros de la maestría y amistadas por la experiencias compartidas, apoyo y comprensión.

**Tania Aracely Pavón Solís**

Agradezco a Dios padre por el regalo de la vida y permitirme finalizar mis estudios de postgrado. A mis padres Iván y Selma por todo su amor y ejemplo de vida, así como a mis hermanos Hector y Mercy. A mí esposa Alba Liddeni por su comprensión y su apoyo en todos mis proyectos de vida. A mis compañeros de maestría y especialmente a mi compañera de Tesis Tania por su profesionalismo y su entrega al trabajo y al estudio del derecho

**Allan Rodrigo Monroy Chavarría**

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	4
1.3.1 Enunciado del problema.....	4
1.3.2 Formulación del problema.....	4
1.3.3 Preguntas de investigación .....	5
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	5
1.4.1 Objetivo General .....	5
1.4.2 Objetivos específicos.....	6
1.5 JUSTIFICACIÓN .....	6
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b> .....	8
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	8
2.1.1 Análisis del macro entorno.....	8
2.1.2 Análisis del micro entorno.....	11
2.1.3 Análisis interno.....	12
2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	14
2.3 CONCEPTUALIZACIÓN.....	15
2.4 MARCO LEGAL .....	17
<b>CAPITULO III. METODOLOGÍA</b> .....	29
3. INTRODUCCIÓN.....	29
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA .....	29
3.1.1 Definición operacional de las variables.....	29
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	33
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
3.3.1 Población .....	36
3.3.2 Muestra.....	36
3.3.3 Unidad de análisis.....	36
3.3.4 Unidad de respuesta.....	37

3.4 TÉCNICAS O INSTRUMENTOS APLICADOS .....	37
3.4.1 Técnicas .....	37
3.4.2 Instrumentos .....	37
3.4.3 Proceso de validación .....	38
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	39
3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO .....	39
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....</b>	<b>41</b>
4.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL .....	41
4.1.1 Resumen .....	41
4.1.2 Análisis .....	50
4.2 ENTREVISTA .....	52
4.2.1 Resultados.....	52
4.2.2 Análisis .....	58
4.3 APUNTES DEL INVESTIGADOR .....	60
4.3.1 Hallazgos .....	60
4.3.2. Análisis .....	61
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>64</b>
5.1 CONCLUSIONES .....	64
5.2 RECOMENDACIONES .....	66
<b>ANEXOS.....</b>	<b>72</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. MATRIZ METODOLÓGICA.....	30
TABLA 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	31

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente capítulo contiene un panorama general sobre los antecedentes y orígenes de las relaciones laborales relacionados con nuestro tema de investigación la Extinción de la Relación Laboral por Sustracción de Elementos de la Empresa en Persecución de la acción Civil y Penal, así como diferentes análisis jurídicos sobre las principales causas y errores cometidos en el proceso de despido.

### **1.1 Introducción**

La extinción de las relaciones laborales es un tema constante en toda organización empresarial, que cuenta con trabajadores al servicio de la institución u organización a cambio de una prestación económica llamada salario, pero claro está que no siempre va existir la relación ya que esta es por determinado tiempo según así lo fijen las partes de común acuerdo o unilateralmente. La ruptura obrero-patronal puede darse por una causa de justificación o sin justificación alguna, siendo lo anterior la forma de terminación de una relación de trabajo y que en muchas ocasiones da lugar a preguntas y dudas sobre la forma correcta de terminar o dar por terminada una relación laboral.

El procedimiento legal adecuado conforme a nuestro ordenamiento jurídico, es de vital importancia como lo es la aplicación correcta de la normativa laboral a casos concretos que se presentan en las organizaciones privadas, para lograr con éxito la terminación de una relación laboral conforme a derecho, a fin de evitar erogaciones innecesarias por falta de la observancia, de la Constitución de la República de Honduras, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el estado hondureño, del Código de Trabajo, según decreto

legislativo No. 189 del 19 de mayo del año 1959, así como demás normas internacionales de trabajo que forman parte del ordenamiento jurídico interno.

Con el presente trabajo se pretende ahondar en esta temática, ver posibles soluciones y contribuir de alguna forma en plasmarlas a fin de que pueda servir de guía orientativa sobre las formas de extinción y pasos a seguir cuando se pretenda dar por terminada una relación laboral con una causa justificada a fin de que la empresa tome las mejores decisiones en materia laboral a fin de contrarrestar las erogaciones innecesarias que puedan originarse por falta de aplicación adecuada de la legislación laboral, al no seguir el debido procedimiento.

Lo anterior en cuanto a la no observancia de las normas laborales deviene no solo en perjuicio económico o social, sino que también en tiempo, y desprestigio ante la sociedad, ante las diferentes acciones laborales que se puedan presentar en forma conciliatoria ante las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social o ante los Juzgados de lo Laboral, cuando pudo haberse evitado.

## 1.2 Antecedentes del problema

El informe denominado Perspectivas Sociales y del Empleo Transformar el Empleo Para Erradicar la Pobreza 2016 preparado por la Organización Internacional del Trabajo reconoce entre sus principales objetivos erradicar la pobreza en todas sus manifestaciones en todo el mundo para el año 2030 en función del trabajo decente impulsando el crecimiento económico mediante la incorporación de políticas y medidas necesarias orientadas a crear condiciones propias para la conformación de nuevas empresas, la mejora de los niveles de cualificación, el aumento de la participación en el mercado de trabajo y la transición al empleo formal.

Para el año 2015 el PNUD publicó que el índice de desarrollo humano (IDH) del año 2015 en Honduras fue de 0.606 puntos sin mostrar ninguna mejoría en relación con los años anteriores situando a Honduras en el último lugar siendo superado por Bolivia Nicaragua y Guatemala; según los datos que maneja el Instituto Nacional de Estadísticas a junio del año 2016 las tasas de desempleo y subempleo del mercado laboral en Honduras son altas, reconociendo una población económicamente activa de 3.9 millones de personas, ocupados 3.6 millones de personas, desempleados 290,000, en sub-empleo visible 421,429 y en sub-empleo invisible 1.6 millones de personas, de estas cifras el 60.9% de las familias hondureñas se encuentran en pobreza el 62.9% en la zona rural y el 59.4% en la zona urbana.

A lo largo de nuestros estudios académicos y de nuestra experiencia profesional hemos estudiado los diversos aspectos que giran en torno al derecho del trabajo y por lo general aquellos que rigen su conformación, como ser las distintas formas de contratación, las jornadas laborales, el salario, la duración del trabajo, descansos, vacaciones, los derechos laborales, el sindicalismo y el despido entre otros, sin profundizar sobre las principales razones del derecho del trabajo cuando se reconoce la necesidad de la justicia en las relaciones laborales para que el trabajador reciba legítimamente lo que le corresponda como parte fundamental en el proceso productivo.

El desconocimiento, la mala interpretación o aplicación de la legislación laboral en ejercicio del poder de dirección por parte de los patronos o empleadores en resolver oportunamente la extinción de la relación laboral constituye una de los errores más comunes que colocan al patrono en una posición desfavorable al momento de someterse a un proceso por indemnización laboral, es por esto que nuestro estudio es necesario para guiar a los patronos de

una manera más detallada sobre los principales fundamentos para aplicar correctamente las causales derivadas por la sustracción de los elementos de la empresa así como para señalar sus principales diferencias y características sobre las causales de despido.

### 1.3 Definición del problema

#### 1.3.1 Enunciado del problema

Las organizaciones empresariales deben contar con las herramientas y el personal adecuado para lograr con éxito su fin social, para la cual fueron creadas a fin de obtener beneficios que se desprendan de sus operaciones. De lo anterior se debe cuidar que estas ganancias/beneficios no se vean reducidos por el pago de indemnizaciones laborales cuantiosas que pudieron evitarse.

En materia laboral existen estrategias de salida ante una eventual demanda que deben de ser del conocimiento de la empresa a fin de buscar vías alternas de solución ya que se encuentran permitidas en la ley, a fin de evitar en la medida de lo posible largos y tediosos procesos ante los Juzgados y Tribunales de la República, a fin de no perder su enfoque principal para el cual fue constituida y a la vez no se vea afectada ante la ejecución de demandas laborales de cuantías elevadas en las cual en algunas ocasiones la organización no pueda hacer frente a las mismas, dando como resultado el cierre de sus operaciones mercantiles.

#### 1.3.2 Formulación del problema

¿Por qué razón una empresa una vez que ha tomado la decisión de dar por terminada una relación obrero patronal a raíz de que el trabajador ha hurtado o ha tomado elementos de la

empresa sin la debida autorización y resulta que la misma acción no prospera en los Juzgados del Trabajo?

### 1.3.3 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los errores más comunes en que incurren las empresas al momento de despedir un empleado por haber tomado elementos de la empresa?
- ¿Cómo evitar que las empresas invoquen causales equivocadas al momento de dar por terminada una relación laboral?
- ¿Cómo afecta a la empresa la finalización abrupta de la relación laboral?

## 1.4 Objetivos del Proyecto

### 1.4.1 Objetivo General

- Evitar que las empresas incurran en el error al momento de dar por terminada una relación laboral en los casos donde el trabajador ha sustraído elementos de la empresa sin la autorización de su patrono con el fin de minimizar erogaciones económicas innecesarias, elaborando recomendaciones que sirvan para orientar a los patronos en cómo realizar un despido referente a la causal de sustracción de elementos de la empresa.

#### 1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar el marco legal laboral en relación a los despidos con justa causa por sustracción de elementos de la empresa.
- Señalar los errores más comunes en que incurren las empresas al momento de finalizar la relación laboral.
- Determinar las consecuencias adversas para la empresa como resultado de un despido incorrecto.
- Determinar funcionalmente como afecta a la empresa la finalización abrupta de la relación laboral.

#### 1.5 Justificación

Es fundamental que toda empresa cuenta con un instrumento legal que sirva de guía para centralizar, mejorar y agilizar en todo sentido los procesos de despido, esto ayudará a simplificar y a incrementar la eficiencia y eficacia de todas aquellas acciones que requieran la atención de una política justa y equilibrada en busca de transparencia y ordenamiento de los procedimientos administrativos de personal de una forma equitativa en la consistencia y eficiencia de los mismos.

Generalmente dentro de las grandes empresas corresponde al departamento de Talento Humano encargarse de velar por las relaciones laborales en base al respeto de los derechos de los trabajadores, pero no todas las empresas cuentan con este departamento asumiendo esta

ineludible función aquellas personas que ocupan los puestos gerenciales y que en ciertos casos no cuentan con una amplia experiencia en razón a la dirección empresarial; si hablamos de las pequeñas empresas o de los negocios informales podemos dar cuenta que dentro de sus capacidades existen muchas debilidades en cuanto el manejo y trato justo del personal.

El propósito de ésta investigación es identificar y corregir los errores cometidos por parte de los patronos y los trabajadores al finalizar la relación laboral en razón de establecer procesos ágiles y de fácil entendimiento que garanticen el respeto a la dignidad humana de acuerdo a la legislación vigente.



## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo contiene antecedentes teóricos, información, conocimientos, conceptos y teorías más relevantes en relación con el problema de investigación, asimismo comprende un análisis de la situación laboral actual, ésta información debe ser estudiada con la finalidad de establecer e identificar las características propias de la relación laboral y su extinción.

### 2.1 Análisis de la situación actual

#### 2.1.1 Análisis del macro entorno

##### El Derecho del Trabajo en América Latina

Los países de América Latina por mucho años se han encontrado afectados por una situación económica y social particularmente difícil (Uriarte, s.f.) menciona "mercado subdesarrollo, bajo nivel de vida, dependencia económica, retraso tecnológico, pesada deuda externa las cuales repercuten en sus estructuras políticas y sociales, incluidas las relaciones laborales" (p 15). Bajo este contexto América Latina ha experimentado muy pocos cambios en los últimos años dentro de los cuales podemos identificar la democratización en países como Argentina, Brasil, Uruguay, la deuda externa, la inflación, el desempleo y el desarrollo del trabajo informal.

Dentro de sus principales particularidades se encuentra la permanente intervención del Estado, ya sea en la creación de las leyes o en su función de autoridad y control en cuanto al ordenamiento de los intereses y derechos de los trabajadores.

Conforme al siguiente informe se llegó a la siguiente conclusión:

Pese a la creciente urbanización de la región, la fuerza laboral rural aún constituye alrededor de una quinta parte de la fuerza laboral total. Entre 2005 y 2014, hubo importantes mejoras en los mercados de trabajo de la región y los datos analizados en esta sección del informe muestran que estos avances han incluido las áreas rurales, tanto respecto de la inserción laboral como en lo referente a la calidad de los empleos. En la mayoría de los países, aumentaron las tasas de participación y ocupación en las áreas rurales, se incrementó el porcentaje del empleo asalariado en el empleo y mejoró la cobertura de los sistemas de protección social. Las mejoras del empleo rural fueron, conjuntamente con la expansión de políticas sociales, un factor clave para la reducción de la pobreza rural. Sin embargo, las mejoras en las áreas rurales no fueron suficientes para dar lugar a una tendencia clara hacia el cierre de las brechas entre la situación laboral en las áreas rurales y urbanas, brechas que siguen siendo de gran magnitud.(NU, CEPAL, 2016, p. 27) .

Por lo anteriormente citado el panorama para América Latina no es del todo alentador.

Garza Toledo, (2000) menciona "que en la mayoría de las naciones de la Unión Europea como en las de América Latina la legislación estipula notificación previa del despido y compensación cuando el despido es arbitrario"(p.457). No obstante se reconoce la diferencia cuando exista una organización colectiva o sindical donde es necesario la intervención de los consejos de le empresa o en ciertos casos la intervención gubernamental.

América Latina, en la década de los 90 en diferentes países de la región se implementaron diferentes cambios en sus legislaciones dentro del ámbito laboral a fin de poder flexibilizar las relaciones laborales entre el trabajador y el patrono, referente a las relaciones de contratación, terminación de las relaciones laborales, horarios, indemnizaciones para el caso de los despidos y en menor medida lo referente a los salarios.

Estas reformas en América Latina, aunado a que se buscaba la armonía en las relaciones obrero patronal, tenían también como fin el hecho de que las empresas pudieran incursionar más rápidamente y sin muchos obstáculos al sistema económico del país que estaba impulsando los reformas de trabajo, lo anterior a fin de impulsar el empleo.

El alcance de las reformas laborales en América Latina ha sido uno de los temas centrales del debate doctrinal y político en los últimos años. Los índices de flexibilidad laboral, su alcance, su magnitud y su importancia, así como su repercusión en el empleo, han sido objeto de discusión y de estudios para determinar la importancia de la legislación laboral en el desarrollo económico y social de los países de la región. (Ruiz Vega, 2005, p. 11)

Cabe acotar que estas reformas laborales en su momento no resultaron suficientes, ya que las mismas no fueron tan extensas, pero que sin lugar a dudas vinieron a alivianar las asperezas que se estaban dando en ese momento con la clase trabajadora y patronal. En la región los países que generaron las reformas más profundas fueron Perú y Argentina, en una menor medida pero que vale la pena destacar los países de Brasil, Ecuador, Panamá y Colombia.

Las reformas laborales en América Latina, como se ha expuesto anteriormente se encuentran fundadas en buscar esa flexibilidad y armonía constante ante las diversas contraposiciones y principios que rigen la materia laboral, aun los países a los que se les conoce como protectores de los derechos laborales como ser Venezuela y República Dominicana, han tenido que implementar reformas encaminadas a la adaptación a las exigencias de cada nación.

En la actualidad, la existencia de todo un fenómeno social ligado a la firma de los tratados de libre comercio abre de nuevo el debate sobre la reforma con un enfoque particular y diferente: la necesidad imperativa de cumplir efectivamente con los derechos fundamentales en el trabajo, consecuencia de la aprobación de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de la OIT. (Ruiz Vega, 2005, p.5)

La relación de trabajo se encuentra enfocada en dos momentos claves como ser: la contratación que da origen a la relación laboral y la terminación de esa relación laboral, misma que ha sido del interés de los países de la región el poder normar esos dos momentos importantes en toda relación mismas que se han regulado mediante la implementación de reformas en las leyes y código en materia de trabajo.

Los dos momentos más importante en toda relación laboral, mencionado en el párrafo anterior, es el segundo, es decir la terminación del contrato de trabajo, la que genera mayor conflicto a cualquier empleador que ha tomado o quiere tomar la decisión de dar por terminada una relación laboral, aun esta sea con una causa de justificación ya normada en la legislación interna, esto es a razón por los diversos errores en que se puede caer al hacer un despido con inobservancia de alguna disposición en la ley.

### 2.1.2 Análisis del micro entorno

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2011) los países que conforman el área Centroamericana (Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica junto con Panamá y República Dominicana) sumaban una población conjunta de 531 millones de habitantes que representaba el 8.9% de la población de América Latina y menos del 0.8% de la población mundial. Solamente los seis países (Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Panamá) en conjunto abarcan una extensión territorial de aproximadamente 430,492. Km<sup>2</sup>.

Bajo el contexto regional centroamericano la implementación de la flexibilidad laboral ha resultado como una alternativa estratégica global empresarial con el fin de disminuir los costos de producción por la vía de eliminación de derechos laborales con el fin de reforzar la capacidad de dirección y mayor libertad de las empresas para disponer de la fuerza laboral.

Desafortunadamente, el derecho a un trabajo, muchas veces se ve limitado, por la existencia de millones de personas desempleadas a nivel centroamericano, que pese a

encontrarse en perfectas condiciones y capacidades para desempeñar un trabajo determinado, no lo logran por la falta de oportunidades.

En Centroamérica, las relaciones laborales se encuentran reguladas en diversas leyes y Códigos, Tratados y Convenios Internacionales, pero esta no se queda aquí ya que dicha jurisdicción se encuentra elevada a rango Constitucional, no solo el derecho a un trabajo digno sino que también los derechos y obligaciones laborales que se desprendan de dicha relación, de la cual en muchas de las veces el terminar una relación laboral puede tornarse conflictiva, derivándose de la misma bajas al patrimonio del empleador, patrono o llamase la empresa o la institución.

Los códigos de trabajo del área, establecen algunas situaciones en las que la relación laboral termina sin responsabilidad del empleador/a, entre ellos, el mutuo consentimiento, la renuncia de la persona trabajadora, la conclusión de la obra o el servicio convenido, la muerte de alguna de las partes, los despidos sin responsabilidad patronal (por causas diversas imputables al trabajador/a: engaño, violencia, revelación de secretos técnicos, falta de adopción de medidas preventivas o de seguridad, desobediencia, injurias o malos tratos contra el empleador/a, su familia, personal directivo o compañeros de trabajo en el centro laboral, actos inmoral o delictuosos, etc.). En tales casos, se deben pagar únicamente los derechos adquiridos: vacaciones, décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y los otros pagos adicionales que apliquen, ya sean completos o en forma proporcional al tiempo trabajado. (Álvarez, Carro, Arias, & Leitón, 2008, p.19).

### 2.1.3 Análisis interno

La situación laboral en Honduras denota altos índices de desempleo y subempleo visible e invisible según los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadísticas para el año 2014 indican que hay más de 1.5 millones de personas que no perciben los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades de sustento, sumado a esto uno de los principales problemas constituye el incumplimiento del salario mínimo, de los cuales se señala que el 41% de las empresas no cumplen con esta obligación.

El mercado laboral en el país se estima en 3,460,911 de personas que se encuentra ocupados de los cuales el 30% se emplea en la agricultura, el 25.2% en el comercio y el 15.5 en la Industria. Por lo anteriormente señalado reconocemos que la situación laboral es compleja y que el acceso a un empleo es muy limitado. (Instituto Nacional de Estadística de Honduras)

Independientemente de estos datos el artículo 127 de la Constitución de la República de Honduras reconoce que "Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Asimismo el artículo 129 de la Constitución de la República de Honduras expresa: "La ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo a con las características de las industrias y profesiones, y las justas causas de separación".

Los artículos anteriores constituyen el fundamento bajo el cual el trabajador y el patrono se amparan para ejercer su libertad en hacer uso de su derecho en establecer una relación jurídica laboral misma que se materializa con la firma del contrato de trabajo, por tanto se origina una responsabilidad recíproca de las partes por el cumplimiento de sus deberes y obligaciones. No obstante lo anteriormente relacionado el artículo 30 del Código del Trabajo de Honduras reconoce que la inexistencia de contrato escrito será siempre imputable al patrono, por tanto se presumirá en caso de controversia que serán ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador, sin perjuicio de prueba en contrario.

## 2.2 Teorías de Sustento

La teoría de la investigación se sustenta en el estudio de la doctrina, la legislación nacional e internacional relacionada con la terminación de la relación laboral del trabajador bajo la modalidad del despido con justa causa por el empleador por la sustracción de elementos o bienes en la empresa por parte del trabajador, considerando dicha acción como una conducta delictiva por el delito de hurto y que también podría enmarcarse en el delito de robo. Reynoso Castillo, (2006) expresa: "La regulación del despido ha venido conformándose con la evolución misma del derecho del trabajo" (p.298).

Asimismo el mismo autor Reynoso Castillo, (2006) señala: "En ciertos casos la jurisprudencia advierte que la existencia de un posible o comprobado delito en materia penal no necesariamente implica o acarrea efectos y sanciones en materia laboral". (p.303). En este sentido el Código del Trabajo de Honduras no señala las posibles escenas para eximir al trabajador de aquellas acciones que se consideren como punibles

En países como Argentina se establecía una especie de ecuación que consiste en: "despido sin forma igual a despido nulo y despido sin causa igual a despido improcedente". (Ardón A, 1999). A este punto debemos de señalar que para que surta efecto el despido debe de existir un hecho cierto que motive claramente el requisito que valide el despido notificado por medio de una comunicación escrita o verbal, siendo esta comunicación un elemento fundamental que debe de respetar el empleador y reportándose con anticipación. (p.312)

La subordinación es la piedra angular de un derecho cuya finalidad esencial es demarcar el ejercicio del poder que se confiere a una persona sobre otra. Este poder subvierte los grandes principios sobre los que se basa el derecho de obligaciones y contratos: la igualdad de las partes, así como el principio de libertad contractual. Donde el derecho de obligaciones postula la autonomía

de la voluntad el derecho del trabajo organiza la “sumisión de la voluntad. (Supiot, 1996, p.133,134)

## 2.3 Conceptualización

- Definición de trabajo

Para Cabanellas, (1989) es: "El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Etimológicamente el vocablo trabajo deriva del vocablo latín *trabs*, *trabis* que significa traba, reconociendo que el trabajo es la traba o sujeción del hombre". (p.130).

Castillo, (2006) expresa: "Ya en el Antiguo Testamento, se entiende al trabajo como castigo; en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación"(p.27).

- Definición de derecho al trabajo

El Derecho del Trabajo es un típico Derecho estatutario: sólo se aplica a una categoría específica de sujetos- los trabajadores dependientes y confiere un estatuto profesional. En un Estatuto social, el Derecho del trabajo tiende a convertirse en el Derecho común de todos los trabajadores, sean dependientes o autónomos. El Derecho del Trabajo es estatutario no solo por aplicarse a una clase especial de personas, sino por conferir un estatuto de protección a los destinatarios de las normas laborales. (Rodríguez Olvin E., 2005, p. 25-26)

- Definición de empleado y trabajador

Sánchez Castañeda, (2013) define el término empleado así: "Persona que realiza un trabajo, generalmente de naturaleza técnica, para otra o alguna empresa o institución por un sueldo o salario, con frecuencia en una oficina".(p.57). Sánchez Castañeda, (2013) define el término trabajador así: "Persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal



subordinado. La noción se caracteriza por tres elementos: la persona física, la prestación de un servicio personal y la relación de subordinación".(p.165)

- Diferencia entre ambos conceptos

En contra posición con el término de trabajador u obrero el término de empleado caracteriza a la persona en base a su estatus social, generalmente de clase media; por lo general suele asociarse el término trabajador aquella persona que viene del sector popular o clase baja. Otra diferencia que Sánchez Castañeda (2013) señala de ambas definiciones es que la remuneración del empleado (sueldo) generalmente es mayor que la del obrero (salario), imputando las tareas del empleado de naturaleza técnica, intelectual o administrativa, mientras que las del obrero requieren esfuerzo físico. (p.57, 58)

- Definición de patrón y empleador

Sánchez Castañeda, Alfredo, (2013) define el término patrón: "Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Quien dirige o manda en alguna cosa, es propietario de fábrica o negocio y contrata empleados". (p.118)

Sánchez Castañeda, Alfredo, (2013) define el término empleador así: "Actualmente, el término se utiliza como sinónimo de patrón. Forma parte del lenguaje de la Organización Internacional del Trabajo".(p.58)

- Definición de empresa mercantil

El artículo 644 del Código de Comercio de Honduras, define a la empresa mercantil: “Como el conjunto coordinado de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. Entendemos que la empresa comprende el espacio en donde se desarrollan las relaciones laborales”.

- Definición de bien

Es un objeto de tutela jurídica, incluyéndose entre éstos no solo las cosas y las entidades inmateriales en cuanto forman objeto de derechos absolutos, sino las prestaciones de dar, hacer y no hacer, que forman objetos de derechos relativos Minervini, (1970), debemos de reconocer que el servicio que prestan los trabajadores debe de considerarse como un objeto de utilidad para la empresa y sujeto de derecho relativo (p.124).

## 2.4 Marco Legal

Para entender claramente el origen de la relación laboral nos debemos de remitir al artículo 1 del Código del Trabajo de Honduras señala: "El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y, al capital, una compensación equitativa de su inversión". Rodríguez Afirma: "El contrato individual de trabajo es un tipo de convención que tiene por objeto el crear obligaciones y derechos entre patrono y trabajador, de ahí siendo una especie de convención destinada a producir obligaciones" (p.137).

Es entonces una manifestación de la voluntad de las partes en producir efectos jurídicos.

Asimismo, el artículo 20 del Código del Trabajo de Honduras reconoce que para que haya contrato de trabajo, se requiere que concurran estos tres (3) elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto el modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y ,
- c. Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres (3) elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Asimismo el artículo 21 del Código del Trabajo de Honduras señala: "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo". Es así que como resultado de la interpretación de la fundamentación legal antes relacionada, comprendemos que el origen de la relación laboral se teje en busca de satisfacer las necesidades básicas para la subsistencia y la obtención de bienes y recursos económicos necesarios para el goce de calidad de vida del ser humano.

Gutiérrez Falla, (1985) expresa: "La situación laboral aparece como vínculo existencial entre dos posiciones, la suficiente del empleado, la hiposuficiente de los trabajadores" (p.78).

Esta situación laboral deriva de la libertad que tiene las partes de contratar en razón de ejercer un trabajo.

El trabajo aparece como el enfrentamiento del hombre y la naturaleza, en una relación de progresivo conocimiento y control de ella, cuyo estímulo son las diversas y sucesivas necesidades humanas en las diferentes etapas de esa relación y de ese proceso, etapas en las cuales el hombre se transforma a sí mismo.(Reynoso Castillo, 2006 p.28)

El trabajo honesto dignifica a la persona y enriquece el alma, fortalece a la economía y contribuye al desarrollo de los países. (cita propia). Podemos señalar que por existir una conexión directa entre capital y trabajo, el mismo constituye un factor muy importante en los actos de comercio. Ante esta disposición ¿cómo podemos definir los actos de comercio?. El artículo 3 del Código de Comercio de Honduras establece que son actos de comercio, salvo que sean de naturaleza esencialmente civil, los que tengan como fin explotar, traspasar o liquidar una empresa, y los que sean análogos.

Para Asquini, (1943): "la actividad empresarial, se vuelca, de un lado, a recoger y organizar las fuerzas de trabajo y del capital necesarios para la producción o la distribución de determinados bienes o servicios; del otro, para realizar el cambio de los bienes o servicios recogidos o reproducidos"(p.134).

Recae en la figura del empresario la función de coordinar todos aquellos factores de la producción a los efectos de obtener el óptimo resultado; aquel que selecciona, vincula y opera los elementos capital, trabajo y naturaleza que utiliza la empresa, de forma de poder vender los bienes o servicios al precio máximo que soporte el mercado, produciéndolos con el costo mínimo que le sea posible (Gutiérrez Falla, Laureano F., 1985, p.26).

Además de estos factores el artículo 648 del Código de Comercio de Honduras incluye otros elementos como parte de la empresa, como ser el establecimiento, la clientela y fama mercantil, el nombre comercial y los demás signos distintivos, los contratos de arrendamiento, el

mobiliario y maquinaria, los contratos de trabajo, las mercancías, créditos y demás bienes y valores similares, las patentes de invención, secretos de fabricación y del negocio, exclusivas y del negocio. Por lo anteriormente debemos de resaltar que el contrato de trabajo es considerado como un elemento de la empresa e identifica al trabajo humano como un bien.

La actividad económica productiva depende del intercambio comercial de los bienes o servicios puesto a disposición del público en el comercio bajo la ley de la oferta y la demanda, y por tanto existe una relación entre bien y necesidad. Gutiérrez Falla, (1985) expresa: "No obstante, hay bienes que por sí solos no pueden satisfacer dicha necesidad, teniendo que coordinarse con otros bienes para, juntamente, lograr dicho objetivo, estos son los determinados conjuntos de bienes económicamente complementarios" (p.15). Como vemos la participación humana considerado por ciertos autores como un bien se fusiona con otros bienes o elementos para cumplir con el fin de la empresa que es el lucro.

Si bien la relación laboral se puede originar con la existencia o no de contrato de trabajo, corresponde al trabajador seguir con los lineamientos, instrucciones, responsabilidades y obligaciones que le sean encomendadas por el patrono, por lo que en conjunto con otros elementos de la empresa debe de velar por desempeñar responsablemente su labor bajo el mayor cuidado y diligencia de sus actividades.

Dentro de las prohibiciones a los trabajadores, el artículo 98 del Código de Trabajo de Honduras encontramos en el numeral 4) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono: si bien se considera como prohibición la sustracción de dichos elementos y relacionándolo con el artículo 111 de la misma ley que señala las causas de terminación de los contratos de trabajo, y en

ninguno de sus numerales reconoce la sustracción de elementos como causal de despido o de una acción delictiva que sea causa de la terminación de una relación laboral solamente el numeral 12) del mismo artículo establece por terminación, la resolución del contrato decretada por autoridad competente. En este sentido y por lo antes expresado es muy común que se cometan errores en el procedimiento de despido, ya que no se identifica claramente la sustracción de elementos de la empresa de un hurto o un robo.

Ante esta posición debemos de aportar que la sustracción de elementos de la empresa por el trabajador como conducta delictiva puede configurarse bajo el delito de hurto o robo y por tanto extenderse a otros tipos de elementos, como ser bienes muebles, créditos, capitales, documentos, títulos valores, cuentas bancarias entre otros. No obstante dicha conducta debe de ser debidamente comprobada por la autoridad competente, en ese caso bajo la jurisdicción penal. Lo que nos obliga preguntarnos ¿debe primero un tribunal penal sentenciar al trabajador por hurto o robo para luego proceder a dar por terminado el contrato de trabajo?

Como se ha expuesto en líneas anteriores, la Constitución de la República de Honduras en sus artículos 127 y 129 reconoce como un derecho que todo ciudadano debe de tener el acceso a una fuente de trabajo digno y va más haya nuestra normativa al establecer no sólo el acceso a un trabajo, sino a que se proteja el trabajo contra el desempleo, garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores a través de la legislación interna en materia de trabajo y de sus instituciones.

Siendo actualmente la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social la institución gubernamental referente en materia de trabajo, a quien se le ha encomendado el velar por la correcta aplicación de la Constitución de la República de Honduras, los Tratados Internacionales

en materia de trabajo, Código del Trabajo de Honduras y demás normativa interna laboral en coordinación, con demás instituciones del país tanto públicas como privadas que tienen la obligación de prestar la debida colaboración para el cumplimiento de los fines de la Secretaría en alusión.

En materia de trabajo en Honduras la regla general es que se garantice la estabilidad laboral, y a manera de excepción, nos encontramos con el artículo 112 del Código del Trabajo de Honduras, que establece cuales van a ser las causas justas que van a facultar al patrono dar por terminada una relación de trabajo sin responsabilidad de su parte, siendo los literales e), g) y l) los que guardan estrecha relación con el presente trabajo investigativo los que consisten en:

a)...., b)...., c)...., d)...., 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; f)...., g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena o crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada; h)...., i)...., j)...., k)...., l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

En el literal e) anteriormente citado se habla de una conducta delictiva ejecutada por el trabajador dentro de su centro de trabajo, la cual en referencia a que se dé una situación irregular de un trabajador que saque elementos o materiales de trabajo sin la autorización correspondiente,

este actuar perfectamente podría enmarcarse en un tipo de hurto o robo según la acción ejecutada, conforme lo prescribe nuestro actual código penal en donde:

El artículo 223 del Código Penal de Honduras establece que comete el delito de hurto quien:

1. Sin la voluntad de su dueño toma bienes muebles ajenos, los animales incluidos, sin violencia o intimidación en las personas ni fuerza en las cosas;

2. Encontrándose una cosa perdida no lo entrega a la autoridad o a su dueño si sabe quién lo es y se apodera de la misma con ánimo de dueño;

3. Sustraiga o utilice los frutos u objetos del daño que hubiera causado, salvo los casos previstos en el Libro Tercero.

La pena para este tipo de delito según el artículo 224 de la misma ley es de 2 a 5 años de reclusión si el valor de la cosa hurtada no excediere de L5,000.00 y con cuatro a siete años si sobrepasa dicha suma.

Ahora bien, respecto a la conducta criminal de robo, que al igual que el hurto se encuentran regulado en nuestra legislación penal en su Libro Segundo, Parte Especial, Título VII, Delitos Contra la Propiedad. El delito de robo se encuentra enmarcado en el Capítulo I, artículo 217 que a la letra dice en su primer párrafo: “Comete el delito de robo quien se apodera de bienes muebles ajenos, los animales incluidos, empleando violencia o intimidación en las personas o fuerza en las cosas.”



Este delito se encuentra penalizado con una pena mayor a la del hurto, por la gravedad de la conducta efectuada por el actor de la misma en las personas o en las cosas, la cual conforme al artículo 218 de la norma en referencia oscila en forma general en una pena de 5 a 9 años de reclusión, variando la pena según lo robado en penas mayores a excepción del robo de ganado menor cuya pena es de 3 a 7 años.

Si bien es cierto el hecho de que un trabajador se apodere de cosas muebles sin la anuencia de su dueño perfectamente podría enmarcarse en cualquiera de las dos conductas delictuales anteriormente descritas, a fin de invocar un despido justificado por parte del empleador sin que ello implique responsabilidad de su parte en reconocerle las indemnizaciones sociales más haya que sus derechos adquiridos que le sean debidos al trabajador.

Entendiéndose por indemnizaciones sociales en el presente trabajo el preaviso y el auxilio de cesantía regulados en los artículos 116 y 120 del Código de Trabajo de Honduras vigente, que por cuestiones de tema y de tiempo no se profundizará en sus concepciones. Y por derechos adquiridos se entenderá a los salarios debidos al trabajador, así como décimo tercer mes, décimo cuarto mes de salario, vacaciones, incapacidades que se adeuden, indemnizaciones por accidentes de trabajo, tiempo suplementario (horas extras).

Recapitulando, una acción de despido invocando el inciso e) del artículo 112 del código del trabajo de Honduras en análisis, el patrono no puede invocar en una carta de despido, que prescinde de los servicios prestados por un trabajador aun teniendo todos los medios de prueba e evidencia suficiente, que acrediten su conducta irregular si la misma no ha sido probado por la autoridad competente, tal como se expresa en la parte final del literal e) citado.

El artículo 113 del Código de Trabajo de Honduras primer párrafo expone que:“La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, (artículo 112) surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales del Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar el trabajador las indemnizaciones que según este código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente código debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.”

Ya que si dicha causal de despido no es debidamente acreditada ante la autoridad que corresponda, el trabajador tendrá el derecho a demandar ante los Juzgados de lo laboral el reconocimiento de todos sus salarios dejados de percibir más las indemnizaciones sociales que conforme a la legislación laboral le correspondan.

Dichas indemnizaciones laborales consisten en el preaviso y auxilio de cesantía o a su elección a que se le reintegre a su trabajo en condiciones de igualdad o de mayor jerarquía al desempeño que venía ejecutando antes de ser despedido injustificadamente, e inclusive tendrá derecho a percibir los aumentos salariales que le hubieren correspondido o le hayan sido otorgados a los trabajadores que desempeñen iguales funciones al trabajador despedido, siempre y cuando esto último se haya solicitado en la demanda laboral respectiva.

Para efectos de estudio ya el artículo 361 del Código de Trabajo de Honduras nos define qué es lo que comprende al salario: “Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de

servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades”.

Al invocar una acción delictiva para despedir a una persona hay que tener presente primero que es un principio constitucional el estado de inocencia y el debido proceso señalado en los artículos 89 y 90 de la Constitución de la República de Honduras donde se establece respectivamente que: “Toda persona es inocente mientras no se haya declarado su responsabilidad por autoridad competente” y que “Nadie puede ser juzgado sino por juez o tribunal competente con las formalidades, derechos y garantías que la ley establece”.

Es importante tener presente que ante una acción delictiva, para deducir su responsabilidad o para el caso de marras invocar una causal de despido por un hecho reprochable que trasciende al ámbito penal, se debe contar con una sentencia condenatoria ya firme de lo contrario de lo contrario no sería conducente invocar una acción delictiva sino se cuenta con la misma.

Ya que ante una omisión de esta naturaleza, es decir ante la ausencia de una resolución de un juez o tribunal en materia penal, e invocando en una acción de despido un hecho criminoso contra el patrono, el trabajador perfectamente puede demandar el pago de todos sus derechos laborales ante una imputación de tal naturaleza, y salir adelante con la acción intentada.

Lo anterior independientemente de que el empleador lleve todos los medios de prueba para tal acreditación de tales extremos, ante el juez de lo laboral, quien de inmediato no podría

conocer de tales medios probatorios, por cuestiones de incompetencia, por no tener facultades en conocer de acciones delictivas, bajo este principio procesal no tendría más opción conforme a nuestra legislación en emitir una sentencia a favor del trabajador no dando con lugar un despido justificado invocando el inciso e) del artículo 112 del Código del Trabajo de Honduras sino se cuenta con la resolución oportuna.

Caso contrario si se contare con la misma, si se podría invocar una causal de despido que aunque el trabajador se opusiera a la misma, el juzgador en materia laboral tendría que dar a lugar la acción de despido justificado realizada por el patrono. Como puede advertirse en este caso el juez de lo laboral no va a conocer o resolver si procede o no la acción delictiva, sino que ya la misma fue resuelta por un juzgado o tribunal competente, debiendo el juez de lo laboral verificar la legalidad del documento y la firmeza del proceso para sentenciar sobre un despido justificado.

Es importante, tener presente que ante una sentencia condenatoria en materia penal, la parte que se vio perjudicada por el hecho punible tiene abierta la acción civil para la indemnización de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el imputado derivado de su accionar. En ese sentido una empresa que haya denunciado a un trabajador de su compañía que haya obtenido una sentencia favorable a la acusación, tiene expedita la vía civil para reclamar los gastos que le haya ocasionado el proceso penal así como el resarcimiento de su actuar delictivo, que partiendo del presente estudio seria aquellos objetos que fueron sustraídos de la empresa sin su autorización.

El actual Código Procesal Penal de Honduras, según decreto legislativo No. 9-99E, en su Libro Primero, Título II de las Acciones Penales y Civiles, Capítulo VII De la Acción Civil, en

su artículo 49 el ejercicio de tal acción al señalar que: “La acción para deducir la responsabilidad civil proveniente de un hecho punible, sólo podrá ser ejercitada por el perjudicado o sus herederos. La acción se ejercitará contra los partícipes en la comisión del delito o contra sus herederos y, en su caso, contra los terceros que resulten civilmente responsables”.

De todo lo anterior podemos establecer que de la relación obrero patronal se derivan presupuestos legales que el legislador ha previsto para garantizar los derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, encaminándose siempre en fomentar la libre empresa y la inversión en aras de reducir la pobreza.

Es decir que el legislador pone las bases de la relación laboral, a la vez concilia el interés patronal con los derechos de los trabajadores, poniendo límites también a estos últimos, de aquí surgen por un lado los contratos de trabajo como una forma de iniciar una relación laboral, y su cese y es precisamente sobre esas bases de finalización de una relación laboral donde se centra el problema en estudio. Del que como ya hemos expuesto genera un ocasiones malas interpretaciones de aplicación con resultados generalmente negativos para el patrono y con ello impunidad a las malas conductas desarrolladas por algunos trabajadores, llegando hasta un enriquecimiento injusto por parte del trabajador.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3. Introducción

Mediante este capítulo determinaremos en base a los análisis del marco teórico y el entorno que fundamenta y enriquece el presente trabajo investigativo que acarrea necesariamente la incorporación de la metodología de la investigación que debe de implementarse con el objetivo primordial de establecer los instrumentos para su realización, como ser variables, enfoque, métodos, técnicas instrumentos y otras fuentes de investigación que sean de utilidad para lograr el buen desarrollo de una investigación exitosa logrando resultados y conclusiones concretas.

#### 3.1 Congruencia Metodológica

Por medio de la congruencia Metodológica se pretende seleccionar aquellos métodos más apropiados para encontrar la solución de nuestro planteamiento del problema. Es por medio de la recolección de datos y de información que sustentaremos toda aquella teoría desglosada en el marco investigativo.

##### 3.1.1 Definición operacional de las variables

**Tabla 1. Matriz Metodológica**

Título	Problema	Pregunta de Investigación	Objetivo		Variables	
			General	Específico	Independiente	Dependiente
Extinción de la relación laboral por sustracción de elementos de la empresa en persecución de la acción civil y penal	El desconocimiento, la mala interpretación o aplicación de la legislación laboral en ejercicio del poder de dirección por parte de los patronos o empleadores en resolver oportunamente la extinción de la relación laboral constituye una de los errores más comunes que colocan al patrono en una posición desfavorable al momento de someterse a un proceso por indemnización laboral	¿Por qué razón una empresa una vez que ha tomado la decisión de dar por terminada una relación obrero patronal a raíz de que el trabajador ha hurtado o ha tomado elementos de la empresa sin la debida autorización y resulta que la misma acción no prospera en los Juzgados del Trabajo?	Evitar que las empresas incurran en el error al momento de dar por terminada una relación laboral en los casos donde el trabajador ha sustraído elementos de la empresa sin la autorización de su patrono con el fin de minimizar erogaciones económicas innecesarias, elaborando una guía de procedimientos y recomendaciones que sirva para orientar a los patronos en cómo realizar un despido referente a la causal de sustracción de elementos de la empresa.	Analizar el marco legal laboral en relación a los despidos con justa causa por sustracción de elementos de la empresa.	Despidos con justa causa	Extinción de la relación laboral por sustracción de elementos de la empresa
					Errores en el procedimiento	
					Disminución del patrimonio	
				Señalar los errores más comunes en que incurren las empresas al momento de finalizar la relación laboral.	Acción Penal	
				Determinar las consecuencias adversas para la empresa como resultado de un despido incorrecto.	Acción Civil	
				Determinar funcionalmente como afecta a la empresa la finalización abrupta de la relación laboral.		

**Tabla 2.Operacionalización de las variables.**

Variables Independientes	Conceptos		Dimensiones	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
Despidos con justa causa	<p>Código de Trabajo Artículo 112 son justas causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte: literal l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional. inciso Artículo 98 numeral 4.- Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.</p>	<p>Constituye el una de las excepciones de dar por terminada una relación contractual</p>	<p>Extinción de la relación obrero patronal</p>	<p>Constitución de la República. Código de Trabajo Doctrina que determina las causales de la terminación de la relación laboral</p>	<p>Investigación documental</p>



**Tabla 2.Operacionalización de las variables.**

Errores en el procedimiento	Omisión del patrono al seguir el procedimiento legal establecido al momento de invocar una causal justa de despido	La no aplicación de las audiencias de descargo como medio de defensa del trabajador a defenderse por los señalamientos hechos por el patrono	La restitución del trabajador por un despido sin justa causa	Reglamento interno de Trabajo	Investigación documental
Disminución del patrimonio	Impacto económico negativo en la empresa ante la disminución de su patrimonio	Constituye las perdidas reflejadas en los estados financieros de la empresa	El despido con justa causa del trabajador por sustracción de elementos de la empresa	Constitución de la República. Código de Trabajo. Código Penal. Código Civil. Reglamento Interno de Trabajo	Investigación documental y Entrevistas
Acción Penal	Ejercicio del patrono para deducir la responsabilidad o conducta delictual en que incurre una persona considerada imputado (a) que incurre un trabajador	Se encuentra sujeto a un procedimiento procesal penal que ha de ventilarse ante los Juzgados y Tribunales de competencia penal	La resolución mediante sentencia firme emitida por una autoridad competente	Constitución de la República. Código Penal. Código Procesal Penal	Investigación documental y Entrevistas
Acción Civil	Ejercicio del patrono para determinar el derecho de las partes en las obligaciones de dar, hacer o no hacer por parte del trabajador	Se encuentra sujeto a un procedimiento procesal civil que ha de ventilarse ante los Juzgados y Tribunales de competencia civil	La resolución mediante sentencia firme emitida por una autoridad competente	Constitución de la República. Código Civil. Código Procesal Civil. Contratos	Investigación documental y Entrevistas

**Tabla 2. Operacionalización de las variables.**

Variables Dependientes	Conceptos		Dimensiones	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
Extinción de la relación laboral por sustracción de elementos de la empresa	Finalización de la relación obrero patronal sin responsabilidad del patrono	Aplicación correcta de la normativa legal a una situación jurídica	Incremento de la tasa de desempleo en el país Rotación de personal la operatividad de la empresa. Papeleo desatendiendo sus funciones principales Operacional económica	Constitución de la República. Código del Trabajo Código Penal Doctrina Reglamentos Internos de Trabajo  Códigos de Éticas	Investigación documental y entrevista.

### 3.2 Enfoque y Métodos

La forma en que se ha obtenido la información contenida, parte de la interpretación y análisis de la legislación laboral vigente y de la información obtenida mediante indagaciones, entrevistas y percepciones que se han obtenido durante el desarrollo del estudio.

“El enfoque cualitativo, a veces referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, es una especie de “paraguas” en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos (Grinnell,1997)” (Hernández Sampieri, Fernández-Collado & Baptista Lucio, 2008, p. 8).

Este trabajo investigativo se ha elaborado bajo el enfoque cualitativo, ya que se ha orientado a la recolección de información directa de los entrevistados de sus experiencias, puntos de vista en el tema de sustracción de elementos de la empresa desde una posición

patronal, y neutra en las situaciones dadas bajo este contexto, de ello que el trabajo en marras no conlleva una medición numérica que arrojen datos estadísticos.

“Enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, Fernández-Collado & Baptista Lucio, 2008, p. 8).

Referente al método, el cual consiste en una técnica o procedimiento que debe seguirse al momento de realizar una investigación, para ello no siendo la excepción en el presente trabajo investigativo, el cual nos ha llevado a obtener información relacionada con la problemática planteada y que consecuentemente se desconocía antes de su estudio y análisis, generando con ello el motivo principal del presente trabajo. Según la Real Academia Española, Diccionario Usual define el método como: “Procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla.”

En el presente trabajo se ha utilizado el método inductivo el cual consiste en explorar y describir por qué se dan algunas situaciones partiendo de lo particular a lo general, mediante el análisis, observación de conductas, interacción con personas en las entrevistas, que serán el tema central en la presente investigación a fin de la utilización de una perspectiva interpretativa a fin de encontrar el sentido de una mala aplicación de una causal de despido a un trabajador que por su actuar irregular se le pierde la confianza.

### 3.3 Diseño de la investigación

La presente investigación se encuentra enmarcada en un proceso no experimental, en razón que no se pretende tomar una muestra y alterar sus variables sino que se analiza, situaciones que se dan por parte del patrono o el empleador al tomar una decisión de dar por terminada una relación laboral por conductas inapropiadas de sus trabajadores.

Es decir procurar analizar, del porque en muchas ocasiones se toman decisiones desatinadas al momento de despedir a un trabajador que realmente lo amerite, pero se cometen errores que van no solo del procedimiento a seguir, sino que también de la aplicación de las causales legales a aplicar, hasta un despido con justa causa a manera de excepción.

Como se ha expuesto en líneas anteriores se trata de analizar una causal de despido en concreto, es decir una situación que se da en forma no aislada por parte de los empresarios y ver como una causal de despido toma diferentes rumbos por el actuar patronal. Nos basaremos en recolección de datos sin medición numérica a fin de entender e interpretar del porqué de una acción tomada y sus consecuencias, es decir que nos apegaremos en este estudio a un tipo de investigación transeccional correlacionales o causal.

Lo anterior en base a la causal de despido ya debidamente delimitada la cual consiste en sustracción de elementos de la empresa por parte del trabajador sin autorización del empleador, por lo que se encuentra este estudio ya delimitado descrito en líneas precedentes.

### 3.3.1 Población

Empleadores, patronos, Jefes o integrantes de Departamento de Recursos Humanos de una empresa determinada.

\* Jueces de lo Laboral y Penal

\* Inspectores, procuradores de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

\* Abogados laboristas con conocimiento en el tema

### 3.3.2 Muestra

En el presente trabajo en consideración que no versa sobre una investigación cuantitativa, los investigadores han considerado tomar experiencias de personas independiente pero que se relacionan con el tema que puedan aportarnos conocimientos, ideas, enfoques en perspectiva de lo que acontece al momento de invocar la causal de despido en estudio, sus derivaciones y consecuencias para tomar un criterio que nos lleva de lo particular a hacer observaciones en forma general de lo que acontece en las empresas cuando se ven en la disyuntiva de cómo y que causal invocar para terminar una relación laboral de forma justificada.

### 3.3.3 Unidad de análisis

Consistirá en la búsqueda en instituciones tanto privadas como gubernamentales e independientes, relacionados con este tema que permitan respuestas a los cuestionamientos

originando con ello la facilitación de información relevante que permita formarse un criterio en forma general, de las incidencias y sus motivos

#### 3.3.4 Unidad de respuesta

Consistirá ya una vez posicionados en los lugares en análisis descritos en el acápite anterior en cerciorarnos de las personas competentes y con experiencia a fin que nos trasmitan sus opiniones, vivencias, incidencias más comunes, y sus consideraciones en base a lo que viven diario a diario al tratar con patronos y/o trabajadores, en torno a la problemática al momento de despedir, sus consecuencias cuando el subordinado ha actuado de forma delictuosa.

### 3.4 Técnicas o instrumentos aplicados

#### 3.4.1 Técnicas

Para la presente investigación emplearemos las siguientes técnicas: investigación documental, el estudio del ordenamiento jurídico y las entrevistas. Dichas técnicas serán aplicadas en función del planteamiento de la investigación para ser incorporado en el presente trabajo de tesis.

#### 3.4.2 Instrumentos

1. Investigación documental: "Tradicionalmente, el Análisis Documental, ha sido considerado como el conjunto de operaciones destinadas a representar el contenido y la forma de un documento para facilitar su consulta o recuperación, o incluso para generar un producto que le sirva de sustituto". (Clausó García, 1993).

2. Entrevistas: la entrevista constituye un proceso de comunicación en el que generalmente intervienen dos personas, mediante el cual el entrevistador obtiene información del entrevistado en forma directa, con el fin de obtener datos y puntos de vista a raíz de una serie de interrogantes seleccionadas previamente.

3. Apuntes de Investigación: mediante este instrumento en nuestra condición de investigadores recopilaremos aquellas ideas y datos que pudieran derivarse en el transcurso de la investigación.

#### 3.4.3 Proceso de validación

Para validar la información obtenida de las entrevistas se requerirá la aprobación del Juicio de los Expertos, para ello se remitirá el cuestionario de preguntas al Abogado Carlos Cardona en su condición de Asesor Metodológico y al Abogado Rodolfo Pagán Rodezno en su condición de Asesor Temático con el objetivo principal de que dichas preguntas sean revisadas en cuanto a que su contenido sea coherente para asegurar de que las mismas sean de utilidad para la obtención de información cierta y precisa en relación de los objetivos establecidos en la presente investigación.

En relación con el análisis documental éste se validará por medio del estudio e interpretación de la doctrina y demás información incorporada al presente trabajo de tesis por medio del análisis de las distintas teorías relacionadas con el planteamiento del problema, asimismo junto con los aportes que nosotros como investigadores podamos incorporar.

### 3.5 Fuentes de información

Como fuentes de información primaria utilizaremos las entrevistas dirigidas a la población seleccionada, Código del Trabajo, Código Penal y demás legislación Hondureña, tesis, artículos científicos, libros, noticias entre otros.

Asimismo como fuentes secundarias nos remitiremos al uso de diccionarios, páginas web, apuntes y comentarios a las diversas leyes entre otros.

### 3.6 Limitantes del estudio

Dentro de los tipos de limitantes que podrían surgir durante la presente investigación consideramos el poder encontrar información estadística que refleje la incidencias de errores que cometen los empleadores al momento de dar por terminada una relación laboral, en la Corte Suprema de Justicia, asimismo el poder lograr entrevistas con las personas adecuadas que conozcan del tema ya que en la mayoría de los casos poseen agendas muy apretadas debido a la carga de trabajo que manejan y se encuentra rezagada.

Otros de los factores que consideramos pueden limitar el presente estudio es la falta de estudio en el tema concreto ya que en la mayoría de los libros en materia laboral se habla de la causal de despido por sustracción de elementos de la empresa en forma bien general, es decir sin especificaciones en concreto de los pasos a seguir y la diferencia con otras causales de despido que también pudieran enmarcarse dentro de la sustracción de elementos de la empresa.

Por último hemos considerado que el factor tiempo hasta cierto punto, ya que los investigadores cuentan con horarios de trabajo distintos y podría considerarse incierto programar



reuniones de trabajo durante el día, aprovechando el trabajo de análisis de la investigación de la presente tesis durante la noche.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

En este capítulo se da a conocer el resultado obtenido en las técnicas de investigación aplicadas, tanto documental como la información obtenida de las entrevistas, las que ayudan a dar respuesta a las inquietudes e interrogantes planteadas por los investigadores en el desarrollo del presente trabajo, las que permitirán mediante la realización de un resumen de las ideas y novedades surgidas de los entrevistados e información obtenida llevar a cabo un análisis de los mismos a fin de plasmar con ello lo más relevante por su importancia en el tema de sustracción de elementos de la empresa a tomar en cuenta los patronos o empleadores.

### 4.1 Investigación documental

#### 4.1.1 Resumen

En América Latina, para referirnos al macro entorno de nuestra investigación, se han hechos algunas reformas que quizás no en mayoría debido a los problemas de sub desarrollo, desempleo, nivel de vida y endeudamientos han afectado la región, pero sin embargo puede afirmarse que las pocas reformas que se han dado han sido significativas y tendientes a armonizar las relaciones laborales y expandir los mercados de trabajo. Dentro de sus legislaciones como en países de Argentina, Colombia, Uruguay, Venezuela se encuentra normado el derecho a la estabilidad laboral, sin perjuicio de las indemnizaciones laborales que pueda solicitar un trabajador despedido, cuando se le ha hecho la cancelación de su contrato de trabajo de forma arbitraria.

Ante un despido se reconoce que debe de haber una notificación previa en la cual se le informe en forma clara los motivos que han llevado al empleador el prescindir de sus servicios

prestados, la cual esta notificación si no se encuentra bien fundada será la misma, la que utilizará el trabajador para invocar un despido incausado, a fin de que el empleador sea amonestado económicamente a favor del trabajador mal despedido.

Para el caso de Argentina, como uno de los países referentes en materia laboral, en temas de sustracción de elementos de trabajo por parte del trabajador sin autorización de sus patronos, según la sentencia: *SD 65012- Expte. 4.663/10- "P.C. R. c/Empresa General Urquiza S.R.L. s/despido"- CNTRAB-SALA VI-09/04/2013 Buenos Aires, 9 de abril del 2013.-/-* viene siendo regulado desde lo que se conoce como: "perdida de la confianza" la cual al ser invocada por un patrono debe de estar bien fundada con elementos de prueba que puedan demostrar los aseverado en la notificación de despido, caso contrario la empresa se verá en la penosa situación de ser amonestada, debiendo con ello reconocer las indemnizaciones laborales que le correspondan al trabajador, y adicionalmente un resarcimiento adicional por el daño moral que se le hubiere ocasionado al obrero.

Lo anterior en base al principio de continuidad laboral vigente en el país de Argentina y que al igual que otros países de la región, castigan severamente la desvinculación injustificada de en trabajador no solo otorgando indemnizaciones tarifadas, sino que también reparaciones fundadas en daño moral, por la vía civil además del proceso laboral, ante una acusación que resulte falsa ya que consecuentemente con ello se le causa un doble perjuicio al trabajador.

En el micro entorno específicamente en Centroamérica, los derechos laborales se encuentran regulados desde sus Constituciones de forma amplia, y esta va más allá al incorporar tratados internacionales y convenios de la OIT, y al igual que en los demás países de América Latina, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral. Para el caso de Costa Rica, el derecho a la

permanencia en el trabajo se encuentra regulado en los artículos 56 y 63: Panamá en los artículos 60, 68 y 70; Nicaragua en los artículos 80 y 82; El Salvador, artículos 37, 38; Guatemala en sus disposiciones 102, 69 y 106, los anteriores artículos todos de su Constituciones políticas.

La legislación laboral de Centroamérica es muy similar no tiene diferencias sustanciales en cuanto a las causales de despido la que se maneja en muchos casos como lo es, la perdida de la confianza, en aquellos casos cuando el trabajador toma como suyo lo que no le pertenece sin la debida autorización de la persona a autorizarlo en su conducta. El patrono debe de observar siempre una conducta de consideración a sus trabajadores la cual debe ser reciproca del trabajador hacia el patrono, observando aptitudes de honradez, respeto y lealtad.

En la jurisprudencia costarricense, referente a la lealtad deferenca dos escenarios distintos, un positivo y un negativo, lo que significa referente al aspecto positivo que el trabajador debe actuar siempre con honradez, diligencia velando siempre por los mejores intereses de la empresa que le ha brindado la oportunidad de un trabajo. Y el escenario negativo consiste en que el trabajador debe de abstenerse de realizar actividades o conductas perjudiciales a su empleador.

En Honduras, la legislación laboral se desprende de nuestra Constitución, de los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral, códigos, leyes especiales, reglamentos, manuales y/o códigos de ética o conducta, estos dos últimos para que tengan valor legal deben de haber sido aprobados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para que puedan ser aplicados por las empresas o instituciones del sector privado.

Ya hemos dicho que impera la estabilidad laboral en nuestro país como en los demás países de América Latina, en donde en toda relación laboral debe de existir un contrato de trabajo por escrito o verbal, en caso de no haberlo el mismo es imputable al patrono y se presumirá su existencia de lo manifestado por el trabajador.

Cuando el empleador le pierde la confianza a su subordinado por tener elementos de prueba suficientes que lo arriben a la convicción personal de que su trabajador se ha comportado de forma irregular, al tomar objetos de trabajo sin su autorización, por lo que toma la decisión de cancelar su contrato de trabajo, debe tener presente que es de suma importancia considerar la causal de despido que invocará, ya que luego de hecha la notificación de despido al trabajador no podrá invocar otra causal, más que la que ya fijo en su escrito de rescisión de contrato de trabajo.

La notificación de despido es de suma importancia al momento de dar por terminada una relación de trabajo con causa que justifique al patrono para tomar tal decisión, por ello el escrito debe de ser claro, preciso y concreto en donde debe de plasmarse porque hechos es el que se ha considerado para finalizar una relación de trabajo, de esta manera el trabajador en caso de oponerse ante un despido tiene la vía abierta para defenderse de alguna imputación que se le hiciera en su actuar.

Es de tener presente que la legislación laboral se rige por principios que son de importancia el considerarlos al momento de la toma de decisiones en la finalizaciones de los contratos de trabajo y así no tener tropiezos, entre ellos contamos con el *principio de actualidad* el cual nos indica que ante todo actuar ya sea de patrono o trabajador tienen prescripción en el área laboral para hacer los ajustes, o reclamos pertinentes, pasado el tiempo señalado por la ley sin haber efectuado el reclamo se pierde de pleno derecho la acción respecto a una de las partes

ya sea trabajador o patrono, salvo que se demuestre que el hecho realizado por una de las partes no tenía conocimiento sino hasta ahora y desde que se supo sobre una determinada situación al momento actual no transcurrido el plazo legal para los reclamos que se consideren adecuados realizar.

Para el caso en estudio cuando un patrono le pierde la confianza a un trabajador por un hecho del que tuvo conocimiento, éste tiene un periodo de 30 días desde que se dio el evento reprochable o en su defecto desde que tuvo conocimiento del hecho siempre y cuando sea demostrado que su conocimiento fue posterior, para poder deducir la correspondiente responsabilidad mediante el poder disciplinario que posee el empleador.

Se debe de tener en cuenta el *principio de proporcionalidad*, para dar por terminada una relación de trabajo, para el caso de que un trabajador tomo objetos de la empresa con ánimo de dueño a espaldas del patrono, se considera casi en todas la legislaciones laborales como una causal de despido, ya que el mismo comporta un actuar delictuoso que trasciende el ámbito laboral en la mayoría de los casos y se adecua dentro de la responsabilidad penal. Esto implica que no todas las infracciones cometidas por un trabajador son motivo suficiente para terminar un contrato laboral.

El *principio de causalidad*, implica que en la notificación de un despido con justa invocación, el patrono deviene en la obligación de plasmar en su escrito, la mención de los hechos en forma expresa y no ambigua o confusa, y a la vez hacer una relación de los hechos señalados con el trabajo, a fin que quede claro que es lo que se reprocha, y porqué, plasmando en aludido escrito la causal bajo la cual se ampara en su toma de decisión. Este principio es el que le da la oportunidad al trabajador despedido de defenderse ante los Juzgados o Tribunales del país.

No debe obviar la parte empleadora que antes de una notificación de despido, en el cual se presume que el patrón ya cuenta con los elementos indiciarios y probatorios suficientes que validen un despido con causa, del cual se hará valer en el caso que el trabajador impugne el despido, es el hecho de haber seguido *el debido proceso* ya establecido en su reglamento Interno, el que debe de estar aprobado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para que surta efectos frente a terceros involucrados (trabajadores). Lo plasmado anteriormente tiene que ver específicamente con las Audiencias de Descargo, que deben practicarse previo a un despido.

En nuestro país toda empresa comercial que posea más de cinco trabajadores se encuentra en la obligación de poseer su propio Reglamento Interno de Trabajo, y respecto a las empresas industriales cuando posean más de diez trabajadores. El fin primordial de un Reglamento Interno de Trabajo, consiste en que cada empleador pueda establecer la pautas, directrices contentivas de derechos, obligaciones y o responsabilidades de los trabajadores, en forma más específica de acuerdo al rubro funciones o servicios que preste la compañía, y a la vez en los mismos se establecen qué acciones se consideran susceptibles a ser sancionadas, su grado de importancia en cuanto a la calificación (leves, menos graves, graves) y la forma en se disciplinaran o sancionaran las acciones u omisiones (amonestación verbal, escrita, suspensión del trabajo hasta por ocho días sin goce de salario y el despido).

Cabe acotar que un reglamento Interno de Trabajo, por ningún motivo se podrá establecer en el mismo disposiciones normativas que vengán a desmejorar los derechos ya establecidos en la Constitución de la República de Honduras, Tratados y Convenios Internacionales en materia de trabajo, Código de Trabajo de Honduras y leyes especiales, ya que estas disposiciones legales además de ser de obligatorio cumplimiento por ser de orden público, en las mismas se establecen

los derechos mínimos del gozan las partes tanto capital y trabajo a fin de colocarlas sobre una base de igualdad, cualquier disminución de los derechos contemplados en los mismos son nulos de pleno derecho.

Previo a una notificación de despido, el patrón debe de dar la oportunidad al trabajador de defenderse, en atención al *principio de inocencia* y *de buena fe* que se ha expuesto en líneas anteriores, en donde no se debe de presumir que una parte ya sea trabajadora o patrono ha actuado de mala fe, respecto a la otra. La audiencia de descargo es un derecho del trabajador que debe aplicarse previo a un posible despido, a fin de brindarle al trabajador su derecho a defenderse ante una imputación y presentar todos los descargos que abonen a su actuar frente al empleador, la audiencia de descargo e su beneficio en doble vía ya que al patrono le brinda la oportunidad de no tomar una decisiones apresuradas que puedan deparar en un futuro en su perjuicio, por el hecho de que el trabajador desvanezca lo imputado con justa o razón suficiente o en caso contrario conocer con antelación la estrategia en cuanto a la oposición o reclamo que el trabajador pueda presentar en una demanda laboral.

Y por último otro de los principios que es importante considerar previo a una amonestación que no es merecedora de un despido disciplinario es el principio *nom bis in ídem*, el cual consiste en que a un trabajador no se le puede sancionar doblemente es decir más de una vez sobre los mismos hechos, cometidos en el mismo espacio y tiempo.

Luego de expuesto algunos principios que deben de tomarse en cuenta antes de dar por terminada una relación obrero patronal, y que los mismos se han puesto en práctica para dar por terminada una relación laboral en donde se ha descubierto que un trabajador ha tomado elementos de la empresa con ánimo de lucro personal, y sin una autorización previa del



empleador, vamos a decir que el trabajador ha incurrido en una causal de despido justificado para que el patrono de por terminado una relación de trabajo, bajo el amparo del artículo 98, numeral 4 del Código de Trabajo de Honduras, donde se establecen prohibiciones a los trabajadores, la cual el numeral apuntado en *“Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono”*.

Lo anterior estrechamente relacionado con las justas causas que facultan al patrono de finalizar una relación laboral sin que le implique responsabilidad por indemnizaciones, prescrito en el artículo 112, literal del Código de Trabajo de Honduras *“(L) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98...”*

Por ahora no vamos a invocar una conducta delictual ante tales circunstancias a no ser que se cuente con una sentencia firme de un Juzgado o Tribunal, con competencia penal, que establezca una condena de un trabajador, bien sea por robo, hurto e inclusive que podría llegar hasta una apropiación indebida.

Dejando claro a la vez que independientemente que un patrono invoque la causal de sustracción de elementos de la empresa para dar por finalizada la relación laboral, el patrono tiene adicionalmente el camino expedito para interponer la correspondiente denuncia ante el ente persecutor de la acción penal pública, Ministerio Público, a fin de que lleve a cabo las investigaciones necesarias para acreditar o desvanecer un posible, hurto, robo, o una apropiación indebida y de lo que resulte en la investigación la deducción o no de la responsabilidad penal.

Todos los ciudadanos tenemos el deber de denunciar los hechos punibles de lo que tengamos conocimiento a fin de que el Ministerio Público, lleve a cabo las investigaciones de los hechos punibles y promueva la acción penal pública en representación de la sociedad, para tales propósitos realizará todos los actos investigativos y procesales para la presentación de la acusación y la participación activa en la vía penal. Las conductas delictuales cometidas por los trabajadores no son la excepción, es decir que las mismas deben ser denunciadas a fin de que el delincuente resarza el daño causado y escarmiente que su conducta es inapropiada a fin de que enmendé sus actuar, no cometiendo tales conductas en otras empresas para la cual labore, de ahí la importancia de denunciar los hechos criminosos, a fin de que no se produzca impunidad.

En el Libro Primero, Título IX, Responsabilidad Civil, del actual Código Penal de Honduras, del artículo 105 en adelante, hasta el 114, se establece que de toda responsabilidad penal bien sea delito o falta, lo es también civilmente. Esta responsabilidad civil implica:

- 1.- La restitución;
- 2.- La reparación de los daños materiales y morales; y
- 3.- La indemnización de perjuicios.

Respecto a *la restitución* de la cosa, se procurara que sea siempre la misma, en la medida de lo posible, con el reconocimiento de cualquier deterioro o menoscabo que hubiere sufrido a juicio de la parte interesada con el acuerdo del tribunal, aunque la cosa se haya en posesión de un tercero que la hubiere adquirido de buena fe, quedándole a este (el tercero) su derecho a repetir contra quien corresponda.

*La reparación de los daños materiales y morales*, la cual respecto al *daño material* la cual consiste en una indemnización pecuniaria, la cual tendrá lugar cuando sea posible la restitución de la cosa, y dicha indemnización comprenderá el valor de la cosa o los daños causados y de la afección cuando esta sea posible, y deducible a raíz de la acción u omisión punible. Ahora al tratarse de la reparación del *daño moral*, se aplicará a las infracciones contra la honra, la dignidad o la honestidad, la cual consistiría en una indemnización pecuniaria que el juez determinará prudencialmente, según las circunstancias de la infracción, las condiciones de la persona ofendida y la naturaleza y consecuencias habidas o posibles del agravio ocasionado.

La indemnización de perjuicio, comprende no solo la causada al ofendido, sino que también los que se hubieren irrogado, por razón del delito, a su familia o a un tercero. El Tribunal regulará el importe de la indemnización en los mismos términos establecidos, para la reparación del daño material.

#### 4.1.2 Análisis

En el presente estudio, ya hemos dicho, que lo que más conflicto genera, son los despidos con invocación de causa justa por parte de los patronos, en donde los trabajadores recientes, las invocaciones señaladas por el empleador, generándose conflictos de interés. De ahí la importancia de un despido bien elaborado, con la invocación de la causa precisa en relación a los hechos cuestionados.

Sabemos que un contrato de trabajo, no es tan conflictivo, y no tiene las repercusiones derivadas de la finalización del mismo con invocación de causa, contrarios a la culminación de

trabajo por mutuo acuerdo, renuncia del trabajador en donde solo podrá obtener sus derechos adquiridos, o bien por conclusión de una obra o la muerte de una de las partes.

La fuente de derecho en materia laboral, lo constituyen la Constitución de la República, Tratados y Convenios Internacionales en materia de trabajo, el Código de Trabajo, leyes especiales y de seguridad social, de aquí se desprenden las fuentes de deberes de los trabajadores y patronos como lo son, el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, manuales o códigos de ética o conducta, que vienen a constituir los elementos normativos que fijan los límites de los riesgos permitidos por una empresa determinada.

De los anteriores se derivan derechos, obligaciones y deberes de dar, hacer y no hacer tanto de un trabajador como de la parte patronal. Asimismo se establecen los actos jurídicamente reprochables dentro del ámbito laboral que pueden parar hasta en una responsabilidad penal, y las consecuencias que se deriven de los mismos.

El patrono ante una invocación de despido llámese pérdida de la confianza, sustracción de elementos, actos delictuosos o por actos inmorales, no solo debe de demostrar la pérdida de la cosa sino que además debe de acreditar que la misma se deba a un actuar de obra o por culpa del trabajador, mismo que deberá ir acompañado de los indicios y medios probatorios permitidos que respalden su decisión, como ser entre otros: testigos, fotografías, documento, mensajes de texto o de voz, videos, informes, reportes de auditoría etcétera.

La experiencia nos dice que muchas veces la parte empleadora confunden las infracciones laborales dentro de las conductas delictuales que en ocasiones pueden enmarcarse

como tal, pero que generan errores al invocar una causal determinada sin darle los presupuestos legales.

Lo que se quiere decir es que en aquellas situaciones donde conlleve situaciones delictuales en una relación laboral, se debe de evitar este tipo de señalamientos a no ser que se cuente con una sentencia condenatoria de un juzgado de lo penal, que acredite la conducta delictual como tal, ya que en caso contrario estaríamos ocasionando un doble perjuicio al trabajador si la causa se insta en la vía penal y resulta con un sobreseimiento definitivo. Lo anterior sin perjuicio como se ha expuesto de invocar una causal por sustracción, el hecho que el patrono pueda interponer la denuncia por un delito ante el Ministerio Público.

## 4.2 Entrevista

### 4.2.1 Resultados

Seguidamente detallamos los resultados de las entrevistas realizadas a los expertos en el tema de investigación, consignados por su orden en el listado de la población seleccionada como parte de la investigación (Acápites 3.3.1 del Capítulo III, denominado Metodología).

- Abogada Luz Carías, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán.

La Abogada Luz Carías considera que es incorrecto que el patrono invoque el artículo 112 literal e) del Código del Trabajo de Honduras al realizar un despido con justa causa por sustracción o hurto de elementos de la empresa por parte del trabajador, ya que por razón de competencia el Juzgado del trabajo no es competente para conocer de esta materia y la acción a

seguir deberá de ventilarse por la vía penal, solo agotándose esta instancia al emitirse oportunamente una sentencia firme condenatoria emitida por autoridad competente podrá el patrón despedir al trabajador al amparo de este artículo.

En este sentido la entrevistado manifestó que en base al artículo 49 del Código Procesal Civil de Honduras, cuando se plantea una cuestión prejudicial penal en un proceso civil deberá de suspenderse la tramitación del proceso civil hasta que se resuelva la cuestión penal

Por tanto, en caso de sustracción o hurto de elementos de la empresa por parte del trabajador, el patrono deberá de encasillar esta acción como justa causa de despido al amparo de que la acción cometida por el trabajador constituye un acto inmoral no delictuoso, de esta manera el patrono debe de realizar todas las investigaciones necesarias previo a realizar el despido, ya que de no seguir los procedimientos oportunamente podría perjudicarlo a futuro y ser demandado por el trabajador por un despido mal realizado

Asimismo la Juez Abogada Luz Carías señaló que la interposición de la denuncia ante el Ministerio Público no constituye elemento probatorio suficiente para justificar el despido pues debe de comprobarse mediante sentencia emitida por autoridad competente que el trabajador cometió un delito.

En cuanto a la conciliación como medio alternativo para la resolución de conflictos entre el patrono y el trabajador en los casos de hurto, robo o sustracción de elementos o bienes de la empresa considera que éste medio no es apropiado ya que la conducta delictiva del trabajador queda impune por lo que puede reincidir en la comisión de este tipo de actos.

Finalmente la entrevistada considerado que es necesario realizar una reforma al artículo 112 literal e) del Código del Trabajo de Honduras, pues de la forma en que está redactado da lugar a generar confusión al patrono, ya que no hace diferenciación y al invocar ésta causal de despido da oportunidad al Juez del trabajo al amparo de la presunción de inocencia declarar con lugar la demanda a favor del trabajador, por tanto es sumamente importante capacitar al personal de las empresas ya que es muy común que cometan una incorrecta redacción en la carta de despido, en virtud de que el artículo 117 del Código del Trabajo de Honduras el patrono no puede alegar nada más de lo que establece la carta de despido, ya que si no se establece correctamente la causa del despido el trabajador puede alegar indefensión pues no puede instrumentalizar su defensa.

- Abogada Lidia Marlene Martínez Amador, de Letras Seccional de la ciudad de Catacamas del Departamento de Olancho

La entrevistada nos comentó que en su experiencia como Juez ha conocido ciertos casos en donde se ha acusado al trabajador por el delito de hurto o robo a una empresa, no son muy frecuentes, quizás de uno a dos casos por año, generalmente son acusados por el delito de apropiación indebida, y en ninguno de estos casos ha sido de su conocimiento que la acusación haya sido promovida por un acusador privado.

La entrevistada nos manifestó que en la mayoría de los casos lo que el patrono busca es que él trabajador repare el daño causado ya sea en metálico, evitando así el proceso judicial. Dependiendo de los elementos en que se incrimina al trabajador, es por la cuantía de lo robado que se estimara si procede una conciliación, o la suspensión por acción penal o el correspondiente proceso abreviado.

El trabajador al admitir los hechos que se le imputan, ya sea por hurto, robo o sustracción de elementos o bienes de la empresa, al someterse a un proceso abreviado se origina la posibilidad de que el patrono obtenga una reparación del daño cometido, y permite al acusado obtener una rebaja mayor de la pena que deba de imponerse en la sentencia condenatoria, caso contrario deberá de seguirse con el proceso y corresponderá al Juez de Ejecución correspondiente resolver sobre el reclamo de la indemnización civil aplicando el artículo 105 del Código Penal de Honduras.

- Licenciada Judith Soriano, Inspectora General de la Secretaría del Trabajo, Tegucigalpa, M.D.C. Departamento de Francisco Morazán.

La entrevistada nos comentó que las denuncias más comunes que se reciben por parte los patronos en las oficinas de Inspectoría General de la Secretaría del Trabajo en cuanto a actuaciones irregulares de sus trabajadores son por abandono y por ausencia del trabajo.

Al consultársele que procedimiento le aconsejaría a seguir si un patrono le dice que un trabajador le ha hurtado, robado o sustraído elementos de su empresa y cuenta con todas las pruebas para despedirlo, ella respondió que no puede darnos una respuesta pues la Secretaría de Trabajo no es competente. Asimismo nos dio la misma respuesta al preguntarle si se han dado inconvenientes en la Secretaría del Trabajo cuando un patrono despide a un trabajador por hurto, robo o sustracción de elementos de la empresa, pues se limito a contestar que la oficina de Inspectoría General de la Secretaría del Trabajo solamente se encarga de recibir denuncias.

Al consultarle a la entrevistada cuál es el fundamento legal correcto a aplicar cuando un patrono le ha perdido la confianza a un trabajador por sacar elementos de trabajo sin su



autorización la entrevistado se limitó a contestar que el artículo correcto es el artículo 112 del Código del Trabajo de Honduras y sus numerales.

Finalmente al consultarle a la entrevistada cuantos casos en promedio ha conocido o llevado en donde un trabajador sustrae elementos de la empresa sin la autorización de su patrono, y qué tan frecuentes se dan estos casos, y qué aconsejaría a los patronos para no caer en error por un mal procedimiento de despido, nos respondió que no podía contestar a la pregunta ya que los patronos deben de seguir los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo y en su reglamento Interno de Trabajo.

- Abogado Oscar Cárcamo, Gerente General de la empresa de seguridad SERSEL. Tegucigalpa, M.D.C., del Departamento de Francisco Morazán.

El Abogado Oscar Cárcamo nos relató que generalmente las infracciones mas comunes que cometen los trabajadores en su centro de trabajo son la falta al trabajo sin justificación, por llegar bajo la ingesta de bebidas alcohólicas o por la falta de respeto entre los compañeros de trabajo, dichas acciones son consideradas en el reglamento interno de trabajo y por el Código de Trabajo de Honduras como faltas leves, pero que por lo general se convierten en faltas graves.

Cuando un trabajador comete una falta lo primero que la empresa procede a realizar es hacerle un llamado de atención verbal y por escrito, seguidamente se realiza un acta de descargo y dependiendo a la gravedad del caso se le aplica la suspensión de labores sin goce de sueldo, siempre debe de dejarse copia en el expediente del trabajador y también debe de enviarse una copia a la Secretaría del Trabajo, en ciertas ocasiones es recomendable contar con la presencia de un inspector de la Secretaría del Trabajo para que levante acta de la audiencia de descargo,

dejando por última instancia el despido. Siempre se debe de tener cuidado en respetar los términos y los procedimientos notificándolos a la Secretaría del Trabajo.

Asimismo el entrevistado nos comentó que si han tenido casos de sustracción, hurto o robo de elementos de la empresa, generalmente por el hurto de armas de fuego, o por utilizar los vehículos fuera del horario de trabajo, estas acciones son consideradas como faltas graves y son motivo para aplicar un despido directo, principalmente en el caso que el trabajador haya cometido un acto ilícito con estos elementos. La primera acción a seguir cuando se conoce que un trabajador ha tomado estos materiales sin autorización de la empresa es interponer la denuncia correspondiente al Ministerio Público, si no es que el trabajador ya haya cometido un ilícito y sea del conocimiento del Ministerio Público. En el caso que no se haya cometido un acto ilícito con estos elementos queda a discreción de la empresa ejercer la acción penal.

El elemento probatorio que fundamenta el despido es la denuncia en el Ministerio Público o la hoja de antecedentes penales.

Es del conocimiento del entrevistado que en ciertos casos los Tribunales del Trabajo han resuelto en contra de ciertas empresas dándole la razón al trabajador aún y cuando se ha demostrado que ha existido hurto, robo o sustracción de elementos de la empresa, por lo que él reconoce que es sumamente importante para evitar cualquier revés, dejar todo bien documentado en el expediente del trabajador, pues estos documentos constituyen los medios de prueba en un juicio, y siempre es necesario notificar todas las actuaciones y procedimientos a la Secretaría del Trabajo.

#### 4.2.2 Análisis

Conforme los resultados de las entrevistas practicadas a los expertos en el tema, si bien las preguntas realizadas para cada experto fueron redactadas de acuerdo a su campo práctico, las respuestas obtenidas se relacionan directamente con la variables independientes denominadas "Despidos con justa causa", "Errores en el procedimiento", "Acción Civil" y "Acción Penal", y la variable dependiente "Extinción de la relación laboral por sustracción de elementos de la empresa". Habiéndose analizado el tema por medio del estudio de su contenido y de la interpretación de los indicadores, se logró identificar determinados factores que resultan en la comisión de errores por parte del patrono en el procedimiento de despido.

Dos de los expertos declararon haber conocido en su campo profesional sobre casos de hurto, robo de sustracción de elementos de la empresa por parte de trabajadores. Si bien estos casos se han dado aisladamente y no muy frecuentemente, la particularidad de abordar cada caso difiere en la interpretación del artículo 112 inciso e) del Código del Trabajo, ya que este tipo de acciones podría también tipificarse como un acto inmoral no delictuosos, o bien como un delito de apropiación indebida.

Uno de los expertos señaló que la denuncia que se interpone ante el Ministerio Público en contra del trabajador en el caso de hurto, robo o sustracción de elementos de la empresa constituye prueba suficiente para proceder al despido, dicha respuesta difiere con la opinión de otro de los expertos en la materia, ya que señaló que en estos casos la denuncia interpuesta no constituye un medio de prueba para proceder al despido por justa causa, pues corresponde a la autoridad competente en materia penal de emitir una resolución condenatoria para aplicar el despido conforme el artículo 112 inciso e) del Código del Trabajo de Honduras como un acto

inmoral delictuoso.

Dos de los expertos señalaron que es muy importante que los patronos estén bien instruidos en la aplicación de los procedimientos, términos y plazos legales para realizar un despido, asimismo deben de capacitar al personal para que éstos no incurran en errores que puedan generar un perjuicio económico para la empresa.

Uno de los expertos señaló que es muy importante considerar el tema de la prejudicialidad ya que si los patronos conocen sobre este fundamento legal reconocido en el artículo 49 del Código Procesal Civil, en el orden de la persecución de las acciones en materia civil laboral y penal cuando la cuestión de fondo radique en la materia penal deberá primero tramitarse esta vía, de esta manera se respetaría la prioridad en el ejercicio de la acción penal ante la persecución de la acción civil.

Para la mitad de los entrevistados resulta factible conciliar este tipo de acciones dependiendo del monto de lo sustraído y del resultado de las acciones cometidas, siempre y cuando el trabajador repare el daño causado, con la particularidad de que se debe de identificar en que etapa se debe de hacer esta conciliación, ya que según lo señaló uno de los expertos puede hacerse previo al ejercicio de la acción penal, y otro de los expertos señaló que celebre antes de la audiencia preliminar, o sea antes de ir a juicio. A diferencia de este criterio, uno de los entrevistados no está de acuerdo en que estos asuntos se concilien ya que si bien el trabajador puede reparar el daño causado a la empresa, su conducta considerada como delictiva queda impune lo que puede dar lugar a la reincidencia.

Por todo lo anteriormente señalado podemos concluir que no existe un mismo criterio en cuanto a la interpretación del artículo 112 literal e) del Código del trabajo de Honduras, pues todos los entrevistados tienen su propia opinión en cuanto al procedimiento a seguir para invocar ésta causal como despido con justa causa lo que genera incertidumbre y provocaría una alta probabilidad de ejecutar un despido con error.

#### 4.3 Apuntes del investigador

##### 4.3.1 Hallazgos

Conforme al estudio y análisis realizado en el proceso investigativo del tema de nuestra tesis y de la aplicación de los instrumentos documentales, aplicación de entrevistas a los expertos han surgido nuevos elementos que consideramos oportuno mencionar.

1. En el ámbito doctrinal plasmado en este trabajo investigativo hemos encontrado de que muchas veces los empleadores al momento de tomar una decisión que conlleve una terminación de un contrato de trabajo invocan conductas delictuales sin contar con una sentencia de un Juzgado Penal competente para pronunciarse en tal sentido, considerando o creyendo que la interposición de la denuncia ante el Ministerio Público, o la acción de oficio que ejerce el Ministerio Público constituye el elemento probatorio suficiente y necesario para invocar el despido por una conducta delictuosa, lo que constituye un error por parte del patrono por falta de conocimiento de los instrumentos probatorios para acreditar tal extremo.

2. Hemos encontrado que es muy común que las decisiones que toman los patrones en caso de despido bajo estas circunstancias no las toman amparadas bajo un análisis legal, sino que

dichas decisiones se toman apresuradamente y bajo la emotividad del momento derivado de su indignación por la acción cometida por el trabajador, y que en muchas ocasiones genera omisiones en el debido procedimiento que debe de seguirse contra el trabajador, tal es el caso en no aplicar una audiencia de descargo que debe de estar regulado en el reglamento interno de la empresa, a fin de que no se le niegue al trabajador independientemente de su actuar el derecho a la defensa.

3. Asimismo hemos identificado que el artículo 112 inciso e) del Código del Trabajo de Honduras puede tener dos interpretaciones en cuanto a su aplicación conforme al acto inmoral no delictuoso, considerando la posibilidad de invocar el mismo actuar del trabajador como un acto inmoral no delictuoso por la falta a la lealtad que el trabajador le debe al empleador que también puede regularse dicha actuación inmoral dentro del Código de ética de la empresa.

4. Otro hallazgo que hemos encontrado es la dificultad de acceder a información dentro de las instituciones públicas encargadas de velar por los derechos laborales de las partes, denotando los investigadores deficiencias por parte del personal, que van desde la falta de cortesía hasta la falta de interés de enriquecer la presente investigación, lo que denota falta de capacitación apropiada para asesorar a las partes, no decir dentro de un conflicto laboral que requiera el asesoramiento adecuado.

#### 4.3.2. Análisis

1. Si bien es cierto en nuestro país existen los fundamentos legales necesarios en materia laboral para asegurar la estabilidad económica y social de la población, muchas veces dichos instrumentos pueden resultar contradictorios con otras leyes generando conflictos o dudas en

cuanto a su aplicación, lo que puede constituir un problema de aplicación de las normas en los procedimientos y en contradicciones en un proceso laboral donde cada una de las partes invoque lo que más se adhiera a sus pretensiones, sin tomar en cuenta la intención del legislador al momento de aprobar la ley, tal es el caso de la interpretación o confusión de las diferentes causas que facultan al empleador para despedir a un trabajador, en donde hemos visto que la simple toma de elementos por parte del trabajador puede mal interpretarse o ser mal aplicada en relación a otras causales como se establecen en el artículo 112 del Código del Trabajo de Honduras.

2. De lo expuesto anteriormente podemos decir que nuestro Código de Trabajo de Honduras específicamente en las causales con justa causa que faculta al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte consideramos que deben de ser de alguna forma modificadas algunos de sus incisos a fin de que no genere dudas en cuanto a su aplicabilidad o interpretación de los mismos, ya sea por la parte empleadora, la parte trabajadora e inclusive hasta por parte de las autoridades competentes tanto dentro del campo administrativo como judicial, para ello consideramos que el texto legal debe ser claro preciso a fin de que no genere dudas a las partes intervinientes en un proceso.

3. Es fundamental que todas las partes intervinientes en un proceso laboral estén debidamente instruidas en cuanto a sus deberes, derechos y obligaciones, ya que por muchas leyes que se aprueben si no se respeta el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo o el Código de Ética respectivamente siempre surgirán conflictos.

4. La lealtad que el trabajador debe a su patrono no solamente se debe de limitar a cumplir con estos instrumentos legales, sino que también debe de velar por la seguridad y estabilidad de la empresa en su conjunto, ya que la empresa constituye su principal fuente de

ingresos, y al deteriorar parte de la misma puede generar grandes daños no solo a la empresa sino que también a sus compañeros de trabajo.



## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Este capítulo está diseñado para plasmar en el las conclusiones a que han arribado los investigadores luego de un análisis de todo lo investigado y las vivencias que se fueron experimentando durante el desarrollo de la investigaciones en torno a los objetivos específicos y generales que se plantearon al momento del planteamiento del problema, para luego finalizar con las recomendaciones que a juicio nuestro deben de tomarse en cuenta.

### **5.1 Conclusiones**

1. Conforme al marco legal laboral que hemos analizado referente a las causas justas que facultan al patrono de despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte, cuando este ha tomado elementos de la empresa sin su autorización, podemos concluir que las causales establecidas en el artículo 112 incisos “e” y “g”, del Código de Trabajo de Honduras son muy oscuras y ambiguas, pues conociendo de que la causa del despido es por un hecho delictuoso al tratarse la cuestión de fondo un tema de materia penal y en base al principio prejudicial deberá de agotarse primordialmente esta vía previa al ejercicio de cualquier acción civil, por tanto resulta sumamente delicado y riesgoso invocar estas causales cuando el empleador no cuenta con los elementos probatorios necesarios para acusar al trabajador, sino hasta obtener una sentencia condenatoria que podría tomar muchos meses o incluso años.

2. En la presente investigación identificamos que dentro de los errores más comunes en que incurren los empleadores al realizar el despido podemos concluir que por lo general los mismos se pueden generar por varios factores, comprendiendo desde la irresponsabilidad, falta de asesoramiento legal adecuado, apatía, prepotencia o ignorancia al actuar despóticamente en

contra del trabajador, sin llegar a considerar las consecuencias y efectos de sus acciones, que pudieren reparar en perjuicio de la empresa en su conjunto de elementos, ya que como sabemos estamos en un estado de derecho donde se debe de observar el respeto a la ley.

3. Dentro de las consecuencias adversas para la empresa como resultado de un despido incorrecto, podemos concluir que la indemnización económica que habría ha lugar a favor del trabajador por no haber seguido el empleador el procedimiento legal correcto para llevar a cabo el despido deriva principalmente afectando su economía, así como la reputación o la fama mercantil de la empresa, que ante un proceso judicial a largo plazo, en donde no solo puede verse afectada la empresa en sí, sino que también como parte de un efecto colateral en los trabajadores de la compañía.

4. Funcionalmente la finalización abrupta de una relación laboral, además de no permitirle al patrono ahondar más a detalle del porque el trabajador actuó de determinado forma, también trae consigo una disminución en la producción o desarrollo de las actividades normales o administrativas de la empresa, ya que tendría que llevarse a cabo un desplazamiento de personal a fin de no detener la labor que ejecutaba el trabajador despedido, y en dado caso la empresa siempre deberá de buscar a un nuevo trabajador que reúna los requisitos necesarios para llenar esa plaza vacante, representado la inversión en capacitación o entrenamiento de nuevo personal que todo ello de alguna forma vienen a repercutir dentro de las funciones normales que se desarrollan dentro de la empresa.

5. Consideramos que en la terminación de un contrato de trabajo es de vital importancia, establecer las razones del porqué tal decisión, asentimos que el documento principal para plasmar los motivos justificantes es la carta de despido, ya que vendrá a constituir un medio de

prueba documental muy valioso, pero resulta que muchas veces los empleadores no reconocen el valor trascendental que la misma posee y que vez puede ser utilizado a favor de sus intereses, librándolos de procesos judiciales laborales a expensas de lo que el trabajador alegue ya que ante la omisión de la carta de despido la responsabilidad de desvirtuar los hechos que alegue el trabajador, corresponderá al empleador.

## 5.2 Recomendaciones

1. Debido a la delicado que representa el imputar un delito sin contar con una sentencia firme de la autoridad competente, recomendamos hacer una reforma o modificación al artículo 112 del Código de Trabajo de Honduras, a fin de aclarar e independizar la clasificación de aquellos actos de carácter inmoral no delictuoso con los actos inmorales delictuosos, ya que de la forma en que se redactó dicho artículo hace incurrir en error al patrono, ya que los actos inmorales no delictuosos si pueden ser del conocimiento de la materia laboral como razón de causa justa para fundamentar el despido mediante una resolución emitida por el Juzgado del Trabajo, no así los actos inmorales delictuosos que primordialmente deberán de ventilarse por la acción penal.

2. Se recomienda al patrono que previo a tomar cualquier tipo de decisión al momento de terminar una relación laboral debe de adoptar una posición seria, es decir actuar con responsabilidad y objetividad, haciendo a un lado los sentimientos, ya que ante un actuar irregular del trabajador es natural sentirse defraudado cuando este ha incumplido con el contrato de trabajo, el reglamento interno o el código de ética, más sin embargo el empleador debe de anteponerse ante la subjetividad y en la medida de lo posible siempre asesorarse por un tercero imparcial o profesional del derecho.

3. Recomendamos que al momento de invocar una causal de despido, se debe de considerar que el hecho debe de ser actual, proporcional, debe de haber una relación de causalidad, es decir la expresa mención y relación de los hechos señalados, a la vez el patrono debe poseer todos los elementos de prueba necesarios para acreditar la causal de despido, y haber practicado la audiencia de descargo a fin de no negarle al trabajador su derecho a la defensa. Con esto evitar que la empresa no se vea afectada por una demanda laboral por fallas en el procedimiento del despido, que puedan derivar en un perjuicio económico y a la vez en el funcionamiento y desarrollo normal de las actividades de la empresa.

4. Del presente trabajo investigativo sugerimos que ante una situación ya comprobada por el patrono en donde un trabajador ha tomado elementos de la empresa con el fin de quedárselo como suyo, la causal más idónea a invocar es la del inciso “L” artículo 112 del Código de Trabajo, la cual se relaciona con el artículo 98 numeral 4, de la misma normativa laboral en la que se establece la sustracción de útiles o materias primas o productos de la empresa, sin permiso del patrono, por ser esta causal la más idónea a tratarse en la vía Judicial Laboral, ya que el juez no se va a ver impedido de conocer el proceso, esto sin perjuicio del patrono de instar la vía penal y civil que pueda derivarse de los mismos hechos, a fin de evitar la impunidad en conductas delictuosas.

En cuanto a la deducción de la responsabilidad penal y civil, se sugiere al patrono una vez que ha despedido a un trabajador (previo al procedimiento administrativo interno fijado en el reglamento interno de trabajo, audiencia de descargo) por perdida de la confianza, a fin de asegurar su éxito ante una eventual demanda del trabajador inconforme por el despido, en aras de la responsabilidad que tiene toda persona de denunciar los hechos delictuosos del que tenga

conocimiento, asimismo para poder recuperar la parte económica defraudada por el trabajador, es preciso que el patrono denuncie los hechos ante el ente acusador, a fin de que se lleve a cabo la investigación correspondiente, y que de resultar un requerimiento fiscal, tener la oportunidad de actuar activamente en el proceso penal, como parte acusadora privada, pero que independientemente de que actué o no en el proceso penal, una vez condenado el trabajador por una conducta delictuosa (hurto, robo) solicitar la responsabilidad civil del imputado condenado en la audiencia de individualización de la pena, a fin de que el patrono recupere el detrimento económico causado por el trabajador, en forma dolosa.

5.- Ante un despido es importante dejar plasmado en un escrito los hechos que han sido considerados para la toma de tal decisión, tal importancia no solo es vinculante para la parte trabajadora, sino que también para la parte empleadora, en este sentido se aconseja notificar por escrito al trabajador cualquier despido que se lleve a cabo, y tener especial cuidado en la redacción de la carta de despido ya que la misma debe ir bien redactada y explicado claramente los motivos justificantes de la extinción de la relación laboral, relacionado con la legislación laboral. Lo anterior constituirá el respaldo del patrono ante la acción tomada, y será el documento que lo librará de erogaciones innecesarias, ya que en una demanda laboral este documento constituirá el óbice de todo el proceso, de ahí la importancia del documento.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

ALVAREZ, N., CARRO, A., ARIAS, R., & LEITÓN, M. (2008). Estado de la Región 2008: Derechos Laborales en Centroamérica y Panamá. San José, Costa Rica. (p.19).

ASQUINI, ALBERTO. (1943). *Profili dell' Impresa*. Revista de Derecho Mercantil Vol. 41 Milano, Italia (p.134).

ARDÓN A, (1999). Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias. Antología. San José, Costa Rica. Poder Judicial. Escuela Judicial. (p.312)

BAPTISTA LUCIO, P. HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. FERNÁNDEZ COLLADO, C. (2008). Metodología de la Investigación. (4° Ed.). México, Editorial McGraw-Hill Interamericana. (p. 8).

CABANELLAS DE TORRES G. (1989). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. (21° Ed) Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. (p.130)

CASTILLO OPONTE, J. (2006). Administración de Personal. Un enfoque hacia la calidad. Bogotá. Colombia, Editorial ECOE. (p.27).

CLAUSO GARCÍA. (1993). Revista General de Información y documentación. Vol 3 No.1. Madrid, España. Universidad Complutense de Madrid.

GARZA TOLEDO. (2000). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. (p. 457)

GRINNELL, R. (1997). Social Work Research & Evaluation. Quantitative and qualitative approaches. E.E. Peacock Publishers. (5° Ed). Illinois.

GUTIÉRREZ FALLA, LAUREANO F. (1985). La empresa. (1° Ed) Buenos Aires: Editorial Astrea. (p.15, 26,78).

MINERVINI GUSTAVO. (1970). L'imprenditore. Napoli, Morano (p.124).

NU, CEPAL. (2016). Informe CEPAL/OIT Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. No.10 (p. 27)

OSCAR ERMIDA URIARTE. (s.f.). Las relaciones de trabajo en América Latina: Problemas y tendencias actuales. Revista Científica. (p. 15).

REYNOSO CASTILLO, CARLOS. (2006). Derecho del trabajo, panorama y tendencias. México: Distrito Federal, México. Editorial Miguel Ángel Porrúa. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Autónoma de México. (p.28, 298).

RODRIGUEZ OLVIN E. (2005). Derecho Individual del Trabajo. (1° Ed) Tegucigalpa, Honduras: OIM Editorial, S.A.(p. 25-26, 137)

RUIZ VEGA, M. L. (2005). La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después (1° Ed). Lima, Perú. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional Para América Latina y el Caribe. (p.5, 11)

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, ALFREDO. (2013). Diccionario de derecho laboral. (2° Ed) México: Oxford University Press México S.A. de C.V.(p. 57, 58, 118, 165)

SUPIOT, ALLAN (1996). Crítica del Derecho del Trabajo Madrid, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad S. (p.133,134)

## **Legislación**

Constitución de la República de Honduras, Decreto Número 131 del 11 de enero de 1982, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No.23,612 de la República de Honduras del 20 de enero de 1982, Artículos (89, 90, 127, 129)

Código de Trabajo de Honduras, Decreto Número 189 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta 16,827 de fecha 15 al 23 de julio de 1959 República de Honduras. Artículos (1, 20, 21 30, 97, 98, 111, 112, 113, 116, 120, 361).

Código Penal, Decreto Número 144 (1983) República de Honduras, Libro Primero, Título IX, artículos (105-114) Libro Segundo, Parte Especial, Título VII, artículos (217, 218, 223, 224).

Código Procesal Penal de Honduras, Decreto Número 9-99E, en su Libro Primero, Título II de las Acciones Penales y Civiles, Capítulo VII artículo (49).

Código de Comercio de Honduras Decreto Número 73 de mayo de 1950, República de Honduras artículos (3,644, 648)

### **Internet**

Real Academia Española, Diccionario Usual. <http://del.rae.es/?w=diccionario> versión electrónica. Edición del Tricentenario.



## **ANEXOS**

## Entrevista Número 1

### Juez del Trabajo

Nombre del entrevistado: Abogada Luz Carías

Lugar y cargo que desempeña: Juez de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán

1.- ¿Considera como justa causa el despido de un trabajador por el hecho de haber sustraído o hurtado elementos o bienes de una empresa?

R: Cuando estipula en el artículo 112 literal e) cuando se da una situación de este tipo lo que hace el patrono es invocar esta causal como un acto inmoral, porque si lo hace por hurto automáticamente previamente el juez lo manda agotar la vía penal, y ya con una sentencia firme, pero habría que esperar ese juicio, donde se declarara con lugar una acusación por hurto al trabajador para poder proceder a despedir al trabajador, entonces el patrono lo que debe hacer es encasillarlo como un acto inmoral no delictuoso porque el Juez laboral no tiene competencia para calificar un delito.

2.-¿Cuál cree usted que debe ser el primer paso o acción a seguir por parte del patrono para fundamentar el despido con justa causa del trabajador por haber hurtado o sustraído elementos o bienes de una empresa?

R: Pues realizar las investigaciones pertinentes y presentar previamente la acción ante los Juzgados de lo penal para después en el habido caso de que haya una sentencia condenatoria proceder a despedir al trabajador, si despide al trabajador por hurto esa generalmente esa demanda no prospera.

Pregunta del investigador. ¿bastara la denuncia del patrono al Ministerio público?

Repuesta del entrevistado: No, debe de haber condena, actos delictuosos dice, y aquí dice debidamente comprobado ante autoridad competente, y quien es la autoridad competente, el Juzgado de lo penal

3.- ¿Debe o no el patrono perseguir la acción por la vía civil y penal simultáneamente?

R: En el Código Procesal Civil habla sobre la prejudicialidad, no, de conformidad con el artículo 49 cuando se plantea una cuestión prejudicial penal en un proceso civil se suspenderá la tramitación del proceso civil hasta que se resuelva la cuestión penal, si la cuestión es de fondo del juicio verdad de lo que se está alegando.

4.-¿Considera apropiada la conciliación como medio alternativo para la resolución de conflictos en el caso de hurto o sustracción de elementos o bienes de una empresa por parte del trabajador dejando impune una conducta delictiva?

No, pues una conducta delictiva queda impune entonces el trabajador se va con una cantidad de dinero y vuelve hacer lo mismo

5. ¿Cree usted que es necesario hacer una reforma al artículo 112 de Código del trabajo de Honduras para establecer claramente la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del patrono en contra del trabajador por hurto o sustracción de elementos o bienes de una empresa

R: Si creo que si para, si porque la forma en cómo está redactado el artículo 112 literal e) da lugar a confusión y el patrono llega a invocar la causal sin hacer diferenciación y eso permite que el Juez por la presunción de inocencia declare con lugar la demanda en beneficio del trabajador, porque eso es muy importante, para mí una persona que tiene que realmente que lo que hizo fue sustraer, recuérdese que la materia laboral es sumamente proteccionista, y con las presunciones muchas veces me ha tocado fallar aunque en el fondo yo se que el trabajador haya cometido un ilícito.

Pregunta del investigador: la cuestión de procedimiento,

Respuesta del entrevistado: la cuestión está en que las empresas generalmente no tienen personal capacitado en la materia aunque no sea profesional del derecho pero que no haya sido capacitado

para darse cuenta cómo debe de redactar una nota de despido, esa es la piedra angular, si no se sabe redactar una nota de despido de conformidad con el artículo 117 del Código del Trabajo porque el Código le dice que usted no puede alegar, no importa que usted no fundamente el despido que diga en base al artículo tal, sino lo importante es que usted de manera concreta le diga al trabajador porque lo está despidiendo para que no produzca indefensión, porque si usted solo le pone lo despido en virtud del 112 literal e) nada mas hay indefensión por lo que el trabajador no puede instrumentalizar su defensa.

Investigador: para nosotros nos llamó la atención esta tesis pues por lo mismo pues encontramos ese punto que muchas veces se pierden muchas demandas por invocar mal la causal.

Respuesta del investigador: y entonces dicen que los jueces estamos coludidos con los abogados de los trabajadores y no es cierto pues es por pura redacción de la nota de despido, ahí esta todo, porque el mismo artículo 117 del Código de Trabajo le dice que después el patrono no puede alegar nada, mas que lo que dice la nota de despido.



## Entrevista Número 2

Juez de lo Penal

Nombre del entrevistado: Abogada Lidia Marlene Martínez Amador

Lugar y cargo que desempeña: Juez de Letras Seccional, Catacamas Olancho

1.- En su experiencia laboral, ¿ha conocido casos en donde un trabajador/empleado haya sido acusado por el delito de robo o hurto de una empresa o compañía determinada para la cual se desempeñando?; y ¿con qué frecuencia?

R: Si, uno o dos casos anuales, calificados algunas veces como apropiación indebida

2.-¿Cuál ha sido su experiencia, respecto al trabajador acusado y el interés o actuación del patrono mediante un acusador privado en relación a la causa?

R: No he conocido casos en que intervenga un acusador privado.

3.- ¿Generalmente estos casos de robo o hurto de un empleado a su empleador llegan a la etapa de juicio oral y público?, y ¿porqué según su apreciación?

R: En la mayoría de los casos el patrono procura la reparación del daño causado en metálico que debe pagar el trabajador sin tener que ir a juicio.

4.- ¿Qué alternativas o salidas procesales tienen los trabajadores que han sido acusados por el delito de robo de una empresa determinada cuando existen elementos incriminatorios suficientes?

R: Según la cuantía de lo robado conciliación, suspensión por acción penal, procedimiento abreviado.

5.- ¿Qué alternativas o salidas procesales tienen los trabajadores que han sido acusados por el delito de hurto de una empresa determinada cuando existen elementos incriminatorios suficientes?

R: Según la cuantía de lo robado conciliación, suspensión por acción penal, procedimiento abreviado.

6.-¿En caso que un trabajador aceptare los hechos y decida someterse al procedimiento abreviado por un delito de robo o hurto, que acciones puede emprender el empleador para resarcir la erogaciones producto de la actuación delictiva (robo/ hurto) del trabajador, así como de los gastos que le haya generado un proceso judicial penal?

R: Por el hecho de la aplicación del procedimiento abreviado surge una posibilidad de obtener reparación del daño y con ello de alguna manera resolver tales erogaciones que permitió al acusado obtener una rebaja mayor de la pena a imponer en la sentencia condenatoria, de lo contrario ante el Juez de ejecución para reclamo de la indemnización civil en aplicación del artículo 105 del Código Penal.



### Entrevista Número 3

#### Inspector Secretaría del Trabajo

Nombre del entrevistado: Abogada Judith Soriano

Lugar y cargo que desempeña: Tegucigalpa M.D.C., Inspector de Trabajo

1.-¿Por qué causas vienen más a menudo los representantes legales o empresarios referentes a actuaciones irregulares de sus trabajadores?

R: Principalmente por abandono de trabajo y ausencia de trabajo.

2.-¿Si ahora llegase un representante o patrono de una empresa determinada, diciendo que un trabajador suyo le ha hurtado o robado, y que tiene suficientes pruebas para despedirlo, que procedimiento le aconsejaría que siga para el despido del mismo?

R: No puedo darle una respuesta a su pregunta pues la Secretaría del Trabajo no es competente.

3.-¿Se han presentado inconvenientes cuando un patrono despide a un trabajador por robo o hurto, aquí en la Secretaría de Trabajo o en los Juzgados de lo Laboral?

R: No puedo responder a su pregunta pues la Secretaría del Trabajo no es competente, solamente nos encargamos de recibir denuncias.

4.-¿Cuál es el artículo e inciso o numeral correcto en aplicar cuando un patrono le ha perdido la confianza a un trabajador por sacar elementos de trabajo sin su autorización?

R: Artículo 112 y sus numerales

5.-¿Cuántos casos en promedio ha conocido o llevado en donde un trabajador sustrae elementos de la empresa sin la autorización de su patrono?, ¿Qué tan frecuentes de dan estos casos?, y ¿qué aconsejaría a los patronos para no caer en error por un mal procedimiento de despido?

R: Esa pregunta no la puedo contestar pues los patronos deben de seguir los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo y su reglamento Interno de Trabajo





### Entrevista Número 4

Empresario o Jefe de Recursos Humanos

Nombre del entrevistado: Abogado Oscar Carcamo

Lugar y cargo que desempeña: Tegucigalpa M.D.C., Gerente General

1.-¿Cuál es la incidencia más común de infracciones cometidas por los trabajadores?

R: Generalmente las infracciones más comunes que cometen los trabajadores son:

- a) Faltista al trabajo sin justificación.
- b) Ingesta de bebidas alcohólicas.
- c) Falta de respeto entre los compañeros de trabajo.

En base al reglamento de trabajo y al Código de Trabajo

2.-¿Cómo maneja en términos generales las infracciones cometidas por los trabajadores cuando son constitutivas de despido?

R: Se manejan primero como faltas leves que se hacen graves conforme el Código del Trabajo. Primero se hace un llamado de atención verbal y por escrito, posteriormente se realiza el acta de descargo, dependiendo de la gravedad se le aplica una suspensión de labores, extendiendo dos copias, una copia que se archiva en el expediente del trabajador y otra copia al Ministerio del Trabajo, también se puede solicitar la presencia de un inspector de la Secretaría del Trabajo para levantar el acta de audiencia de descargo para la suspensión sin goce de sueldo, y por último se le aplica el despido, como dije anteriormente todos estos procedimientos hay que notificarlos a la Secretaría del Trabajo.

3.-¿Ha(n) tenido problemas con sus trabajadores por cuestiones de sustracciones, robo, hurto de materiales de la empresa?, ¿con qué frecuencia se han dado estos eventos?

R: Si hemos tenido este tipo de problemas pero se han dado muy poco, generalmente por hurto de arma, o a veces que se van a su casa de descanso y se llevan el arma o alguna patrulla, esta acción es motivo de aplicar un despido directo en el caso que el trabajador ha cometido un ilícito con el arma fuera de su horario de trabajo, la empresa al tener conocimiento de que un trabajador se ha llevado la patrulla o el arma de fuego inmediatamente interpone la denuncia en el Ministerio Público, o en ciertos casos si la empresa no ha tenido conocimiento y el trabajador ha cometido un ilícito con el arma o patrulla asignada y a cometido un ilícito el Ministerio Público de oficio ejerce las acciones correspondientes. En los casos que no se ha cometido ningún ilícito y se recupera el arma o la patrulla queda a discreción de la empresa ejercer la acción penal. La denuncia o la hoja de antecedentes penales constituye el fundamento probatorio para invocar el despido.

4.-¿Qué procedimiento o como se ha resuelto y/o manejado esta situación con el trabajador o trabajadores involucrados?

R: Esta pregunta se responde conforme a la pregunta anterior.

5.-¿Ha tenido o tiene conocimiento de alguna demanda laboral por un trabajador que haya sido debidamente despedido según su criterio, ya sea por robo o hurto pero en los Juzgados de lo laboral hayan resuelto de forma desfavorable a lo alegado por la empresa?

R: No, pero en algunos casos sí, lo primordial para evitar cualquier revés es dejar todo bien documentado en el expediente del empleado y notificar todo a la Secretaría del Trabajo, ya que estos documentos constituyen la prueba en un juicio, los términos y plazos establecidos en el Código del Trabajo son muy importantes

## **"Proyecto de reforma al artículo 112 literal e) del Código de Trabajo de Honduras"**

El objetivo principal del presente proyecto es realizar una reformar al artículo 112 literal e) del Código de Trabajo de Honduras para modificar y definir claramente la causa justa de terminación de la relación laboral sin responsabilidad del patrono por actos inmorales o delictuosos cometidos por el trabajador, así como para incorporar invocación de la justa causa en aquellas situaciones en que se constante la comisión del trabajador de actos inmorales no delictuosos, adecuando así el procedimiento conforme a la normativa legal aplicable.

Descripción de la propuesta

Exposición de motivos

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

#### **SOBERANO CONGRESO NACIONAL**

Con instrucciones del Señor Presidente Constitucional de la República y de conformidad con el artículo 213 de la Constitución de la República de Honduras, en mi condición de Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social, por este medio someto a la consideración de la Honorable Cámara Legislativa el Proyecto de Reforma del artículo 112 literal e) del Código de Trabajo de Honduras.

Conforme el artículo 20 del Código de Trabajo de Honduras se establece para que haya contrato de trabajo deben de concurrir tres elementos esenciales dentro de los cuales se encuentra en el literal b) "la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que

faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe de mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato". Y en vista de que el incumplimiento de dichas órdenes puede sujetarse ciertos tipos de interpretaciones o criterios en cuanto a la actuación cometida por el trabajador puede comprender la comisión de un acto inmoral o delictuoso o bien un acto inmoral no delictuoso, es necesario realizar la reforma para su correcta aplicación.

Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_ de 2017

### **DECRETO No.128-17**

### **CONGRESO NACIONAL**

**CONSIDERANDO:** Que conforme al artículo 127 de la Constitución de la República de Honduras las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

**CONSIDERANDO:** Que conforme el artículo 1 del Código de Trabajo de Honduras las relaciones entre el capital y el trabajo se colocan 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.

**CONSIDERANDO:** Que el artículo 98 numeral 4 del Código de Trabajo de Honduras en relación con el 112 literal e) del Código de Trabajo de Honduras ha sido sujeto de diversas interpretaciones en cuanto a su aplicación en los casos de despido con justa causa que faculta al patrono dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte cuando el

trabajador ha cometido un acto inmoral o delictuoso realizado en el taller, establecimiento o lugar de trabajo cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente.

**CONSIDERANDO:** Que de conformidad con el artículo 205, atribución 1), del Decreto 131 de fecha 11 de enero de 1982, que contiene la Constitución de la República, establece que es competencia del Congreso Nacional crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

**POR TANTO,**

**DECRETA:**

**ARTICULO 1.-** Reformar el artículo 112 literal e), del Decreto 189 de fecha 19 de mayo de 1959, que contiene el Código de Trabajo, el cual debe de leerse de la siguiente manera:

**"ARTÍCULO 112:** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a), b) c), d),

e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado por la autoridad competente en ejercicio de la acción penal sin perjuicio del ejercicio de la acción civil correspondiente al patrono en persecución de la reparación del daño causado, así como todo acto inmoral no delictuoso que cometa el trabajador en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, sin perjuicio del ejercicio de la acción civil correspondiente al patrono en persecución de la reparación del daño causado.

f), g), h), i), j), k),l).

**ARTICULO 2.-** El presente Decreto entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil diecisiete.

**MAURICIO OLIVA HERRERA**

**PRESIDENTE**

**MARIO ALONSO PEREZ LOPEZ**

**SECRETARIO**

**JOSE TOMÁS ZAMBRANO MOLINA**

**SECRETARIO**

**Al Poder Ejecutivo,**

**Por tanto, Publíquese.**

Tegucigalpa, M.D.C., \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

**JUAN ORLANDO HERNÁNDEZ ALVARADO**

**PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS**