

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
JEFATURA ACADÉMICA DE DERECHO

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

**SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO INFANTIL EN HONDURAS Y LA
PROTECCIÓN A SUS DERECHOS COMO TRABAJADORES.**

SUSTENTADO POR:

ROBERTO DAVID ROSALES MORENO

31941356

SUPERVISOR:

ABOGADO: HEIDY MAGALI MONTOYA FLORES

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

FECHA: JULIO 2023

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2023

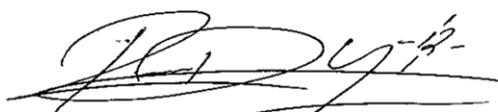
ROBERTO DAVID ROSALES MORENO

Todos los derechos son reservados.

AUTORIZACIÓN DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN DE CEUTEC Señores CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI) CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO (CEUTEC) Tegucigalpa M.D.C.

Estimados Señores: Yo, **ROBERTO DAVID ROSALES MORENO** de Tegucigalpa, autor del trabajo de pregrado titulado: **SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO INFANTIL EN HONDURAS Y LA PROTECCIÓN A SUS DERECHOS COMO TRABAJADORES**, presentado y aprobado en el mes de febrero del año 2023, como requisito previo para optar al título de pregrado en Licenciatura en Derecho y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de pregrado de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), por este medio autorizo a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UNITEC/CEUTEC, para que con fines académicos, puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera: 1) Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo en las salas de estudio de la biblioteca y/o la página Web de la Universidad. 2) Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer. De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables,

asimismo, por tratarse de una obra colectiva, los autores ceden de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC/CEUTEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC/CEUTEC. En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los 07 días del mes julio del mes de 2023.



Roberto David Rosales Moreno

31941356

AGRADECIMIENTO

Al finalizar de un trabajo tan arduo y lleno de retos como lo es el desarrollo de una tesis te das cuenta lo necesario que es encomendar la guía del mismo a Dios y contar con el apoyo de autores, personas e instituciones y que por medio del análisis objetivo inmediatamente notas la magnitud de ese aporte que ha facilitado las cosas para que el trabajo culmine como lo esperamos, sin ellos hubiese sido imposible culminar esta investigación. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para brindar el justo reconocimiento a ellos, expresándoles mis agradecimientos.

Primero mi total agradecimiento a Dios ya que me brinda la fortaleza, sabiduría y energía que necesito para culminar las metas que me propongo, sin el nada de esto hubiese sido posible,

Segundo a mi asesora de Tesis la Abogada Heidy Magali Montoya Flores por su excelente orientación y atención a todas mis consultas quien con su gran conocimiento y por medio de su asesoría hizo menos difícil el camino de esta investigación.

Pero también un trabajo de investigación es también fruto del reconocimiento y del apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y energía que nos anima a crecer como personas y profesionales.

Por tal razón mi agradecimiento también es dirigido a mi familia porque la familia siempre nos brinda un apoyo moral y humano en este proceso, sin su apoyo este trabajo hubiese resultado tedioso y por eso este logro, también es suyo.

Finalmente, mi agradecimiento a la Universidad y aquellos catedráticos que me aconsejaron y se tomaron el tiempo para guiarme en este proceso de Aprendizaje. A todos, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ABREVIATURAS.....	V
RESUMEN EJECUTIVO.....	VI
INTRODUCCIÓN.....	VIII
CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problemas Específicos.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación de la Investigación	4
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
1.6 Viabilidad de la Investigación.....	6
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.1.1 Surgimiento del Trabajo Infantil y la Protección a sus Derechos Laborales.....	8
2.1.2 Nacimiento de la OIT y la Abolición del Trabajo Infantil como uno de sus Objetivos.	12
2.1.3 Cronología de los Próximos Avances en Relación a la Protección de los Derechos del Trabajo Infantil.....	15
2.1.4 El Trabajo Infantil en Honduras y la Protección a sus Derechos.	20
2.1 Bases Teóricas.....	24

2.2.1 Derecho al Trabajo	24
2.2.2 Derecho al trabajo como derecho fundamental	24
2.2.3 Trabajo Infantil.....	24
2.2.4 Organización Internacional del Trabajo y su posición ante el trabajo infantil	25
2.2.5 ¿Cuáles son los derechos de los menores que trabajan?.....	28
2.2.6 Convenciones internacionales relativas al Trabajo Infantil.....	29
2.2.7 Normas Jurídicas que Regulan el Trabajo Infantil en Honduras.....	30
2.2.8 Entidades que se Encargan de Velar por la Protección de los Derechos laborales de Menores.....	35
2.3 Derecho comparado.....	37
2.3.1 Perú	37
2.3.2 Argentina.....	41
2.3.3 Chile	44
2.4 Definiciones conceptuales.....	47
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO	50
3.1 Diseño de la investigación.....	50
3.2. Población y muestra	52
3.2.1. Población.....	52
3.2.1. Muestra.....	52
3.2.2 Operacionalización de las Variables	53
3.4 Técnica de Recolección de Datos.....	57
3.4.1 Entrevista.....	57

3.4.2 Revisión Bibliográfica:	58
3.4.4 Registros históricos, documentos y materiales:	58
3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	58
3.4 Aspectos Éticos	60
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	62
4.1. Entrevista Resultados y análisis de las entrevistas	62
4.1.2 Entrevista en la Dirección de Trabajo Adolescente en Honduras, de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social.....	64
4.1.3 Entrevista en La Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF)	69
4.1.4 Entrevista al Licenciado en Mercadotecnia Allan Cruz Guillen	72
4.1.5 Entrevista al Abogado Venancio Alonzo Callejas Molina.....	85
4.1.6 Entrevista a los menores de edad que actualmente laboran con autorización de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social.....	90
4.3. Resultados y análisis de los Registros históricos, documentos y materiales.....	96
CAPÍTULO V. PROPUESTA DE MEJORA.....	98
5.1 Propuesta de creación de La Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH)	98
5.1.1 Atribuciones y funciones de la Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH)	99
5.1.2 Estructura Organizacional de la Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH)	100
5.2 Impacto de la Propuesta de Mejora	101
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103

6.1 Discusión.....	103
6.2 Conclusiones	107
6.3 Recomendaciones.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	111
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	116
ANEXOS	118

ABREVIATURAS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
UNITEC	Universidad Tecnológica Centroamericana
CEUTEC	Centro Universitario Tecnológico
CRAI	Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación
C.R	Constitución de la República
OIT	Organización Internacional del Trabajo
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas Para la Infancia
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño
ONG	Organización no Gubernamental
CRIN	Red de Información de los Derechos del Niño
SETRASS	Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.
SEDESOL	Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo e Inclusión Social
DINAF	Dirección de Niñez y Adolescencia y Familia
INE	Instituto Nacional de Estadística
CONADEH	Comisionado Nacional de Derechos Humanos
INFOP	Instituto de Formación Profesional
DNA	Defensorías del Niño y Adolescente
SNDA	Sistema Nacional de Defensorías del Niño, Niña y Adolescente
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
CONAETI	Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
CFT	Consejo Federal del Trabajo
COPRETIS	Comisiones Provinciales de Erradicación del Trabajo Infantil
SENAME	Servicio Nacional de Menores

RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto de investigación tiene como objetivo analizar la situación actual del trabajo infantil en Honduras y la protección a sus derechos como trabajadores. Este tema es de gran relevancia social y jurídica, ya que afecta a una población vulnerable que requiere de atención y garantías por parte del Estado y la sociedad. Además, se trata de un fenómeno que se ha agravado durante y después de la pandemia de COVID-19, lo que exige una respuesta urgente y efectiva.

La metodología empleada en este informe es de tipo cualitativa y descriptiva, ya que se basa en el análisis e interpretación crítica de fuentes documentales, tales como las normas jurídicas nacionales que son: Constitución de la Republica, El Código de la Niñez, El Código del Trabajo, El Reglamento Sobre el Trabajo Infantil en Honduras, informes oficiales, artículos académicos y estudios previos sobre el tema del trabajo infantil. Asimismo, se aplicó el método comparativo para poder conocer las legislaciones, mecanismos, medidas y experiencias de otros países con respecto al trabajo infantil y extraer lecciones aprendidas para así poder realizar un derecho comparado entre la legislación de los siguientes países: Perú, Argentina y Chile, con el fin de elaborar recomendaciones bien sustentada y efectiva para Honduras. Adicionalmente y con el fin de poder responder al problema de investigación y a los objetivos se realizaron diferentes entrevistas a empleados actuales tanto de la Secretaria de Estado en los Despacho de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF), menores de edad que trabajan un experto en materia legal laboral y un especialista en administración de proyectos de una institución no gubernamental (World Vision). Con estas entrevistas más el derecho comparado que se realizó se logró elaborar una la propuesta; que es la creación de la Dirección de Defensoría de la Niñez y

Adolescentes de Honduras misma que sería un ente de la Administración Pública adscrito a la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social encargado de crear, promocionar, coordinar, políticas públicas relacionadas con la defensa de los derechos laborales de los menores de edad, otorgar permisos laborales a los menores de edad que cumplan con los requisitos exigidos por la ley, atender peticiones relacionadas a la defensa de los derechos laborales de los menores de edad y a la tutela de las relaciones entre menores de edad y patronos de Honduras.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realiza con el fin de analizar la situación actual del trabajo infantil en Honduras y la protección a sus derechos como trabajadores para poder emitir unas recomendaciones efectivas que permitan al Estado de Honduras garantizar la protección de los derechos de los menores que trabajan por necesidad. En vista de lo anterior la presente investigación se estructura en seis capítulos.

El primer capítulo se basa en el planteamiento del problema. En este capítulo se presenta la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación. Luego pasamos al segundo capítulo donde encontramos el marco teórico, en este capítulo se revisan los antecedentes y las principales teorías sobre el trabajo infantil a nivel internacional y nacional, así como el marco legal que lo regula y protege. En el tercer capítulo se realiza el Diseño Metodológico, en este capítulo se examina el contexto socioeconómico y político que influye en el trabajo infantil en Honduras, se identifican las causas y consecuencias de este fenómeno, se evalúan las políticas públicas y los mecanismos existentes para su prevención y erradicación, y se contrastan con las experiencias de otros países; en el cuarto capítulo se detallan los resultados obtenidos con las diferentes actividades y gestiones realizadas para elaborar el presente informe de una manera profesional, analítica y con potencial de generar un verdadero cambio. En el quinto capítulo Propuesta de Mejora, se busca elaborar un plan para poder mejorar la regulación y protección actual del trabajo infantil en Honduras y la protección a sus derechos como trabajadores. Esta propuesta elaborada con un análisis técnico y legal es el producto más importante y que se aspira se logre implementar para ser una referencia en este tema para otros países. En el sexto capítulo de discusión, conclusiones y

recomendaciones se sintetizan los hallazgos y resultados obtenidos en la investigación, se responden al problema y a los objetivos planteados, y se proponen mecanismos internos efectivos que puede adoptar el Estado de Honduras para garantizar la protección de los derechos de los menores de edad que trabajan.

Cada capítulo mencionado anteriormente se encarga de desarrollarse de la manera más clara posible para que el lector se entretenga, aprenda y comprenda la situación actual que vive el país con el trabajo infantil y la protección a sus derechos como trabajadores para poder apoyar y respetar la recomendación que se presenta para que el Estado de Honduras garantice la protección de los derechos de los menores de edad que trabajan en nuestro país.

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A continuación, se planteará el problema de la investigación de forma general y se abordará la metodología que se pretende utilizar, se presentan los objetivos de la investigación, así como la justificación, las limitaciones que se puedan dar en este proceso y la viabilidad de esta investigación.

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En nuestra sociedad existe un alto nivel de pobreza, la cual genera la necesidad de que muchos menores de edad inicien actividades laborales desde temprana edad ya sea para su propio sustento o apoyar a su familia; si bien es cierto nuestra Constitución manda que es obligación del Estado de Honduras velar y proteger la infancia, así como también los padres tienen esta misma obligación, sin embargo, la situación económica del país ha orillado a muchos menores de edad a trabajar.

Lo anterior nos ha llevado a una cruda realidad en este tema que se ha convertido de mucha preocupación a nivel nacional, sobre todo la protección a los derechos como trabajadores que la ley les otorga a estos menores; la Organización Internacional del Trabajo, OIT, define como trabajo infantil "toda actividad económica realizada por menores, por debajo de la edad mínima requerida por la legislación nacional vigente de un país para incorporarse a un empleo, o por menores de 18 años, y que interfiera con su escolarización, se realice en ambientes peligrosos, o se lleve a cabo en condiciones que afecten a su desarrollo psicológico, físico, social y moral, inmediato o futuro". (OIT, 2002)

Del concepto anterior se entiende que el trabajo infantil es realizado por menores de 15 años y todo aquel menor que en la actualidad se encuentra trabajando, se está viendo

afectada su infancia, su potencial, su dignidad, desarrollo físico y mental y también interfiere en su desarrollo académico.

La problemática radica en que la infancia de estos menores está siendo robada, en algunos casos realizan trabajos que se les pone en riesgo y sus derechos como trabajadores son vulnerados y aunque se siga el proceso que requiere la Ley para que un menor de edad pueda adquirir un empleo prácticamente se les condiciona para que tengan trabajos de poca remuneración, ya que la mayoría de personas que comienzan a trabajar a temprana edad no culminan sus estudios.

Para el 2021 El trabajo infantil en Honduras evidenciaba la falta de programas contra un problema que posterior a la pandemia afectaba a 400.000 niños y posteriormente de esta a 900.000, cuya magnitud sigue en crecimiento, Así lo dijo el coordinador Nacional de Incidencia de la ONG internacional de asistencia humanitaria World Visión en Honduras, Mauricio Valladares, quien subrayó que el trabajo infantil es un fenómeno al que "no se le ha dado la importancia de requiere".

Muchas familias perdieron su empleo a causa de la pandemia y el cierre de las escuelas, lo que ocasiono el aumento del número de niños entre 5 y 17 años de edad que trabajan en Honduras y muchos de ellos en condiciones de trabajos riesgosos, más del 50 % de estos menores realizan labores de agricultura, principalmente en corte y siembra de café, y azúcar, y otra parte lo hace en el sector ganadero y trabajo doméstico no remunerados, donde los niños enfrentan "abuso y riesgos". (Swissinfo.ch, 2021)

Tanto la Constitución de Republica, como el Código de la Niñez y Adolescencia y el Código de Trabajo, el Código de Familia y la Convención sobre los Derechos del Niño y los demás tratados o convenios de los que Honduras forma parte y que contengan disposiciones relacionadas con aquéllos. Son normativas que protegen los derechos de los menores que trabajan en nuestro país, pero el índice de niños que laboran es alto y

sigue en crecimiento; en los párrafos anteriores se evidencia que el trabajo infantil en Honduras es parte de la vida diaria de muchos menores y tal como lo manda la Constitución es el Estado de Honduras quien debe velar por los derechos de estos, por tanto es necesario determinar el cumplimiento de los mecanismos y medidas de protección a los derechos de los menores de edad como trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿El Estado hondureño cuenta con la normativa, políticas públicas y mecanismos suficientes que garanticen la protección de los derechos de los menores de edad que trabajan en Honduras?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuáles son los mecanismos que dispone el Estado de Honduras para garantizar los Derechos de los menores que trabajan?

¿Se cuenta con los mecanismos suficientes para garantizar los Derechos de los menores de edad que trabajan?

¿Cuál es el índice de menores de edad que actualmente se encuentran laborando en Honduras?

¿Qué está haciendo el Estado de Honduras en la actualidad respecto a la protección de los Derechos de los menores de edad que trabajan?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar la normativa que protegen los derechos de los menores de edad que trabajan, con la finalidad de establecer si dicha normativa garantiza la protección del trabajo infantil, además investigando si existen mecanismos o políticas públicas

implementadas por el Estado de Honduras para promover la protección de estos derechos.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1 Indagar el marco legal en Honduras lo relativo al trabajo infantil y si dicha normativa protege los Derechos de los menores de edad como trabajadores.
- 2 Investigar las políticas públicas, medidas y mecanismo adoptados por el Estado de Honduras para garantizar la protección Derechos de los menores de edad como trabajadores.
- 3 Realizar derecho comparado con la legislación de Perú, Argentina y Chile para analizar cómo estos países han logrado establecer mecanismos efectivos sobre el trabajo infantil con la intención de poder proponer cambios o mejoras sustanciales a la regulación del derecho infantil en Honduras.
- 4 Proponer la creación de una nueva Dirección de Defensoría de Niñez y Adolescentes en Honduras la cual se le brinde responsabilidad y competencia en crear, promocionar, coordinar, políticas públicas medidas y mecanismos relacionadas con la defensa de los derechos laborales de los menores de edad, otorgar permisos laborales a los menores de edad que cumplan con los requisitos exigidos por la ley, atender peticiones relacionadas a la defensa de los derechos laborales de los menores de edad y a la tutela de las relaciones entre menores de edad y patronos de Honduras.

1.4 Justificación de la Investigación

Considerando que el trabajo infantil ha sido una problemática que afecta a nuestra sociedad, problemática que se agudizo durante y posterior a la pandemia, teniendo en cuenta que a través de la historia se han presentado distintos abusos por parte de los patronos hacia sus trabajadores, y considerando que los menores de edad

se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad es necesario investigar, analizar la normativa y determinar los mecanismos y medidas implementadas por el Estado de Honduras para la protección de los Derechos laborales de los menores de edad.

La investigación adquiere un valor teórico sustancial y significativo puesto que contribuirá con la recolección de un cúmulo de información respecto a la protección de los menores de edad que trabajan y como el Estado de Honduras vela por su cumplimiento y toma las medidas necesarias para lograr este objetivo.

Partiendo de lo anterior la investigación a desarrollar adquiere una justificación real y objetiva y una relevancia desde el punto de vista jurídico, social, educativo y teórico puesto que contribuirá con la recolección de importante información respecto a la Protección por parte del Estado de Honduras de los Derechos de los menores de edad que trabajan.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Algunas limitantes que se podrían presentar al momento de realizar la investigación, podrían ser: la negativa del órgano encargado de velar por el cumplimiento de los Derechos de los menores como trabajadores en relación a brindar información sobre como ellos realizan las inspecciones a las empresas que tienen trabajadores menores de edad laborando, la negativa por parte de los patronos al momento de brindar información de cómo ellos cumplen con los mandatos de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y los mecanismos que se deben tener en cuenta al momento de contratar a un menor de edad, el tiempo que tenemos para realizar este proyecto es un periodo de 6 meses y esto nos podría limitar a no abarcar todas las investigaciones necesarias para lograr el objetivo que se desea alcanzar, no contar con un órgano específico ni legislación especial creado por el Estado para vigilar el trabajo

de los menores, posible negación o retraso de acceso a sentencias laborales donde los demandantes sean menores de edad o retraso en brindarlas en caso de haberlas.

1.6 Viabilidad de la Investigación

Tiempo y Recursos.

El estudio del fenómeno resulta viable puesto que se cuenta con la disponibilidad de tiempo, amplia literatura sobre el tema y los recursos humanos y materiales suficientes para llevar a cabo la investigación.

Geográfica.

Asimismo, el estudio se circunscribe en la Ciudad de Tegucigalpa Municipio del Distrito Central, lo que facilita la movilidad para realizar las gestiones y pesquisas correspondientes para realizar la investigación. (Ya que es aquí donde se encuentra sede de los órganos que se pretenden abordar en esta investigación).

Operacional.

Por otro lado, se cuenta con el soporte y guía de la catedrática Heidy Magali Montoya Flores lo que considero de vital importancia para orientar adecuadamente la investigación en curso a fin de llevarla a buen término en tiempo y forma.

Económica y Financiera.

Económica resulta viable puesto que no existe la necesidad de desplazarse a otras zonas del país, ni a otras comunidades o sedes gubernamentales para poder realizar la investigación y la extracción de información; puesto que, en la capital del país se encuentra el ente encargado de velar los Derechos de los Menores de edad que Trabajan.

Social.

Socialmente resulta viable porque los menores de edad son parte fundamental del futuro de nuestro país y el desarrollo del mismo. Sin embargo, el hecho de que realicen actividades laborales les quita la posibilidad de ser agentes de cambio y generadores de bienestar económico y social para el país. En este sentido la investigación resulta viable porque se convierte en un insumo que aporta información con respecto al trabajo infantil y la protección de sus derechos.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se establecerá los orígenes y antecedentes históricos sobre el trabajo infantil, así como lo que establece la normativa hondureña acerca de esta modalidad. Se estudiarán las principales teorías a través de la historia sobre el trabajo infantil a nivel internacional como nacional.

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Surgimiento del Trabajo Infantil y la Protección a sus Derechos Laborales.

Según la OIT en su informe, Eliminar el Trabajo Infantil (OIT, 2019) establece que: “trabajo infantil” hace referencia al trabajo que ha sido prohibido para los niños, ya sea debido a su edad o a la naturaleza de las tareas que conlleva. Históricamente, en casi todas las sociedades, los niños han trabajado de alguna manera. Sin embargo, el tipo de trabajo que han realizado y sus modalidades de empleo han variado entre las distintas sociedades y a lo largo del tiempo.

La historia registrada de la acción encaminada a reglamentar el trabajo de los niños se remonta a principios del siglo XIX. En Europa en aquella época, el trabajo de los menores y lo que ahora definimos como trabajo infantil estaba ampliamente extendido, en particular en la agricultura y en los pequeños oficios. La revolución industrial que se extendió por toda Europa condujo a que grandes concentraciones de niños trabajaran en fábricas y minas, a menudo durante largas jornadas y en condiciones peligrosas. En el momento oportuno, las deplorables condiciones en las que tantos niños trabajaban impulsaron a los reformadores sociales a pedir que se reglamentara su trabajo.

En el Reino Unido, las primeras fábricas se habían desarrollado en torno a la industria del algodón en expansión en la que una gran parte del trabajo era realizado por niños, muchos de ellos huérfanos y a menudo menores de 10 años de edad. En

1802, se adoptó la primera ley de fábricas, promovida por el dueño de una fábrica que quería que se establecieran protecciones para los niños que trabajaban. Posteriormente, una Ley de 1819 previó que ningún niño menor de 9 años de edad podía ser empleado en las fábricas de algodón, y estableció una jornada laboral de doce horas como máximo para los menores de 16 años.

En otros lugares de Europa, a menudo inspirados por los sindicatos emergentes, estaban aumentando los llamados para que se elaborara una reglamentación. En 1839, Prusia promulgó una ley que prohibió el empleo en fábricas de niños menores de 9 años de edad y limitó el trabajo de los menores de 16 años a diez horas al día. En Francia, una ley de 1841 relativa a las fábricas y los talleres fijó en 8 años la edad mínima de admisión al empleo para las empresas que empleaban a más de 20 personas, y limitó el tiempo de trabajo diario a ocho horas para los niños de edades comprendidas entre los 8 y los 12 años. En 1837, en Suiza, el cantón de Zúrich prohibió el empleo en fábricas de niños en edad escolar.

El trabajo infantil era una práctica generalizada durante la revolución industrial de América, cuando los niños se dedicaban a la venta callejera y trabajaban en fábricas de algodón, minas, fábricas y explotaciones agrícolas, muchos de ellos desde una edad muy temprana. Una Convención Nacional de Sindicatos Comerciales de 1836 fue el primer órgano que pidió el establecimiento de una edad mínima para los trabajadores de las fábricas. Dando curso a los llamados para que tuviera lugar una intervención legislativa, en 1842, el Estado de Massachusetts limitó a diez horas la jornada de trabajo para los niños menores de 12 años, con otros Estados también comenzando a legislar en esa dirección. En 1904 se creó un Comité Nacional de Trabajo Infantil, que hizo campaña a favor de una ley federal sobre el trabajo infantil. Sin embargo, hasta 1938 no se aprobó una ley federal.

En África, que en aquel momento estaba regida fundamentalmente por poderes coloniales, los niños eran “invisibles” en las cuestiones laborales y no se diferenciaban de los adultos. Algunos textos legislativos procuraron establecer umbrales de edad para el empleo, por ejemplo, 12 años de edad en virtud del Decreto de 1910 en Túnez. Sin embargo, su verdadero objetivo era permitir que los colonos reclutaran a niños, estableciendo unas condiciones que no tenían fuerza legal.

En otros lugares, durante el período anterior a 1919 apenas se realizaron esfuerzos para reglamentar el trabajo de los niños a través de la legislación. En muchas partes del mundo persistían algunas de las peores formas y de las formas más abusivas de explotación de los trabajadores, entre ellas la esclavitud y el trabajo en régimen de servidumbre, en las que a menudo se utilizaba a niños.

Tanto en Europa como en los Estados Unidos, el trabajo infantil comenzó a disminuir a medida que aumentaron los movimientos laborales y reformistas, que las normas del trabajo en general comenzaron a mejorar y que las necesidades de los sociales tanto en Europa como en los Estados Unidos que pedían la abolición del trabajo infantil y su prohibición por la legislación nacional e internacional. A finales del siglo XIX, el movimiento a favor de la educación obligatoria se aceleró impulsado tanto por la reforma social como por la necesidad de la segunda revolución industrial de trabajadores más calificados. Durante un período relativamente breve, en Europa y en los Estados Unidos se observó una gran expansión de la educación obligatoria pública. El trabajo infantil se volvió incompatible con el acceso de los niños a la educación y, cada vez más, los padres retiraban a los niños del trabajo.

Los progresos económicos también ayudaron a reducir el trabajo infantil, ya que al aumentar el salario de los trabajadores adultos las familias tenían menos necesidad de depender del trabajo de sus hijos. Además, la mecanización y las herramientas

mecánicas eliminaron gradualmente algunas formas de trabajo que habían sido realizadas fundamentalmente por niños.

A finales del siglo XIX, la mayoría de los países europeos y de los Estados norteamericanos habían adoptado una legislación que cubría el trabajo industrial o en fábricas de los niños y que especificaba una edad mínima de admisión al empleo y unas horas máximas de trabajo.

En algunos países, los políticos y los activistas laborales querían que las medidas normalizadas para luchar contra el trabajo infantil se ampliaran a través de acuerdos internacionales. Uno de los primeros debates internacionales sobre el trabajo infantil tuvo lugar en el primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores celebrado en Ginebra en 1866. Los congresos de este organismo celebrados en años posteriores destacaron el importante papel que desempeñaba el Estado en la educación, e hicieron un llamado para que se estableciera la educación obligatoria como una manera de prevenir el trabajo infantil.

La posibilidad de elaborar una reglamentación internacional se estudió en los Parlamentos francés y alemán, así como en una conferencia internacional sobre el trabajo en las fábricas y las minas celebradas en Berlín en marzo de 1890. Sus recomendaciones incluyeron la reglamentación o prohibición del trabajo infantil y del empleo de los jóvenes, pero no se adoptó formalmente ningún compromiso internacional.

Además de estos avances, se estaban realizando esfuerzos para lograr acuerdos internacionales sobre las condiciones de trabajo mediante la creación de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, que se había fundado en 1900, y el establecimiento de una oficina en Basilea (Suiza) al año siguiente. Ésta estaba integrada por diversas asociaciones nacionales que hacían campaña a favor de

una acción internacional sobre las normas del trabajo, y se convirtió en un importante laboratorio para la labor ulterior de la OIT. En septiembre de 1913, la Asociación organizó una conferencia en Berna en la que participaron 13 Estados. Se redactaron dos convenios: uno de ellos reglamentaba las horas de trabajo de las mujeres y los niños, y el otro prohibía el trabajo nocturno de los niños. Sin embargo, la Primera Guerra Mundial estalló acabando con toda esperanza de concluir ninguno de los acuerdos internacionales, así como con el funcionamiento de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. (OIT, 2019)

2.1.2 Nacimiento de la OIT y la Abolición del Trabajo Infantil como uno de sus Objetivos.

Según la OIT en su informe, Eliminar el trabajo infantil (OIT, 2019) : Tras la Primera Guerra Mundial tuvo lugar la inauguración, en enero de 1919, de la Conferencia de Paz de París, que instituyó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo. Esta Comisión recomendó la creación de la OIT para promover la paz a través de la justicia social y para superar los conflictos de interés por conducto del diálogo y la cooperación.

La OIT comenzó a funcionar ese mismo año, congregando a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a los gobiernos a nivel internacional en busca de reglas y políticas que pudieran beneficiar a todos. Las reglas elaboradas por la OIT las normas internacionales del trabajo serían instrumentos jurídicos que establecerían principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los convenios y protocolos eran tratados internacionales jurídicamente vinculantes que podían ser ratificados por los Estados Miembros, mientras que las recomendaciones servirían como orientaciones no vinculantes dirigidas a todos.

La Constitución de la OIT estaba recogida en el Tratado de Versalles adoptado por la Conferencia de Paz. Estableciéndose, como uno de los objetivos de la OIT, “la abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico.

La reglamentación del trabajo de los niños figuraba en el orden del día de la primera Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en Washington D.C., en noviembre de 1919. Bajo el título “El empleo de los niños”, el orden del día especificó tres cuestiones: la edad mínima de admisión al empleo, el trabajo durante la noche, y el trabajo en procesos insalubres.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores también tenían interés en que se establecieran nuevas normas para reglamentar el trabajo de los niños. Una conferencia sindical internacional en 1919 había exigido una reglamentación bajo la forma de una edad mínima y de unas horas de trabajo limitadas, y había pedido el establecimiento de la educación obligatoria para todos los niños. Los principales empleadores en los países industrializados también habían considerado inaceptable el trabajo infantil.

En la Conferencia de Washington, se adoptó la primera norma internacional sobre el trabajo infantil: el Convenio sobre la edad mínima, 1919 se fijó en 14 años la edad mínima de empleo o de trabajo en la industria. Sin embargo, contempló diversas excepciones (en particular una edad mínima inferior para ciertos países) y no hizo referencia a las horas de trabajo. En la misma Conferencia, se adoptó otro Convenio que limitó el trabajo nocturno de las mujeres y los niños. (OIT, 2019)

Las normas sobre la edad mínima elaboradas durante los dos primeros decenios de la OIT fueron las primeras de una serie de normas internacionales del trabajo sobre los derechos de los niños. Ulteriormente, se establecieron normas que ampliaron el concepto de la edad mínima legal más allá de la industria. En 1920, se adoptó un Convenio sobre la edad mínima, para el trabajo marítimo, y en 1921 se adoptó una norma similar para la agricultura. Las normas sobre la edad mínima se incluyeron en otros convenios relativos a la seguridad y la salud, así como a las condiciones de trabajo en industrias particulares. Si bien la mayoría de los convenios excluían el trabajo en las empresas familiares y preveían otras excepciones concretas, los que hacían referencia a ocupaciones o sectores particularmente peligrosos establecían umbrales de edad más altos.

En 1933, se adoptó el Convenio sobre la edad mínima con el fin de ampliar la cobertura profesional. Éste prohibió el empleo de “los niños menores de catorce años o los que, habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria” (artículo 2). Las organizaciones de trabajadores y de empleadores continuaron desempeñando un papel central durante todo el siglo XX en la negociación de nuevas normas sobre el trabajo infantil.

En general, el período entreguerras fue testigo del rápido establecimiento de normas sobre la edad mínima y de condiciones de trabajo para los jóvenes. Durante este período también se adoptaron otras normas de la OIT que determinaron la gobernanza del mundo del trabajo. Entre éstas, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 fue pertinente para la protección de los niños, ya que contemplaba la cuestión del trabajo en régimen de servidumbre. (OIT, 2019)

2.1.3 Cronología de los Próximos Avances en Relación a la Protección de los Derechos del Trabajo Infantil.

Según la Unicef en su publicación Historia de los derechos del niño (Unicef): se puede observar una cronología en relación con la protección de los derechos del trabajo infantil de la cual se nos presenta de la siguiente forma:

1946: La Asamblea General de las Naciones Unidas crea el Fondo Internacional de Emergencia para la Infancia, UNICEF, centrado en los niños de todo el mundo.

1948. La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo artículo 25 da derecho a las madres y los niños a “cuidados y asistencia especiales”, así como también a “protección social”.

1959: La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Declaración de los Derechos del Niño, que reconoce, entre otros, el derecho del niño a la educación, el juego, la atención de la salud, y a un entorno que lo apoye.

1966: Con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados Miembros de las Naciones Unidas se comprometen a defender la igualdad de derechos – incluyendo la educación y la protección– para todos los niños.

1968: La Conferencia Internacional de Derechos Humanos se celebra para evaluar los progresos de los países durante los 20 años transcurridos desde la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se esboza un programa de trabajo para el futuro y se refuerza el compromiso de los países con la defensa de los derechos humanos.

1973: La Organización Internacional del Trabajo aprueba la Convención 138, que fija en 18 años la edad mínima para desempeñar trabajos que podrían ser peligrosos para la salud, la seguridad o la moral de las personas.

1974: Ante su preocupación por la vulnerabilidad de las mujeres y los niños en las situaciones de emergencia y de conflicto, la Asamblea General exhorta a los Estados Miembros a observar la Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado. La Declaración prohíbe el encarcelamiento y los ataques contra mujeres y niños que formen parte de la población civil, y defiende la inviolabilidad de los derechos de las mujeres y los niños en contextos de conflicto armado.

1978: La Comisión de Derechos Humanos somete un proyecto de Convención sobre los Derechos del Niño a la consideración de un grupo de trabajo conformado por Estados Miembros, agencias, y organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales.

1979: Para conmemorar el vigésimo aniversario de la Declaración de los Derechos del Niño de 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas designa el año 1979 como Año Internacional del Niño, en el curso del cual UNICEF desempeña un papel de la mayor importancia.

1985: Las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores explican en detalle los principios de un sistema de justicia que propicie el interés superior del niño, incluyendo educación, servicios sociales y un tratamiento proporcional para los niños detenidos.

1989: La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño, que reconoce el papel de los niños como agentes sociales, económicos, políticos, civiles y culturales, y es elogiada ampliamente como un logro histórico para los derechos humanos. La Convención garantiza y establece normas mínimas para proteger los derechos de los niños en todas las circunstancias. El

documento se refiere a UNICEF, que colaboró con la redacción de la Convención, como fuente de conocimientos especializados.

1990: Se celebra en Nueva York la Cumbre Mundial en favor de la Infancia. Las Directrices para la Prevención de la Delincuencia Juvenil definen las estrategias dirigidas a prevenir la criminalidad y a proteger a los jóvenes en situación de alto riesgo social.

1991: Expertos de Unicef, Save the Children, Defensa de los Niños Internacional y otras organizaciones se reúnen para estudiar los datos obtenidos a través del proceso de presentación de informes de la Convención sobre los Derechos del Niño. La reunión conduce a la creación formal de la Red de Información de los Derechos del Niño (CRIN) en 1995.

1999: La Organización Internacional del Trabajo aprueba el Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, que exige la inmediata prohibición y eliminación de cualquier forma de trabajo que pueda perjudicar la salud, la seguridad o la moral de los niños. UNICEF ha colaborado desde 1996 con la Organización Internacional del Trabajo, promoviendo la ratificación de normas laborales internacionales y políticas relativas al trabajo infantil.

2000: La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba dos Protocolos Facultativos de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, que obligan a los Estados Parte a tomar medidas cruciales tanto para impedir que los niños participen en las hostilidades durante los conflictos armados, como para poner fin a la venta, la explotación y el abuso sexuales de los niños.

2002: Durante el período extraordinario de sesiones de las Naciones Unidas sobre la infancia, delegados infantiles se dirigen a la Asamblea General por primera vez. Se aprueba el programa de “Un Mundo Apropiado para los Niños”, que describe objetivos

específicos para mejorar las perspectivas de los niños en el curso de la siguiente década.

2006: Junto con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, UNICEF publica el Manual para cuantificar los indicadores de la justicia de menores, que permite a los gobiernos evaluar la condición de sus sistemas de justicia juvenil y hacer las reformas que sean necesarias.

2010: El Secretario General de las Naciones Unidas da a conocer el informe titulado Situación de la Convención sobre los Derechos del Niño.

2011: Se aprueba un nuevo Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Con arreglo a este Protocolo Facultativo sobre procedimientos relativos a las comunicaciones, el Comité de los Derechos del Niño puede presentar denuncias de contravenciones a los derechos de la infancia y llevar a cabo investigaciones.

2015: Somalia y Sudán del Sur ratifican la Convención sobre los Derechos del Niño. Este es el instrumento internacional más ampliamente ratificado de la historia; en efecto, 196 países se han convertido en Estados Parte en la Convención. Hasta la fecha, solamente los Estados Unidos no la han ratificado. (Unicef)

(OIT, 2019) Entre las estimaciones de la OIT del trabajo infantil de 2000 y de 2016, el número de niños en situación de trabajo infantil disminuyó de 246 millones a 152 millones, y el número de niños en trabajo peligroso cayó de 171 millones a 73 millones. Casi uno de cada diez niños en todo el mundo sigue en situación de trabajo infantil. De esta cifra, el 71 por ciento trabaja en la agricultura, fundamentalmente en la agricultura de subsistencia y comercial, así como en la cría de ganado y la pesca. Aproximadamente el 69 por ciento trabaja normalmente sin una remuneración a cambio en su propia unidad familiar. Así pues, la mayoría de los niños que están en

situación de trabajo infantil no tienen una relación de trabajo con un tercero contratante, sino que más bien trabajan en explotaciones familiares o en empresas familiares.

Los varones representan el 58 por ciento de niños en situación de trabajo infantil (en total, existen aproximadamente 64 millones de niñas y 88 millones de niños). Durante el período 2012-2016, la disminución del trabajo infantil fue menor para las niñas que para los niños, lo que significa que la brecha de género se ha reducido. También es más que posible que estas cifras mundiales subestimen el trabajo infantil de las niñas, o tal vez éste sea menos visible y no se notifique suficientemente, como sucede con las niñas que realizan trabajo doméstico para terceros. Asimismo, las niñas tienen muchas más probabilidades de efectuar tareas domésticas en sus propios hogares. Las primeras estimaciones de la participación de los niños en las tareas domésticas se produjeron en 2016. Sin embargo, habida cuenta de que el análisis se limitó a los niños que no trabajan, estas estimaciones no se incluyeron en la cifra mundial de 152 millones de niños en situación de trabajo infantil.

Hoy en día se sabe mucho sobre las estrategias que son más pertinentes para luchar contra el trabajo infantil. Las claves del progreso radican en unas políticas efectivas que apoyen el cambio sostenible en los ámbitos de la educación, la protección social, los mercados de trabajo y las normas del trabajo, así como en el diálogo social, el desarrollo rural y la transición de la economía informal a la economía formal. Muchos países han conseguido realizar grandes progresos cuando se ha establecido la combinación adecuada de políticas. Sin embargo, también está claro que queda mucho por hacer. En muchas comunidades, y en países de todas las regiones del mundo, el trabajo infantil continúa arruinando la vida cotidiana de demasiados niños. (OIT, 2019)

La protección del trabajo de los menores, a nivel internacional, la encontramos en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que pueden agruparse bajo los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno, y examen médico.

2.1.4 El Trabajo Infantil en Honduras y la Protección a sus Derechos.

La legislación hondureña define el Trabajo Infantil como toda actividad retributiva, formativa y orientadora realizada por un niño o niña que tenga menos de la edad mínima de admisión al empleo, en cualesquiera tipo de relación laboral o económica que se establezca y que le impida el goce y ejercicio de otros derechos o que se realice en ambientes peligrosos, produzca efectos negativos inmediatos o futuros en su salud, educación y en su desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social. (Poder Ejecutivo, 2011)

Roberto Enrique Núñez en su trabajo de investigación “Trabajo Infantil en Honduras” menciona que a través de la historia Honduras, un país dedicado a la actividad agrícola, ha sido y sigue siendo costumbre que los niños y niñas aprendan a temprana edad las tareas del campo colaborando con sus padres para aprender un oficio y valerse de él para sobrevivir como adultos. En otros tiempos, no existía la diversidad de oportunidades laborales del presente ni había tantas oportunidades de educación académica o técnica como hoy, por lo tanto, las oportunidades laborales se limitaban a la clase social perteneciente especialmente en las zonas rurales.

Anterior al año 1954 y la huelga realizada ese año por miles de trabajadores hondureños, era común encontrar menores de edad siendo explotados en las plantaciones meloneras y bananeras. La inexistencia de un Código de Trabajo en Honduras antes de 1959 permitió la explotación indiscriminada de menores en casi

todas las actividades comerciales industriales y agrícolas del país. La entrada en vigencia del Código de Trabajo no eliminó el empleo de menores, sin embargo, se creó un referente legal para la contratación de menores de edad y se les trató de garantizar sus derechos laborales.

Durante las décadas de los setenta y ochenta Honduras aprobó y ratificó varios convenios internacionales como el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo que regulaban el trabajo de menores de edad en Honduras. Como consecuencia de los tratados y convenios suscritos, se crearon nuevas codificaciones como el Código de la Niñez y de la Adolescencia, que entró en vigencia 1996, el cual dispone en su Artículo 119 que el empleo de niños estará sujeto al Artículo 128 Numeral 7 de la Constitución de la República y previa autorización de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a solicitud de los padres, o a quien corresponda legalmente. La autorización se emite después de un estudio socioeconómico, físico y mental de los niños que se trate. La vigencia del Código de la Niñez y la Adolescencia derogaron los Artículos 31, 32, 128, 129, 131, 133, 173, 174, 188, y 190 del Código de Trabajo vigente que regulaban el empleo de menores. (Nuñez)

Henry Alberto Fernández en la revista *Perspectivas Sociales* (Fernandez, 2018) menciona que: El trabajo infantil en Honduras con frecuencia se realiza en entornos familiares que facilitan la inserción de los niños y niñas en actividades del mercado laboral, situación que pone a este segmento poblacional en desventaja frente a quienes no la realizan. Dentro de algunas de las consecuencias del trabajo infantil, se encuentra la no asistencia escolar o la reducción de las horas de estudio; ya que, a lo interno de los hogares, el trabajo infantil y la escolaridad son vistos como actividades excluyentes que compiten por el tiempo disponible del niño o niña.

Así mismo, el trabajo infantil trae consigo efectos sobre la salud de los menores, que inciden en su crecimiento, desarrollo psicológico y social. Sobre todo, si el mismo se lleva a cabo en entornos laborales de informalidad, caracterizado por la vulneración de derechos y ausencia de regulaciones laborales. No obstante, si bien es cierto que el trabajo infantil forma parte de actuaciones familiares que obedecen a lógicas de subsistencia, también es que estas familias están inmersas en un campo macrosocial que posibilita o inhibe su accionar y, por consiguiente, el desarrollo del potencial de sus integrantes.

En contraste, hay quienes sostienen que el trabajo infantil puede constituir un componente importante en la crianza de los niños y niñas, pues fomenta el desarrollo de capacidades y experiencia, facilitando su inserción al mercado laboral en la edad adulta. (Fernandez, 2018)

Es importante tener en cuenta que las peores formas de trabajo infantil no son sólo aquellas que implican trabajos cualitativamente más perjudiciales o difíciles, sino aquellas que se encomiendan a los niños/as más vulnerables de una sociedad. Así pues, no siempre es fácil trazar los límites del trabajo peligroso, especialmente cuando las consecuencias de dicho trabajo no son perceptibles a corto plazo.

En Honduras, la mayor incidencia del trabajo infantil se da en las áreas rurales, e incluye desde labores rentadas hasta aquellas que se desarrollan en el propio hogar, sin remuneración alguna. En la mayoría de los casos, esta actividad implica el abandono total o parcial de los estudios, así como la exposición a riesgos para la salud y, por lo tanto, para el desarrollo armónico de los niños y niñas. Una gran parte del trabajo infantil es invisible, porque se desarrolla en los hogares o porque es negado por los adultos, ya que no consideran como trabajo algunas de las actividades a las cuales son

sometidos los niños y niñas. En tal sentido, es destacable señalar el empleo doméstico, en el cual la mayoría de los trabajadores son niñas. (Honduras, 2014)

(Poder Ejecutivo a. e.-2.-0., 2001) El reglamento sobre el trabajo infantil de Honduras en su artículo 2 párrafo 14 establece que se habilitara legalmente a menores de edad que estén entre los 14 años hasta los 18 para trabajar por medio de la autorización de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y siempre y cuando estos cumplan los siguientes requisitos:

- El adolescente debe tener entre 14 y 17 años.
- Debe tener una oferta de trabajo ya sea de forma verbal o escrita.
- Presentarse en la institución con su padre, madre, hermano mayor o representante legal (el último debe presentar una carta extendida por un notario).
- Presentar documentación oficial, en este caso la partida de nacimiento
 - El representante junto al menor de edad deberá asistir a una charla en el Centro Cívico Gubernamental en horario de 8 de la mañana a 1 de la tarde.

(SETRASS, 2023)

Tomando como referencia los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) los cuales se llevan a cabo con el apoyo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y la Fundación World Visión en Honduras, para el 2021 La población infantil era de 2 millones 472 mil 798, esa cifra representaba el 26% de en un país con más de 9.6 millones; de esa cantidad de menores, 412 mil 122 son niños y adolescentes que trabajaron para ganarse la vida, es decir que el 16.67% desarrollo labores que representan un riesgo

Para el 2022, estiman que la población infantil entre 5 y 17 años era de 2, 493,468 niños y niñas, de esa cantidad de menores 324 mil 152 trabajaron para ganarse la vida, es decir que el 13% desarrollo labores que representan un riesgo. (Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2022)

Para el 2023 el dato estadístico sobre el trabajo infantil se encuentra en proceso.

2.1 Bases Teóricas

2.2.1 Derecho al Trabajo

El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas cuyo objeto es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

El derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora. El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a los trabajadores, que son la parte más débil en la relación trabajador-patrón. El Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora. (Dávalos, 2000)

2.2.2 Derecho al trabajo como derecho fundamental

El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente.

Además de lo que representa para las personas en lo particular, el trabajo es importante también para la sociedad en su conjunto pues abre la puerta al progreso social y económico. (Trabajo, 2009)

2.2.3 Trabajo Infantil

Trabajo infantil: El trabajo infantil es un concepto más limitado que se refiere a los niños que trabajan en contravención de las normas de la OIT que aparecen en las

Convenciones 138 y 182. Esto incluye a todos los niños menores de 12 años que trabajan en cualquier actividad económica, así como a los que tienen de 12 a 14 años y trabajan en un trabajo más que ligero, y a los niños y las niñas sometidos a las peores formas de trabajo infantil. (Unicef, 2022)

Para Patrick Staelens Guillot en su obra el Trabajo de los Menores define el trabajo infantil como: el conjunto de actividades que implican, sea la participación de los niños en la producción y la comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo, sea la prestación de servicios para los niños a personas naturales o jurídicas. (Guillot, 1992)

El trabajo de los menores va de la mano con la historia del hombre. Su esfuerzo ha contribuido a labrar el destino del mundo. En un principio su labor fue de carácter doméstico, ayudando en las labores agrícolas o en los talleres del hogar como artesanos, carpinteros, herreros, panaderos, etcétera. Posteriormente surgieron pequeñas unidades organizadas a las que se les llamó talleres; ahí los menores participaban en calidad de aprendices. No fue sino hasta mediados del siglo XVIII, en Europa, con la llegada de la Revolución Industrial, que los menores se incorporaron a la vida industrial. Los talleres se suprimieron para dar paso a las grandes fábricas mecanizadas. Pronto las remuneraciones que debían pagar a los adultos, hicieron que los patrones volvieran sus ojos al trabajo de las mujeres y de los menores, a quienes se pagaban salarios de miseria. (Dávalos, 2000)

2.2.4 Organización Internacional del Trabajo y su posición ante el trabajo infantil

La OIT sostiene que el trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Se ha

demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social. Este declive de los recursos humanos ha estado vinculado a un bajo crecimiento económico y a un desarrollo social lento. Recientes estudios de la OIT han puesto de manifiesto que la erradicación del trabajo infantil en las economías en transición y en desarrollo podría generar beneficios económicos netamente superiores a los costes relacionados especialmente con las inversiones encaminadas a incrementar los servicios sociales y la formación. Las normas fundamentales de la OIT sobre el trabajo infantil son los dos ejes jurídicos de la lucha mundial contra este flagelo. (Trabajo, 2009)

Landini Varela Correa Ureta en su investigación socioeconómica “La Subjetividad del Niño que Trabaja” mencionan que: los niños que se ven obligados a trabajar, a menudo deben asegurar de esta forma su propia subsistencia y, en muchos casos, la de su familia; y esta abrumadora responsabilidad los priva prácticamente de toda opción. En relación con la falta de definición clara sobre trabajo infantil, Emilio García Méndez sostiene que "las dificultades que se presentan pueden ser rápidamente superadas haciendo uso del espíritu y el texto de la Convención Internacional de los Derechos del Niño. En este sentido el artículo 32 permite definir como trabajo infantil toda actividad, de alguna forma remunerada, que interfiera con el normal desarrollo del niño en el sistema educativo, que sea nociva para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual o social".

La situación de vulnerabilidad en la que se encuentran sumidos los niños miembros de familias en situación de exclusión social se profundiza al ser éstos incorporados al mercado laboral a temprana edad. Los niños que en la calle buscan su

sustento ·quedan expuestos a diferentes riesgos y peligros; y a la pérdida de sus propios derechos.: derecho a la educación, al descanso, a la recreación, al cuidado.

Cada vez que un chico oferta un trabajo queda atrapado en la violencia de la contradicción de la cultura en la que los niños tienen derecho a la protección no obstante se ven obligados a trabajar. El trabajo dignifica, pero el esfuerzo infantil no es mirado como trabajo. La mendicidad y el trabajo desarrollado en situación de calle estigmatizan al niño.

Es parte de la dimensión ideológica y cultural, el concepto de niño "sujeto de derecho", nuevo concepto sustentado por la "Convención Internacional de los Derechos del niño". El reconocimiento de los derechos del niño a través de la Convención Internacional ha sido descrito como: "la nueva piedra angular de una nueva ética moral a favor de la infancia, probablemente un hito en la historia de la humanidad" (Unicef). Permite considerar al niño como individuo cuyas necesidades evolucionan con su edad y madurez, como .sujeto que tiene derecho a un crecimiento armónico y a la participación plena en su comunidad familiar, local y nacional.

No obstante, el espíritu vigente en la Convención, pareciera ser que la brecha entre la situación real y la situación ideal de la niñez, dibujada por la Convención, se agranda día a día. Al interior de la infancia, aquellos niños. Que por su condición económica se ven obligados a desarrollar actividades laborales, se tornan vulnerables a la pérdida material de sus derechos, a la vez que se conforma un imaginario social en relación con su condición de niño trabajador en situación de calle. En este imaginario son percibidos como menores peligrosos, idea que opera como un cristal a través del cual son mirados y se miran a sí mismos. (Ureta, 1999)

2.2.5 ¿Cuáles son los derechos de los menores que trabajan?

La Organización Internacional del Trabajo informa que la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño 1989 ha alcanzado una ratificación casi universal. La Convención establece en su artículo 32 que los niños tienen derecho a ser protegidos contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Además, establece que la enseñanza primaria debe ser obligatoria y gratuita para todos y fomenta el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria y hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a la misma.

La Convención otorga al niño, a la niña y al adolescente el derecho a la protección contra la explotación económica o cualquier tipo de trabajo que, en pocas palabras, pueda poner en riesgo el bienestar de la infancia y adolescencia; reafirma que los niños y las niñas, como personas humanas, tienen iguales derechos que todas las personas; especifica estos derechos para las particularidades de la vida y madurez de los niños y las niñas - como los derivados de la relación paterno filial o la participación; regula los conflictos jurídicos derivados del incumplimiento de los derechos de los niños y las niñas o de su colisión con los derechos de los adultos; y orienta y limita las actuaciones de las autoridades públicas y las políticas públicas en relación a la infancia. (Ruiz, 2001)

Los derechos de los niños que se ven en la necesidad de trabajar, están reconocidos y establecidos en cada Constitución de cada legislación, así como en distintas leyes y códigos, en el caso de Honduras estos derechos están reconocidos por la Constitución de la República, por el Código de la Niñez y la Adolescencia, por el

Código de Trabajo y por el Reglamento sobre trabajo infantil. Sumando a esto la cantidad de Convenios internacionales que el país haya suscrito (Trabajo O. I., 2009)

2.2.6 Convenciones internacionales relativas al Trabajo Infantil

Honduras es signataria de las normas internacionales que abordan de manera general o particular la problemática de trabajo infantil: la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los Convenios números 138 (y su recomendación # 146) y 182 (recomendación asociada 190), de la OIT, entre otros. El país ha realizado una serie de esfuerzos encaminados a armonizar su marco jurídico con los compromisos internacionales adquiridos en materia de trabajo infantil.

2.2.6.1 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (ratificada por Honduras en 1990).

En su artículo No.32 establece textualmente: "Los Estados parte reconocen el derecho al niño/a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social."

2.2.6.2 Convenio No. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso de 1930 (ratificado por Honduras en el año 1957).

Los Estados parte se comprometen a erradicar lo antes posible el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

2.2.6.3 Convenio No. 138 de la OIT

Ratificado por Honduras en el año 1980 y recomendación asociada número 146 donde se vincula directamente el trabajo y la educación, al comprometerse los Estados

signatarios a legislar y actuar para que la edad mínima de admisión al empleo en ningún caso sea inferior a aquella en la cual cesa la enseñanza obligatoria; en Honduras esta edad se corresponde con los 14 años.

2.2.6.4 Convenio No. 182 de la OIT

Ratificado por Honduras en el año 2011 sobre la prohibición de las peores formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación. Esta normativa compromete a sus signatarios a emprender acciones inmediatas y eficaces con carácter de urgencia para la erradicación del trabajo infantil.

2.2.6.5 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Ratificado por Honduras en el año 1981 adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1966, en el que se reconocen los derechos económicos, sociales y culturales y se establecen los mecanismos necesarios para su protección y garantía, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. (Alianza, 2016)

2.2.7 Normas Jurídicas que Regulan el Trabajo Infantil en Honduras

2.2.7.1 Constitución de la Republica

El trabajo infantil es regulado, entre otras normas jurídicas, por la Constitución de la Republica donde: El Artículo 119 reza: *“El Estado tiene la obligación de proteger a la infancia. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos. Las leyes de protección a la infancia son de orden público y los establecimientos oficiales destinados a dicho fin tienen carácter de centros de asistencia social.”*; el artículo 121 párrafo primero y segundo establece: *“Los padres están obligados a alimentar, asistir y educar a sus hijos durante su minoría de edad, y en los*

demás casos en que legalmente proceda. El Estado brindará especial protección a los menores cuyos padres o tutores estén imposibilitados económicamente para proveer a su crianza y educación...”; el Artículo 127 reza: “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.”; el artículo 128 numeral 7 establece lo siguiente: “... 7. Los menores de (16) diez y seis años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en trabajo alguno. No obstante, las autoridades de trabajo podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria. Para los menores de (17) diecisiete años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de (6) seis horas diarias ni de (30) treinta a la semana, en cualquier clase de trabajo...” (Honduras C. d., 1982)

2.2.7.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo vigente en Honduras reza en los siguientes artículos lo siguiente: “*Artículo 32. Los menores de catorce (14) años y los que, habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria*”; el artículo 34: *Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto patrono está sujeto al*

cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas. (Honduras C. d., 1959)

2.2.7.3 Código de la Niñez y la Adolescencia

El Código de la Niñez vigente en Honduras reza en los siguientes artículos lo siguiente: “*Artículo 11. Los niños tienen derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social, a la dignidad, a la libertad personal, a la de expresar sus opiniones, a la nacionalidad, a la identidad, al nombre y a la propia imagen, a la educación, a la cultura, al deporte, a la recreación y al tiempo libre, al medio ambiente y los recursos naturales, a la familia, y a los demás que señale la Convención sobre los Derechos del Niño, el presente Código y demás leyes generales o especiales.*”; “*Artículo 83. La protección de la niñez es responsabilidad de la sociedad en su conjunto, pero su cuidado directo corresponde a los padres o a sus representantes legales y, a falta de ellos, al Estado. Tal protección se brindará con estricto apego a lo prescrito por este Código, por el Código de Familia y demás disposiciones legales aplicables a la niñez.*”; el “*Artículo 114. Es deber del Estado formular políticas y elaborar, promover y ejecutar programas tendentes a la gradual abolición del trabajo de los niños. Creará, asimismo, programas de apoyo a las familias en las que existan niños en situación de riesgo.*”; el “*Artículo 115. El trabajo de los niños deberá ser adecuado a su edad, condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social evitará la explotación económica de los niños y velará porque no realicen trabajos peligrosos o que entorpezcan su educación o afecten su salud o su desarrollo físico o mental. Los niños que ingresen a la fuerza laboral tendrán derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos les conceden a los trabajadores mayores de*

dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son reconocidos por el Código del Trabajo y por el presente. El salario del niño trabajador será proporcional a las horas trabajadas.”; el “Artículo 116. Las niñas trabajadoras gozarán de protección especial en caso de gravidez y lactancia materna.”; el “Artículo 117. El trabajo de los niños, además de retributivo deberá ser formativo y orientador.”; el “Artículo 118. El trabajo de los niños no deberá ser limitante para su superación. Con tal fin, deberá existir una estrecha coordinación entre las Secretarías de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y Educación, a fin de lograr los objetivos anteriores.” ARTICULO 119. El empleo de niños en cualquier actividad retribuida estará sujeto a lo prescrito por el artículo 128 numeral 7 de la Constitución de la República y requerirá de la autorización previa de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social a solicitud de los padres, de los hermanos o del representante legal. Igual autorización requerirán los niños que se propongan realizar trabajos independientes, esto es, aquellos en que no medie una remuneración ni un contrato o relación de trabajo. Para extender tal autorización dicha Secretaría de Estado deberá realizar un estudio socioeconómico y del estado físico y mental de los niños de que se trate. La autorización se concederá cuando, a juicio de la mencionada Secretaría de Estado, el niño no sufrirá perjuicio aparente, físico, moral o educativo por el ejercicio de la actividad de que se trate. Concedida la autorización, el niño podrá recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar, con el auxilio de un apoderado legal, las acciones pertinentes. Y el Artículo 120. Las autorizaciones para trabajar se concederán a título individual y deberán limitar la duración de las horas de trabajo y establecer las condiciones en que se prestarán los servicios. En ningún caso se autorizará para trabajar a un niño menor de catorce (14) años.

(Adolescencia, 1996)

Adicionalmente se incorpora a la normativa anterior lo que establece el Reglamento sobre trabajo infantil. Además, cabe señalar que las peores formas de explotación, como la explotación sexual comercial, están tipificadas en el Código Penal.

2.2.7.4 Reglamento Sobre Trabajo Infantil en Honduras

. Desde Diciembre del 2001, entró en vigencia el Reglamento sobre el Trabajo Infantil en Honduras el cual tiene por objeto: 1) Desarrollar las sanciones administrativas aplicables a las infracciones que se cometan relacionadas con la prestación de servicios de adolescentes y los aprendices y sus empleadores o formadores; 2) La orientación que debe darse a los adolescentes trabajadores, a sus padres, hermanos y representantes legales, así como a los empleadores respecto a los derechos y deberes que la legislación vigente les impone, entre ellos los contenidos en el Código de la Niñez y la Adolescencia que contemplan los trabajos prohibidos a los adolescentes, las jornadas de trabajo y las medidas sobre salud ocupacional; 3) La autoridad competente para velar por el cumplimiento de las normas que protegen a la niñez trabajadora, la forma en que se harán las inspecciones a los centros de trabajo donde laboren adolescentes y, en general, sobre los demás asuntos que se relacionen con su trabajo, todo con el propósito de reforzar instrumentos operativos de mejor aplicabilidad de la legislación vigente sobre el trabajo infantil en Honduras.

Todas las disposiciones contenidas en dicho Reglamento son aplicables tanto a los adolescentes trabajadores aprendices mayores de catorce años y menores de dieciocho años de edad, así como a los empleadores y formadores. Todo contrato laboral que se pacte con adolescentes, deberá respetar las normas, condiciones, requisitos, procedimientos y lineamientos establecidos en la Constitución de la República, Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Código de la Niñez y de la

Adolescencia, Código del Trabajo, Código de Salud, el presente Reglamento y otras disposiciones que regulen la materia, y los Principios Generales del Derecho del Trabajo, teniendo como principio fundamental y general el interés superior de los adolescentes. (Faolex)

2.2.8 Entidades que se Encargan de Velar por la Protección de los Derechos laborales de Menores

2.2.8.1 Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social es un ente público que desarrolla procesos de mejora continua; que rectora las políticas y estrategias del mercado laboral, los sistemas de previsión y seguridad social, que promueve una cultura de diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2023)

Este ente es el encargado de otorgar los permisos laborales a todo aquel menor de edad que lo soliciten y cumplan los requisitos establecidos en la ley, así mismo se encarga de coordinar inspecciones en conjunto de otras entidades públicas con la finalidad de supervisar las actividades laborales que los menores realizan y observar en qué áreas hay mayor número de menores laborando y si estos cuentan con el permiso necesario que brinda la misma secretaria para trabajar. Fuente: Autoría propia.

2.2.8.2 Secretaria de Estado en los Despachos de Desarrollo Social (SEDESOL)

Tiene como finalidad instituir las políticas sociales de la Honduras solidaria, incluyente y libre de violencia. La Secretaría de Desarrollo Social, tiene como objetivos estratégicos: implementar el diseño, evaluación planificación, coordinación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas a fin de lograr una mayor eficacia y efectividad del sistema de protección social, que garanticen el goce de los derechos sociales,

económicos, culturales y ambientales de los grupos en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad de Honduras. Impulsar la universalización de las políticas, planes, programas y proyectos en materia social, mediante acciones coordinadas y articuladas con la sociedad civil, gobiernos locales, instituciones e instancias que abordan la atención a sectores en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad en el país. Desarrollar de manera articulada e integral la agenda estratégica del sector social, que permita la coordinación de respuestas efectivas a la población en situación de pobreza, extrema pobreza y vulnerabilidad de Honduras. (Sedesol, 2023)

2.2.8.3 La Dirección de Niñez y Adolescencia (DINAF)

La cual entre sus funciones principales se destaca: Formular, coordinar, gestionar, monitorear y evaluar las políticas públicas, programas y servicios especializados en materia de niñez, adolescencia y familia, también fomenta la creación de programas locales de atención integral a la niñez en general y en particular a la niñez vulnerada en sus derechos; ya sea con recursos propios o en alianzas público privadas con organismos no gubernamentales de desarrollo ONGDs, redes de ONGDs bajo la reserva de su permanente asesoría técnica, supervisión y control. (dinaf.gob.hn)

2.2.8.4 Comisionado Nacional de Derechos Humanos (CONADEH)

Esta institución fue creada para velar por la prevención, promoción, protección y la defensa de los derechos humanos y libertades fundamentales de las y los habitantes, y especialmente, los de las personas en situación de vulnerabilidad, consagrados en la Constitución de la República, Tratados y Convenios Internacionales, mediante la supervisión de las acciones u omisiones de las instituciones del Estado en su conjunto y entidades privadas que prestan servicios públicos, a fin de que cumplan las

obligaciones en materia de derechos humanos para lograr el respeto de la dignidad de la persona humana. (conadeh.hn, 2023)

Al ser esta una institución encargada de velar por los derechos humanos y libertades fundamentales se involucra en el tema del trabajo infantil y la protección de los derechos de estos menores, esta institución brinda recomendaciones al Estado de Honduras para darle solución a los problemas que implica el trabajo infantil.

2.3 Derecho comparado

2.3.1 Perú

En el Perú se ha logrado establecer una legislación para la promoción y protección de niños y adolescentes, en los diferentes aspectos de su desarrollo, entre las que se encuentra el trabajo, además de los derechos que le reconoce la Constitución Política vigente, se ha ratificado la Convención Internacional de los Derechos del Niño, existe el Código de los Niños y Adolescentes y se han creado las Defensorías del Niño y Adolescente, que constituyen el marco legal e institucional para los derechos de los niños y adolescentes. (Peru")

Es muy importante destacar de esta legislación peruana el sistema de las Defensorías del Niño y Adolescente (DNA) que tiene la finalidad de **PROMOVER Y PROTEGER** los derechos que la legislación reconoce a este sector importante de la población. La DNA se crea como un servicio especializado en temática de infancia y adolescencia en todos sus aspectos y nace como una propuesta descentralizada, la labor de las Defensorías del Niño y del Adolescente (DNA) permite sensibilizar a las familias y autoridades sobre la importancia de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Asimismo, contribuye a que el poblador acceda a la justicia y permite el tránsito de una

atención meramente legal a una atención integral posibilitando la desjudicialización y restitución de los derechos del niño, niña y adolescente. (Adolescente")

El Instituto de Políticas Públicas, Regulación y Desarrollo Sostenible, en su artículo políticas públicas, regulación y desarrollo sostenible explica que las Defensorías del Niño y del Adolescente son parte de las políticas públicas de regulación y desarrollo sostenible del Perú y tienen por finalidad promover y proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes mediante el ejercicio de funciones de promoción, vigilancia y defensa de los derechos fundamentales de los niños y niñas, adolescentes. El Código de los niños, niñas y adolescentes sostiene que las DNA cumplen con las siguientes funciones:

- a) Conocer la situación de los niños, niñas y adolescentes que se encuentran en instituciones públicas y privadas.
- b) Intervenir cuando se encuentren amenazados y vulnerados los derechos de los niños, niñas y adolescentes para hacer prevalecer el principio de un interés superior.
- c) Promover el fortalecimiento de los lazos familiares. Para ello pueden realizar conciliaciones extrajudiciales entre cónyuges, padres y familiares sobre alimentos, tenencias, régimen de visitas, siempre que no existan procesos judiciales en la materia.
- d) Conocer la colocación familiar.
- e) Fomentar el reconocimiento voluntario de la filiación.
- f) Coordinar programas de atención en beneficio de los niños, niñas y/o adolescentes que trabajan.
- g) Brindar orientación multidisciplinaria a la familia para prevenir situaciones críticas, siempre que no exista procesos judiciales previos. h. Denunciar ante las

autoridades competentes las faltas y delitos cometidos en agravio de los niños y adolescentes.

Las DNA son creadas por Instituciones Promotoras, las mismas que brindan soporte económico y administrativo. A su vez, las DNA, sus instituciones promotoras, sus usuarios y la Dirección de Sistemas Locales y Defensorías del MIMP conforman el Sistema Nacional de Defensorías del Niño, Niña y Adolescente (SNDA). ("Instituto de Políticas Públicas)

Según Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre en su estudio de investigación “Normativa laboral para adolescentes en el Perú y la eficacia”: la normativa peruana, en cuanto al régimen laboral de los adolescentes, ha sido respetuosa al aplicar puntualmente las normas internacionales que amparan los derechos laborales en niños y adolescentes en nuestro sistema jurídico, con el objeto de garantizar el respeto de sus derechos y hacer viable la realización de condiciones de vida adecuadas para su desarrollo. Sin embargo, observamos que en 2017 el Estado peruano se interesó por supervisar el cumplimiento de las normas que busquen una adecuada protección aprobando el Protocolo 002-2017-SUNAFIL/INII, denominado «Protocolo de actuación en materia de trabajo infantil»

También es importante destacar de la legislación peruana el reconocimiento del principio del interés superior del niño y adolescente:

Las normas internacionales sobre protección de menores se inspiran en la Doctrina de la Protección Integral, que reconoce a los niños y adolescentes una serie de derechos económicos y sociales. Esta doctrina, a su vez, introduce principios básicos que son la no discriminación, el derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo,

respeto a la opinión del niño en todos los asuntos que le afecten y el interés superior del niño.

El principio del interés superior del niño es un principio jurídico garantista entendiéndolo como una obligación de la autoridad pública destinada a asegurar la efectividad de los derechos subjetivos individuales. Este principio busca que todas las medidas concernientes a los niños y adolescentes a ser adoptadas por las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, deben tener como suprema consideración el «interés superior». Es decir, como algunos manifiestan, prioridad absoluta y privilegio de trato (Chirinos, 2014), lo que ha sido amparado por la Convención de sobre los derechos del niño y por las Naciones Unidas en 1989. Este principio es señalado por algunos autores como concepto jurídico indeterminado e indefinido por la propia Convención

En el Perú, el Código de los Niños y Adolescentes, Ley 27337, acoge este principio en el título preliminar, artículo IX, lo denomina «interés superior del niño y del adolescente» y señala lo siguiente: «En toda medida concerniente al niño y al adolescente que adopte el Estado a través de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, del Ministerio Público, los gobiernos regionales, gobiernos locales y sus demás instituciones, así como en la acción de la sociedad, se considerará el Principio del Interés Superior del Niño y del Adolescente y el respeto a sus derechos».

El interés superior del menor es el sustento de la normativa laboral peruana para niños y adolescentes, y se fortalece con lo descrito por el artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993. Este considera a los menores, a la madre y al discapacitado como objeto de protección especial por el Estado en relación con el trabajo y sus

diversas modalidades. De esta forma, cumple el privilegio de trato al menor. (Yzaguirre, 2020)

2.3.2 Argentina

En Argentina se considera trabajo infantil a toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo (16 años). (Argentina.gob.ar, s.f.)

Según la Organización Internacional del Trabajo en su informe Trabajo Infantil y Protección Social en Argentina (OIT.org) La protección social es esencial para una política integral de prevención y erradicación del trabajo infantil. Los sistemas de seguridad social y las políticas macroeconómicas tienen un papel fundamental para atenuar las vulnerabilidades que conducen a niños y adolescentes al trabajo. Un piso de protección social, entendido como un nivel básico de seguridad del ingreso a lo largo del ciclo de vida, así como el acceso a la atención de la salud y al sistema educativo, entre otros servicios básicos, se considera esencial para reducir la incidencia de las causas sociales y económicas que generan el trabajo infantil.

En el mismo informe de Trabajo Infantil y Protección Social en Argentina (OIT.org) se mencionan las siguientes políticas públicas que se han implementado en relación con la erradicación del trabajo infantil abarcan en el país, la sanción de normas y la implementación de programas y acciones, incluyendo la creación de instituciones específicas, no solo a nivel nacional sino también en las distintas provincias del país.

- A nivel internacional, el marco normativo vigente sobre trabajo infantil cuenta con tres instrumentos: el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) ambos de la OIT y ratificados por Argentina, y la Convención sobre los Derechos del

Niño (CDN), que además de su ratificación fue incorporada a la Constitución Nacional en 1994. Esto habilitó una sucesión de avances legislativos, que tiene como acción más reciente, en 2013, el establecimiento de sanciones penales a quienes obtengan un beneficio económico del trabajo de niños, niñas y adolescentes.

En cuanto a políticas y acciones que promueven el cumplimiento efectivo de las normas, han sido desarrolladas a través de instituciones públicas y privadas. Dentro del ámbito público la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), compuesta por un conjunto de ministerios nacionales, organizaciones de empleadores, de trabajadores y el Episcopado estableció el marco de una política con alcance nacional a través del Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. La CONAETI, a su vez, impulsó junto con el Consejo Federal del Trabajo (CFT), la creación de las Comisiones Provinciales de Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETIS), que trabajan articulando recursos locales, provinciales y nacionales. La cercanía de estas comisiones provinciales con los problemas locales permite adecuar las políticas a las distintas realidades territoriales, en estas últimas se atienden denuncias contra abuso en la mano de obra infantil e incumplimiento de la normativa.

El trabajo infantil está prohibido en la Argentina (Ley 26.390 Prohibición del Trabajo infantil y Protección del Trabajo Adolescente, 2008) los niños menores a 16 años no pueden trabajar y constituye un delito penal Ley 26.847, art. 148 bis, año 2013 (bis, 2013) penado con:

- hasta cuatro años de cárcel,
- multas de hasta el 2000% del salario mínimo vital y móvil por cada niño o niña que trabaje, y

- la incorporación del empleador infractor al Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales, en aquellos casos en que se cuenta con una condena penal firme. (Argentina.gob.ar, s.f.)

La Ley N° 26.390 establece en el artículo 189 bis una excepción a esta prohibición de que la persona mayor de 14 y hasta 16 años podrá ser ocupada en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, siempre que se cumpla con los siguientes requisitos:

- Que no trabaje más de 3 horas diarias y 15 semanales.
- Que no realice tareas penosas, peligrosas o insalubres.
- Que cumpla con la asistencia escolar.

Que tenga la debida autorización otorgada por la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción.

Esta excepción a la prohibición no será autorizada cuando por cualquier vínculo o acto o mediante cualesquiera de las formas de descentralización productiva la empresa familiar esté subordinada económicamente o sea contratista o proveedora de otra empresa. (Ley 26.390 Prohibición del Trabajo Infantil y protección del trabajo adolescente, 1976)

La legislación argentina también cuenta con la ley 26.844. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Desde abril de 2013, rige en Argentina esta normativa que amplía los derechos del personal de casas particulares, equiparando su situación con el resto de los trabajadores. En esta línea, la norma estableció la prohibición de contratar a menores de 16 años (art. 9), limitó la jornada de trabajo para el caso de empleados mayores de 16 y menores de 18 años a 6 horas diarias y 36 semanales de labor (art. 11), y prohibió el empleo de menores de 18 años que no

han terminado la escolaridad obligatoria, con excepción de que el empleador se haga responsable de que el empleado o empleada finalice sus estudios (art.12). Asimismo, la nueva norma prohíbe para los menores de 18 años, la contratación bajo modalidad laboral sin retiro, comúnmente denominada “trabajo con cama adentro” (art 13). (Ley 26.844, 2013) (Trabajo O. I., s.f.)

2.3.3 Chile

En Chile al trabajo infantil se le conoce como trabajo de adolescente protegido, el cual se realiza por adolescentes con edad para trabajar, que no sea considerado trabajo peligroso y que, por su naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases. Tampoco debe perjudicar su participación en programas de orientación o formación profesional, si corresponde. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile , 2020)

El Código del Trabajo chileno establece que Adolescente con edad para trabajar: es Toda persona que ha cumplido 15 años y que sea menor de 18 años, pueden ser contratadas, pero deben cumplir los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo, entre los cuales tenemos: solo se pueden contratar para realizar servicios que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido. Además, deberán contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal. A falta de ellos, debe autorizar quien tenga el cuidado personal. A falta de estos, quien tenga la representación legal del adolescente. A falta de todos los anteriores, autorizará el inspector del trabajo respectivo, previo informe favorable de la Oficina Local de la Niñez o del órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda.

El inspector del trabajo deberá poner los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia competente. El tribunal podrá dejar sin efecto la autorización si lo estima inconveniente para el adolescente.

Si la adolescente está casada en sociedad conyugal no requerirá de la autorización.

Solo se plantea una excepción, que es la contratación de menores de 15 años (niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar), en casos calificados, para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares. Deben tener autorización del representante legal y del Tribunal de Familia, además de los otros requisitos establecidos para el trabajo adolescente protegido. En tal caso se deben adoptar las medidas de protección de la vida y salud física y mental del niño, niña o adolescente. Su jornada de trabajo deberá acordarse teniendo en consideración el interés superior del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, y la edad, madurez y grado de desarrollo en que se encuentre.

Es importante destacar que todo adolescente que va a adquirir un empleo y que cuente con edad para trabajar deberá acreditar haber concluido su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica.

El empleador deberá garantizar siempre y en todo caso condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los adolescentes con edad para trabajar. También deberá asegurar los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores, el empleador deberá informar a la Oficina Local de la Niñez, o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda, de la contratación respectiva y dejar constancia del cumplimiento de los requisitos legales. (Codigo del Trabajo, 2023)

Chile cuenta con órganos institucionales que se encargan específicamente de velar por los derechos de los menores, a nivel nacional son tres los principales pilares sobre los cuales actualmente se estructura la protección de los derechos de los menores: el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el Ministerio de Justicia y la Defensoría de la Niñez.

Por una parte, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia es el coordinador de todas las políticas de niñez y adolescencia del país. Cuenta con la Subsecretaría de la Niñez, la cual se encarga de la promoción de los derechos de los niños, de la participación y de la prevención de aquellos factores de riesgo que podrían terminar en una vulneración de derechos.

En otro lado se encuentra el Ministerio de Justicia, el cual hoy está encargado del funcionamiento del Servicio Nacional de Menores (Sename) y cuenta además con otros tipos de programas que buscan entregar representación jurídica a niños, niñas y adolescentes.

Por último, está la Defensoría de la Niñez, un ente autónomo y que no depende en particular de ninguno de los poderes del Estado. Esta institución se presenta, en modo formal, como un contrapeso y un observador externo y objetivo, el cual permite dar cuenta de aquellos espacios en que el Estado no esté cumpliendo a cabalidad con su rol de garante de los derechos de la niñez. (Blanco, 2020)

Cabe señalar que la Defensoría de la Niñez, desde 2020, se encuentra implementando su Observatorio de Derechos, en razón de la facultad que la Ley N°21.067 le da a la institución para observar y hacer seguimiento a la actuación de los diferentes garantes de derechos de la niñez y adolescencia, determinando si niños, niñas y adolescentes los pueden ejercer de manera efectiva o no. Este es el principal fin de

este Observatorio, dar cuenta a la ciudadanía sobre la aplicación, vigilancia y realización de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes que viven en el país. (Defensoría de la Niñez , 2022)

2.4 Definiciones conceptuales

1. **Trabajo:** la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. (Trabajo O. I., OIT, 2004)
2. **Infantil:** Pertenciente o relativo a la infancia o a los niños. (Española, 2022)
3. **Trabajo infantil:** suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. (Trabajo O. I., OIT, s.f.)
4. **Tareas infantiles:** una actividad económica que no afecte de manera negativa su salud y su desarrollo ni interfiera con su educación, es a menudo positiva. La Convención No.138 de la OIT permite cualquier tipo de trabajo ligero (que no interfiera con la educación) a partir de los 12 años. (Unicef, 2022)
5. **Las peores formas de trabajo infantil:** Entre ellas se encuentran la esclavitud, el reclutamiento forzado, la prostitución, la trata, la obligación de realizar actividades ilegales o la exposición a cualquier tipo de peligros. (Unicef, 2022)
6. **Derecho:** Conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva.
7. **Derechos Humanos:** son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin importar ningún tipo de distinción, cosas como la nacionalidad, el sexo, la etnia,

la religión o cualquier condición dejan de tener relevancia ya que todos tienen los mismos derechos humanos sin ningún tipo de clasificación o condición para recibirlos. (Padilla Mora, 2018)

8. **Derechos Fundamentales:** Según la RAE, los derechos fundamentales son aquellos “derechos declarados por la Constitución que gozan del máximo nivel de protección”. Es decir, se trata de unos derechos alienables, inviolables e irrenunciables. (Española, DEJ Panhispanico , 2022)
9. **Derecho Laboral:** Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo. (Pérez Porto, 2009)
10. **Código del Trabajo:** Instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. (Española, DEJ Panhispanico)
11. **Código de la Niñez:** Es un instrumento jurídico cuyo objetivo es la protección integral de los niños en los términos que consagra la Constitución de la República y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la modernización e integración del ordenamiento jurídico de la República en esta materia. Por protección integral se entenderá el conjunto de medidas encaminadas a proteger a los niños individualmente considerados y los derechos resultantes de las relaciones. (Congreso Nacional)
12. **Estado:** Forma de organización política, dotada de poder soberano e independiente, que integra la población de un territorio.
13. **Protección:** La protección se define como todas aquellas actividades dirigidas a garantizar el pleno respeto de los derechos de todas las personas, sin discriminación, de conformidad con los regímenes existentes en materia de

derecho. Esto significa que la protección es un objetivo fundamental para el conjunto de la acción humanitaria. (Unicef.org).

14. **Garantes de derechos:** Los garantes de derechos son todas las instituciones e instancias responsables de hacer cumplir o de crear/generar las condiciones de respeto y ejercicio de los derechos humanos de todas las personas, sin distinción alguna.

15. **Garantes de derechos de los niños:** La Convención de los Derechos del Niño identifica tres actores relevantes para garantizar los derechos de niños, niñas y adolescentes: Estado, sociedad, y familia. En este sentido, todos los habitantes de Chile están llamados a ser garantes de Derecho; esto significa que todas las instituciones públicas y privadas, y los adultos en general están llamados a respetar y promover los derechos que se encuentran en la Convención sobre los Derechos del Niño. (Defensoría de la Niñez)

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se describe la metodología a utilizar durante este proceso de investigación, se tiene como fin poder detallar de la mejor manera posible los métodos de Enfoque, Diseño, Población y Muestra, por lo tanto, presenta a continuación la metodología de trabajo con la que se busca alcanzar los objetivos propuestos. Roberto Hernández Sampieri en su libro Metodología de la Investigación menciona que: una vez que se precisó el planteamiento del problema, se definió el alcance inicial de la investigación y se formularon las hipótesis (o no se establecieron debido a la naturaleza del estudio), el investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de contestar las preguntas de investigación, además de cumplir con los objetivos fijados. Esto implica seleccionar o desarrollar uno o más diseños de investigación y aplicarlos al contexto particular de su estudio.

3.1 Diseño de la investigación.

El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema. (Wentz, McLaren, & Creswell)

Según Sampieri el diseño de la investigación puede ser experimental y no experimental, en el primer caso los diseños experimentales se dan cuando se manipulan tratamientos, estímulos, influencias o intervenciones (denominadas variables independientes) para observar sus efectos sobre otras variables (las dependientes) en una situación de control, es decir que en este tipo de diseño hay una manipulación de las variables por parte del investigador y en el segundo caso los diseños no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, es

decir que para los diseños no experimentales el investigador no manipula las variables solamente hace una observación o análisis de estas. (Sampieri R. H., 2014)

La estrategia de investigación depende del alcance del estudio. Así, el diseño, los procedimientos y otros componentes del proceso serán distintos en estudios con alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo, los estudios exploratorios se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso, los descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población, los correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población y los explicativos pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian. (Sampieri R. H., 2014)

La definición de investigación es válida tanto para el enfoque cuantitativo como para el cualitativo. Sampieri Señala que: Ambos constituyen posibles elecciones para enfrentar problemas de investigación y resultan igualmente valiosos. El proceso cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos, aunque desde luego, es factible redefinir alguna fase. El proceso cualitativo es “en espiral” o circular, en el sentido de que las etapas interactúan y no siguen una secuencia rigurosa. (Roberto Hernández Sampieri (Capítulo 1, 2014)

Con base en lo anterior la presente investigación se lleva a cabo por medio de un diseño no experimental debido a que no se manipularan variables y se hará un análisis de fenómenos en su estado natural, tiene un enfoque cualitativo porque se pretende hacer un registro narrativo con resultados de análisis a través de la técnica de entrevista no estructurada y es de alcance descriptivo ya que lo que se pretende es

analizar si Honduras cuenta con la normativa y las políticas públicas necesarias para la protección de los derechos laborales de los menores que trabajan

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Para Sampieri la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Sampieri, 2014)

Para esta investigación debido a que se está llevando a cabo en la ciudad de Tegucigalpa se tomara como población todos los menores de edad que actualmente están trabajando con autorización de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, así como de expertos en el tema.

3.2.1. Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Hernández-Sampieri, 2014)

Para esta investigación nuestra muestra será probabilística debido a que todos los elementos de este subgrupo de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos y serán los menores de edad que actualmente están trabajando con autorización de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, los cuales hasta la fecha son 3 elegidos de forma aleatoria y por conveniencia, asimismo una trabajara social de la Dirección de Trabajo Adolescente en Honduras, una trabajadora de la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF), un trabajador de la organización no gubernamental World Vision, así como un Abogado experto en temas laborales.

3.2.2 Operacionalización de las Variables

Variables dependientes	
Trabajo Infantil	Derechos laborales
Definición Conceptual	Definición Operacional
<p>La legislación hondureña define el Trabajo Infantil como toda actividad retributiva, formativa y orientadora realizada por un niño o niña que tenga menos de la edad mínima de admisión al empleo, en cualesquiera tipo de relación laboral o económica que se establezca y que le impida el goce y ejercicio de otros derechos o que se realice en ambientes peligrosos, produzca efectos negativos inmediatos o futuros en su salud, educación y en su desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social. (Ejecutivo, 2011)</p>	<p>Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral. (Chile, 2021)</p>
Definición Operacional	
<p>El trabajo infantil es aquel en donde su actividad es realizada por menores de edad entre los 13 y 17 años, quienes por circunstancias de la vida se ven en la</p>	<p>Derechos laborales son aquellos inherentes al ser humano reconocidos por la constitución lo que los vuelve fundamentales, por lo tanto, estos</p>

<p>necesidad de adquirir un empleo a temprana edad y se ven afectados debido a que esto interrumpe su infancia, educación y desarrollo social. (fuente: autoría propia)</p>	<p>derechos deben ser garantizados y protegidos por el estado, respetados por el empleador y exigidos por el empleado. (fuente: autoría propia)</p>		
Indicadores e Ítems			
Indicador	Ítem	Indicador	Ítem
Educación	<p>¿Cuál es tu nivel educativo?</p> <p>¿Actualmente estas Estudiando?</p>	<p>Convenios ratificados por Honduras</p>	<p>¿Cuántos convenios sobre el trabajo infantil a ratificado Honduras y cuáles son?</p> <p>¿Contamos con la normativa internacional suficiente para la protección de los derechos laborales de los menores?</p>
Actividad laboral	<p>¿Cuál es la actividad que realizas en tu empleo?</p> <p>¿Cuántas horas al día trabajas?</p>	<p>Normativa laboral nacional</p>	<p>¿Nuestra normativa laboral nacional está</p>

			<p>actualizada a la realidad?</p> <p>¿Contamos con la normativa necesaria para la protección de los derechos laborales?</p>
Hogar	<p>¿Vives con tus padres, o solo con tu madre o solo con tu padre?</p> <p>¿Cuántas personas viven con en tu casa?</p>	Mecanismos de inspecciones laborales	<p>¿Se están realizando las inspecciones necesarias para garantizar la protección de los derechos laborales de los menores?</p> <p>¿Contamos con políticas públicas eficientes para proteger los derechos laborales de los menores?</p>

Desarrollo Social	<p>¿Practicar algún deporte?</p> <p>¿Pertenece a algún grupo social?</p>	Falta de conocimiento	<p>¿Se está impartiendo la información necesaria a los adultos y menores de edad?</p>
Salud	<p>¿Padece de alguna enfermedad?</p> <p>¿Hay algo en tu entorno laboral que perjudique tu salud?</p>	Cumplimiento de la normativa laboral por parte de las empresas.	<p>¿Las empresas que cuentan con la mano de obra de un menor cumplen las disposiciones establecidas en la normativa?</p>
Protección de los derechos laborales.	<p>¿Conoces tus derechos como trabajador?</p> <p>¿Alguna vez has tenido la visita de un inspector del trabajo?</p>		
Bienestar físico	<p>¿Consideras que realizas actividades laborales livianas o pesadas?</p>		

3.4 Técnica de Recolección de Datos

Para el enfoque cualitativo, al igual que para el cuantitativo, la recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno. Al tratarse de seres humanos, los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento. (Sampieri R. H., 2014)

De acuerdo con el método y el tipo de investigación, este estudio se desarrollará utilizando las herramientas de recolección de datos siguientes:

3.4.1 Entrevista

Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. (Sampieri R. H., 2014) En esta investigación se realizarán entrevistas semi estructuradas las cuales se basan en una guía de asuntos o preguntas donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. (Sampieri R. H., 2014) Dichas entrevistas se

realizaran a personajes claves en diferentes ámbitos dentro del campo laboral, entre ellos, una Licenciada en Trabajo Social actualmente encargada de la dirección de trabajo adolescente, donde se otorgan los permisos laborales a los menores de edad en la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, un Abogado especialista en derecho laboral con siete años de experiencia, la oficial de políticas públicas en la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF). El director técnico del proyecto futuros brillantes creado por de la ONG World Visión, también se entrevistará a los menores de edad que actualmente laboran con permiso de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

3.4.2 Revisión Bibliográfica:

Para esta investigación se recolectará toda la información relevante sobre el trabajo infantil establecido en códigos, leyes, tratados internacionales e informes emitidos por entidades competentes, para realizar un análisis de cada indicador sobre los derechos laborales de los menores

3.4.4 Registros históricos, documentos y materiales:

Se examinan datos contenidos en documentos ya existentes, como informes, investigaciones, registros de instituciones públicas, etc. Para efectos de esta investigación se examinarán los datos estadísticos que proporciona el Instituto Nacional de estadísticas INE, para conocer cuántos menores se encuentran en situación de trabajo infantil.

3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Una vez que se recolecta la información lo que se busca es llegar a conclusiones basadas únicamente en lo que ya es conocido por el investigador. La forma en que

recopila sus datos debe relacionarse con la forma en que está planeando analizarla y utilizarla. (Questionpro , 2023)

Teniendo como referencia lo anterior, el procesamiento de los datos es la parte del proceso de investigación, en la cual, mediante el uso de distintas operaciones, se juntan todos los datos recopilados para hacer un análisis de estos y poder responder lo siguiente:

- Problema de Investigación

- Objetivos

- Preguntas de la Investigación

Para esta investigación se eligió la entrevista como técnica de investigación debido a que es uno de los instrumentos más valiosos para obtener información ya que es por medio de ésta, se observan las actitudes, percepciones y la conducta de las personas a quienes se les aplique, las entrevistas se llevaron a cabo por medio de un cuestionario, se emplearon tres modelos de cuestionarios, uno que se aplicó a un profesional del derecho otro a directores de instituciones públicas y ONGs , y uno para los menores de edad que actualmente laboran con autorización de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

Luego de recolectar toda la información brindada por los distintos sujetos que participaron en las entrevistas se procede a organizar toda dicha información, se destacaran los aspectos más relevantes y útiles que nutren esta investigación para luego realizar un análisis de estos, también se analizó la información obtenida de documentos dicho análisis se realizará con base al problema planteado en la investigación considerando, además, los objetivos establecidos, las interrogantes derivadas de los problemas específicos, así como a las teorías contenidas dentro del marco teórico.

En cuanto al análisis documental se realizará un análisis de la normativa nacional e internacional, así como a los estudios realizados por las entidades públicas, dicha información se pretende obtener por sitios web, bibliotecas y en aquellos casos que no se encuentre datos por los dos medios anteriormente mencionados se realizara una visita a las instituciones públicas que se rigen por determinada ley o código.

El análisis documental constituye un proceso ideado por el individuo como medio para organizar y representar el conocimiento registrado en los documentos. La acción de este proceso se centra en el análisis y síntesis de los datos plasmados en dichos soportes mediante la aplicación de lineamientos o normativas de tipo lingüístico; a través de las cuales se extrae el contenido sustantivo que puede corresponder a un término concreto o a conjuntos de ellos tomados aisladamente. (Peña Vera & Pirela Morillo, 2007).

3.4 Aspectos Éticos

Los investigadores tenemos la libertad de usar los instrumentos de investigación que han creado distintos autores, los cuales deben ser utilizados de manera ética haciendo a un lado lo no ético, teniendo en cuenta que toda la información recolectada y aportada podrá ser utilizada por futuros investigadores por lo cual es indispensable que los instrumentos se utilicen de manera correcta.

En la presente investigación, se mantienen una postura objetiva de todos los datos recolectados, así como el análisis de estos, con la finalidad de que dichos datos no se vean contaminados por la subjetividad humana. También, es importante mencionar que toda persona que sea parte del estudio realizado ya sea entrevistada, antes de su intervención se deberá contar con su autorización o la de su representante dicha autorización se solicitara a través de un documento llamado consentimiento informado

el cual será válido con su firma, debido a que el fin de la investigación es recolectar los datos y analizar los mismos de manera objetiva a fin de llegar a una conclusión veraz y categórica.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En este capítulo se encontrará de manera articulada y organizada el resumen de los datos recolectados, así como el tratamiento estructurado practicado sobre ellos.

En de la presente investigación, los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos aplicados son una parte fundamental dentro de esta, ya que nos permiten extraer información valiosa la cual utilizaremos para formular nuestras conclusiones sobre el objetivo general y los específicos. A continuación, se detallan los resultados que se alcanzaron en este proceso de investigación:

4.1. Entrevista Resultados y análisis de las entrevistas

Las entrevistas se realizaron de forma virtual y presencial, en total fueron siete entrevistas, dos entrevistas de forma virtual y cuatro de forma presencial, a través de estas se buscó extraer la siguiente información:

En el caso de los expertos en el área se logró extraer información acerca de:

- Actualmente el Estado de Honduras está cumpliendo con la aplicación de mecanismos públicos para proteger a los menores de edad que laboran.
- Como Honduras lleva a cabo dichos mecanismos públicos de protección a los derechos de los menores que trabajan
- El Estado Honduras cuenta con la normativa suficiente que garantice la protección de los derechos de los menores que trabajan
- El apoyo internacional que recibe el Estado de Honduras en este tema.

En el caso de los menores de edad que laboran con autorización de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social, se logró extraer información acerca de:

- Estado de Honduras cumple con los procesos establecidos para otorgar autorización para laborar a menores de edad.
- El cumplimiento del proceso una vez obtenida la autorización.
- Las empresas que los menores de edad laboran se están cumpliendo las disposiciones establecidas en la normativa que protege los derechos laborales de los menores (Reglamento Sobre Trabajo Infantil en Honduras).
- Se les permite continuar estudiando y todo lo relacionado sobre su bienestar físico y social.

Teniendo en cuenta que según Sampieri la entrevista es uno de los instrumentos de recolección cualitativo considerada como una gran herramienta para obtener datos enriquecedores para el trabajo investigativo. Las entrevistas se clasifican, a su vez, en estructuradas, puesto que tiene una estructura definida en la cual el entrevistador sigue y se sujeta a una guía de preguntas específicas; en semiestructuradas, en donde el entrevistador basándose en una guía de asuntos o preguntas, tiene más flexibilidad para introducir preguntas adicionales adaptables a las respuestas del o los entrevistados y obtener así más información y; finalmente, las entrevistas abiertas, en las cuales el entrevistador posee toda la flexibilidad para adaptarla y manejarla. (Sampieri R. H., 2014)

Para esta investigación, el tipo de entrevistas que se realizaron fueron semiestructuradas, de las cuales se realizaron cuatro a personajes considerados claves en el ámbito de la profesión y cualificados por su conocimiento en el ámbito laboral y tres entrevistas a los menores de edad que actualmente laboran con autorización de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social cualificados por ser el objeto principal de esta investigación, gracias a la aplicación de dichas entrevistas fue posible obtener información y opiniones las cuales se muestran, a continuación:

4.1.2 Entrevista en la Dirección de Trabajo Adolescente en Honduras, de la Secretaría de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social

Entrevistado	Orbelinda Medina Mendoza
Profesión / Especialidad	Licenciada en Trabajo Social
Cargo	Directora en el servicio mujer y menor trabajador de la Dirección General de Prevención Social de la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS).
Fecha	8/5/2023
Modalidad	Presencial

CUESTIONARIO

1. ¿Cómo considera usted la labor que hace el Estado de Honduras en cuanto a la protección de los derechos laborales de los menores?

Desde mi punto de vista con más de 7 años de experiencia soy testigo de cómo el Estado de Honduras ha ido mejorando en el tema, trabajamos con políticas públicas y seguimos el proceso del otorgamiento de permisos laborales para menores tal como la ley lo establece pero lastimosamente muchas empresas se prestan para hacer las cosas de forma ilegal y contratan menores de edad sin permiso laboral, al momento de llegar con una inspección se ponen de acuerdo con el menor para decir que no trabaja ningún menor en el lugar, claro se aprovechan de la necesidad de los menores, se les paga menos y si dicen a un inspector que ellos son menores saben que pueden quedar sin empleo, el Estado a través de las instituciones públicas que nos encargamos del tema, tiene buenos mecanismos para poder proteger los derechos laborales de los

menores, el problema radica en que no nos damos abasto, hay mucha pobreza en el país y no se puede controlar todos los casos de aquellos menores que son puestos a trabajar en negocios familiares por ejemplo, necesitamos más apoyo en el área de recursos humanos, se debe de contratar más personal y se deben de implementar más programas de emprendimiento para los padres de familia que se encuentran en pobreza extrema, dicho esto considero que si se hace un gran esfuerzo por parte del Estado para proteger los derechos de los menores que trabajan pero no hay efectividad debido que los índices en los últimos 3 años siguen casi igual y cada vez son menos los menores de edad que vienen a solicitar autorización para obtener un empleo.

2. ¿Qué derechos laborales tienen un menor que trabaja con autorización de la SETRASS?

Los adolescentes que trabajan con permiso tienen todos sus derechos como si fueran adultos sin embargo tienen sus limitaciones como por ejemplo no pueden trabajar 8 horas en el caso de menores que tienen 14 años trabajan 4 horas y los que tienen 16 a y 17 años trabajan 6 horas, ellos tienen prohibido trabajar en horario nocturno, en caso de que el patrono cumpla estos horarios ellos pueden denunciar y nosotros hacemos una inspección inmediata.

3. ¿Siendo usted empleada de la de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social y tomando en cuenta su cargo actual, como considera que es el procedimiento para la obtención de un permiso laboral y de qué manera se le da seguimiento a un menor que obtienen el permiso?

Considero que es un procedimiento bastante estricto en donde buscamos lo mejor para el menor ya que exigimos la presencia de los padres o un hermano mayor en las charlas, les explicamos todos sus derechos y verificamos el tipo de actividad que van

a realizar en la empresa, es importante antes de solicitar un permiso de trabajo el menor ya debe de contar con una oferta laboral por parte de un patrono.

Una vez que el adolescente hace todo el proceso y se ve la actividad que va a realizar, la secretaria del trabajo monitorea hasta que cumpla los 18, va el trabajador social a realizar las inspecciones correspondientes para ver cómo sigue el trabajador menor, si se trata igual y se siguen respetando sus derecho, en la secretaria del trabajo queda un expediente con eso le dan seguimiento, dirección general de previsión social es la que se encarga de dar seguimiento.

4. ¿Considera usted que la normativa nacional sobre la protección de los derechos laborales de los menores y que los convenios internacionales que actualmente se han ratificado por parte del Estado de Honduras sobre la protección de los derechos laborales de menores son suficientes?

Definitivamente son lo suficiente, contamos con un reglamento específico para regular el trabajo infantil con el cual trabajamos día a día y nos apegamos estrictamente a sus disposiciones, tenemos un código de la niñez y Honduras ha ratificado los convenios más relevantes en el tema como lo son el son el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

5. ¿Una vez que una empresa contrata un menor de edad considera usted que las empresas cumple la normativa que protege los derechos?

No todas las empresas cumplen la normativa como debe de ser, hay una primacía de la realidad en este tema y la verdad es que aunque el empleador sabe que un menor que sea contratado por él no puede trabajar en horario nocturno y en distintas inspecciones ya hemos encontrado menores de edad trabajando de noche por lo que

se les ha sancionado a los patronos, lastimosamente en muchos casos se aprovechan de la necesidad que tienen los menores de edad y por ende incumplen la normativa.

6. ¿Cómo la SETRASS está impartiendo la información necesaria tanto a los adultos y menores de edad sobre sus derechos laborales?

Solamente impartimos esa información una vez que se abocan a nuestras instalaciones o través de nuestro portal web.

7. ¿Considera usted que contamos con políticas públicas eficientes para proteger los derechos laborales de los menores?

Bueno la SETRASS forma parte de la Comisión nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil, donde hay varias instituciones entre ellas el ministerio público, alcaldía, COHEP, educación, DINAf, SEDESOL, SETRASS es el ente primordial, esta comisión trabaja con una política pública llamada la hoja de ruta con la cual se busca: la prevención y erradicación del trabajo infantil, combatir las peores formas de trabajo infantil y proteger los derechos de los adolescentes de los menores de edad.

También como proyecto trabajamos con World Visión en comunidades con líderes para erradicar y proteger el trabajo infantil.

Dicho lo anterior considero que el Estado debe de crear más proyectos y políticas públicas necesarias y más estructuradas para lograr efectividad en sus objetivos porque la hoja de ruta hasta el momento ha sido poco efectiva.

4.1.2.1 Análisis de la entrevista realizada en La Dirección de Trabajo Adolescente en Honduras, de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social:

La Licenciada Medina nos explicó parte del proceso y la labor que cumple la SETRASS y que una vez que el adolescente hace todo el proceso exigido por la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social, se investiga sobre la actividad que va a realizar, se decide si es apto para otorgarle un permiso de trabajo, se le abre un expediente al menor del cual la dirección general de previsión social es la que se encarga de dar seguimiento y se monitorea su caso hasta que cumpla los 18, un trabajador social visita a la empresa donde labora el menor para inspeccionar, si este recibe un trato digno y se cumplen sus derechos laborales, agrego que los adolescentes que trabajan con permiso tienen todos los derechos laborales reconocidos por nuestra normativa.

Gracias a la información otorgada por parte de la licenciada Orbelinda Medina Mendoza fue posible obtener detalles que no encontramos a través de portales y libros ya que ella nos habló acerca de la política pública Hoja de ruta la cual trata sobre la erradicación y protección del trabajo infantil estructurada estrictamente siguiendo los convenios internacionales suscritos por Honduras dicha hoja de ruta se trabaja de la mano con el Ministerio Público, DINAf, las Alcaldías, Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), Secretaria de Estado en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL) y como ente primordial la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)

También nos informó sobre el gran apoyo que reciben de World Visión y del trabajo que realizan ambas instituciones en comunidades donde designan líderes los

cuales son capacitados con la finalidad de erradicar el trabajo infantil y proteger a los menores que trabajan,

Agregó que para los meses de noviembre y diciembre se otorgan permisos laborales temporales los menores para que puedan trabajar en sus vacaciones académicas.

4.1.3 Entrevista en La Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF)

Entrevistado	Gloria Fabiola Herrera Zavala
Profesión / Especialidad	Licenciada en psicología
Cargo	Oficial de políticas públicas de la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF).
Fecha	9/5/2023
Modalidad	Presencial
CUESTIONARIO	
<p>1. ¿Qué mecanismos realiza LA DINAF en cuanto a la protección de los menores de edad que trabajan en el país?</p> <p>Se hacen operativos de búsqueda de menores que laboran de forma ilegal, muchas veces recibimos denuncias y procedemos a investigar nos acompañamos de equipos multidisciplinario donde participan: abogado, psicólogo y trabajador social y un técnico en respuesta inmediata, si un menor está trabajando de forma ilegal ellos intervienen, si es legal investigamos si el menor continua estudiando y en caso de que un menor no esté estudiando se puede intervenir llamado la atención a los padres que el menor no puede dejar de estudiar.</p>	

También se hacen operativos con la SETRASS, DINAF lo que hace es anunciar el delito de tener un menor trabajando y se investiga a los padres del menor.

2. ¿Cuál es la labor que realiza la DINAF en la Comisión nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil?

DINAF forma parte de la Comisión nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil y nuestro papel se basa en brindar protección a los menores, porque si no hay representante del menor, DINAF le brinda protección legal, centro de protección de 72 horas si nadie lo recibe ellos lo colocan en un lugar, dan charla a los padres en el llamado de atención y les dicen que si no hacen caso al 2 llamado al tercero se recupera el menor, código de la niñez artículo 139.

Básicamente nuestra parte en la comisión se resumen en un Apoyo técnico al momento de la vulneración de sus derechos, si el menor no se encuentra bajo la tutela de un adulto lo recuperan.

3. ¿Considera usted que se realizan las acciones suficientes para la protección de los derechos de los menores en condición de trabajo infantil por parte del DINAF?

Considero que en el tema de la protección de derechos laborales de los menores de edad, la parte que le corresponde a la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia se cumple ya que servimos como apoyo en la recuperación de un menor de edad que se encuentre laborando de forma ilegal, sobre todo aquellos menores que laboran en las calles, trabajamos de manera organizada y contamos con los centros de recuperación donde llevamos a los menores para que sean reclamados por sus padres y automáticamente son reclamados, se comienza el proceso de investigación de los padres y se les hace la primera advertencia.

4. ¿Cómo considera la labor del Estado de Honduras que realiza a través de políticas públicas para la protección de los derechos de los menores que trabajan?

Considero que se deben de implementar más políticas públicas, si bien es cierto con la hoja de ruta se hace una gran labor, se necesita trabajar en otras áreas como el emprendimientos en las familias, tengo entendido que existen este tipo de políticas pero son iniciativa de las ONGS y no del Estado como tal, también me gustaría agregar que aparte de llevar a cabo nuevas políticas públicas el Estado debe de invertir en recursos humanos y financieros en las instituciones públicas que velamos por la protección de los derechos de los menores.

4.1.3.1 Análisis de la Entrevista realizada en La Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF):

Por parte de la licenciada Zavala se obtuvo información acerca del apoyo técnico que el DINAF brinda a SETRASS al momento de la vulneración de los derechos de los menores que trabajan sin autorización y si este menor no está con ningún un adulto lo recuperan.

También nos compartió que se hacen operativos con la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social, DINAF lo que hace anuncia el delito de tener un menor trabajando, se investiga a los padres, haciendo un llamado de atención primero.

Para esto se hacen equipos multidisciplinario donde participan: abogado, psicólogo y trabajador social y un técnico en respuesta inmediata, si es ilegal ellos intervienen, si es legal ellos pueden intervenir llamado la atención a los padres.

Agrego que DINAF está para proteger al menor porque si no hay representante del menor, DINAF le brinda protección legal, cuenta con un centro de protección de 72 horas si nadie busca al menor ellos lo colocan en un lugar especial, si el menor es reclamado dan charla a los padres y les dicen que si no hacen caso al 2 llamado se recupera el menor, en concordancia a lo que establece el Código de la Niñez y Adolescencia.

4.1.4 Entrevista al Licenciado en Mercadotecnia Allan Cruz Guillen

Nombre del entrevistado:	Allan Cruz Guillen
Profesión / Especialidad	Licenciado en Mercadotecnia especialista en administración de proyectos, master en gestión de tecnología, información y comunicación.
Cargo	Actualmente labora como director técnico de proyectos en la Organización no Gubernamental, World

	Vision Honduras la cual es una ONG de desarrollo y asistencia humanitaria, en la cual se ejecutan proyectos dentro de los cuales destaca Futuros Brillantes cuya finalidad es la protección de los derechos laborales y la erradicación del trabajo infantil en Honduras.
Fecha	19/5/2023
Modalidad	Virtual

CUESTIONARIO

1. ¿Cuál es la finalidad de World Vision en cuanto a la protección de los derechos laborales de los menores?

R// Por medio del proyecto futuros brillantes tenemos dos finalidades que son la protección de los derechos laborales de los menores de edad así como también la erradicación del trabajo infantil, trabajando desde el área de educación, medios de empleabilidad a jóvenes, reivindicación de derechos directamente a través de la proposición y creación de leyes, protocolos para que la institucionalidad estatal trabaje y haga lo que tiene que hacer, también a nivel comunitario se activa a la gente para que haga uso de su derecho de ciudadanía conectándolos con la institucionalidad del estado.

2. ¿Ya que ustedes actualmente son creadores de un proyecto que directamente vela por los derechos laborales de los menores, como consideran que es la labor que realiza el Estado de Honduras para proteger los derechos de los menores que laboran?

Bueno para empezar el Estado de Honduras es suscriptor del Convenio Internacional 182 sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil también el convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, además de eso de la convención universal de los derechos del niño, tenemos diferentes leyes nacionales, así que a nivel normativo estamos más o menos bien.

Hay una instancia en específico que tiene el mandato de protección de la niñez que es la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF) y hay una Secretaria de Estado que tienen el mandato de protección no solo de la niñez sino que en general de toda la población vulnerable que es la SEDESOL y está la institución que tienen que velar por el tema laboral que es la Secretaria del Trabajo, el primer reto que encontramos aquí es una dispersión de instituciones, sumándole que esta la fiscalía especial de protección de la niñez, también tenemos el comisionado nacional de derechos humanos, entonces hay bastantes aparatos institucionales que tienen distintas competencias, pero que pasa cuando venís y tienes en una mesa a; un juez, un fiscal, un inspector de la secretaria del trabajo, un trabajador social del DINAF y a un representante de SEDESOL y se les pregunta lo siguiente: tenemos un niño en un centro de trabajo, ¿Qué haremos con este niño? Para lo que inspector del trabajo te va a responder, debemos sancionar al empleador, la fiscalía dirá no sé, el trabajador social de la DINAF te dirá que no saben porque no tienen presupuesto para llevarse al menor a alguna parte, aquí es donde surge la necesidad de tener un mecanismo de articulación, bueno desde hace muchos años existe un mecanismo que se llama

comisión nacional para la erradicación gradual y progresiva del trabajo infantil, esta comisión la preside la secretaria del trabajo y la secretaria ejecutiva está a cargo de la DINAF, los resultados que yo he percibido sobre esta comisión en reuniones, son horas y horas tomando café.

Yo vengo viendo que esta comisión se reúne desde 1998, tuve la oportunidad de hacer una evaluación de un plan de acción nacional que se implementó y realmente si había avances a nivel normativo a nivel de algunas políticas y propuestas pero a nivel estructural que se tenga un número de niños retirados del trabajo infantil no se tenía eso,

y te das cuenta que había una deuda porque falta trabajar y entonces hay una debilidad en esto, ya que primero las instituciones no tienen un presupuesto fijo para hacer estas cosas y uno de los grandes retos que nuestro proyecto tiene es que estamos apoyando a la comisión para que tengan una planificación estratégica ya que cuando les decimos bueno señores hagamos esto y se deben invertir recursos, siempre nos responden que no tienen presupuesto y lo que tienen es una buena voluntad, por lo general siempre los recursos solo los ponemos la cooperación externa, las organizaciones de sociedad civil y el sector empresarial pero el gobierno como tal no tienen esos esquemas de inversión en temática de trabajo infantil, los representantes de la comisión tienen ganas de hacer las cosas pero no tienen ni viáticos para ir a una reunión realmente sin tener conque trabajar, en conclusión hay voluntad, aparatos legales, instituciones pero hace falta cerrar eso con presupuesto del Estado para darle efectividad a las planes, el Estado debe brindar recurso y no puede transferirle responsabilidad a las ONGS ni a las cooperaciones internacionales, una cosa es que estos organismos te apoyen y otra es que asuman tu responsabilidad que como Estado debes tener.

3. ¿Por qué World Vision se ha tomado la tarea de proteger los derechos laborales de los menores de edad y como lo hace?

Como misión aspiramos que todo niño y niña tenga una vida en plenitud, trabajamos el tema de la niñez desde diferentes áreas, desde la prevención de la violencia contra la niñez, la reinscripción de la educación, la reducción de vulnerabilidades contra los niños y las niñas, la reducción de inequidades contra las niñas y el abordaje de la prevención del trabajo infantil.

Sobre el trabajo infantil Tenemos distintos programas como: futuros brillantes, tenemos otro que se llama prevención del trabajo infantil en el sector café, tenemos otros programas técnicos de educación y de prevención juvenil, entonces que hacemos con todo esto, bien comenzare desde lo normativo hasta el servicio directo en la comunidad , a nivel normativo contribuimos con la propuesta para mejorar la parte legal, en este sentido contribuimos con reformas del decreto de la comisión nacional, es algo que empezamos para darle más fuerza a esa comisión, propuesta que en este momento está en manos del gobierno, apoyamos a la Secretaria de Trabajo con un acuerdo ministerial que trata sobre la creación de comités contra el trabajo infantil que trata sobre instancias comunitarias, trabajamos la metodología y formamos más de 100 comités y se los pusimos a la Secretaria de Trabajo para que ellos los legalicen y sean un brazo extensor, porque como te decía que las instituciones gubernamentales no tienen recursos y por otro lado tenemos las comunidades llena de personas con voluntad de trabajar entonces lo lógico es hacer una conexión así que los formamos, les enseñamos lo que es el trabajo infantil, porque ellos también deben involucrarse, es por ello que creamos este mecanismo de unión para darle más sentido.

Luego hubo otra propuesta de un acuerdo ministerial, para la creación de mecanismos de promoción de cumplimientos, que es un mecanismo de auto auditorias o sistema de autogestión de cumplimiento donde quien quiera obtener el sello de cumplimiento se la mete a un proceso voluntario de autogestión de cumplimiento para que al final la Secretaria de Trabajo les dé un certificado que están libres de trabajo infantil en su cadena de producción y también nosotros mismos estamos haciendo la inspección con lagunas productoras de café, ya que es importante hacer el paréntesis que Honduras tienen tres productos que están dentro de lista internacional del CAFTA que son productos que se generan con mano de obra infantil que son el café, el melón y la langosta, para poder apoyar al café y sacarlo de esta lista negra se empezó hacer inspección con él o sistema de autogestión de cumplimiento de con las cooperativas de café, igualmente hemos generado un protocolo de actuación de inspección de trabajo infantil con todas las herramientas, el protocolo como tal, su módulo de formación tanto en papel como en una plataforma virtual, donde quien lo necesita y quiera aprender de eso solo se conecta a un curso y puede aprender todo sobre las inspecciones donde hay menores trabajando y también estamos apoyando a la comisión nacional para la erradicación gradual y progresiva del trabajo infantil para que lleve a cabo sus reuniones y realice sus trabajos, de hecho en este momento la comisión junto con la OIT están revisando el listado de trabajo infantil peligroso bien esto es a nivel normativo, también realizamos capacitaciones para los inspectores de trabajo, las trabajadoras sociales.

A nivel comunitario, hemos organizado a diferentes comunidades en donde hay alta incidencia de trabajo infantil para que se formen grupos de voluntarios de estas comunidades pero con un poco de estructura, primero les ayudamos a que se

organicen identificando liderazgos naturales que existen en las zonas porque en estas zonas rurales ya hay líderes como el profesor, el padre, grupos de mujeres, entonces los agarramos les enseñamos el tema y ellos terminan activando cosas y se interesan mucho, a estos les llamamos los comités locales contra el trabajo infantil, a esta gente se les dio formación en ciudadanía, vos acción, principios básicos de ejercer su derecho como ciudadanía y una vez que ellos están consiente que son sujetos de derechos, se les comienza a formar en otros temas como que es el trabajo infantil, porque es importante y derechos laborales.

También trabajamos con las escuelas porque un mecanismo de protección que no debería de ser pero que lo es, son las escuelas definitivamente, entonces la comunidad la conectamos con los maestros, el director y ellos inmediatamente te identifican donde están los niños trabajando, una vez que se identifica que un menor deja de ir a la escuela el profesor le habla a la líder comunitaria y le dice fíjese que el niño no está viniendo a clases, la líder se va a buscar al niño, se encuentra con que la mamá lo tiene trabajando y le pregunta por qué lo tienen en esa situación, a veces responden que no tienen dinero para el uniforme y mandarlo a clases, ante esta respuesta el comité se activa nosotros intervenimos le compramos el uniforme al niño y el regresa a la escuela, así te das cuenta que por tonterías como que no hay uniforme o cuadernos sacan a un niño de la escuela, así funciona la conexión entre las escuelas y las comunidades y obviamente capacitamos a los docentes, directores, a las departamentales de educación, lo hacemos con el proyecto y también con nuestro programa técnico de educación y luego a nivel de la Secretaria de Educación logramos incorporar que en la hoja de matrícula los docentes identifiquen el tema del trabajo infantil, entonces de esta manera ya se tiene un poquito más de información y digo

que es un poquito porque el tema de la información en este país es escasa por no decir inexistente.

En los casos que son familias muy pobres, agarramos a la madre para meterlas a un programa de mujeres emprendedoras, al papa lo metemos en programas de emprendimiento solo en los casos que encontramos esta que son casi nulos a los menores los metemos en diferentes métodos de formación como habilidades para la vida, capital semilla, entran en diferentes metodologías con las que cuenta World Vision, como por ejemplo Just Ready o donde la finalidad es quitarle la idea de emigrar del país, de andar en maras, en vagancia.

Si te das cuenta tratamos de bajar la pobreza ya que es el factor principal que produce trabajo infantil, es importante entender que el trabajo infantil es consecuencia de la pobreza no es causa, tratamos de abordar todas las partes porque si dejas algo por fuera lo demás te queda flojo.

4. ¿Cómo considera que es la labor del Estado de Honduras en cuanto a la implementación de políticas públicas que garanticen la protección de los derechos laborales de los menores?

En base a la labor que nuestra organización realiza, no quiero ser pretencioso y decir que World Vision está haciendo la labor que debería hacer el Estado pero si te puedo asegurar que nosotros estamos en lugares donde no hay ni una presencia de alguna institución del gobierno y lo mismo pasa con las otras ONGS, lo que si te puedo decir que la cooperación internacional en general junto con el sector de sociedad civil estamos cubriendo la labor que le corresponde al Estado de Honduras.

En Honduras no hay ausencia de políticas públicas lo que te puedo decir es que las que hay necesitan pequeñas enmiendas sobre cómo implementarlas porque hay un decreto de una comisión nacional para la erradicación gradual y progresiva del trabajo

infantil, tienes una hoja de ruta auspiciada por la OIT y depositada en Ginebra pero en esto dice un montón de cosas que hay que hacer y nada se hace ni nadie las está haciendo por parte del Estado, falta liderazgo de alguien que venga y diga sentémonos los que nos corresponde revisemos estos compromisos y pongámoslos en marcha, hay que meterle dinero a esto, hagamos un programa, invistamos recursos.

Definitivamente aquí no es la usencia de políticas, lo que se necesita es que se implementen, donde si hay ausencia es en políticas económica.

5. ¿Tanto la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) y la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo e Inclusión Social (SEDESOL) son las secretarias de Estado que llevan la responsabilidad sobre este tema del trabajo infantil y la protección a los derechos laborales, como han sentido ustedes el apoyo de dichas secretarias?

En el caso de la SETRASS ellos tienen un grave problema de recurso humano, no tienen suficiente personal para toda las labores que deben realizar, tienen mucha voluntad, cumplen todas las recomendaciones que nosotros como organización les hacemos y te hacen una contra propuesta, de hecho tenemos una propuesta de la directora de prevención social sobre la construcción de un protocolo de derivación para cuando se encuentre a los menores en el puesto de trabajo que tengamos por escrito como vamos hacer o sea que va a pasar con ese niño que acción tomara con los padres, si el menor será llevado por el ministerio público, a donde se lo van a llevar, sin embargo se presentan dificultades como por ejemplo hay dificultades de comunicación entre la dirección de prevención social y la dirección de inspección y esto es algo tan básico porque la dirección de inspección es quien tienen la obligación de ir al centro de trabajo entrar sin necesidad de pedir ningún permiso y revisar si realmente hay un menor trabajando y en caso de haberlo y este no esté autorizado

tiene la facultad de aplicar sanciones, el inspector se acompaña con el trabajador social de la dirección de prevención social que tiene la facultad de investigar se unen para poder hacer el abordaje integral, no se trata de llegar en desorden y aplicar sanciones primero hay que entender lo que está pasando, si la empresa es familiar, porque el menor está trabajando, cuestiones como estas se busca la primacía de la realidad, entonces deben de llegar el inspector, el trabajador social, un médico que evalué las condiciones de trabajo del menor, en teoría así debería de funcionar pero en la realidad y en la práctica no funciona así, el inspector anda en la calle haciendo sus investigaciones, el trabajador social ni cuesta se da si hay un niño o no, es decir que el procedimiento no se lleva a cabo como debe de ser, partiendo de que la misma OIT dice que debe de haber un inspector de trabajo por cada 10 mil trabajadores, en este momento en Honduras tenemos una mano de obra de aproximadamente 2.9 millones de trabajadores lo que quiere decir que deberían de haber unos mil inspectores de trabajo para cumplir con ese indicador y no hay ni 200, entonces como podemos esperar que una institución que no tiene ni 200 inspectores ni recursos para moverse ya que no tienen vehículos proporcionados por el Estado, dicho lo anterior como van andar verificando si hay o no hay menores trabajando sin autorización o cómo se van a mover a las zonas agrícolas donde solo ahí hay un 60% de los menores que trabajan, con qué capacidad un inspector se ira a meter a las fincas de café, caña, melón etc., si no tiene recursos, lo que te quiero decir es que hay voluntad de apoyar y trabajar pero como lo veníamos hablando no hay recursos y esto es algo que no solo la ministra de trabajo lo debe resolver es algo que se debe resolver de un nivel más alto, simplemente no hay inversión.

En cuanto al rol de prevención que es donde entra la SEDESOL ellos tienen un esquema bastante lento de trabajo, si llegan a las comunidades con sus diferentes

programas de red solidaria y bonificaciones, pero un detalle importante a tener en cuenta es que la pobreza en el país está muy elevada y este problema realmente el Estado no lo va a resolver solo, aquí se necesita la intervención de una tercera parte que es el sector privado ya que este puede ser un gran aliado, tenemos el criterio que con el sector privado no hay que pelear, se debe de castigar al que no esté haciendo las cosas de forma legal ya que su sistema de emplear personal es con menores de edad ya que es más barato, esto debe de ser castigado pero hay empresarios por ejemplo la asociación de exportadores de café, esta gente te pone 3 millones de lempiras al año para que en los focos de producción donde ellos compran el café para exportar; hayan maestras que estén apoyando a los menores, hayan diferentes actividades dependiendo la época para que el menor que no esté en producción este en un centro de cuidado infantil, esto es una buena práctica, en resumen ambas secretarías tienen las ganas de apoyar y trabajar con nosotros pero no tienen la capacidad, no hay recursos humanos, técnicos ni financieros.

Claro que siempre vamos a necesitar el apoyo de estas instituciones gubernamentales aunque sea poco, porque por ejemplo en el caso de encuestas para que sean de carácter oficial necesitamos el apoyo del INE, nosotros hacemos la parte técnica y la gestión la hace el INE ya que solo el gobierno brinda datos oficiales pero sinceramente nos atrasan el trabajo, para nosotros sería más factible realizar todo por nuestra cuenta, contratando una universidad, unos encuestadores pero nuestras encuestas no tendrían carácter oficial.

6. ¿Teniendo en cuenta todo lo anterior, desde su punto de vista que recomendaciones daría usted al Estado de Honduras para una efectiva protección de los derechos laborales de los menores?

Yo recomiendo trabajar en diferentes niveles, para empezar, modificar el decreto de la comisión nacional para la erradicación gradual y progresiva del trabajo infantil y darle el liderazgo que debe de tener ya que si esto sigue sin dar resultados es mejor eliminarlo no ocupamos instancias que no sirven.

Luego se le debe de dar Fuerza al ministerio de trabajo ya que ellos tienen mayor parte de la responsabilidad, darles los recursos necesarios para que realicen sus labores, mientras no se cuente con la cantidad de inspectores necesarios el índice de menores que trabajan en el país no va a bajar, invertir en formación para las empresas que en caso de emplear menores estos deben de obligatoriamente contar con su permiso laboral e implementar en las escuelas como parte de la educación sobre el derecho al trabajo y las explotaciones que se pueden presentar cuando un menor se ve en la necesidad de trabajar.

Y también se debe de modificar las sanciones sobre todo aquellas que incurren en delito penal, aumentar las penas.

4.1.4.1 Análisis de la Entrevista del Licenciado Allan Cruz Guillen

El Licenciado Allan Guillen nos compartió información acerca del proyecto que World Vision el cual lleva a cabo desde el 2015 cual se titula futuros Brillantes, dicho proyecto es financiado por el departamento de los Estados Unidos a través del Departamento del Trabajo y tiene dos objetivos fundamentales que son: la protección de los derechos laborales de los menores y la erradicación del trabajo infantil, se enfocan mucho en trabajar con las comunidades para que ejerzan una protección como ciudadanos a los menores que trabajan ya que esta es una labor donde se debe incluir el mayor apoyo posible.

Según el licenciado, Honduras está suscrito a los convenios más importantes que enmarcan el tema del trabajo infantil y sus leyes son muy acertadas y completas en cuanto a la protección de derechos laborales de los menores pero considera que hay mucha dispersión de instituciones que ven el tema de los derechos laborales de los menores y su protección y que cuando se sientan todos los representantes de cada institución muchos no saben cuál es su competencia y el trabajo que deben hacer en cuanto al tema, todas estas instituciones pertenecen a la Comisión Nacional Para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil la cual precedida por la SETRASS y su dirección ejecutiva le pertenece al DINAF, el considera que dicha comisión desde sus comienzos en 1998 sus reuniones se quedan solo en propuestas de leyes y peticiones de presupuestos que nunca se les brinda por parte del Estado, solamente hay una excelente voluntad de participación para lograr los objetivos pero que al momento de materializar esa voluntad en recursos nunca hay presupuesto y lo poco que hay es lo que ponen las organizaciones no gubernamentales, no hay inversión del Gobierno y en conclusión se tiene voluntad, institucionalidad, aparatos legales pero hace falta invertir financiamientos monetarios para tener una efectividad en los proyectos que lleva a cabo la comisión.

Agrego que básicamente el Estado le deja mucha responsabilidad a las organizaciones no gubernamentales y a las cooperaciones internacionales y estas existen para apoyar y no para asumir la responsabilidad estatal.

Considera que en cada cambio de gobierno de nuestro país representa un atrasa en los proyectos de la Comisión Nacional Para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil World Vision y también en los de las instituciones Estatales.

4.1.5 Entrevista al Abogado Venancio Alonzo Callejas Molina.

1	Nombre del entrevistado:	Venancio Alonzo Callejas Molina
3	Profesión / Especialidad	Abogado, Máster en Derecho del Trabajo y Protección Social/Máster Recursos Humanos
4	Cargo	Actualmente profesor universitario del grado académico en Derecho, así como de Administración y Generación de Empresas y Comercio Internacional. Anteriormente se desempeñó como abogado independiente, asesor legal de instituciones públicas y como instructor empresarial.
5	Fecha	14 de mayo 2023
6	Medio	Virtual
Cuestionario		

1. ¿Cómo profesional del derecho y especialista en derecho laboral, ¿cuál es su conocimiento acerca de la protección de los derechos laborales de los menores en Honduras?

R// En este caso se tiene conocimiento de la normativa que regula la actividad “laboral” de los menores de edad en nuestro país, sin embargo, en cuanto a la protección que se le da a los mismo es casi nulo. Lo anterior debido a que, la secretaria del trabajo, entidad encargada de regular, supervisar y controlar esta actividad poco o nada informa sobre este tipo de acciones.

2. ¿Qué normativa nacional e internacional es de su conocimiento acerca de la protección a los derechos laborales de los menores de edad?

R// En materia de normativa nacional tenemos el código de niñez y adolescencia, así como el reglamento sobre trabajo infantil de la Secretaría de Trabajo, claro sin dejar de lado la protección constitucional del artículo 124. En normativa internacional la convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del niño, Convenio 138 y 182 de OIT como particulares incidentes. Adicional a esto no dejar de lado el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales que de forma general velan por estos derechos y que incluyen a los menores dentro del ámbito de aplicación/protección.

3. ¿Cree usted que Honduras cuenta con la normativa nacional e internacional suficiente para la protección de los derechos laborales de los menores de edad?

R// Es de mi parecer que Honduras, al igual que la mayoría de las temáticas, cuenta con toda la normativa para poder proteger al menor de edad de muchas acciones ilegales e injustas a las que son sometidos; el problema radica en la forma de ejecución

de dicha normativa y de supervisión de todas las actividades de los menores. Honduras tiene un problema a nivel de cumplimiento de todos los derechos garantizados pues, aunque la estructura administrativa si se tiene, se vuelve demasiado suave al momento de aplicar las penalidades o los correctivos necesarios; y todo lo anterior obedece a temas netamente político-partidarios. En relación a la pregunta concreta, si contamos con toda la normativa nacional e internacional necesaria, lo que nos falta es el nivel de supervisión, ejecución y sanción.

4. ¿Cómo evalúa usted la labor del estado de Honduras en cuanto a la protección de los derechos laborales de los menores?

R//Deficiente. Como lo hemos mencionado, teniendo toda la reglamentación necesaria Honduras carece de voluntad para solicitar el respeto a los derechos del menor en un trabajo. Pues si la acción se vuelve mínima aún y con señalamientos por parte de la comunidad internacional.

5. ¿Teniendo en cuenta que en la actualidad contamos con las siguientes instituciones públicas para la protección de los derechos laborales de los menores; Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, Secretaria de Desarrollo Social, Dirección Nacional de la Niñez y la Infancia, Comisionado Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio Publico a través de la Fiscalía Especial de Protección a la Niñez y Adolescencia y las Alcaldías Municipales, considera usted que dichas instituciones son suficientes y realizan un buen trabajo en la protección de derechos laborales de los menores de edad?

R//Como lo he mencionado anteriormente, las instituciones que tiene Honduras son más que suficientes, lo que se necesita es que el servidor y empleado público entienda el impacto que tienen al momento de recibir denuncias o al momento de investigarlas,

pues la normativa señala lo que se debe realizar cada una de ellas pero no cumplen con sus obligaciones y el Estado mismo no la demanda.

6. ¿Tiene conocimiento de políticas públicas que se llevan a cabo por parte de los entes competentes en esta materia para la protección de los derechos laborales de los menores?

R// Tengo conocimiento de un acuerdo que emitió la secretaria del Trabajo en relación a que se crearán programas sociales para velar por los derechos de los menores en el trabajo, sin embargo, no tengo conocimiento de una política pública especial referente. Puesto que el producto de lo anterior, si no estoy mal, fue la creación de políticas preventivas como ser bono vida mejor, parques vida mejor y recreo vías. De lo anterior, según mi opinión no se podría considerar como políticas públicas directas para la regulación del trabajo de menores.

7. ¿En base a su conocimiento, qué recomendaciones daría usted tanto en normativa como en políticas públicas para garantizar los derechos laborales de los menores?

R// No me atrevería a incorporar mayores normas que protejan el derecho del menor en un trabajo adecuado para ellos; si no que la normativa nacional o vigente que hemos hablado, sea aplicada conforme y aún más de constante supervisión por parte del Estado. Simplemente con los tratados de la OIT que Honduras a firmado, y en su mayoría ratificados, deberían convertirse en objeto de vigilancia de cumplimiento por el Estado, a través de la SETRASS para que los patronales puedan ir creando una cultura de cumplimiento y respeto al ver que se está dando seguimiento a sus actuaciones.

4.1.5.1 Análisis de la entrevista al Abogado Venancio Alonzo Callejas Molina

El Abogado Callejas manifestó que Honduras cuenta con la normativa adecuada tanto nacional como internacional para dar una protección a los derechos laborales de los menores, sin embargo, en cuanto a la protección que se le da a los mismos es casi nulo. Lo anterior debido a que, la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social, entidad encargada de regular, supervisar y controlar esta actividad poco o nada informa sobre este tipo de acciones.

Honduras, tiene toda la normativa para poder proteger al menor de edad de muchas acciones ilegales e injustas a las que son sometidos; el problema radica en la forma de ejecución de dicha normativa y de supervisión de todas las actividades de los menores. Honduras tiene un problema a nivel de cumplimiento de todos los derechos garantizados pues, aunque la estructura administrativa si se tiene, se vuelve demasiado suave al momento de aplicar las penalidades o los correctivos necesarios; y todo lo anterior obedece a temas netamente político-partidarios en conclusión si contamos con toda la normativa nacional e internacional necesaria, lo que nos falta es el nivel de supervisión, ejecución y sanción, agrego el abogado.

Comento que la labor del Estado como garante de esta protección es mínima y que a pesar de los señalamientos por parte de la comunidad internacional no se hace lo necesario al respecto y prácticamente hay caso omiso a dichos señalamientos, las instituciones estatales encargadas de velar por la protección de los menores en Honduras son más que suficientes, lo que se necesita es que el servidor y empleado público entienda el impacto que tienen al momento de recibir denuncias o al momento de investigarlas, pues la normativa señala lo que se debe realizar cada una de ellas pero no cumplen con sus obligaciones y el Estado mismo no la demanda.

Debe de haber una constante supervisión por parte del Estado. Simplemente la normativa y los tratados de la OIT que Honduras a firmado, y en su mayoría ratificados, deberían convertirse en objeto de vigilancia de cumplimiento por el Estado, a través de la SETRASS para que los patronales puedan ir creando una cultura de cumplimiento y respeto al ver que se está dando seguimiento a sus actuaciones.

4.1.6 Entrevista a los menores de edad que actualmente laboran con autorización de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social.

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Nombre: Alexandra Isabela Ramírez Saucedá	Nombre: Anzoni Ariel Videá Martínez	Nombre: Adonay de Jesús Pérez Martínez
Entrevista autorizada por su representante legal (madre de la menor), la señora: Gabriela Ivonne Saucedá Andrade.	Entrevista autorizada por su representante legal (madre del menor), la señora: Wendy Alexandra Martínez Sierra.	Entrevista autorizada por su representante legal (madre del menor), la señora: Teresa Yamileth Martínez Ávila.
CUESTIONARIO		
¿Cuál es la razón por la cual trabajas?		
Yo trabajo porque me gusta ganar mi dinero, mi madre me ha dicho que no trabaje, pero es algo que me gusta hacer, también apoyo a mi madre con los gastos de la casa.	Lo hago por necesidad, debo ayudar a mi madre con los gastos de la casa, mi padre nos abandonó y me toca trabajar.	Tengo necesidad de trabajar para poder ayudar a mi madre y también pago mis estudios con el dinero que gano.

¿Dónde trabajas?		
Canal 8 Honduras, ubicado en el en Centro Cívico gubernamental.	Comercial Franklin número 3, ubicado en la 5ta avenida de Comayagüela.	Comercial Franklin número 3, ubicado en la 5ta avenida de Comayagüela.
¿Actualmente estas Estudiando?		
Si	Si	Si
¿Cuál es tu nivel educativo?		
Ya me gradué del colegio y estoy estudiando en la universidad la carrera de comunicaciones, actualmente estoy estudiando, llevo 4 clases este periodo.	Estudio finanzas y actualmente estoy cursando segundo año de carrera, estudio en la jornada nocturna.	Estudio finanzas y actualmente estoy cursando primer año de carrera, estudio en la jornada nocturna.
¿Cuál es la actividad que realizas en tu empleo?		
Trabajo con redes sociales, solo uso el teléfono y manejo páginas del programa.	Atención al cliente vendiendo todos los productos de la tienda y también descargo producto de los camiones cada vez que vienen.	Atención al cliente vendiendo todos los productos de la tienda y también descargo producto de los camiones cada vez que vienen.
¿Cuántas horas al día trabajas?		
6 horas en un horario de 2 pm a 8 pm de lunes a viernes.	8 horas en un horario de 8 am a 4 pm de lunes a sábado.	8 horas en un horario de 8 am a 4 pm de lunes a sábado.
¿Vives con tus padres, o solo con tu madre o solo con tu padre?		

Solo con mi madre.	Solo con mi madre.	Solo con mi madre.
¿Cuántas personas viven con en tu casa?		
3 personas, mi mama, mi hermana y yo.	3 personas, mi mama, mi hermano y yo.	4 personas, mi mama, mi hermano y yo.
¿Conoces tus derechos como trabajador?		
Si	Si	Si
¿Hay algo en tu entorno laboral que perjudique tu salud?		
No	No	No
¿Has recibido alguna capacitación o formación sobre tus derechos laborales?		
Si	Si	Si
¿En caso de que su respuesta sea si, qué tipo de capacitación has recibido?		
En la secretaria del trabajo antes de darme mi permiso laboral me dieron una charla acerca de todos los derechos que tengo como trabajador.	En la secretaria del trabajo antes de darme mi permiso laboral me dieron una charla acerca de todos los derechos que tengo como trabajador.	En la secretaria del trabajo antes de darme mi permiso laboral me dieron una charla acerca de todos los derechos que tengo como trabajador.
¿Alguna vez has tenido la visita de un inspector del trabajo?		
Si, llevo trabajando desde septiembre del año 2022 llegan cada 3 meses.	Si, trabajo con permiso laboral desde noviembre del año 2022 y solo me han hecho una visita.	Si, trabajo con permiso laboral desde noviembre del año 2022 y solo me han hecho una visita.
¿Consideras que realizas actividades laborales livianas o pesadas?		

Livianas	Livianas y a veces cuando descargamos mercadería un poco pesado.	Livianas y a veces cuando descargamos mercadería un poco pesado.
¿Cuentas con seguro social en tu lugar de trabajo?		
Si tengo seguro social y me lo deducen.	No	No
¿Consideras que en tu trabajo se respetan tus derechos laborales?		
Sí, me tratan bien y tengo los mismos beneficios que todos mis compañeros.	Si	Si
¿Practicas algún deporte?		
Si, me gusta correr y también voy al gym.	Si, practico fútbol	Si, practico fútbol
¿Pertenece a algún grupo social?		
No	Si, pertenezco a un grupo de motos.	Si, pertenezco a un grupo de motos.
¿Padeces de alguna enfermedad?		
No	No	No

4.1.6.1 Análisis de las entrevistas a los menores de edad.

4.1.6.2 La menor de edad Alexandra Isabella Ramírez Saucedo actualmente laborando con autorización de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social

La menor nos brindó información muy valiosa, compartió que desde un inicio de sus labores ha recibido un trato justo y digno por parte de su empleador, se le permite estudiar y se le respetan todos sus derechos laborales, trabaja 6 horas diarias y

solamente de lunes a viernes, realiza actividades leves y se siente muy cómoda en su trabajo.

Agrego que trabaja para apoyar a su mamá en los gastos de la casa pero que tanto ella como la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social le exigen que debe continuar sus estudios, es por eso por lo que actualmente ella esta estudiado en la universidad durante la mañana y trabaja por las tardes, realiza actividades físicas.

A la menor se le consultó si ha recibido visitas por parte de inspectores de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y ella respondió que si las ha recibido y que desde que ella trabaja han llegado en tres ocasiones, se le consultó sobre si tiene un conocimiento de los derechos laborales que ella posee como menor de edad y respondió que sí, que en la charla que recibió antes de obtener su permiso se le explico a detalle sus derechos.

4.1.6.3 El menor de edad Anzoni Ariel Videa Martínez actualmente laborando con autorización de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

Anzoni también proporciono información de mucha utilidad para esta investigación y en su caso también está muy a gusto en el lugar donde labora, comento que se le permite estudiar, que se le trata muy bien, pero comento que labora 8 horas con un día libre y que las actividades que realiza son entre leves y un poco pesadas ya que hay ocasiones que descargan producto de camiones.

Agrego que trabaja desde hace 2 años y 6 meses, labora por la necesidad de apoyar a su madre con los gastos del hogar ya que no hay una figura paterna en vida, comento que obtuvo su permiso laboral hasta este año y que en su caso solamente ha recibido una visita por parte de inspectores de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, a la pregunta sobre si el conoce sus derechos laborales respondió que sí, que en

la charla para obtener el permiso de trabajo se los explicaron y que su empleador si cumple con sus derechos laborales pero es evidente que Anzoni desconoce que él no puede laborar 8 horas diarias tal como lo establece el Reglamento sobre el Trabajo Infantil lo que muestra que en se está incumpliendo esta disposición legal por parte de su patrono.

El menor comento que le gusta mucho el futbol pero que ya casi no lo practica debido a que trabaja, estudia y está a punto de graduarse de la educación secundaria, al obtener su título de secundaria piensa en no continuar con sus estudios y dedicarse solo a trabajar.

4.1.6.4 El menor de edad Adonay de Jesús Pérez Martínez actualmente laborando con autorización de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

Adonay es primo de Anzoni y laboran para la misma empresa su caso es muy parecido al de Anzoni ambos tienen la misma antigüedad laboral y el también obtuvo su autorización para trabajar hasta este año, se le permite estudiar y comento que solamente ha recibido una visita por parte de inspectores de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

A la consulta sobre si tiene conocimiento de sus derechos laborales respondió que sí y que su empleador los cumple, pero Adonay también labora 8 horas diarias con un día libre y que las actividades que realiza son entre leves y un poco pesadas ya que hay ocasiones que descargan producto de camiones.

Menciono que trabaja por necesidad de apoyar a su madre ya que al igual que Anzoni no hay una figura paterna en su vida y que debe apoyar con los gastos del hogar, su madre y su empleador le exigen estudiar, pero no quiere ir a la universidad y al terminar la secundaria piensa dedicarse solamente a trabajar.

En las entrevistas realizadas a los menores se logró extraer información muy valiosa para esta investigación como podemos notar en sus respuestas se logra apreciar que en los tres casos no hay una figura paterna en el hogar, Alexandra Ramírez a diferencia de Adonay Martínez y Anzoni Martínez, trabaja por que es su decisión no porque necesite un trabajo y también se destaca que le gusta apoyar a su madre, de los tres casos se logra apreciar que el caso de Alexandra Ramírez lleva un seguimiento más apegado al proceso de inspección de la SETRASS ya que ella recibe visitas por parte del inspector del trabajo cada tres meses a diferencia de Adonay Martínez y Anzoni Martínez que ellos en 6 meses solamente han recibido una visita por parte del inspector de trabajo, es algo que no debería de suceder ya que los tres menores de edad deberían realizarse las tres meses.

4.3. Resultados y análisis de los Registros históricos, documentos y materiales

Para esta investigación se tuvo como prioridad reunir toda la información necesaria y relativa al trabajo infantil, este es un problema a nivel mundial y se ha presentado casi en todas las sociedades, en Honduras la protección a los derechos laborales de los menores, básicamente tenemos un antes y un después desde la huelga de 1954 también conocida como la huelga bananera de la cual se logró la creación del Código del Trabajo antes de este acontecimiento los menores de edad eran altamente explotados en actividades laborales sobre todo en el área agrícola y en los negocios familiares, posterior a la huelga del 54 si bien es cierto el Código del Trabajo está en concordancia a lo que establece la Constitución de la Republica y destacando que posterior al código se creó el Código de la Niñez y Adolescencia y en el 2011 entra en vigencia el Reglamento Sobre el Trabajo Infantil en Honduras, también nacen instituciones que velan por la protección de los derechos laborales de los menores, nos damos cuenta que se ha avanzado mucho en este tema pero no se ha logrado el objetivo

debido a que los índices de trabajo infantil en Honduras se mantienen altos según el Instituto Nacional de Estadísticas para el 2022 eran 324 mil 152, si bien es cierto la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social junto a las otras instituciones están haciendo todo lo posible por proteger a los menores que trabajan no se está logrando el objetivo debido a que el Estado de Honduras no brinda los recursos necesarios, hay que destacar la labor que hacen las ONGS ya que de la mano con la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social realizan proyectos como Futuros Brillantes en donde se busca proteger los derechos de los menores que trabajan, Honduras cuenta con una amplia normativa y con instituciones públicas dispuestas a trabajar pero se siguen vulnerando los derechos laborales de los menores, los índices no bajan y el Estado no realiza mecanismos públicos efectivos para su protección.

CAPÍTULO V. PROPUESTA DE MEJORA

Luego de analizar la información recolectada sobre el tema de la protección los derechos laborales de los menores de edad desde el ámbito internacional hasta el nacional y tomando en cuenta también la información tanto el derecho comparado como las entrevista realizadas he observado que en nuestro país hay mucha dispersión de responsabilidad y se da un efecto de ineficacia en cuanto al tema de la protección de los derechos laborales de los menores, partiendo del ejemplo de Perú donde existe la defensoría de la niñez el cual es un servicio gratuito, encargado de promover, defender y vigilar el cumplimiento de los derechos que la ley reconoce a los niños, niñas y adolescentes, dichas defensorías se encuentran ubicadas en todas las entidades que se muestren interesadas en la situación de la niñez y la adolescencia.

Como podemos notar estas defensorías centran su atención a la protección de todos los derechos reconocidos en la legislación peruana a los niños y adolescente, partiendo de este ejemplo y de nuestra realidad en este tema, presento la siguiente propuesta de mejora:

5.1 Propuesta de creación de La Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH)

Con la creación de la dirección de la defensoría del niño y del adolescente de Honduras el Estado deberá por medio de la secretaria de estado en los despachos de trabajo y seguridad social realizar una reestructuración y proceder a la eliminación de la Dirección de Trabajo Adolescente en Honduras y una vez eliminada se proceda a la creación de la DDNAH y le otorgue la competencia, gestión y se centre solamente en la vigilancia y protección de los derechos laborales de los menores de edad, la cual tendrá la siguiente misión y visión

Misión: Ser un ente comprometido en crear, promocionar y coordinar, todas las políticas públicas, mecanismos y medidas necesarias y relacionadas con la defensa de los derechos laborales de los menores de edad.

Visión: Ser la Dirección encargada de velar por la correcta defensa de los derechos laborales de los menores de edad en Honduras en un plazo de 5 años. Con el fin de lograr mantener un registro, control y protección de los menores que trabajan en el país y ser un ejemplo para los legisladores de otros países en la región.

5.1.1 Atribuciones y funciones de la Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH)

- Crear, coordinar, gestionar, monitorear y evaluar las políticas públicas, programas y servicios especializados para la vigilancia y protección de los derechos laborales de los menores de edad.
- Otorgar los permisos laborales a los menores de edad que los soliciten, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos exigidos por la ley y que el trabajo a realizar no interfiera en su educación, desarrollo social o perjudique su bienestar físico y mental.
- Crear mecanismos propios o en alianzas público privadas con organismos no gubernamentales de desarrollo ONGDs, redes de ONGDs bajo la reserva de su permanente asesoría técnica, supervisión y control; para fomentar la educación en todas las instituciones educativas del país sobre los derechos laborales de los menores de edad, así como llevar a cabo el levantamiento de encuestas relativas al trabajo infantil.

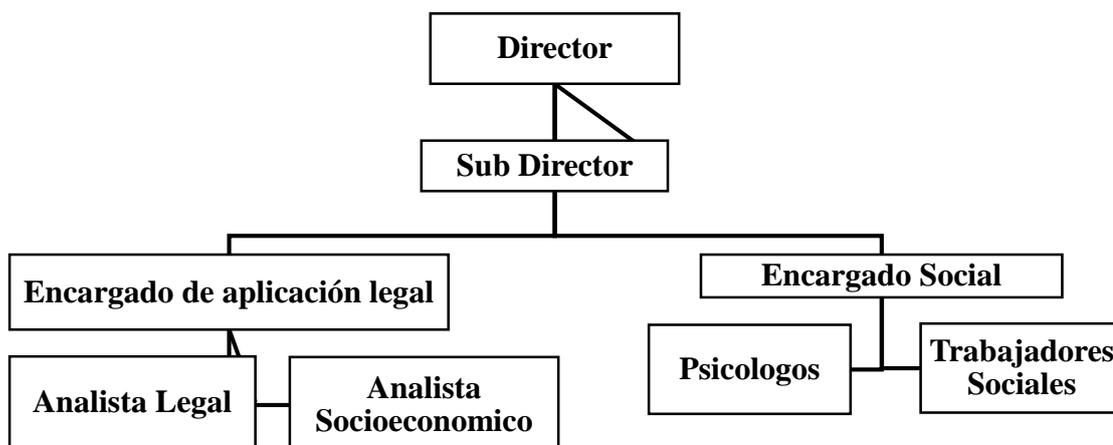
- Atender en sede administrativa los trámites relativos a la declaración de la vulneración de los derechos laborales de los menores de edad por parte de los empleadores;
- Tutelar el proceso de denuncias relativas a la violación de los derechos laborales por parte de los empleadores, así como la aplicación de sanciones a los patronos;
- Promocionar el accionar de las municipalidades en aras de la protección de los derechos laborales de los menores de edad;
- Promocionar el accionar comunitario como brazo extensor de la autoridad para el fortalecimiento y efectividad de esta, en la identificación de menores de edad que trabajan de forma ilegal para proceder a su denuncia.
- Coordinar y llevar a cabo junto con el Instituto Nacional de Estadísticas en los primeros tres meses de cada año el levantamiento oficial estadístico sobre el porcentaje de menores de edad que laboran en nuestro país.
- Crear grupos especiales de inspectores expertos en la identificación y formación de trabajo realizado por menores de edad y todo lo relativo a sus derechos como trabajadores.
- Crear iniciativa de ley, reforma de leyes, códigos, reglamentos siempre y cuando la finalidad sea lo más beneficioso para el menor de edad que labora.

5.1.2 Estructura Organizacional de la Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH)

La Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH) es un ente de la Administración Pública adscrito a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social encargado de crear, promocionar, coordinar,

políticas públicas relacionadas con la defensa de los derechos laborales de los menores de edad, otorgar permisos laborales a los menores de edad que cumplan con los requisitos exigidos por la ley, atender peticiones relacionadas a la defensa de los derechos laborales de los menores de edad y a la tutela de las relaciones entre menores de edad y patronos de Honduras.

Estará integrada por:



5.2 Impacto de la Propuesta de Mejora

La propuesta de mejora vendría a tener un impacto positivo y de mucho provecho para la protección de los derechos laborales de los menores que trabajan, debido a que se concentraría la responsabilidad bajo una sola dirección y siempre se contaría con el apoyo de las entidades estatales que se encargan de los temas donde se ve afectada la niñez pero al tener un solo ente que se encargue de la mayor parte del trabajo se lograría obtener un mejor control debido a las distintas funciones que este tendría, teniendo en cuenta que cada función tiene como finalidad complementar un órgano cuyo objetivo principal sea proteger los derechos laborales de los menores.

El cuidado y protección de los menores de edad es un mandato constitucional que corresponde al Estado, con la propuesta de creación de este órgano y en caso de que esto sucediera, sería un gran aporte para el Estado para llevar a cabo de manera más eficaz el cumplimiento de este mandato.

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este último capítulo, con base a los resultados y logros obtenidos de la investigación se realiza, mediante un breve resumen, el análisis e interpretación de estos, así como también de las variables y de su relación entre ellas. Posteriormente se muestran las conclusiones a las cuales se logró llegar teniendo en cuenta el problema y objetivos de estudio a partir del análisis de los resultados y, por último, el capítulo termina con una serie de recomendaciones para complementar el trabajo de investigación.

6.1 Discusión

El Trabajo realizado por menores de edad es una realidad de carácter internacional y por lo que se logró investigar es un problema difícil de erradicar, por lo tanto cada Estado debe de velar por los derechos laborales de todo menor de edad que se encuentre en situación de trabajo infantil, ,muchas personas que en la actualidad son doctores, ingenieros, abogados, arquitectos, agricultores, carpinteros, albañiles, pintores entre otras profesiones u oficios se han visto en la necesidad de trabajar a temprana ya sea en negocios familiares, en zona agrícola u rural, y muchas de estas personas fueron vulnerados sus derechos como trabajadores ya sea por el factor de que un menor está en una situación desventajosa donde la manipulación juega un rol importante o por falta de conocimiento y de protección por parte de aquellos que son garantes de estos derechos.

En la actualidad el trabajo realidad por menores de edad es parte de todas las sociedades, en el caso de Honduras hay un alto porcentaje de menores de edad laborando y si bien es cierto Honduras busca la erradicación del trabajo infantil no se puede pasar por alto por parte del Estado la realidad en la que vivimos en donde más de 200 mil menores de edad realizan actividades laborales, es por ello que se debe de

contar con una normativa que regule cada aspecto de este tema y con políticas públicas y mecanismos que proporcionen una eficaz protección a los derechos laborales de los menores, la información recolectada en este trabajo de investigación nos ha permitido identificar si realmente Honduras cuenta con una normativa, políticas públicas y mecanismos que proteja los derechos laborales de los menores que trabajan.

En la parte normativa contamos con la ratificación de los Convenios Internacionales más relevantes acerca de este tema, nuestra carta magna hace mención al trabajo infantil y establece cuando este será permitido, también Honduras cuenta con un código de la niñez y adolescencia, un reglamento para el trabajo infantil el cual sanciona el incumplimiento de estas disposiciones normativas, con la información obtenida se logra identificar que efectivamente el Estado cuenta con la normativa necesaria para la protección de los derechos laborales de los menores.

En la parte de las políticas públicas y mecanismos efectivos que protejan los derechos laborales de los menores, el Estado de Honduras no cuenta con las políticas públicas y mecanismos suficientes para el cumplimiento de este mandato constitucional, debido a que según la información obtenida de expertos, básicamente solo se tiene la llamada hoja de ruta donde si bien es cierto participan todas las entidades que tienen competencia en el tema, no se ha logrado alcanzar la efectividad esperada, teniendo en cuenta que para el índice actual de menores de edad que laboran en el país se debería contar con más de una política pública, el trabajo de proteger a tanto menor de edad en situación de trabajo infantil requiere de mucha coordinación y poner en práctica distintos proyectos para atender esta necesidad desde todos sus puntos, en la entrevista con el director de proyectos de la ONG World Vision nos explicó como de una manera muy estructurada y con distintos proyectos abordan el tema de la protección de derechos laborales de menores y por medio de esta información nos damos cuenta

que una institución no gubernamental ha realizado manera más eficaz sus objetivos a diferencia del Estado, que según la opinión del experto entrevistado en cada cambio de gobierno hay un atraso en los avances de los proyectos que se enfocan en proteger los derechos laborales de los menores que trabajan.

Durante esta investigación también se recaudó información sobre cómo se maneja lo relativo a los derechos laborales de los menores de edad en otras legislaciones, se analizó la legislación de Perú, Chile y Argentina y de ese análisis podemos agregar que:

a diferencia de Honduras en Perú existe un tipo de sistema de defensorías de los niños y adolescentes (DNA) algo que es de suma importancia ya que hay una unión institucional para proteger los derechos de los menores incluyendo sus derechos como trabajadores, entre más apoyo haya entre las diferentes organizaciones estatales que tienen como finalidad la protección de los derechos de los menores se puede contar con un sistema más sólido en esta área, otro aspecto importante a destacar de la legislación peruana es esa primacía que le han dado al principio de interés superior del menor, esto es muy positivo debido a que genera una advertencia a la sociedad que los derechos e intereses del menor van a prevalecer en caso de que este se encuentre en una condición desfavorable.

En el caso de la legislación de Argentina podemos ver que el Estado apuesta a la protección social con sistemas de seguridad social y las políticas macroeconómicas las cuales tienen un papel fundamental para reducir las vulnerabilidades que conducen a niños y adolescentes al trabajo, la idea principal es que entre más familias tengan ingresos básicos, como el acceso a la salud, educación y servicios, el trabajo infantil puede ser prevenido, en los casos que un menor se vea obligado a trabajar a diferencia

de la legislación hondureña la cual es la edad mínima es de 14 años en Argentina el menor debe de cumplir con la edad mínima que es de 16 años y como único caso de excepción a esta edad será permitido cuando el menor trabaje con sus familiares siempre y cuando se respeten las limitaciones a dicha excepción, en caso de emplear menores de edad sin respetar las disposiciones normativas habrán sanciones penales para quien lo haga.

También se puede observar la existencia de una ley régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, en la cual podemos notar el compromiso por parte del Estado de velar por la protección de los derechos de los menores en cualquier área de trabajo que la ley les permita realizar actividades laborales, en nuestro país sería de mucho beneficio contar con programas de apoyo de sistemas de seguridad social y las políticas macroeconómicas así como este tipo de régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.

Chile nos demuestra tanto en su legislación como con sus órganos estatales, que tienen una estructura bien direccionada hacia la protección de los menores que trabajan, su normativa solamente permite acceso a trabajar a los menores de edad que sean mayores de 15 años y solo en casos de trabajos más orientados a la imagen personal se permite que sean menores de 15, también dicha normativa es sumamente estricta con el hecho de que el menor que opte por un empleo cuente con educación básica o este cursando dicha educación algo que hay que destacar ya que velar por la educación del menor a diferencia de la legislación Hondureña donde el Código del Trabajo que no exige tal requisito y la Constitución de la Republica menciona que el menor que sea contratado no se vea impedida su educación pero esto está establecido no como requisito sino más bien como una sugerencia, el Estado de Chile invierte en la creación de órganos que se dediquen únicamente a velar por el cumplimiento de la normativa que protege los

derechos de los menores ya que ellos tienen la misión de erradicar el trabajo infantil y que mientras este exista no se vean vulnerados sus derechos.

6.2 Conclusiones

1. En Honduras contamos con una amplia normativa para proteger los derechos de los menores que trabajan entre estas tenemos: Constitución de la República, El Código de la Niñez, El Código del Trabajo, El Reglamento Sobre el Trabajo Infantil en Honduras, reforzada con los convenios internacionales que han sido ratificados, destacando el Convenio sobre la edad mínima (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), luego de haber analizado estos marcos jurídicos podemos concluir que Honduras cuenta con la normativa necesaria para proteger a los menores de edad de las acciones ilegales que se pueden presentar en una relación laboral, pero según los expertos entrevistados la acción por parte del Estado es mínima a pesar de la presión que recibe de la comunidad internacional.

2. Las políticas públicas, medidas y mecanismos que cuenta el Estado de Honduras para la protección de los derechos laborales de los menores son casi nulas, solamente se trabaja con la política pública llamada hoja de ruta donde si bien es cierto se cuenta con la participación de las distintas instituciones públicas que se encargan de velar por los derechos de los menores de edad que laboran esta política pública está más orientada en la erradicación del trabajo infantil que en la protección de los derechos laborales de los menores, tenemos un alto porcentaje de menores de edad trabajando en el país por lo tanto una política pública no es suficiente para garantizar la protección de los derechos laborales de los menores de edad, por lo tanto al no contar con las políticas públicas, medidas y mecanismos suficientes no se están garantizando ni protegen efectivamente los derechos laborales de los menores.

3. En cuanto al derecho comparado entre Honduras y las legislaciones de Perú, Chile y Argentina podemos concluir que en estos países existen políticas públicas, mecanismos y medidas efectivas y muy enfocadas en la protección de los derechos laborales de los menores que trabajan, hay una regulación más estricta en este tema y se tratan de abordar distintas áreas para una efectiva protección y posteriormente una erradicación del trabajo realizado por menores de edad, destacando de Perú la existencia de las defensorías de los niños y adolescentes (DNA), de Argentina se destacan las políticas macroeconómicas las cuales tienen un papel fundamental para reducir las vulnerabilidades que conducen a niños y adolescentes al trabajo y de la legislación Chilena la inversión en la creación de órganos que se dediquen únicamente a velar por el cumplimiento de la normativa que protege los derechos de los menores que trabajan

4. Con la creación de la Dirección de Defensoría del Niño y del Adolescente de Honduras (DDNAH) el Estado estaría logrando un gran avance, una mejor coordinación y por ende se lograría una mayor efectividad en la protección de los derechos laborales de los menores de edad que trabajan, ya que para su creación se están tomando en cuenta distintos aspectos importantes para que el ente cuente con la competencia y atribuciones necesarias que garanticen los derechos laborales de los menores de edad y debido a que esta nueva dirección tendría toda la responsabilidad de todo lo relacionado con el tema de derechos laborales de los menores de edad, así mismo contaría con el apoyo de las distintas instituciones públicas en lo que sea necesario de acuerdo a las competencias de cada una de estas.

6.3 Recomendaciones

1. Reconociendo que el trabajo infantil es una realidad difícil de erradicar, se le recomienda al Estado de Honduras mantener una constante supervisión a las empresas que contratan menores de edad, así mismo los tratados internacionales ratificados por

Honduras deberían convertirse en objeto de vigilancia y de cumplimiento por el Estado, a través de la SETRASS y en conjunto con la Secretaria de Educación se debe de crear una cultura de conocimiento de los derechos que tiene los menores de edad al momento de obtener un empleo y de cómo el Estado les brinda protección..

2. A la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social al ser el ente principal encargado de velar por la protección de los derechos laborales de los menores que trabajan, debe exigir al Estado los recursos que necesita para llevar a cabo esta tarea, dichos recursos deben ser invertidos en todos los mecanismos necesarios y sobre todo en el área de inspección laboral ya que en la actualidad carecen de mano de obra en esta área que es de vital importancia para realizar esta tarea.

3. A la sociedad se le recomienda participar en los mecanismos de acción que se realizan en las comunidades para la efectiva continuidad de los proyectos impulsados por organismo gubernamentales y no gubernamentales u cualquier otro aliado estratégico del gobierno, ya que el apoyo de la sociedad es un aliado importante para proteger los derechos laborales de los menores, teniendo en cuenta que son los padres de familia, los líderes de comités residenciales, los líderes de las iglesias y directores de las escuelas quienes tienen identificados los casos de los menores de su comunidad que se pueden encontrar en situación de trabajo infantil y de esta manera lograr una efectiva inspección de sus derechos y que estos no estén siendo vulnerados.

4. En cuanto a educación se recomienda la creación de políticas públicas de la mano con el sector educativo, las cuales deberán estar encaminadas a fomentar la educación formal en los niños y adolescente sobre todo lo relacionado a sus derechos laborales si en algún caso se ven en la necesidad de trabajar, para las universidades exigir la creación de proyectos de trabajo social a todos aquellos alumnos que se estén graduando

de abogados para que estos realicen charlas educativas sobre derechos laborales de los menores de edad, en todas las escuelas de la zona que les corresponda, de esta forma se lograría llevar a todo el pueblo el conocimiento de este tema desde tan importante y que afecta tanto a nuestra sociedad.

5. Finalmente considerar este tipo de proyectos de investigación, en donde se precisa información veraz, actualizada y trascendental por los tomadores de decisiones, específicamente aquellos responsables de la formulación e implementación de políticas públicas en favor de la erradicación y garantía de los derechos fundamentales de la población infantil de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- "Instituto de Políticas Públicas, R. y. (s.f.). *congreso.gob.pe*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2DC0F13444F2BE6D05257EA5006FFACB/\\$FILE/revges_1800.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2DC0F13444F2BE6D05257EA5006FFACB/$FILE/revges_1800.pdf)
- Adolescencia, C. d. (9 de 5 de 1996). *Congreso Nacional*. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_Ninez_Adolescencia_Honduras.pdf
- Adolescente", ". e. (s.f.). *mimp.gob.pe*. Obtenido de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgna/conociendo_servicio_dna.pdf
- Alianza, C. (8 de 2016). *Instituto Internacional*. Obtenido de http://new.casa-alianza.org.hn/datos_descargables/observatorio/Informes-2011/InformesEspeciales/3.%20trabajoinfantil2011.pdf
- Argentina.gob.ar*. (s.f.). Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/infantil/trabajo-infantil-prohibido#:~:text=El%20trabajo%20infantil%20est%C3%A1%20prohibido,o%20ni%C3%B1a%20que%20trabaje%2C%20y>
- Bernal., C. A. (2010). *Metodología de la Investigación Tercera Edición*. Colombia : Pearson Educación . Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* . (29 de 12 de 2020). Obtenido de <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/trabajo-adolescente-protegido>
- bis, L. 2. (20 de 3 de 2013). *Infoleg*. Obtenido de Ley 26.847 artículo 148 bis: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210491/norma.htm>
- Blanco, F. M. (6 de 12 de 2020). *Pauta*. Obtenido de <https://www.pauta.cl/nacional/las-cinco-instituciones-para-proteger-la-infancia-en-chile>
- Chile, D. d. (7 de 10 de 2021). *dt.gob.cl*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html>
- Codigo del Trabajo, a. 1. (3 de 2023). *DT Dirección del Trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf
- conadeh.hn*. (2023). Obtenido de <https://www.conadeh.hn/informacion/>
- Congreso Nacional, a. 2. (s.f.). *Codigo de la Niñez la Gaceta*. . Obtenido de [https://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/C%C3%B3digo%](https://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/C%C3%B3digo%20de%20la%20Ni%C3%B1ez%20la%20Gaceta.pdf)

20de%20la%20Ni%C3%B1ez%20y%20la%20Adolescencia%20%28Actualizado%202014%29.pdf

Dávalos, J. (2000). Obtenido de

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/67/tc.pdf>

Defensoria de la Niñez. (s.f.). Obtenido de

https://www.defensorianinez.cl/preguntas_frecuentes/quienes-son-los-responsables-de-garantizar-los-derechos-de-nna/

Defensoria de la Niñez . (27 de 10 de 2022). Obtenido de

<https://www.defensorianinez.cl/defensoria-de-la-ninez-presenta-la-actualizacion-de-su-observatorio-de-derechos-con-un-conversatorio-internacional/>

dinaf.gob.hn. (s.f.). Obtenido de <https://dinaf.gob.hn/funciones-y-mandato-legal/>

Ejecutivo, P. (2011). *Decreto Ejecutivo PCM-011-2011 Política Nacional en materia de trabajo infantil*. Obtenido de

<https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Decreto%20Ejecutivo%20PCM-011-2011%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20en%20materia%20de%20trabajo%20infantil.pdf>

Española, R. A. (2022). *DEJ Panhispanico* . Obtenido de

<https://dpej.rae.es/lema/derechos-fundamentales>

Española, R. A. (2022). *Real Academia Española* . Obtenido de

<https://dle.rae.es/infantil?m=form>

Española, R. A. (s.f.). *DEJ Panhispanico*. Obtenido de

<https://dpej.rae.es/lema/c%C3%B3digo-del-trabajo>

Faolex. (s.f.). Obtenido de <https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC203247/>

Fernandez, H. A. (2018). TRABAJO INFANTIL EN HONDURAS: LÓGICAS DE.

Prespectivas Sociales , 5 y 6.

Guillot, P. S. (1992). *El Trabajo de los Menores* . Mexico: UAM Azcapotzalco.

Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2014). *Metodología de la Investigación* . Obtenido de

http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf

Honduras, C. d. (23 de 7 de 1959). *Congreso Nacional* . Obtenido de

https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/codigo_de_trabajo.pdf

Honduras, C. d. (20 de 1 de 1982). *Constitución Política de 1982*. Obtenido de

https://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Constituci%C3%

B3n%20de%20la%20Rep%C3%BAblica%20de%20Honduras%20%28Actualizada%202014%29.pdf

Honduras, W. V. (2014). *Diagnostico Trabajo Infantil en Honduras* . Obtenido de <https://www.wvi.org/sites/default/files/Diagn%C3%B3stico%20Trabajo%20Infantil%20En%20Honduras.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (Junio de 2022). Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/V3/2022/12/17/trabajo-infantil-en-honduras-ephpm-junio-2022/>

Javier Gómez Ferr, A. G. (s.f.). *Universidad de Valencia Investigación documental. Anna Giulia Ingellis, Marcela Jabbaz*. Obtenido de http://ocw.uv.es/ciencias-sociales-y-juridicas/tecnicas-cualitativas-de-investigacion-social/tema_6_investigacion_documental.pdf

Ley 26.390 Prohibición del Trabajo infantil y Protección del Trabajo Adolescente, a. 2. (2008). *Infoleg*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141792/norma.htm>

Ley 26.390 Prohibición del Trabajo Infantil y protección del trabajo adolescente, a. 8. (13 de 5 de 1976). *Argentina.gob.ar*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

Ley 26.844, R. E. (13 de 3 de 2013). *Infoleg*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Nuñez, R. E. (s.f.). *Trabajo Infantil en Honduras*. Obtenido de file:///C:/Users/Roberto%20David%20C-C/Downloads/pdf-trabajo-infantil-en-honduras_compress.pdf

OIT. (5 de 6 de 2002). Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008680/lang--es/index.htm

OIT. (2019). *OIT 1919-2019*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_709734.pdf

OIT.org . (s.f.). Obtenido de Trabajo Infantil y Protección Social en Argentina : https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/bibliografia/general/1_pyr.pdf

Padilla Mora, M. E. (2018). *Universidad Libre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11476>

Parra, A. (s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-son-los-grupos-focales/>

- Peña Vera, T., & Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Revista del Instituto de Investigaciones. Universidad de Buenos Aires*, 55, 56.
- Pérez Porto, J. M. (20 de 4 de 2009). *Deninición.De*. Obtenido de <https://definicion.de/derecho-laboral/>
- Peru", ". S. (s.f.). *Inei.gob.pe*. Obtenido de <https://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0175/cap6-1.htm>
- Pilar Folgueiras Bertomeu, p. 2. (s.f.). *La Entrevista* . Obtenido de <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Poder Ejecutivo, a. e.-2.-0. (2001). *Reglamento Sobre Trabajo Infantil* . Tegucigalpa.
- Poder Ejecutivo, L. G. (22 de 3 de 2011). *Reglamento sobre trabajo infantil en Honduras, articulo 1.* . Tegucigalpa . Obtenido de <https://faolex.fao.org/docs/pdf/hon200427.pdf>
- Questionpro* . (2023). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>
- Rivera, D. R. (s.f.). *Grupo Focales* . Obtenido de <https://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2015/09/GRUPOS-FOCALES.pdf>
- Roberto Hernández Sampieri (Capitulo 1, P. 4. (2014). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Roberto Hernandez Sampieri, P. 1. (2014). *Metodologia de la Investigación* . Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Roberto Sampieri, P. 4. (2014). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ruiz, E. (6 de 2001). *Los Derechos de la niñez trabajadora en hogares ajenos en Colombia* . Obtenido de <https://www.unicef.org/colombia/media/2341/file/Derechos%20de%20la%20ni%C3%B1ez%20trabajadora.pdf>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodologia de la Investigación Sexta Edición* . Mexico DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodologia de la Investigación, Sexta Edición*. Mexico D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Secretaria de Trabajo y Seguridad Social*. (2023). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/mision-y-vision-institucional/>

- Sedesol.* (2023). Obtenido de <https://sedesol.gob.hn/perfil/>
- SETRASS. (2023). *Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.hn/>
- Swissinfo.ch.* (22 de 12 de 2021). Obtenido de https://www.swissinfo.ch/spa/honduras-trabajo-infantil_la-primera-encuesta-sobre-el-trabajo-infantil-en-honduras-se-har%C3%A1-en-2022/47212470
- Trabajo, O. I. (9 de 8 de 2004). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Trabajo, O. I. (2009). *ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Trabajo, O. I. (s.f.). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/buenosaires/temas/trabajo-infantil/facet/WCMS_221784/lang--es/index.htm
- Trabajo, O. I. (s.f.). *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--es/index.htm>
- Unicef.* (s.f.). Obtenido de <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/historia>
- Unicef.* (2022). Obtenido de <https://www.unicef.es/noticia/el-trabajo-infantil>
- Unicef, A. (s.f.). *Análisis de Situación de la Niñez y la adolescencia* . Obtenido de [https://www.unicef.org/argentina/media/11671/file/An%C3%A1lisis%20de%20Situaci%C3%B3n%20de%20la%20Ni%C3%B1ez%20y%20la%20Adolescencia%20en%20Argentina%20\(SITAN\).pdf](https://www.unicef.org/argentina/media/11671/file/An%C3%A1lisis%20de%20Situaci%C3%B3n%20de%20la%20Ni%C3%B1ez%20y%20la%20Adolescencia%20en%20Argentina%20(SITAN).pdf)
- Unicef.org.* (s.f.). Obtenido de https://www.unicef.org/ecuador/media/3021/file/Ecuador_proteccion_de_que_se_trata.pdf
- Ureta, M. L. (1999). Obtenido de <https://www.cicuyo.org/ojs/index.php/Psicoped/article/view/49/41>
- Wentz, 2., McLaren, 2., & Creswell, 2. H.-.-S. (s.f.). *Metodología de la Investigación Sexta Edición Pag 128*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Yzaguirre, M. B. (2020). *Scielo Perú* . Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000100127

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- 1. Niño:** Todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad. (niño, 1990)
- 2. Adolescente:** La adolescencia es una etapa necesaria e importante para hacernos adultos. Pero esencialmente es una etapa con valor y riqueza en sí misma, que brinda infinitas posibilidades para el aprendizaje y el desarrollo de fortalezas. (Univef, 2020)
- 3. Defensoría:** La noción de defensoría se emplea en varios países latinoamericanos para aludir al trabajo o la oficina de un defensor. Se llama defensor, en tanto, al individuo que se dedica a la defensa de los derechos de la población en general o de un conjunto de personas.
- 4. Entidad Pública:** Toda estructura perteneciente a la organización de la administración pública porque ha sido creada o autorizada por la ley (la ordenanza o el acuerdo, en el orden territorial) para el ejercicio de funciones administrativas, la prestación de servicios públicos y la realización de actividades industriales o comerciales, o porque ha sido constituida con aportes de origen público.. (GOV.CO, 2020)
- 5. Vulnerabilidad de derechos de los niños:** Corresponde a cualquier transgresión a los derechos de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual puede ser constitutiva de delito o no, dependiendo de nuestra legislación. Independientemente de ello, cualquier vulneración de derechos es grave, por lo que los Estados deben realizar todas las acciones destinadas a prevenir estos hechos y a entregar mecanismos de restitución de derechos una vez ya vulnerados. (Chile D. d., s.f.)

Políticas Públicas: Una política es un comportamiento propositivo, intencional, planeado, no simplemente reactivo, casual. Se pone en movimiento con la decisión de alcanzar ciertos objetivos a través de ciertos medios: es una acción con sentido. Es un proceso, un curso de acción que involucra todo un conjunto complejo de decisiones y operadores. (Domingo Ruiz López, 2003)

Políticas macroeconómicas: La política macroeconómica se refiere a las acciones e intervenciones del Estado para influenciar el desempeño de las variables macroeconómicas (crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), tasa de inflación, nivel de empleo, ingresos y gasto público, balanza de pagos, etc.) y alcanzar objetivos previamente definidos. (Gutiérrez, 2005).

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA # 1

Como parte del Proyecto de Graduación en la Carrera de Derecho del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC) se está trabajando sobre la “**SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO INFANTIL EN HONDURAS Y LA PROTECCIÓN A SUS DERECHOS COMO TRABAJADORES.**”, la información brindada es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación, agradezco su colaboración:

Entrevistado	Orbelinda Medina Mendoza
Profesión / Especialidad	Licenciada en Trabajo Social
Cargo	Directora en el servicio mujer y menor trabajador de la Dirección General de Prevención Social de la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS).
Fecha	8/5/2023
Modalidad	Presencial

CUESTIONARIO

1. ¿Cómo considera usted la labor que hace el Estado de Honduras en cuanto a la protección de los derechos laborales de los menores?

2. ¿Qué derechos laborales tienen un menor que trabaja con autorización de la SETRASS?

3. ¿Siendo usted empleada de la de la Secretaria de Estado en los Despachos Trabajo y Seguridad Social y tomando en cuenta su cargo actual, como considera que es el procedimiento para la obtención de un permiso laboral y de qué manera se le da seguimiento a un menor que obtienen el permiso?
4. ¿Considera usted que la normativa nacional sobre la protección de los derechos laborales de los menores y que los convenios internacionales que actualmente se han ratificado por parte del Estado de Honduras sobre la protección de los derechos laborales de menores son suficientes?
5. ¿Una vez que una empresa contrata un menor de edad considera usted que las empresas cumple la normativa que protege los derechos?
6. ¿Cómo la SETRASS está impartiendo la información necesaria tanto a los adultos y menores de edad sobre sus derechos laborales?
7. ¿Considera usted que contamos con políticas públicas eficientes para proteger los derechos laborales de los menores?

ANEXO 2**ENTREVISTA # 2**

Entrevistado	Gloria Fabiola Herrera Zavala
Profesión / Especialidad	Licenciada en psicología
Cargo	Oficial de políticas públicas de la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF).
Fecha	9/5/2023
Modalidad	Presencial

CUESTIONARIO

1. ¿Qué mecanismos realiza LA DINAF en cuanto a la protección de los menores de edad que trabajan en el país?
2. ¿Cuál es la labor que realiza la DINAF en la Comisión nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil?
3. ¿Considera usted que se realizan las acciones suficientes para la protección de los derechos de los menores en condición de trabajo infantil por parte del DINAF?
4. ¿Cómo considera la labor del Estado de Honduras que realiza a través de políticas públicas para la protección de los derechos de los menores que trabajan?

ANEXO 3

ENTREVISTA # 3

Nombre del entrevistado:	Allan Cruz Guillen
Profesión / Especialidad	Licenciado en Mercadotecnia especialista en administración de proyectos, master en gestión de tecnología, información y comunicación.
Cargo	Actualmente labora como director técnico de proyectos en la Organización no Gubernamental, World Vision Honduras la cual es una ONG de desarrollo y asistencia humanitaria, en la cual se ejecutan proyectos dentro de los cuales destaca Futuros Brillantes cuya finalidad es la protección de los

	derechos laborales y la erradicación del trabajo infantil en Honduras.
Fecha	19/5/2023
Modalidad	Virtual

CUESTIONARIO

1. ¿Cuál es la finalidad de World Vision en cuanto a la protección de los derechos laborales de los menores?

2. ¿Ya que ustedes actualmente son creadores de un proyecto que directamente vela por los derechos laborales de los menores, como consideran que es la labor que realiza el Estado de Honduras para proteger los derechos de los menores que laboran?

3. ¿Por qué World Vision se ha tomado la tarea de proteger los derechos laborales de los menores de edad y como lo hace?

4. ¿Cómo considera que es la labor del Estado de Honduras en cuanto a la implementación de políticas públicas que garanticen la protección de los derechos laborales de los menores?

5. ¿Tanto la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) y la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo e Inclusión Social (SEDESOL) son las secretarías de Estado que llevan la responsabilidad sobre este tema del trabajo infantil y la protección a los derechos laborales, como han sentido ustedes el apoyo de dichas secretarías?

6. ¿Teniendo en cuenta todo lo anterior, desde su punto de vista que recomendaciones daría usted al Estado de Honduras para una efectiva protección de los derechos laborales de los menores?

ANEXO 4

ENTREVISTA # 4

1	Nombre del entrevistado:	Venancio Alonzo Callejas Molina
3	Profesión / Especialidad	Abogado, Máster en Derecho del Trabajo y Protección Social/Máster Recursos Humanos
4	Cargo	Actualmente profesor universitario del grado académico en Derecho, así como de Administración y Generación de Empresas y Comercio Internacional. Anteriormente se desempeñó como abogado independiente, asesor legal de instituciones públicas y como instructor empresarial.
5	Fecha	14 de mayo 2023
6	Medio	Virtual

CUESTIONARIO

1. ¿Cómo profesional del derecho y especialista en derecho laboral, ¿cuál es su conocimiento acerca de la protección de los derechos laborales de los menores en Honduras?
2. ¿Qué normativa nacional e internacional es de su conocimiento acerca de la protección a los derechos laborales de los menores de edad?
3. ¿Cree usted que Honduras cuenta con la normativa nacional e internacional suficiente para la protección de los derechos laborales de los menores de edad?
4. ¿Cómo evalúa usted la labor del estado de Honduras en cuanto a la protección de los derechos laborales de los menores?
5. ¿Teniendo en cuenta que en la actualidad contamos con las siguientes instituciones públicas para la protección de los derechos laborales de los menores; Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, Secretaria de Desarrollo Social, Dirección Nacional de la Niñez y la Infancia, Comisionado Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio Público a través de la Fiscalía Especial de Protección a la Niñez y Adolescencia y las Alcaldías Municipales, considera usted que dichas instituciones son suficientes y realizan un buen trabajo en la protección de derechos laborales de los menores de edad?
6. ¿Tiene conocimiento de políticas públicas que se llevan a cabo por parte de los entes competentes en esta materia para la protección de los derechos laborales de los menores?
7. ¿En base a su conocimiento, qué recomendaciones daría usted tanto en normativa como en políticas públicas para garantizar los derechos laborales de los menores?

ANEXO 5

ENTREVISTAS # 5, 6, 7

Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Nombre: Alexandra Isabela Ramírez Saucedá	Nombre: Anzoni Ariel Videá Martínez	Nombre: Adonay de Jesús Pérez Martínez
Entrevista autorizada por su representante legal (madre de la menor), la señora: Gabriela Ivonne Sauceda Andrade.	Entrevista autorizada por su representante legal (madre del menor), la señora: Wendy Alexandra Martínez Sierra.	Entrevista autorizada por su representante legal (madre del menor), la señora: Teresa Yamileth Martínez Ávila.

CUESTIONARIO

1. ¿Cuál es la razón por la cual trabajas?
 2. ¿Dónde trabajas?
 3. ¿Actualmente estas Estudiando?
 4. ¿Cuál es tu nivel educativo?
- ¿Cuál es la actividad que realizas en tu empleo?
- ¿Cuántas horas al día trabajas?
- ¿Vives con tus padres, o solo con tu madre o solo con tu padre?
- ¿Cuántas personas viven con en tu casa?
- ¿Conoces tus derechos como trabajador?
- ¿Hay algo en tu entorno laboral que perjudique tu salud?
- ¿Has recibido alguna capacitación o formación sobre tus derechos laborales?
- ¿En caso de que su respuesta sea si, qué tipo de capacitación has recibido?
- ¿Alguna vez has tenido la visita de un inspector del trabajo?

¿Consideras que realizas actividades laborales livianas o pesadas?

¿Cuentas con seguro social en tu lugar de trabajo?

¿Consideras que en tu trabajo se respetan tus derechos laborales?

¿Practicas algún deporte?

¿Pertenece a algún grupo social?

¿Padece de alguna enfermedad?

ANEXO 6**REGLAMENTO SOBRE
TRABAJO INFANTIL
EN HONDURAS**

ACUERDO EJECUTIVO N° STSS-211-01

10 de octubre del 2001

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO: Que en acatamiento a lo establecido en la Constitución de la República, el Congreso Nacional aprobó el Decreto No. 73-96 de fecha 3 de mayo de 1996, que contiene el Código de la Niñez y de la Adolescencia, mismo que entró en vigencia a partir del 5 de septiembre de 1996, día en que fue publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" Número 28,073.

CONSIDERANDO: Que el Estado de Honduras es signatario de la Declaración y Convención de los Derechos del Niño e igualmente ha suscrito y ratificado convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente el No. 138 relativo a la Edad Mínima para la Admisión al Empleo;

182 y la Recomendación 190, Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación e inclusive el Memorándum de Entendimiento suscrito con dicho organismo el 25 de octubre de 1996.

CONSIDERANDO: Que el Código de la Niñez y de la Adolescencia en su Artículo 133 ordena a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, emitir disposiciones reglamentarias sobre: Las sanciones administrativas aplicables a las infracciones que se cometan durante el aprendizaje o la prestación de servicios por parte de los aprendices o trabajadores los empleadores; la orientación que debe daca a

los adolescentes trabajadores, a sus padres representantes legales y al empleador en relación con los derechos y deberes de aquellos, los horarios, permisos y prestaciones y las medidas sobre salud ocupacional; y, la forma en que se hará la inspección del trabajo de los adolescentes en general, sobre los demás asuntos relacionados con su trabajo.

CONSIDERANDO: Que es atribución del Poder Ejecutivo, emitir Acuerdos y Decretos y expedir Reglamentos, Resoluciones o Providencias con forme a la Ley.

CONSIDERANDO: Que en cumplimiento del Artículo 41 de la Ley de Procedimientos Administrativo, se mandó oír la opinión de la Procuraduría General de la República, el que fue favorable a que se apruebe el presente Reglamento.

POR TANTO: En uso de las facultades que le confiere el Artículo No. 245 atribución 11 de la Constitución de la República; 116 y 118 numera 2) de la Ley General de la Ley General de la Administración Pública; 133 del Código de la Niñez y de la Adolescencia,

ACUERDA:

Aprobar el siguiente:

REGLAMENTO SOBRE TRABAJO INFANTIL EN HONDURAS

CAPÍTULO I

SECCIÓN ÚNICA

OBJETIVOS Y DEFINICIONES

Artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las sanciones administrativas

aplicables a las infracciones que se cometan relacionados con la prestación de servicios de adolescentes y los (as) aprendices y sus empleadores o formadores; la orientación que debe dársele a los (as) adolescentes trabajadores (as), a sus padres, hermanos (as) y representantes legales, así como a los (as) empleadores (as) respecto a los derechos y deberes que nuestra legislación

Vigente les impone, entre ellas las que regulan la Explotación Económica contenidas en el Libro II, Título I, Capítulo V del Código de la Niñez y de la Adolescencia que contempla los trabajos prohibidos que no deben realizar los (as) adolescentes; las jornadas de trabajo, las medidas sobre salud ocupacional; asimismo, la autoridad competente para velar por el cumplimiento de las normas que protegen a la niñez trabajadora; la forma en que se harán las inspecciones a los centros de trabajo donde laboren adolescentes y en general, sobre los demás asuntos que se relacionen con su trabajo, todo con el propósito de reforzar instrumentos operativos de mejor aplicabilidad de la legislación vigente sobre el trabajo infantil en Honduras.

Artículo 2.- Para todos los efectos del presente Reglamento las frases y vocablos que se describen a continuación, tendrán los significados siguientes:

ACTA PREVENTIVA: Es el documento emitido por un (a) inspector (a) de trabajo, donde se hace constar alguna (s) infracción (es) a la legislación laboral y de protección a la adolescencia trabajadora; al mismo tiempo contiene las posibles sanciones en caso de no cumplir o hacer los correctivos dentro del plazo que se le señale al infractor

Su uso será exclusivo de los (as) inspectores (as) de trabajo cuya atribución es velar porque se cumplan las normas que regulan y protegen a la niñez trabajadora y sirve para prevenir posibles sanciones administrativas.

ANDAMIO: Son las estructuras provisionales fijas, sean de metal, madera u otro material, móvil o suspendida y los demás elementos en que se apoyen, mismas que sirven de soporte a trabajadores y materiales en la construcción, mantenimiento y reparación de edificios, excluyendo los aparatos elevadores; son provisionales porque en cualquier momento se pueden desarmar y quitar, fijas porque durante son utilizadas están firmes. En el trabajo adolescente el andamio no debe de exceder de tres (3) metros de la tierra al espacio.

ARNÉS: Parte del cinturón conformado por bandas o elementos flexibles que reparte, por zonas del cuerpo diferentes a la cintura, los posibles esfuerzos originados durante su uso.

CAPACIDAD JURÍDICA: Es el reconocimiento expreso que se les hace a los (as) adolescentes para que puedan suscribir contratos de trabajo, bien sean individuales o colectivos, celebrar actos o contratos relacionados con su actividad laboral o económica; asimismo, para demandar ante las autoridades administrativas y judiciales todos los derechos que les corresponden de conformidad a nuestra legislación.

CENTROS DE TRABAJO INSALUBRES: Son el que por su naturaleza pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud física o psíquica, presente o futura de los (as) trabajadores (as) o vecinos, por causa de los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

CENTROS DE TRABAJO PELIGROSOS: Son los que dañan o pueden dañar, de modo grave la vida de los (as) trabajadores (as) o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivos.

CERUSA: Carbonato de plomo que se cristaliza en el sistema rómbico, cuyo uso en la pintura industrial está prohibido por la OIT, por ser sumamente pernicioso.

CONSTANCIA PATRONAL: Es el documento emitido por toda persona natural o jurídica, pública, privada, nacional o extranjera, mediante la cual, hace constar que un (a) adolescente le presta ser vicios laborales.

CONTAMINANTES BIOLÓGICOS: Son los microorganismos que pueden estar presentes en e ambiente de trabajo y originar alteraciones en la salud de los trabajadores; pueden ser organismos vivos (bacterias, virus, hongos), derivados de animales (pelos, plumas, excrementos) o vegetales (polen, madera, polvo vegetal).

DECIBEL O DECIBELIO: Es la unidad de medida de la intensidad del sonido. Un decibelio es la décima parte del belio; el aumento de un belio en un sonido se percibe aproximadamente con una duplicación de su intensidad; para los efectos de este Reglamento en los centros de trabajo en donde laboren adolescentes no debe ser superior a 80 decibelios.

EDAD ADOLESCENTE: Es la que se inicia a los doce (12) años en los varones y a los catorce (14) años en las mujeres y termina a los dieciocho (18) años en ambos sexos.

EDAD INFANTIL: Es la que se inicia desde el nacimiento y terminas a los doce (12) en los varones y catorce (14) años en las mujeres.

EDAD LEGAL PARA EL TRABAJO ADOLESCENTE. Toda persona con edad mayor de catorce (14) años hasta los dieciocho (18) años, quienes deben obtener habilitación legal para el trabajo, previa autorización de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

EDAD DEL MENOR ADULTO: Inicia a los dieciocho (18) años y termina a los veintiún (21) años, en ambos sexos.

EMPLEADOR: Toda persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o extranjera que mantiene relación laboral con adolescentes, a quienes les pagan por los servicios que les prestan.

ESTIBADORES Y CARGADORES: Son los (as) trabajadores (as) no calificados que efectúan labores sencillas y rutinarias de carga y descarga de mercaderías en general y a su vez abre embalajes; en esta actividad predomina el esfuerzo físico y al mismo tiempo pueden recurrir al uso de herramientas y equipo manual, tales como carretillas, trocos, desmontadoras, cargadoras, descargadoras y cualesquiera otras similares que sirven para la movilización de carga.

EXIGENCIAS LABORALES: Son los requerimientos que el empleador o su representante legal les solicita a los (as) trabajadores (as), siguiendo las necesidades que se dan en el proceso laboral Y que los (as) trabajadores (as) tienen que cumplir como consecuencia de las actividades que realizan; asimismo, atendiendo la organización división del trabajo.

EXPLOTACIÓN ECONÓMICA: Es el empleo de mano de obra adolescente en forma abusiva, cruel, inhumana, nociva e inhumana que se hace de los (as) adolescentes trabajadores (as) sobre la actividad que desarrollan, en detrimento de sus cualidades y sentimientos y en provecho propio del empleador.

INFRARROJO: Radiación del espectro luminoso que se encuentra más allá del rojo visible y de mayor longitud de onda.

INMERSIÓN EN EL MAR: Descenso de un buzo al fondo de las aguas o a cierta profundidad de la superficie acuática.

INSPECCIÓN DE TRABAJO: Son las labores que realizan en su respectivo campo los (as) inspectores (as) de trabajo o los (as) de higiene y salud, en los centros de trabajo donde ejercen funciones personas adolescentes.

INSOLACIÓN: Congestión cerebral o enfermedad producida por el ardor excesivo del sol o la prolongada permanencia a los rayos solares; así como las producidas por altas temperaturas.

JORNADA DE TRABAJO: Es el tiempo durante el cual los (as) adolescentes desarrollan sus labores, previo convenio con el empleador; la jornada máxima no debe exceder a la señalada en el Artículo 125 del Código de la Niñez y de la Adolescencia y el Artículo 7 del presente Reglamento.

LENOCINIO: Consiste en el ejercicio de la prostitución y el comercio que con éste se hace y a la excitación al adulterio.

NEUROTOXICIDAD: Son los efectos causados por las toxinas que afectan el sistema nervioso.

NIÑOS: Personas menores de dieciocho (18) años.

OFERTA DE TRABAJO: Es el documento personal y original que debe emitir todo empleador (a) que desee contratar los servicios de un (a) adolescente, dirigido a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL: Todos aquellos tipos de peores formas de trabajo infantil que recoge el Convenio 182 de la OIT y que identifica el Gobierno de Honduras, como ser: la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como venta y tráfico de adolescentes, la servidumbre por deudas y la condición de sirvo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio

en conflictos armados. La utilización, el reclutamiento o la oferta de adolescentes para la pornografía o la explotación sexual de cualquier clase.

REGISTRO: Es el control escrito obligatorio que deben llevar los empleadores que contraten a adolescentes, en el cual deben constar los datos que expresamente señala el Código de la Niñez de la Adolescencia, el presente Reglamento y el formulario emitido al efecto.

RIESGOS PROFESIONALES: Son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los (clases trabajadores (as) a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena.

SALARIO: Salario, jornal o sueldo es la retribución que el empleador da al (a) adolescente trabajador (a) en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente, tomando en consideración el trabajo desarrollado.

SALARIO MÍNIMO: Es el que todo (a) adolescente trabajador (a) incluyendo a los (as) aprendices tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. El salario mínimo es irrenunciable, por lo tanto, no podrán pagarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijan de acuerdo con la Ley ni podrán ser disminuidos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera.

SANCIÓN ADMINISTRATIVA: Es la penalización que impone la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a toda persona natural o jurídica, que transgreda las normas legales que protegen a la niñez en el ámbito laboral.

SERVICIO DEL MENOR TRABAJADOR: Es la oficina encargada de proteger, orientar y asesorar a la adolescencia trabajadora y depende de la Dirección General de Previsión Social.

SUSTANCIAS COMBURENTES: Son aquellas sustancias o agentes que hace entrar en combustión o la activa como el oxígeno.

SUSTANCIAS COMBUSTIBLES: Todas las sustancias que al combinarse con el oxígeno u otro oxidante, arde fácilmente, dando lugar a una combustión. Los combustibles pueden ser sólidos (leña, carbón), líquidos (petróleo, gasolina), y gaseosos (butano).

SUSTANCIAS CORROSIVAS: Son los desechos que, por acción química, causan daños graves a los tejidos vivos que toca, o que, en caso de fuga, pueden dañar gravemente, o hasta destruir otras mercaderías o los medios de transporte; o pueden provocar otros peligros.

SUSTANCIAS EXPLOSIVAS: Es toda sustancia o desecho sólido o líquido (o mezcla de sustancias y desechos) que por sí mismas son propensas a la explosión y al fuego.

SUSTANCIAS INFECCIOSAS: Son las que contienen microorganismos viables a sus toxinas, agentes conocidos o supuestos de enfermedades en los animales o en el hombre.

SUSTANCIAS INFLAMABLES: Por líquidos inflamables se entiende aquellos líquidos o mezclas de líquidos, o líquidos con sólidos en solución o suspensión (por ejemplo, pinturas, barnices, lacas, etc)

SUSTANCIAS IRRITANTES: Todas las sustancias o gases que producen una reacción inflamatoria de las membranas mucosas, así como una lesión menor, aunque molesta, pero que puede curarse sin dejar cicatriz.

SUSTANCIAS RADIATIVAS: Es la radiación de energía suficientemente alta, capaz de producir pares de iones en una materia o en materias biológicas.

SUSTANCIAS TÓXICAS (VENENOS): Son las sustancias o desechos que pueden causar la muerte o lesiones graves o daños a la salud humana, si se ingieren o inhalan o entran en contacto con la piel.

TRABAJADORES DEPENDIENTES: Son los (as) adolescentes que se sujetan a un contrato de trabajo subordinado, bien sea verbal o por escrito, bajo las condiciones contempladas en el Código de la Niñez y de la Adolescencia y el Código del Trabajo.

TRABAJADORES INDEPENDIENTES: Son los (as) adolescentes que laboran por cuenta propia en el sector informal de la economía a domicilio o en trabajo familiar.

TRABAJO DE ADOLESCENTES: Se refiere a la prestación personal de servicios que realizan adolescentes mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años de edad.

TRABAJO FAMILIAR: Toda actividad productiva que realiza una familia para la generación de ingresos necesarios para la subsistencia de sus miembros y para el cual, el (a) adolescente brinda su apoyo o colaboración; asimismo, no remunerado y que se desarrolla generalmente en el hogar, sin que exista en ningún caso una relación laboral.

TRABAJO INFANTIL: Es la actividad que implica la participación de niños y niñas menores de catorce (14) años, cualquiera que sea el tipo de relación que se haya establecido -asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar, entre otros- en la producción y comercialización de bienes o en la prestación de servicios que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realice en ambientes peligrosos, produzca efectos negativos inmediatos o futuros en el desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social.

TRABAJO INDEPENDIENTE: Toda actividad que efectúa un (a) adolescente con el propósito de percibir ingresos económicos para la satisfacción de sus necesidades y/o de su familia. Esta actividad se caracteriza porque no existe una relación de subordinación obrero patronal y el ingreso generado es producto de su propio esfuerzo.

TRABAJO SUBTERRÁNEO: El que se realiza bajo tierra. Es el característico de los mineros cuando se valen de galerías; el de los que construyen líneas de transporte bajo la superficie y los que horadan alturas para túneles o en el suelo para pozos de muy distinta finalidad.

VIDRIO: Sustancia amorfa, es decir no cristalizada, que por su estructura se parece a un líquido, pero cuya cohesión, a la temperatura ordinaria, es tan grande que aparenta un sólido.

VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Sistema que estudia la incidencia, prevalencia, distribución y etiología de las enfermedades de las personas.

VOLTAJE: Diferencia de tensión cuando la potencia disipada entre dos polos es igual a 1 voltio.

VULNERABILIDAD A LA EXPLOTACIÓN SEXUAL: Exposición a mayor riesgo de ser afectado por la trata, prostitución y/o pornografía infantil.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- Artículo 3.-Todas las disposiciones contenidas en el presente Reglamento son aplicables tanto a los (as) adolescentes trabajadores (as) aprendices, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) años de edad; así como a los empleadores y formadores.

Artículo 4.-Contrato individual de Trabajo es aquel por el cual un (a) adolescente se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, nacional o extranjera, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración. Por dependencia continua 'Se entiende la obligación que tiene el (a) adolescente trabajador (a) de acatar órdenes del empleador y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiere al trabajo.

Artículo 5.-Todo contrato laboral que se pacte con adolescentes, deberá respetar las normas, condiciones, requisitos, procedimientos y lineamientos establecidos en la Constitución de la República, Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Código de la Niñez y de la Adolescencia, Código del Trabajo, Código de Salud, el presente Reglamento y otras disposiciones que regulen la materia, y los Principios Generales del Derecho del Trabajo, teniendo como principio fundamental y general el interés superior de los (as) adolescentes.

Artículo 6.-Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo las personas que hayan cumplido catorce (14) años de edad con .autorización de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO III

LABORES ABSOLUTAMENTE PROHIBIDAS

Artículo 8.-Los (as) adolescentes no podrán desempeñar labores insalubres o peligrosas aun cuando sean realizadas como parte de un curso o programa educativo o formativo. La insalubridad o peligrosidad se determinará tomando como base lo

dispuesto en el Código de la Niñez y de la Adolescencia; en el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Honduras: en el Código del Trabajo: en el Código de Salud: en el presente Reglamento y en los demás que existan sobre la materia.

Tomando en cuenta lo anterior, los (as) adolescentes no podrán realizar labores que:

- a) Impliquen permanecer en una posición estática prolongada, o que deban prestarse en andamios cuya altura exceda de tres (3) metros.
- b) Tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- c) Expongan al tráfico vehicular.
- ch) Expongan a temperaturas anormales o deban realizarse en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- d) Deba realizarse en túneles o subterráneos de minería o en sitios en los que confluyan agentes nocivos tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencias de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- e) Los expongan a ruidos que excedan ochenta (80) decibelios.
- f) Impliquen la manipulación de sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X o impliquen la exposición a radiaciones ultravioletas o infrarrojas y a emisiones de radiofrecuencias.
- g) Impliquen exposición o corrientes eléctricas de alto voltaje.
- h) Exijan la inmersión en el mar.
- i) Tengan que ver con basureros o con cualquier otro tipo de actividades en las que se generen agentes biológicos patógenos.

- j) Impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- k) Sean propios de fogoneros en los buques, ferrocarriles u otros bienes o vehículos semejantes.
- l) Sean propios de pintura industrial y extrañen el empleo de albayalde o cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- ll) Se relacionen con máquinas esmiladoras, de afilado de herramientas, muelas abrasivas de alta velocidad o con ocupaciones similares.
- m) Se relacionen con altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajo de forja o en prensas pesadas.
- n) Involucren manipular cargas pesadas.
- ñ) Se relacionen con cambios de correas de transmisión, de aceite o engrase u otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad. o) Se relacionen con cortadoras, laminadoras, hornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
- p) Tengan relación con el vidrio o con el pulido y esmerilado en seco de vidrio o con operaciones de limpieza por chorro de arena o con locales de vidriado y grabado.
- q) Impliquen soldadura de cualquier clase, cortes con oxígeno en tanques o lugares confinados o en andamios o molduras precalentadas.
- r) Deban realizarse en lugares en los que se presenten altas temperaturas o humedad constante.
- s) Se realizan en ambientes en los que se desprenden vapores o polvos tóxicos o que se relacionen con la producción de cemento.

t) Se realicen en la agricultura o en la agroindustria que impliquen alto riesgo para la salud. u) Expongan a un notorio riesgo de insolación; y,

v) Señalen en forma específica los reglamentos que sobre la materia emita la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 11.-A efectos del mejor cumplimiento de lo preceptuado en los dos artículos que anteceden, la autoridad de inspectores de trabajo, policía militar y de salud están facultados para actuar inmediatamente. Contra todo empleador que esté utilizando a adolescentes en las mencionadas labores poniéndolos a las órdenes de los Tribunales competentes.

Artículo 12.-Además de los trabajos prohibidos que se señalan en los tres artículos precedentes, los (as) adolescentes no podrán pertenecer a los cuerpos policiales de conformidad con el Artículo 56 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional e igualmente no podrán ser admitidos en ninguno de los batallones de las distintas ramas de las Fuerzas Armadas, bien sea de carácter forzoso o voluntario.

CAPITULO IV

AUTORIZACION PARA EL TRABAJO DE LOS (AS) ADOLESCENTES

SECCIÓN ÚNICA

Artículo 13.-La Secretaría de Trabajo en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección General de Previsión Social, es la única autoridad con capacidad para otorgar la autorización para el trabajo de adolescentes, de conformidad a lo prescrito en el Artículo 119 del Código de la Niñez y de la Adolescencia y este Reglamento.

El trámite para obtener dicha autorización se iniciará en el Servicio del Menor Trabajador, oficina encargada del Programa de Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil.

Artículo 14.-Los (as) adolescentes que deseen obtener autorización para trabajar deben ser informados (as) sobre sus derechos y obligaciones, el riesgo que implica y las medidas de protección y seguridad que debe acatar.

Artículo 15.-Las autorizaciones para trabajar se concederán a título individual y deberán determinar la duración de las horas de trabajo y establecer las condiciones en que se prestarán los servicios.

En ningún caso se autorizará para trabajar a un (a) niño (a) menor de catorce (14) años.

Artículo 16.-Para conceder la autorización el (la) interesado (a) previamente recibirá orientación de conformidad con el Artículo 36 de este Reglamento; concluida esta etapa el Jefe o Encargado del Servicio del Menor Trabajador le extenderá una Constancia de haber cumplido con este requisito.

Una vez obtenida la citada constancia de autorización para trabajar los padres, o en su defecto los (as) hermanos (as) mayores de edad, los (as) tutores (as) o el (la) representante legal comparecerán ante el Servicio del Menor Trabajador, dependiente de la Dirección General de Previsión Social, presentando la solicitud de autorización para trabajar en el formulario que al efecto se le proporcionará acompañándola de los documentos siguientes:

- a) Certificación del Acta de Nacimiento, original y fotocopia:
- b) Certificación de Estudios o constancia de estar estudiando; original y fotocopia;
- c) Dos Fotografías tamaño carnet; y,

d) Oferta de Trabajo.

Artículo 17.-La oferta de trabajo será extendida por la persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o extranjera que desee contratar los servicios de adolescentes, bien sea como trabajador propiamente dicho o como aprendiz, será individual y deberá contener cuando menos lo siguiente:

- a) Lugar y fecha de expedición;
- b) Designación del oferente y su dirección exacta
- c) Nombres y apellidos del (a) adolescente aspirante a trabajar
- d) Número del Acta de Nacimiento del (a) adolescente
- e) Descripción de las labores que realizará el (a) adolescente
- f) Salario que devengará
- g) Horario: y,
- h) Firma.

Artículo 18.-Admitida dicha solicitud de autorización para trabajar se remitirá junto con los documentos acompañados al Servicio del Menor Trabajador, para que realicen a través de los Inspectores de Trabajo y de Higiene y Seguridad, las investigaciones y evaluaciones correspondientes, debiendo éstos rendir un informe por escrito del resultado de la evaluación del puesto de trabajo.

El o la Trabajador (al) Social y el o la Promotor (a) Social, se constituirá en el domicilio del menor solicitante con el objeto de emitir el informe domiciliario.

Evacuado lo anterior, se le informará al o la interesado (a) que debe presentarse a la Oficina de Medicina Ocupacional donde se le ordenará someterse a los exámenes

médicos: al mismo tiempo se le indicara que debe practicarse los exámenes clínicos de: sangre, heces, orina y V.D.R.L, así como el psicológico en el caso que lo amerite y otros que recomiende el Médico actuante, esto con el propósito de extender la Constancia Médica de Aptitud Laboral.

Cumplido lo anterior, el encargado del Servicio del Menor Trabajador, remitirá a la Dirección General de Previsión Social, un informe consolidado junto con los demás documentos que forman el expediente: y en el caso de llenar todos los requisitos, sin más trámites, la Dirección dictará la resolución mediante la cual otorga la autorización para trabajar y le extenderá su respectivo carnet.

Artículo 19.-La autorización deberá ser extendida en papel membretado de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y deberá contener:

- a) Encabezado: AUTORIZACION PARA TRABAJAR;
- b) Designación de la autoridad: Dirección General de Previsión Social;
- c) Lugar y fecha;
- e) Vistos y análisis: Informes relativos al Estudio Socio-económico, Evaluación Médica y Evaluación de los Puestos de Trabajo:
- e) Fundamentos de derecho;
- f) LA AUTORIZACION:
- g) Nombres y apellidos y edad del (a) adolescente autorizado para trabajar:
- h) Nombre y dirección de la persona natural o jurídica del empleador;
- i) Horario.
- j) Salario:

k) Advertencia sobre el cumplimiento y observancia de las demás condiciones generales de trabajo establecidas en el Código de la Niñez y de la Adolescencia y demás disposiciones legales sobre la materia: y.

1) Sello y Firma del Director (a) de la Dirección General de Prevención Social.

Artículo 20.-Si conforme con el análisis del Servicio de Medicina Ocupacional el (la) adolescente no resultare apto (a) para trabajar, el (la) encargado (a) del Servicio del Menor Trabajador, previo las coordinaciones necesarias, lo remitirá con comunicación a cualquier centro de asistencia médico más cercano para su tratamiento.

Artículo 21.-EI Servicio del Menor Trabajador a través de los (as) Trabajadores (as) Sociales, está obligado a darle seguimiento a los casos a que se refiere el Artículo anterior, a efecto de que una vez, que en el (la) adolescente hayan desaparecido las causas que motivaron su ineptitud laboral, se continúe con el trámite de la solicitud hasta conceder la autorización para trabajar, siempre y cuando se mantenga la oferta de trabajo.

Artículo 22.-La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Previsión Social. podrá autorizar a adolescentes mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, para que puedan desempeñar algunas labores insalubres o peligrosas señaladas en el Artículo 122 del Código de la Niñez y de la Adolescencia y 8 de este Reglamento, para lo cual él o la interesado (a) debe cumplir con los requisitos estipulados en el Artículo 13 de este Reglamento y acreditar que ha concluido estudios técnicos en el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) o en un instituto técnico especializado dependiente de la Secretaría de Estado en los Despachos de Educación, e igualmente podrá autorizar a adolescentes comprendidos en las edades supra indicadas para trabajar hasta las ocho

(8) de la noche, siempre que con ello no afecte su asistencia regular a un centro docente ni se cause perjuicio a su salud física y moral.

Artículo 23.-En la resolución que emita la Dirección General de Previsión Social, que no admita la solicitud de autorización para trabajar, únicamente cabrá el recurso de reposición y se resolverá de conformidad a lo dispuesto en los artículos 137 y 138 de la Ley de Procedimientos Administrativos.

Artículo 24.- Toda modificación que se haga al contrato individual o colectivo de trabajo que tenga que ver con un (a) adolescente, deberá ser notificada por el empleador a la Dirección General de Previsión Social, por lo menos cinco (5) días hábiles antes de la fecha en que se establezca el inicio de la modificación.

Artículo 25.- Todo (a) adolescente que ha sido autorizado (a) para trabajar y cambie de empleador, está obligado a comunicarlo a la citada Dirección y dentro del mismo plazo señalado en el Artículo precedente y debe solicitar una nueva autorización salvo que al momento de hacer el cambio haya cumplido los dieciocho (18) años de edad.

Artículo 26.- Cuando se establezca una relación laboral con un (a) adolescente sin que medie la respectiva autorización para emplearlo, el (la) funcionario (a) competente de oficio o a petición de parte ordenará el inicio del trámite para obtener el permiso correspondiente: sin perjuicio de la sanción que le debe imponer al empleador infractor conforme a este Reglamento.

CAPITULO V

MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS

SECCIÓN 1

DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS

Artículo 27.-La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, podrá previo o de manera simultánea a la imposición de sanciones administrativas, ordenar medidas correctivas a aquellos empleadores que no brinden las condiciones laborales a adolescentes trabajadores (as) de conformidad con las normas legales que regulan la materia.

Artículo 28.-La imposición de medidas correctivas debe realizarse por escrito mediante un acta preventiva, en la cual, se estipulará la o las infracciones que el empleador está cometiendo: concediéndole al infractor un plazo máximo de quince (15) días calendarios para su cumplimiento y corrección de la falta señalada: y, advirtiéndole las consecuencias de su incumplimiento.

SECCIÓN II

DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 29.-Todas las sanciones administrativas previstas en este Reglamento se aplicarán sin perjuicio de otras responsabilidades previstas por la Ley. Especialmente lo prescrito en el Artículo 134 del Código de la Niñez y de la Adolescencia.

Artículo 30.-Las sanciones establecidas en el Libro 11. Título I. Capítulo V del Código de la Niñez y de la Adolescencia se aplicarán cada vez que fueren necesarias, aumentándose en el doble por cada vez que se reincida, hasta alcanzar el máximo de VEINTICINCO MIL LEMPIRAS (L. 25,000.00) previsto en la Ley.

Artículo 31.-En aquellos casos que se refieren a márgenes discrecionales para la aplicación de las multas, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social la aplicará tomando en cuenta los criterios que se detallan a continuación:

1) A los empleadores que violenten las disposiciones relativas a las peores formas de trabajo infantil, descritas en el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo; a los trabajos insalubres y peligrosos, señalados en el Artículo 122 del Código de la Niñez y de la Adolescencia; a la mendicidad, a la prostitución y otras formas de explotación sexual infantil, se les impondrá una multa de VEINTICINCO MIL LEMPIRAS (L. 25,000.00).

2) A todo empleador que transgreda las normas que prohíben el trabajo de adolescentes en casas de lenocinio, lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas, contratación para escenas pornográficas, de muertes violentas, apología del crimen, labores insalubres y peligrosas o actividades ilícitas, se les sancionará con una multa de VEINTE MIL LEMPIRAS (L. 20,000.00) a VEINTICINCO MIL LEMPIRAS (L. 25,000.00).

3) A aquellos empleadores que no cumplan con las normas relativas a la edad mínima para la admisión y a la aptitud para el trabajo, se les impondrá una multa de VEINTE MIL LEMPIRAS (L. 20,000.00) a VEINTICINCO MIL LEMPIRAS (L. 25,000.00).

4) A aquellos empleadores que violenten las normas relativas al salario, las jornadas permitidas y los descansos, incluido el horario especial del contrato de aprendizaje, se les impondrá una multa de VEINTE MIL LEMPIRAS (L. 20,000.00) a VEINTICINCO MIL LEMPIRAS (L. 25,000.00).

5) A todos los empleadores que incumplan las normas relativas a los derechos especiales de las adolescentes trabajadoras, particularmente en lo referente al embarazo y lactancia, se les sancionará con una multa de VEINTE MIL LEMPIRAS (L. 20,000.00) a VEINTICINCO MIL LEMPIRAS (L. 25,000.00).

- 6)** A aquellos empleadores que transgredan las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, se les impondrá una multa de DIECISÉIS MIL LEMPIRAS (L. 16,000.00) a VEINTE MIL LEMPIRAS (L. 20,000.00).
- 7)** A aquellos empleadores que no cumplan con las normas relativas a la adecuación del trabajo, a la edad, la salud, las condiciones físicas, el desarrollo intelectual y moral de los (as) adolescentes trabajadores (as) se les impondrá una multa de QUINCE MIL LEMPIRAS (L. 15,000.00).
- 8)** A los empleadores que violenten las normas relativas a la seguridad social de los (as) adolescentes trabajadores (as), se les sancionará con una multa de QUINCE MIL LEMPIRAS (L. 15,000.00).
- 9)** A todo empleador que incumpla las normas relativas a los de la contratación colectiva, se les impondrá una multa de CATORCE MIL LEMPIRAS (L. 14,000.00).
- 10)** A aquellos empleadores que violenten las normas relativas al derecho a la educación, se les sancionará con una multa de TRECE MIL LEMPIRAS (L. 13,000.00).
- 11)** A aquellos empleadores que introduzcan, en el contrato de aprendizaje, al (la) adolescente a una formación incompatible con su desarrollo, se les impondrá una multa de OCHO MIL LEMPIRAS (L. 8,000.00).
- 12)** A aquellas personas naturales o jurídicas que en ejecución del trabajo educativo social, destinen a los o las estudiantes a labores distintas a aquellas a las que está orientada la práctica serán sancionados con una multa de CINCO MIL LEMPIRAS (L. 5,000.00).
- 13)** A los empleadores que violenten las normas relativas a las obligaciones de Registro, se les penalizará con una multa de CINCO MIL LEMPIRAS (L. 5,000.00).

14) A aquellos empleadores que transgredan las normas relativas a la obligación de brindar las condiciones adecuadas para la realización del trabajo, se les impondrá una multa de CINCO MIL LEMPIRAS (L. 5,000.00): y,

15) Al socio empleador que contrate adolescentes sin que éstos (as) hayan obtenido la respectiva autorización para trabajar; así como a los que no cumplan el plazo establecido en el Artículo 55 de este Reglamento, se les sancionará con CINCO MIL LEMPIRAS (L. 5,000.00) de multa.

Artículo 32.- Todas las sanciones administrativas de las infracciones cometidas conforme lo dispuesto en el Libro II. Título J. Capítulo V del Código de la Niñez y de la Adolescencia y de este Reglamento, serán aplicadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. Tales sanciones no obstarán para que se deduzcan las responsabilidades civiles y penales que correspondan.

En aquellos lugares donde la Secretaría no tenga inspectores, las Corporaciones Municipales están obligadas de conformidad con el Artículo 136 del referido Código a notificar a aquella, las infracciones que se cometan en su jurisdicción a fin de que las mismas sean investigadas y sancionadas.

Artículo 33.- Contra las resoluciones emitidas conteniendo las referidas sanciones administrativas, podrán interponerse los recursos de reposición y de apelación y se resolverán de conformidad a la Ley de Procedimientos Administrativos.

Artículo 34.- Una vez firme la resolución mediante la cual se sanciona a un empleador, el pago por concepto de multas deberá hacerlo efectivo dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al de la notificación y se enterará en las instituciones u oficinas autorizadas para recaudar el Impuesto Sobre la Renta. La falta de pago dentro del plazo antes estipulado, se sancionará con un recargo del dos por

ciento (2%) diario por cada día de retraso, dicho valor se calculará sobre el monto de la multa y no será acumulativo.

CAPITULO VI

ORIENTACIÓN QUE DEBE DARSE A LOS (AS) ADOLESCENTES TRABAJADORES (AS) SECCIÓN ÚNICA

Artículo 35.-La Dirección General de Previsión Social, a través del Programa de Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, adscrito al Servicio del Menor Trabajador, debe orientar a los (as) adolescentes que soliciten autorización para trabajar; asimismo, a sus padres o a quienes lo representen y a los empleadores.

Artículo 36.-La orientación consistirá en dar a conocer cuáles son los derechos y deberes que a cada uno de ellos (as) les corresponden, tales como:

- 1) Lo preceptuado en los artículos 124 y 128 numeral 7) de la Constitución de la República;
- 2) Declaración y Convención Sobre los Derechos del Niño;
- 3) Convenios 138 Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo y 182 Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la recomendación 190 que tratan sobre la Prohibición de las peores Formas del Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación;
- 4) Libro II, Capítulo Y del Código de la Niñez y de la Adolescencia y sus reglamentos;
- 5) Aspectos del Código del Trabajo;
- 6) Ley del Salario Mínimo y sus reformas;

- 7) El presente Reglamento;
- 8) Orientación en salud y seguridad ocupacional; y,
- 9) Cualquier disposición que se relacione con la materia.

Artículo 37.-Los (as) orientadores (as) deben hacer énfasis y proporcionar por escrito información respecto a la jornada de trabajo, horarios, salario, prohibiciones y sanciones que se derivan de la relación laboral entre adolescentes trabajadores (as) y sus empleadores: asimismo sobre las garantías sociales, labores insalubres o peligrosas, higiene y seguridad ocupacional y trabajo educativo formativo.

CAPITULO VII

CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN

PROFESIONAL

SECCIÓN I

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 38.-Por medio del Contrato de Aprendizaje un (a) adolescente se obliga a trabajar para un empleador por un salario determinado a cambio de que el segundo le provea la formación técnica profesional que requiera para aprender un oficio, arte o industria.

Artículo 39.-La enseñanza se impartirá conforme a programas aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), tal como lo señala el Artículo 130 del Código de la Niñez y de la Adolescencia e igualmente se deberá cumplir con las exigencias del Artículo 131 de dicho estamento legal; asimismo, podrán tornarse en cuenta los programas aprobados por la Comisión Nacional de Educación Alternativa No Formal.

Artículo 40.-El Contrato de Aprendizaje será siempre remunerado. La remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo en proporción a las horas trabajadas. Si concluido el aprendizaje la relación laboral continúa, el (la) aprendiz adquirirá el carácter de trabajador (a) y gozará de todos los derechos y prestaciones derivadas del contrato de trabajo, salvo que la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social disponga otra cosa, habida cuenta del desarrollo del (la) adolescente, de su estado de salud o de la naturaleza de las labores que deba cumplir.

Para los efectos legales de los mencionados contratos, se entenderán iniciados desde que comenzó el aprendizaje.

El Contrato de Aprendizaje debe contener por lo menos los requisitos que señala el Artículo 176 del Código de Trabajo, no podrá exceder de un (1) año y deberá constar obligatoriamente por escrito, caso contrario, se estará en lo dispuesto por dicho cuerpo legal.

Artículo 41.-Habrán un período de prueba no mayor de sesenta (60) días para determinar si el (la) aprendiz tiene la aptitud manual, física y mental para el oficio, arte o industria; sí así fuere, el aprendizaje continuará por el tiempo convenido o necesario.

Artículo 42.-Todo aprendiz y empleador o formador deben someterse a las normas, regulaciones, disciplina, resoluciones y modalidades emitidas por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) así como acatar las órdenes de las autoridades respectivas.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL (LA) APRENDIZ

Artículo 43.-Además de las obligaciones contenidas en el Artículo 181 del Código del Trabajo, el (la) aprendiz tiene las siguientes:

- 1) Concurrir cotidianamente con puntualidad a los cursos de formación técnica profesional, con diligencia, aplicación y responsabilidad, sujetándose al régimen de aprendizaje y a las órdenes del empleador o de su representante;
- 2) Cumplir con los horarios especiales establecidos para el aprendizaje y acatar las órdenes que le imparta el empleador o su representante; y,
- 3) Procurar el mayor rendimiento en su formación técnica profesional que no deberá ser menor del setenta por ciento (60%)

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Artículo 44.-Además de las obligaciones consignadas en el Artículo 180 del Código del Trabajo y el Artículo 131 del Código de la Niñez y de la Adolescencia, el empleador tiene las siguientes para con el (la) aprendiz:

- 1) Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación técnico-profesional metódica y completa del arte, oficio o industria materia del contrato dentro del centro de trabajo;
- 2) Pagar al aprendiz el salario pactado en el respectivo contrato el que nunca será inferior al salario mínimo vigente al momento de efectuar el pago, tomando en consideración la zona donde se ejecute, la actividad que desarrolle y las horas trabajadas; y,
- 3) Una vez cumplido satisfactoriamente el plazo de aprendizaje, el empleador le dará preferencia en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativa al arte, oficio o industria que hubiere aprendido

Artículo 45.-Además de las causas señaladas en el Artículo 183 del Código del Trabajo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje sin ninguna responsabilidad de su parte cuando:

- a) El o (la) aprendiz falte tres (3) días en un mes o dos (2) días consecutivos en la semana sin causa justificada;
- b) El o la aprendiz al momento de ser evaluado no obtenga por lo menos de setenta por ciento (70%) de calificación; y,
- c) El o la aprendiz no cumpla con los horarios o no acate las órdenes del empleador o su representante.

Artículo 46.-El o (la) aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo, sin aviso previo, por violación de las obligaciones que impone al empleador o maestro el Artículo 180 del Código de Trabajo y las disposiciones de este Reglamento, en el caso de que el empleador o sus familiares traten de inducirlo a cometer un acto ilícito.

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y en el despido sin causa justificada, él (la) aprendiz tiene derecho únicamente a un (1) mes de salario como indemnización sin perjuicio del pago del mes trabajado.

SECCIÓN II

DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADOLESCENTES

Artículo 47.-La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con la Secretaría de Estado en los Despachos de Educación y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), crearán programas de formación

técnico-profesional dirigidos a los (las) adolescentes, previa concertación con los sectores empleador y trabajador.

Artículo 48.-En los programas de formación técnico-profesional, deberán incorporarse aspectos relacionados con el respeto a los Derechos Humanos; salud y seguridad en el empleo, valores éticos, morales y espirituales.

Artículo 49.-En la ejecución de los programas de formación técnico profesional, se dará preferencia a los (as) adolescentes de escasos recursos económicos.

CAPITULO VIII

DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO INFANTIL

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

SECCIÓN I

DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO INFANTIL

Artículo 50.-Para el logro de los propósitos, objetivos y fines que se consignan en el Código de la Niñez y de la Adolescencia, la Inspectoría del Trabajo Infantil, dependiente de la inspectoría General del Trabajo, actuará de oficio, por orden superior, por denuncia de parte o de cualquier otra persona. A tales efectos, tiene a su cargo las tareas, actividades, competencias, funciones y atribuciones siguientes:

a) Velar para que los contratos de trabajo en que sea parte un (a) adolescente trabajador (a) o un (a) aprendiz, cumplan con los requisitos y condiciones que establece el Código de la Niñez y de la Adolescencia, y las demás disposiciones legales nacionales e internacionales y reglamentarias que rijan la materia.

- b) Vigilar que las labores a desempeñar por los (as) adolescentes trabajadores (as) no incidan negativamente en su salud y desarrollo físico y mental de acuerdo a las determinaciones que establece este Reglamento;
- c) Proporcionar a los (as) adolescentes trabajadores (as) que son despedidos (as) el asesoramiento legal adecuado para que puedan hacer valer sus derechos;
- d) Vigilar para que en todo procedimiento en que sea parte un (a) adolescente trabajador (a) se cumpla el debido proceso y no se le deje en estado de indefensión;
- e) Visitar sin previo aviso los centros de trabajo a fin de constatar si laboran adolescentes y en qué condiciones, en caso de encontrar anomalías, hacérselas saber al empleador, asimismo a la autoridad competente;
- f) Estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes;
- g) Llevar a cabo sin previo aviso re inspecciones para averiguar si se han subsanado las infracciones encontradas;
- h) Formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección de la adolescencia trabajadora;
- i) Practicar investigaciones sobre las medidas de protección de higiene y seguridad ocupacional que deben adoptar las empresas o empleadores;
- j) Investigar accidentes de trabajo con el fin de obtener la información necesaria sobre el origen y causa de las mismas; y,
- k) Las demás, atribuciones que las autoridades competentes les asignen.

SECCIÓN II

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Artículo 51.-Los (as) inspectores cuya función sea la vigilancia del trabajo infantil, tendrán las siguientes atribuciones y obligaciones:

- a) Visitar los centros de trabajo donde laboren adolescentes trabajadores (as) e inspeccionar los libros de contabilidad, las planillas de salario, constancias de pago o cualquier otro documento, que les permita determinar a cuánto asciende el salario que efectivamente reciben aquéllos;
- b) Examinar en los centros de trabajo las condiciones higiénicas, de seguridad ocupacional y personal en que desarrollan sus labores los (as) adolescentes trabajadores (as);
- c) Informar a las autoridades de la Inspección General del Trabajo, cualquier obstáculo en el ejercicio de sus funciones y tomar las medidas pertinentes;
- d) Vigilar para que los (as) adolescentes trabajadores (as) no realicen labores no permitidas nocturnas y tampoco actividades peligrosas y prohibidas;
- e) Intervenir en cualquier conflicto que se suscitare derivado de una relación laboral entre adolescentes trabajadores (as) y su empleador;
- f) Colaborar en todo momento con las autoridades judiciales del trabajo: cuando éstas así se lo requieran;
- g) Las actas que levanten y los informes que rinden en materia de sus atribuciones tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

- h) Todo (a) inspector (a) de trabajo infantil está obligado a acatar y ejecutar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo que emanen de sus superiores jerárquicos;
- i) Asesorar a toda persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o internacional, sobre la atención, prevención, y erradicación gradual y progresiva del trabajo infantil y protección a la adolescencia trabajadora;
- j) Realizar los estudios socio laborales de los (as) adolescentes trabajadores (as) que así lo requieran para activar el sistema de protección previsto en el Código de la Niñez y de la Adolescencia;
- k) Coordinar con las instancias públicas y privadas para la atención de aquellos (as) adolescentes que requieren apoyo para el disfrute pleno de sus derechos de conformidad con las normas nacionales e internacionales; y,
- l) Conocer la situación psicosocial, laboral y económica de la adolescencia trabajadora, con el propósito de brindar atención integral a esta población, coordinando con las instancias responsables.

Artículo 52.-Con el fin de analizar las principales ocupaciones, siniestralidad, las infracciones laborales que se cometen y dar seguimiento a las gestiones realizadas en cada caso, el Servicio del Menor Trabajador a través del Programa de Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil en coordinación con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), llevará un registro de todas las personas trabajadoras menores de dieciocho años atendidas en la Dirección General de Previsión Social, en el que consten, como mínimo, los siguientes datos:

- a) Fechas exactas de las ocasiones en que fue atendido (a);

- b) Número de expediente;
- c) Nombre del profesional del Servicio del Menor Trabajador que atendió el caso y/o a quien se les asignó; ·
- d) Nombre de la institución, dependencia, empresa o persona que remitió el caso y motivo de la referencia;
- e) Nombre y cargo de la persona que remitió el caso y dependencia a la que pertenece;
- f) Estado laboral (trabajo actualmente, fue despedido, va a ser despedido, etc.);
- g) Datos completos de la persona adolescente trabajadora: nombre, número de Acta de Nacimiento o pasaporte, domicilio, fecha de nacimiento, edad, sexo, nacionalidad, estudios (último año aprobado, si estudia, año que cursa, nombre y ubicación de la institución donde estudia, persona o institución que paga los estudios);
- h) Expectativas: desea estudiar, desea trabajar, razones, apoyo familiar y otros;
- i) Experiencia laboral: trabajos anteriores, edad que tenía, labores que realizaba, tiempo laborado, motivo de salida; salario, trato que recibía;
- j) Aporte económico al hogar;
- k) En que invierte el dinero; y,
- l) Tiene dependientes, cuántos y relación que los une.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Artículo 53.-Todos (as) los (as) adolescentes trabajadores (as) tienen derecho a recibir atención integral en forma inmediata, expedita y efectiva en todas las dependencias de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto

Hondureño de Seguridad Social y de los centros de salud dependientes de la Secretaría de Estado en los Despachos de Salud.

Artículo 54.-La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social desarrollará actividades de promoción de las mejores condiciones de trabajo de los (as) adolescentes trabajadores (as) y a divulgar y asesorar para la correcta aplicación del presente reglamento a todos los sectores sociales involucrados: entidades públicas, adolescentes (as) trabajadores (as), empresa privada, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores, organismos no gubernamentales y la sociedad civil en general.

Artículo 55.-Toda persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o extranjera que antes de la aprobación de este Reglamento, tenga una relación laboral con adolescentes tiene un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles contados a partir de su vigencia, para iniciar en la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social los trámites de la autorización para trabajar de los mismos.

Artículo 56.-Si la solicitud de autorización para trabajar no es admitida por la Dirección General de Previsión Social conforme a lo establecido en el Artículo anterior, en virtud de que el (la) solicitante no resulte apto (a) para el trabajo que desempeña, en la correspondiente resolución que emita ordenará la cesación inmediata de la relación laboral entre el empleador y el (la) adolescente éste (a) tendrá derecho al pago de todas las prestaciones laborales, así como de las indemnizaciones que conforme a la Ley y los reglamentos le correspondan legalmente; a excepción de los (as) aprendices que sólo tendrán derecho a un (1) mes de salario en concepto de indemnización.

Artículo 57.-Este Reglamento deberá ser publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" y entrará en vigencia veinte (20) días después de su publicación.