

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

TESIS DE PREGRADO

VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE DEJO LA LEY DEL EMPLEO POR HORA

SUSTENTADO POR:

CARLOS ERNESTO MEJIA LOPEZ

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO CON ORIENTACIÓN COMERCIO
INTERNACIONAL**

TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A.

ABRIL 2023

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA UNITEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTORA

ROSALPINA RODRÍGUEZ

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

JAVIER SALGADO

DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO

CARLOS ANTONIO PECORELLI SÁNCHEZ

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2023

CARLOS ERNESTO MEJIA LOPEZ

Derechos Reservados

**AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS
DEL TEXTO COMPLETO DE TESIS DE POSTGRADO**

Señores

CENTRO DE RECURSO PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)

Tegucigalpa, Honduras

Estimados señores:

Yo, Carlos Ernesto Mejía López, de Tegucigalpa, autor del trabajo de postgrado titulado: Ventajas y Desventajas que dejó la Ley del Empleo Por Hora. Presentado y aprobado en el mes de abril del año 2023, como requisito previo para optar al título de Licenciado en Derecho con Orientación Comercio Internacional y reconociendo que la presentación de este documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de pregrado de la Universidad Tecnológica Centroamérica (UNITEC). Por este medio autorizamos a las Bibliotecas de los Centro de Recurso para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UNITEC, para que, con fines académicos, pueden 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 la sala de estudios de la biblioteca 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 forma CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derecho 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 CEUTEC / UNITEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitido sin previa autorización por escrito de parte de CEUTEC / UNITEC.

En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de Tegucigalpa a los doce días del mes de abril del año 2023.

Carlos Ernesto Mejía López

31521609

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE DEJO LA LEY DE EMPLEO POR HORA

AUTOR:

CARLOS ERNESTO MEJIA LOPEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE DEJO LA LEY DE EMPLEO POR HORA

POR:

CARLOS ERNESTO MEJIA LOPEZ

RESUMEN

Este estudio se realizó basándose en una investigación desarrollada a partir de octubre de 2022 con el propósito de mostrar las ventajas y desventajas que ofrecía un régimen laboral por hora, si de verdad estaba orientada a emplear grupos sociales vulnerables del país, si el régimen especial por hora cumplía con los requisitos del Trabajo Decente. También tiene por objetivo demostrar cuantos trabajadores quedaron sin empleo a la derogación de la Ley de Empleo por Hora y lo mas importante de aprobar un nuevo régimen de trabajo por hora que requisitos debe contener para no entrar en contradicción con la normativa laboral vigente.

Palabras Claves: Salario Mínimo, Jornadas de Trabajo, Empleabilidad Juvenil

ABSTRACT

This study was carried out based on an investigation carried out from October 2022 with the purpose of showing the advantages and disadvantages offered by an hourly labor regime, if it was really aimed at employing vulnerable social groups in the country, if the special regime for hour met the Decent Work requirements. It also has the objective of demonstrating how many workers were left unemployed after the repeal of the Hourly Employment Law and, most importantly, approving a new hourly work regime, what requirements it must contain so as not to contradict current labor regulations.

Keywords: Minimum Wage, Work Days, Youth Employability

DEDICATORIA

EN PRIMER LUGAR, DEDICO ESTE TRABAJO A DIOS, A MI PADRE QUE, CONVERTIDO EN UN ÁNGEL, VE SU EJEMPLO MATERIALIZADO EN MIS ACTOS, ESPERO QUE DESDE EL CIELO SE SIENTA ORGULLOSO DEL IMPORTANTE LOGRO ACADÉMICO QUE LA CULMINACIÓN DE ESTA TESIS REPRESENTA.

A MI MADRE, MI ESPOSA Y MI HIJO POR SER SIEMPRE SER EL MOTOR QUE ME HA IMPULSADO PARA PROPONERME Y ALCANZAR METAS A LO LARGO DE MI VIDA.

CARLOS ERNESTO MEJÍA LOPEZ

AGRADECIMIENTO

AGRADECEMOS A TODOS (AS) NUESTROS (AS) CATEDRÁTICOS QUIENES FUERON AGENTES DE TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS A TODO LO LARGO DE NUESTRA CARRERA ACADÉMICA EN EL CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO “CEUTEC”.

A LA CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES DE HONDURAS, CONSEJO HONDUREÑO DE LA EMPRESA PRIVADA COEPH, SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

CARLOS ERNESTO MEJIA LOPEZ

Contenido

CAPÍTULO I.....	14
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema General.....	16
1.2.2 Preguntas de Investigación	17
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo General.	17
1.3.2 Objetivos Específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Limitaciones de la Investigación.....	19
1.6 Viabilidad de la investigación.....	19
Capítulo II:	20
2 Marco Teórico	20
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1 El Liberalismo	22
2.2.2 Neoliberalismo	22
2.2.3 El Marxismo	23
2.3 Legislación Internacional y Nacional.....	24
2.3.1 Legislación Internacional:	25
De gobernanza (prioritarios).....	27
Técnicos	28
2.3.2 Legislación Nacional.....	30
Ley del Empleo por Hora Honduras	43
2.4 Definiciones Conceptuales	46

2.4.1 Principios que rigen el derecho del trabajo	46
2.4.2 Definiciones en Materia Laboral	51
CAPÍTULO III	55
3 METODOLOGÍA	55
3.1 Congruencia metodológica.....	55
Matriz metodológica	55
3.2 Hipótesis	57
3.3 Tipo de investigación	59
3.4 Enfoque de la investigación	59
3.5 Alcance de la investigación.....	59
Alcance exploratorio.....	60
Alcance descriptivo	60
Alcance Correlacional	61
Alcance Explicativo.....	61
3.6 Métodos de investigación.....	63
Método inductivo.....	63
Método intuitivo	63
Método histórico.....	64
Método de derecho comparado.....	64
Método dialectico	64
3.7 Diseño de la investigación.....	65
EL DISEÑO EMERGENTE.....	66
3.8 Población	67
3.9 Muestra.....	67
3.9.1 LA MUESTRA DE PARTICIPANTES VOLUNTARIOS	68
3.9.2 LA MUESTRA DE EXPERTOS	68
3.9.3 LA MUESTRA DE PARTICIPANTES VOLUNTARIOS	69

3.9.4 LA MUESTRA DE EXPERTOS	69
3.10 Fuentes de información	69
Fuentes primarias	69
Fuentes secundarias	70
3.11 Técnicas e instrumentos para recolección de información.....	70
3.11 Limitantes del estudio	71
CAPÍTULO IV	72
4.1 Análisis de la Investigación Documental	75
4.2 Análisis de las entrevistas de Expertos.....	85
4.3 Análisis de las Encuestas.....	86
4.3 Síntesis general de los resultados	98
CAPÍTULO V	101
5 Propuesta de Innovación	101
Contexto	101
Realizamos la siguiente propuesta de innovación:.....	105
CAPÍTULO VI.....	109
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
6.1 CONCLUSIONES:	109
6.2 RECOMENDACIONES:	111
Referencias Bibliográficas	113
ANEXOS	116
FORMATO DE ENTREVISTAS:.....	116
FORMATOS DE ENCUESTAS:.....	121
OPINION DE LAS CENTRALS OBRERAS	125
OPINIÓN SALA LABORAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	132
PROYECTO DE REFORMA ARTÍCULO 328 DEL CÓDIGO DE TRABAJO	132

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El Congreso Nacional aprobó mediante Decreto N° 230-2010 el Programa Nacional de Empleo por Horas con el fin de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar que crezcan los índices de desempleo y sub empleo en el país. Este programa tendría una duración de tres años a partir de su entrada en vigencia y se enfocaba a emplear jóvenes a medio tiempo para que pudieran trabajar y estudiar. Cabe destacar que el país afrontaba una crisis política, económica y social producto del Golpe de Estado del año 2009 y las autoridades gubernamentales buscaban alternativas para activar la económica y una de ella fue el Programa de Empleo por Hora.

Mediante Decreto Legislativo N° 354-2013 el Congreso de la Republica aprueba la Ley de Empleo por hora manteniendo el espíritu del Programa temporal de Empleo por Hora aprobado mediante Decreto N° 230-2010, justificando el Gobierno de la Republica del éxito del mismo en cuanto a la generación de empleo y así evitar el crecimiento del desempleo y el sub empleo en el país.

Es importante mencionar que dicha Ley, trajo consigo fuertes criticas de la clase trabajadora, en donde denuncian que prácticamente cercenan derechos contemplados en la Constitución de la Republica, convenios Internacionales de las cuales Honduras es signatario como ser 87 y 89 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Código del Trabajo y otros disposiciones legales, del cual citaremos la Constitución y el Código del Trabajo respectivamente:

(Constitución de la República de Honduras / BJV E-Legis®, s. f.) De conformidad a lo establecido en el Artículo 128 de la Constitución de la República, las leyes que rigen las

relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público y son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen una serie de garantías, también de rango constitucional, que regulan: la jornada de trabajo, el salario mínimo, medidas de higiene, salubridad y seguridad; vacaciones y descansos remunerados en días feriados; séptimo día y décimo tercer mes; indemnización por accidentes y enfermedades laborales; derecho de huelga y de paro; derecho de organización; estabilidad; seguridad social, capacitación y formación técnica, entre otros aspectos.

(Código del Trabajo / BJV E-Legis®, s. f., tit. I Disposiciones Generales) Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

La presión de la Clase Trabajadora aglutinada en las Centrales Obreras como ser: Central General de Trabajadores de Honduras C.G.T., Confederación de Trabajadores de Honduras C.T.H. y la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras C.U.T. sobre la derogación de la Ley de Empleo por Hora por venir a flexibilizar el marco legal en materia laboral de los trabajadores de Honduras.

La Presidenta de Honduras Xiomara Castro en su campaña Electoral con el Partido Libre, prometió la Derogación de la Ley del Empleo Por Hora y envió iniciativa de Ley para tal derogación al Congreso Nacional, mismo que fue derogada mediante Decreto Legislativo N° 38-2022 argumentado que los empresarios no cumplieron con el espíritu de la Ley de Empleo Por Hora, además la misma disminuía derechos Constitucionales y no había disminuido la tasa de desempleo.

(Moncada, 2022, p. 2) Conforme los datos estadísticos de la OIT el desempleo en Honduras durante los años 2006 fue de: 3.1 %, 2007; 2.9%, 2008: 3% y 2009: 3.3%, al 2014 el desempleo alcanzó el 5.5% y en 2017 4.5%. La Secretaría de Estado en los Despachos de

Trabajo y Seguridad Social no posee las herramientas necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora por parte de varias empresas y patronos, que de acuerdo con denuncias públicas cada día aplican formas de evasión diversas en procura del aumento y rendimiento de su capital, sin importar el nivel de precarización de la vida de los trabajadores.

Por su parte el Consejo Hondureño de la Empresa Privada COHEP considera que fue un error derogar la ley de manera absoluta, tal vez lo que necesitaba era una reforma y que en la actualidad se debe aprobar una nueva Ley con las bondades de la derogada, socializando con los trabajadores. («Efectos devastadores de la supresión de Ley de Empleo por Hora», 2022).

En la actualidad se ha presentado un ante proyecto de reforma al artículo 328 del Código de Trabajo de parte del Diputado Mauricio Villeda que consiste en crear una nueva modalidad de trabajo a TIEMPO PARCIAL, es decir remuneración por hora, para beneficiar a los jóvenes que puedan trabajar y estudiar.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General.

La Ley de Empleo Por Hora creó un régimen especial de contratación para trabajadores, según el Código de Trabajo se emplea a través de contratos individuales de trabajo por tiempo indefinido, por tiempo limitado o para obra o servicio. Al contratar a los trabajadores por hora, no alcanzan a devengar el salario mínimo en consecuencia se disminuyen Derechos. Al ser derogada la Ley de Empleo por Hora, se han perdido miles de puestos de trabajo según los empleadores, incrementando el desempleo e impactando en los índices de pobreza del país. Ante tal situación, mediante nuestra investigación pretendemos saber: ¿Cuáles son las desventajas y ventajas de la Derogada Ley del Empleo Por Hora para los trabajadores y empleadores de Restaurante de Burger King del Distrito Central, en el tiempo comprendido del año 2020 al 2022?

1.2.2 Preguntas de Investigación

- La Ley de Empleo por Hora ¿cumplía con los requisitos de un Trabajo Decente?
- ¿Cuántos Trabajadores quedaron sin empleo con la Derogación de la Ley de Empleo por Hora?
- ¿Qué aspectos debe reunir un régimen especial de contratación a través del Empleo por Hora, para beneficiar a la juventud sin contradecir la normativa laboral del país?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General.

Demostrar cuáles son las desventajas y ventajas de la Derogación de la Ley del Empleo Por Hora para los trabajadores y empleadores.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Establecer si los empleadores al amparo de la Ley de Empleo por Hora cumplían con el requisito de Trabajo Decente en su relación laboral con los trabajadores a través de entrevistas con los involucrados.
- Estimar cuando Trabajadores quedaron sin empleo con la Derogación de la Ley de Empleo por Hora, a través de consultas estadísticas de la Secretaria de Trabajo y el COEHP.
- Definir las categorías o parámetros que debe de contener un régimen especial de contratación a través del Empleo por Hora, en cuanto a derechos y obligaciones

para trabajadores y empleadores y que este armonizado con la legislación laboral vigente a través de encuestas dirigidas

1.4 Justificación de la investigación

Al ingresar a la Carrera de Derecho, lo primero que aprendimos fue la Definición de Derecho:

(Jurídico, s. f.) El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia.

Y en efecto como futuros abogados, además de nuestra tarea de defender nuestros clientes, es necesario realizar análisis profundos sobre la creación, interpretación, sobre reformar y derogar leyes que aunque es una función legislativa instituida en el artículo 205 de nuestra Constitución estaremos en la obligación de aportar para que esta actividad se realice de la mejor manera. En vista que el Derecho está precisamente para regular la conducta de los individuos en sociedad.

Con la Derogación de la Ley del Empleado por Hora se ha generado mucha controversia, por un lado el Gobierno de la Republica cumpliendo su promesa de campaña en defensa de los trabajadores que veían una disminución en sus derechos y por otro lado los empresarios advirtiendo que tal derogación afectaría a miles de trabajadores que perdería su trabajo y esta situación iría en decremento del desempleo y los niveles de pobreza del país.

Por otro lado nuestro contexto ha ido cambiando, sobre todo con la Pandemia del Covid 19 se han creado nuevas trabajos y el mercado cada vez es más dinámico y cambiante. En tal sentido en el presente proyecto de investigación identificaremos las desventajas y ventajas de

la Derogación de la Ley del Empleo Por Hora y analizar si es viable la creación de un régimen especial de contratación por hora que beneficie a la juventud hondureña tratando de armonizar las diferentes posturas de todos los sectores.

1.5 Limitaciones de la Investigación

La primera limitación identificada en la presente investigación sería el tiempo, en vista que el periodo académico presente durara una semana menos de lo previsto.

La segunda limitación para la presente investigación sería la bibliográfica, sobre todo la de primera mano, en vista que en las entrevistas dirigidas en muchas ocasiones no quieren colaborar brindando información relacionado al tema.

La tercera limitación es información de expertos de como se emplea el trabajo por hora en otros países de la región Centro Americana.

1.6 Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable ya que en primer lugar tenemos acceso a todas las herramientas jurídicas tanto nacionales como la Constitución de la Republica, Código del Trabajo, Leyes Especiales, así como los convenios internacionales especialmente de la OIT. En segundo lugar tenemos acceso a las empresas vinculadas al tema, a las organizaciones de los Trabajadores, a Juristas Expertos en Materia Laboral, Diputados al Congreso Nacionales. En tercer lugar contamos con los recursos financieros para poder llevar a cabo la investigación y finalmente contamos con el tiempo para poder llevar a cabo todo el trabajo investigativo. En cuarto lugar el tema es pertinente, ya que con la derogación del Empleo por Hora, varios sectores del país sobre todo el empresarial solicita que se apruebe un régimen especial para que los jóvenes puedan trabajar y estudiar.

CAPÍTULO II

2 Marco Teórico

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Sin duda el Trabajo es la actividad más antigua que desarrolla el ser humano, que a su vez ha venido evolucionando con el paso del tiempo, de manera proteccionista en favor de los trabajadores producto de la relación desigual que existe entre empleadores y empleados. Estos cambios se han dado desde que el trabajo era obligatorio a través de la esclavitud y el trabajo remunerado. Cada vez más se aprueban marcos legales en favor de los trabajadores dictadas por la Organización Internacional del Trabajo OIT, instancia tripartita conformada por trabajadores, empresarios y gobiernos de todo el mundo.

A lo largo del tiempo se han desarrollado luchas históricas de los trabajadores, solicitando la libre organización en sindicatos de los trabajadores, jornada de trabajo de 8 horas máximo, derecho al descanso, derecho condiciones dignas de trabajo, derecho a la permanencia, derecho al retiro justo. Todas estas conquistas de los trabajadores se han tomado a nivel global con el esfuerzo de la Organización Internacional de Trabajo OIT en donde han tenido resistencia del Sistema Capitalista y el Modelo Neoliberal en América Latina. En ese sentido también hay olas de flexibilizar ese marco normativo a través de regímenes especiales laborales como la Ley de Empleo por Hora. En este apartado comenzaremos a profundizando en ambas perspectivas.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. (*Cartilla-DH-trabajo.pdf*, s. f., p. 7) en este sentido y siguiendo la línea de la OIT, con el Trabajo, se alcanzan otros Derechos Sociales, por eso es considerado como un Derecho Humano.

Brown et al., (2005) La misión de la OIT es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo. Hoy en día, esa misión concuerda con el afán general, en una coyuntura de grandes cambios, de encontrar un trabajo decente. Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

En la Revista El Trabajo, en su ejemplar El Trabajo Decente plantea que los trabajadores no solo aspiran a una ocupación productiva derivada de un puesto de trabajo sino, tener un trabajo de calidad que permita a los trabajadores un ingreso adecuado a las necesidades personales y familiares que ofrezca protección a los riesgos, sobre todo en la etapa del retiro o la inactividad del trabajador por razón de edad o salud, además de eso que las actividades, derechos y obligaciones recíprocas estén reguladas en el marco normativo, para que sea justo y equitativo y que se garantiza sobre todo la libertad sindical que velara por los trabajadores. (Brown et al., 2005, p. 13)

2.2 Bases teóricas

Sin duda para hablar de las bases teóricas en materia Laboral, es necesario ponernos en retrospectiva desde el siglo XIX, en donde la lucha del sector obrero se remonta desde la teorización Marxista y la lucha de clases ante la contraposición del Liberalismo, Neoliberalismo y lo que ha dado lugar a las reivindicaciones laborales de esa evolución de lo que representaba el trabajo como una obligación de los esclavos en la edad media al trabajo decente en la actualidad. A continuación haremos un breve análisis de cada etapa.

2.2.1 El Liberalismo

“El Liberalismo Doctrina política que se desarrolla a finales del siglo XVIII y aproximadamente hasta 1914, con el desarrollo de la Primera Guerra Mundial. Esta doctrina política se sustenta bajo los siguientes principios: Un sistema que favorece la libertad en las relaciones económicas, reduciendo al mínimo indispensable la injerencia del Estado en tales asuntos. Una economía internacional de mercado, es decir, una economía basada en el libre intercambio entre las naciones” (*Tema3Doctrinascomparadas1.pdf*, s. f., p. 4)

2.2.2 Neoliberalismo

¿QUÉ ES NEOLIBERALISMO? Cuando hablamos de neoliberalismo solemos dar por sobreentendidas demasiadas ideas, probablemente por la deformación constante que de esta palabra se hace en los debates políticos. Definirlo primero de forma amplia ayuda bastante. Así, tal y como sugiere A. MartínezGonzález Tablas (2007) podríamos decir que el neoliberalismo “representa una revuelta contra el rumbo del capitalismo en el siglo XX y muy especialmente contra el que adopta en su segunda mitad, bajo el modelo de desarrollo fordista”. Es, desde este punto de vista que también comparto, una reacción ante la evolución progresista -en el sentido económico del capitalismo de posguerra. Pero es, ante todo, una ideología -un sistema de ideas- que tiene un génesis, representa a unos sujetos y/o clases sociales y se materializa en un determinado abanico de políticas económicas y sociales. Su ideario básico es muy simple: exaltación del libre mercado y crítica radical a la intervención del Estado.

Comienza entonces el ajuste neoliberal de la economía mundial. Y en todas partes empieza a retroceder el movimiento asalariado: los sindicatos comienzan a perder batallas ante gobiernos claramente pro-capitalistas, las reformas laborales merman continuamente los derechos de los trabajadores y las capacidades de reacción sindicales, mientras que los políticos oportunistas marchan al armario a por sus nuevas chaquetas. (*Tema3Neoliberalismo 1.pdf*, s. f., pp. 2 y 3)

Para D. Kotz (2008), el neoliberalismo estadounidense tiene una serie de nueve características principales. 1. La desregulación del comercio y las finanzas, tanto en su nivel nacional como internacional. 2. La privatización de muchos servicios otrora brindados por el Estado. 3. La cesión por parte del Estado de su compromiso de regular activamente las condiciones macroeconómicas, especialmente en lo referente al empleo. 4. Brusca reducción en el gasto social. 5. Reducción de los impuestos aplicados a las empresas y familias. 6. Ataques desde el gobierno y las empresas a los sindicatos, desplazando el poder a favor del capital y debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores. 7. Proliferación de los trabajos temporales sobre los trabajos fijos. 8. Competición desenfrenada entre las grandes empresas, en relación a un entorno menos agresivo propio de la configuración de posguerra. 9. Introducción de principios de mercado dentro de las grandes empresas, particularmente en lo referente a las remuneraciones de los trabajadores de más poder. (*Tema3Neoliberalismo I.pdf*, s. f., p. 8)

2.2.3 El Marxismo

El Marxismo tiene su génesis en el Materialismo Histórico, en donde estudia a profundidad la LUCHA DE CLASES, INTERNACIONALISMO E IMPERIALISMO en este sentido las clases económico-sociales se diferencian entre sí esas por su condición económica y esta última se determina por el poseer o no poseer los llamados instrumentos de producción que son todo aquello (tierra, herramientas, máquinas, etc.) que sirve para producir bienes, para producir riqueza. (*Tema3Marxismo I.pdf*, s. f., p. 9)

Los marxistas sostienen que la historia del hombre no es sino la historia de la "lucha de clases". Las clases poseedoras (una minoría) luchan para retener lo que poseen, utilizando (la "explotación del hombre por el hombre") a las otras clases para producir, en beneficio propio, mayores riquezas. A su vez, las clases desposeídas (que constituyen la gran mayoría) luchan para conseguir la posesión de los instrumentos de producción y la riqueza, tratando así de liberarse del yugo a que están sometidas. Las clases atraviesan periodos de crecimiento, desarrollo y decadencia. La clase que está en proceso de decadencia se defiende desesperadamente para conservar hasta el final los privilegios de que durante mucho tiempo disfrutó. Nadie renuncia sin lucha a lo que cree que es suyo. (La aristocracia de sangre fue

desplazada por la burguesía —Revolución Francesa— y la burguesía deberá ser desplazada por el proletariado —periodo actual de la lucha de clases.) (*Tema3Marxismo I.pdf*, s. f., p. 9)

Los antecedentes de Honduras en materia Laboral sobre conquistas y reivindicaciones de los trabajadores tenemos la Lucha de 1954 o mejor conocida como la Huelga Bananera en donde los trabajadores paralizaron las compañías bananeras para solicitar jornada de trabajo de 8 horas, hora de descanso, salario mínimo, vacaciones etc. Producto de esta presión se derivó la legislación laboral como el Código del Trabajo de 1959 vigente hasta la actualidad, posteriormente la Ley del IHSS y la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria.

En la actualidad se habla mucho del Trabajo Decente, la Organización Internacional del Trabajo OIT como órgano tripartito formada por Gobiernos, Empresario y Trabajadores conforman mesas de trabajo para poder armonizar la relación entre capital y fuerza de trabajo, en ese sentido una de las más nuevas iniciativas que se ha propuesto es el Trabajo Decente que contempla las siguientes condiciones:

(*Trabajo decente*, s. f.) El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

2.3 Legislación Internacional y Nacional

2.3.1 Legislación Internacional:

El Derecho al Trabajo está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23 y literalmente dice: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Nations, s. f.)

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que:

Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf, s. f.)

El Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como PROTOCOLO DE SAN SALVADOR establece lo siguiente:

Artículo 7: Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona - 9 - goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas - 10 - de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e. La seguridad e higiene en el trabajo; f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las - 11 - vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales. (Salvador, s. f., p. 8)

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su artículo 11 inciso C establece lo siguiente:

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. (*convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer.pdf*, s. f., p. 14)

En el plano Internacional Honduras ha suscrito varios convenios en materia laboral con la Organización Internacional del Trabajo OIT entre ellos citamos los siguientes:

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
<u>C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número. 29)</u>	21 febrero 1957	En vigor	
<u>C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87)</u>	27 junio 1956	En vigor	
<u>C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98)</u>	27 junio 1956	En vigor	
<u>C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número. 100)</u>	09 agosto 1956	En vigor	
<u>C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número. 105)</u>	04 agosto 1958	En vigor	
<u>C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número. 111)</u>	20 junio 1960	En vigor	
<u>C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número. 138) Edad mínima especificada: 14 años.</u>	09 junio 1980	En vigor	
<u>C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número. 182)</u>	25 octubre 2001	En vigor	

De gobernanza (prioritarios)

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
<u>C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)</u>	06 mayo 1983	En vigor	
<u>C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)</u>	09 junio 1980	En vigor	
<u>C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)</u>	12 junio 2012	En vigor	

Técnicos

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
<u>C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)</u>	17 noviembre 1964	En vigor	
<u>C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)</u>	09 junio 1980	En vigor	
<u>C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)</u>	17 noviembre 1964	En vigor	
<u>C042 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)</u>	17 noviembre 1964	En vigor	
<u>C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)</u>	20 junio 1960	En vigor	
<u>C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)</u>	17 noviembre 1964	En vigor	

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
C078 - <u>Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)</u>	20 junio 1960	En vigor	
C095 - <u>Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)</u>	20 junio 1960	En vigor	
C102 - <u>Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)</u> <i>Acceptó las partes II,III, V, VIII, IX and X</i>	01 noviembre 2012	En vigor	
C106 - <u>Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)</u>	20 junio 1960	En vigor	
C108 - <u>Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)</u>	20 junio 1960	En vigor	
C116 - <u>Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)</u>	17 noviembre 1964	En vigor	
C127 - <u>Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)</u>	13 abril 2012	En vigor	
C169 - <u>Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)</u>	28 marzo 1995	En vigor	
MLC, 2006 - <u>Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)</u> <i>De conformidad con los párrafos 2 y 10 de la Norma A4.5, el Gobierno especificó las ramas de seguridad social siguientes: atención médica; prestaciones de enfermedad y prestaciones de maternidad.</i>	06 junio 2016	En vigor	

Convenio	Fecha	Estatus	Nota
Enmiendas de 2014 al MLC, 2006	18-Ene-2017	En vigor	
Enmiendas de 2016 al MLC, 2006	08-Ene-2019	En vigor	
Enmiendas de 2018 al MLC, 2006	26-Dic-2020	En vigor	
Enmiendas de 2022 al MLC, 2006	23-Dic-2024	No está en vigor	Período de desacuerdo formal hasta el 23 junio 2024

(Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Honduras, s. f.)

2.3.2 Legislación Nacional

La Constitución de la República de Honduras contiene todo un capítulo dedicado al trabajo, en donde reconoce varias figuras legales que son compromisos de convenios suscritos con organismo internacionales como la OIT y otros en donde desarrolla la jornada laboral, las vacaciones, la estabilidad en el trabajo, la libre asociación de los trabajadores, el día de descanso remunerado, la forma de contratación de los menores de edad entre otras.

Lo fundamental de la Constitución en materia laboral es que reconoce el Trabajo como un derecho, literalmente lo establece en su artículo 127 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. (*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1982*, s. f., p. 25)

También por disposición Constitucional del Artículo 128 todas las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

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

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

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

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;

8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley: En todo caso, el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado;

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

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

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

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

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

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.

Artículo 129. La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones, y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea, la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección, a una remuneración en concepto de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas; o, a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios. (*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1982*, s. f., pp. 25-29)

Artículo 135. Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador. (*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1982*, s. f., pp. 25-29)

Código del Trabajo.- Nuestro Código del Trabajo desarrolla el Capítulo V sobre el trabajo, del Título III de las Declaraciones, Derechos y Garantías de la Constitución de la República, así como las regulaciones emanadas por los convenios internacionales suscritos por el Estado de Honduras con organismos internacionales como la OIT en ese sentido trata de regular cuestiones como contratos, la jornada de trabajo, descansos, salarios, libre organización de los trabajadores en sindicatos etc. Para efectos de este trabajo haremos un contraste con la derogada Ley del Empleo por Hora y resaltaremos los artículos más importantes del Código del Trabajo relacionados con nuestro tema de investigación:

El Código de Trabajo regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión, en ese sentido serán nulas ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o

tergiversación de los derechos que la Constitución, del Código de Trabajo, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 3)

El Código define quien es el trabajador y esta disposición literalmente esta en:

“Artículo 4. Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo”(Código del Trabajo / BJV E-Legis®, s. f., p. 3)

Es importante mencionar que también el Código prevé como se resolverá los conflictos entre leyes en materia laboral y otras, el Artículo 8 es claro y establece que En caso de contradicción, deben de predominar las primeras, no hay preeminencia entre las leyes de seguridad social y las de trabajo. Además de ello existe una prohibición expresa Artículo 10 donde no se puede realizar ninguna clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de seguridad social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 4)

Como se resolverán los casos no previstos en el Código del Trabajo:

Artículo 18. Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización

Internacional del Trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 7)

El Contrato Individual del Trabajo y sus tres elementos esenciales o requisitos

Artículo 19. Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración. Por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo. Artículo 20. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres (3) elementos esenciales: a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto el modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y, c) Un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos los tres (3) elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Artículo 25. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de seguridad social. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 8)

El Código del Trabajo es tal que regula también una mala práctica de muchos empleadores en donde no contratan de manera escrita para irrespetar los derechos de los trabajadores, en consecuencia esta disposición la encontramos reclusa en los siguientes artículos:

Artículo 29. A falta de estipulación escrita se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes y, en defecto de éstas, por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate. Artículo 30. La inexistencia

del contrato escrito exigido por este Código es imputable al patrono. El patrono que no celebre por escrito los contratos de trabajo, u omita algunos de sus requisitos, hará presumir, en caso de controversia, que son ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador, sin perjuicio de prueba en contrario. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 9)

La excepción a la regla del contrato por escrito, es en relación a casos especiales como:

Artículo 39. El contrato podrá ser verbal, cuando se refiera: a) Al servicio doméstico; b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta (60) días; c) A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos (L.200.00) lempiras, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta (60) días; y, d) A las labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura o de la ganadería. (*Constitución de la República de Honduras / BJV E-Legis®*, s. f., p. 14)

Las modalidades en que se es válido la suscripción del Contrato Individual del trabajo:

Artículo 46. El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y, c) Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior. El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total

ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros. A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre. Artículo 48. Es nula la cláusula de un contrato de trabajo en que el trabajador se obligue a prestar servicios por término mayor de un (1) año, pero la nulidad sólo podrá decretarse a petición del trabajador. Igual disposición regirá para los servicios que requieran preparación técnica especial cuando el término del contrato sea mayor de cinco (5) años. No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios sin oposición del patrón. (*Código del Trabajo* / *BJV E-Legis*®, s. f., pp. 16 y 17)

El Período de Prueba, es otra Figura que está regulada dentro del Código de Trabajo:

Artículo 49. El período de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Este período será remunerado, y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido. Artículo 52. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido. Si antes de transcurrido un (1) año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba. (*Código del Trabajo* / *BJV E-Legis*®, s. f., p. 18)

Otra manera de contratar según el Código del Trabajo es a través del Contrato Colectivo, en nuestro país se da muchos en las empresas o instituciones donde hay bastantes trabajadores, este tipo de contrato blindo aun mejor la relación laboral y se encuentra instituido en él:

Artículo 53. Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de

trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente. También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes. El objeto del Contrato Colectivo: Artículo 55. Los contratos colectivos tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada. Artículo 56. Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte. Se entenderá, en general, que el contrato colectivo puede recaer sobre cualquier materia con tal que su objeto sea lícito. No es necesario para la validez del contrato colectivo que éste recaiga sobre todas las condiciones de trabajo. El contrato colectivo podrá tener por objeto, en parte o únicamente, la reglamentación del aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., pp. 19 y 20)

Los Reglamentos de Trabajo, son figuras legales que se deben instituir en las empresas y el Código del Trabajo les da vida en su articulado y expresamente dicen lo siguiente:

Artículo 87. Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio. El reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o, en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono. Para los efectos de este capítulo no se considera como reglamento de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos. Artículo 88. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez (10) trabajadores. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 29)

El Código del Trabajo también establece regímenes especiales de contratación, los cuales son: Título III Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales. I - Trabajo De Las Mujeres y De Los Menores De Edad II - Trabajo De Los Servidores Domésticos III - Trabajadores A Domicilio IV - Trabajo De Los Aprendices V - Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Forestales VI - Trabajo De Transporte VII - Trabajo En El Mar y En Las Vías Navegables VIII - Trabajo Ferrocarrilero IX - Trabajo Del Transporte Aéreo X - Trabajadores De Empresas De Petróleo XI - Trabajo Minero XII - Empleados De Comercio.

Otros aspectos importantes que regula el Código del Trabajo es las Jornadas de Trabajo, mismas que pueden ser ordinarias, mixta y extra ordinarias, la cual es la que entra en contradicción con la Ley de Empleo por hora, sujeta a nuestra investigación ya que modifica lo dispuesto en el presente Código y esta instituida en el siguiente articulado:

Artículo 321. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.); nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco (5:00 a. m.). Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana. Artículo 322. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana. El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 94)

También existe excepción a la regla de la jornada ordinaria en algunos rubros de trabajo:

Artículo 325. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo; c) Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros, empleados de hoteles y demás que sean calificados en tal carácter por la Dirección General del Trabajo, y los de simple vigilancia como mayordomos y capataces, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; d) Los chóferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración; e) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines; y, f) Los trabajadores remunerados a base de comisión y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo. Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1-1/2) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., p. 95)

La Jornada extraordinaria también está tipificada en el Código, la cual tipifica lo siguiente:

Artículo 330. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerada, así: 30 Artículo 325. Interpretado según Decreto 21 de fecha 29 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No.17,895 del 7 de febrero de 1963. En el sentido de que los celadores, serenos y vigilantes o wachimanes no se consideran empleados de confianza y que en consecuencia están sujetos a las disposiciones legales sobre jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo. 1. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno; 2. Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y, 3. Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquélla. (*Código del Trabajo / BJV E-Legis®*, s. f., pp. 96 y 97)

El Código tipifica la jornada Extraordinaria en donde establece a la misma lo siguiente:

Artículo 332. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no pueden substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando. Artículo 333. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. Queda también prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de brazos en tiempo de siembras o de recolección de cosechas. (*Código del Trabajo* / *BJV E-Legis*®, s. f., p. 97)

Referente a los descansos generales y especiales el Código establece lo siguiente:

Artículo 338. El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes: 1. Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible; 2. Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad; 3. Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad pública; 4. Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y, 5. En las labores del servicio doméstico y de chóferes particulares. Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional. (*Código del Trabajo* / *BJV E-Legis*®, s. f., p. 98)

Otro Derecho que reconoce son las vacaciones, estas deben de ser remuneradas según su antigüedad Artículo 345. El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad se regula en el presente Capítulo. En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale,

la parte de vacaciones correspondiente al periodo trabajado. Artículo 346. El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa: a) Después de un (1) año de servicios continuos diez (10) días laborables, consecutivos; b) Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos; c) Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y, d) Después de cuatro (4) años de servicios continuos veinte (20) días laborables, consecutivos. No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con este. (*Código del Trabajo* | *BJV E-Legis®*, s. f., p. 101)

Referente al Salario el Código del Trabajo establece desde su concepto y que debe cubrir:

Artículo 360. Salario, jornal o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente. Artículo 363. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de este Código. Artículo 364. El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo, (mes, quincena, semana, día y hora); b) Por unidad de obra, (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y, c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. Artículo 381. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. (*Código del Trabajo* | *BJV E-Legis®*, s. f.)

El Decreto 103 de 1971 que contiene la Ley del Salario Mínimo en su artículo 2 establece que El Salario Mínimo es irrenunciable, por tanto no podrán pagarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijan de acuerdo a la Ley de Salario Mínimo, ni podrán ser disminuidos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera.

Según denuncias la Ley del Empleo por Hora a parte de disminuir la jornada laboral directamente estaría disminuyendo los derechos adquiridos del trabajador como el Preaviso, la Cesantía y el pago de vacaciones.

Ley del Empleo por Hora Honduras

La ya derogada Ley de Empleo por Hora, genero mucha controversia entre trabajadores y empleadores, los primeros manifestando que se les restringen sus derecho y los segundo que es una herramienta eficaz para generar inversión en el país y activar la economía del país, a continuación citaremos los artículos más importantes para efecto de nuestro trabajo de investigación y poner en contexto si es cierto que hay choques y conflicto de leyes:

ARTÍCULO 3.- MODALIDADES Y FORMAS DE CONTRATACIÓN. Las partes pueden suscribir contratos de trabajo por horas o en medias jornadas ordinarias, diurnas, mixtas o nocturnas bajo las modalidades de:

1. Por tiempo limitado; o,
2. Para obra o servicios determinados.

En estos casos la contratación está sujeta a las regulaciones de los derechos y obligaciones establecidos en la presente Ley. (Diario La Gaceta, 2014, p. 3)

También el citado artículo establece que la jornada mínima por la cual se puede contratar bajo esta Ley es de tres (3) horas diarias, además deja abierta la posibilidad de contratar en medias jornadas o jornadas completas en aquellas nuevas industrias o actividades económicas, casos como nuevas actividades tecnológicas de comunicaciones como Call Center o Contact Center y otras que deben ser calificadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

Referente a la aplicación de la Ley del Empleo por Hora es tal vez de las deposiciones más cuestionables por el sector trabajador a continuación nos referimos literalmente:

ARTÍCULO 4-AMBITO DE APLICACIÓN. La Ley es de aplicación nacional, tanto en el área urbana como rural; para todas las personas naturales o jurídicas empleadoras, propietarias de unidades productivas o de servicios, así como para los programas especiales que desarrolle el sector público y que requieran contratación por períodos determinados.

Las unidades productivas o de servicios, que estén iniciando operaciones o las que ya estén en operación, pueden contratar bajo esta Ley hasta un cuarenta por ciento (40%) de trabajadores y trabajadoras, porcentaje que debe ser calculado sobre la base de la planilla total que se reporte al momento de hacer el registro de la unidad productiva o de servicio ante la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, salvo el caso de aquellas que ya se encuentren registradas.

En las empresas en donde se encuentre vigente un contrato colectivo, los trabajadores bajo la modalidad de esta ley gozan de los beneficios del contrato colectivo que les puedan ser aplicables, siempre y cuando opten por cotizar conforme a lo dispuesto en el Artículo 60-A del Código de Trabajo.

Hasta un cinco por ciento (5%) del porcentaje fijado en este Artículo de trabajadores y trabajadoras contratados corresponde a grupos sociales vulnerables como son: Adultos mayores, personas con discapacidad, jóvenes expuestos a riesgos de migración y que han sido deportados, jóvenes egresados de procesos de reeducación por infringir la ley, jóvenes rehabilitados del consumo de drogas y alcohol, jóvenes que han abandonado las maras o pandillas, veteranos de guerra y jubilados que reciban pensiones inferiores al salario mínimo. En cuanto a las unidades productivas o de servicios que tengan de uno (1) a diez (10) trabajadores, la preferencia en la contratación de personas pertenecientes a sectores vulnerables debe ser hasta de un diez por ciento (10%).

Las unidades productivas o de servicios que realicen labores, que si bien son propias de su giro mercantil, pero no son continuas por depender de contratos de producción.

contratos por cantidades determinadas para entregas en fechas específicas con clientes ocasionales, de manera que la entrega o la llegada de la fecha prevista le pone fin a la labor contratada, así como aquellas labores que en determinadas temporadas, épocas o fechas del año se intensifican o requieren incremento temporal de mano de obra, pueden contratar trabajadores bajo los términos de esta Ley. (Diario La Gaceta, 2014, p. 3)

En relación al pago del salario lo encontramos regulado en el 6 de la Ley sobre la retribución, en donde se paga en base al valor de la hora del salario mínimo, pero según las horas laboradas, siguiendo las disposiciones siguientes:

a) Un Salario Base, que se fija por hora y que no es inferior al salario mínimo que para cada sector de la producción o servicios se establezca.

El Salario Base, por hora se obtiene dividiendo el salario mínimo mensual fijado para cada sector, entre el número de horas mensuales fijadas para la jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna. Para obtener las horas mensuales fijadas para la jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna, se multiplican las horas que correspondan a las jornadas establecidas en el Código del Trabajo, por el promedio de cuatro punto veintinueve (4.29) semanas al mes.

b) El Salario Base semanal, se obtiene multiplicando el salario base por hora, por las horas efectivamente laboradas por los trabajadores en la semana; y,

c) El Salario Base mensual, se obtiene de la multiplicación del salario base semanal por el promedio de cuatro punto veintinueve (4,29) semanas al mes. (Diario La Gaceta, 2014, p. 5)

Tabla de Salario por Hora Año 2016
Incluido el 20% de Derechos Adquiridos y Compensación No Habitual

No	Rama de Actividad	Tamaño de las Empresas	Salario			
			Mínimo	Diurna	Mixta	Nocturna
1	Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	De 1 a 10	L. 5,681.73	36.12	37.84	44.15
		De 10 a 50	L. 5,978.31	38.01	39.82	46.45
		De 50 a 150	L. 6,236.80	39.65	41.54	48.46
		De 150 Adelante	L. 6,628.74	42.14	44.15	51.51
2	Para el Cálculo del Valor Hora Explotación de Minas y Canteras	De 1 a 10	L. 7,762.29	49.35	51.70	60.31
		De 10 a 50	L. 7,995.18	50.83	53.25	62.12
		De 50 a 150	L. 8,666.25	55.09	57.72	67.34
		De 150 Adelante	L. 9,210.86	58.56	61.34	71.57
3	Industria Manufacturera 1) Fabril y Artesanal	De 1 a 10	L. 7,619.22	48.44	50.74	59.20
		De 10 a 50	L. 8,105.70	51.53	53.98	62.98
		De 50 a 150	L. 8,786.06	55.86	58.52	68.27
		De 150 Adelante	L. 9,338.21	59.37	62.19	72.56
4	Regionalizado	L. 4,266.76	27.12	28.42	33.15	
5	Electricidad, Gas y Agua	De 1 a 10	L. 8,012.70	50.94	53.36	62.26
		De 10 a 50	L. 8,253.07	52.47	54.97	64.13
		De 50 a 150	L. 8,945.81	56.87	59.58	69.51
		De 150 Adelante	L. 9,508.00	60.45	63.32	73.88
6	Construcción	De 1 a 10	L. 7,869.61	50.03	52.41	61.15
		De 10 a 50	L. 8,105.70	51.53	53.98	62.98
		De 50 a 150	L. 8,786.06	55.86	58.52	68.27
		De 150 Adelante	L. 9,338.21	59.37	62.19	72.56
7	Comercio al por Mayor y Menor Restaurantes y Hoteles	De 1 a 10	L. 7,869.61	50.03	52.41	61.15
		De 10 a 50	L. 8,105.70	51.53	53.98	62.98
		De 50 a 150	L. 8,786.06	55.86	58.52	68.27
		De 150 Adelante	L. 9,338.21	59.37	62.19	72.56
8	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	De 1 a 10	L. 7,941.16	50.48	52.89	61.70
		De 10 a 50	L. 8,179.39	52.00	54.47	63.55
		De 50 a 150	L. 8,865.94	56.36	59.05	68.89
		De 150 Adelante	L. 9,423.10	59.91	62.76	73.22
9	Establecimientos Financieros Bienes Inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas	De 1 a 10	L. 8,084.24	51.39	53.84	62.81
		De 10 a 50	L. 8,326.77	52.94	55.46	64.70
		De 50 a 150	L. 9,025.69	57.38	60.11	70.13
		De 150 Adelante	L. 9,592.88	60.98	63.89	74.54
10	Servicios Comunes, Sociales y Personales/ Seguridad, Actividades de Limpieza de Edificios	De 1 a 10	L. 7,726.53	49.12	51.46	60.04
		De 10 a 50	L. 7,958.33	50.59	53.00	61.84
		De 50 a 150	L. 8,626.31	54.84	57.45	67.03
		De 150 Adelante	L. 9,168.42	58.29	61.06	71.24
11	Actividades de Hospitales	De 1 a 10	L. 7,726.53	49.12	51.46	60.04
		De 10 a 50	L. 7,958.33	50.59	53.00	61.84
		De 50 a 150	L. 8,522.70	54.18	56.76	66.22
		De 150 Adelante	L. 8,888.49	56.51	59.20	69.06
12	Zonas Libres	L. 6,117.25	38.89	40.74	47.53	

Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 33,313 del 26 de diciembre del 2013.

*Regionalizado para las empresas o unidades productivas que aplican los salarios mínimos diferenciados o regionalizados a que se refiere el Acuerdo Ejecutivo N° 001-ST/SS-07 de fecha 31 de enero del año 2007.

**Acuerdo ST/SS-618-2014 de fecha 19 de diciembre del 2014. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 33,615 del 24 de diciembre del 2014.

***Salario por Hora Calculado en base al Artículo número 6 del Decreto Legislativo N° 354-2013 de fecha 3 de marzo del 2014. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°33,393 del 31 de marzo del 2014.

(Ayudas, s. f.)

2.4 Definiciones Conceptuales

2.4.1 Principios que rigen el derecho del trabajo

Principio protectorio: Para apreciar mejor este principio, es necesario puntualizar que el derecho del trabajo se originó para proteger al trabajador y que el ordenamiento jurídico como sistema de paz, sea social y moralmente justo.- La subordinación es un factor propio en una relación laboral, y esta subordinación trae aparejada la aplicación del derecho del trabajo. El principio protector es como el corazón del derecho del trabajo, su esencia radica no en nivelar a las personas, sino de equilibrar las desigualdades existentes en dicha subordinación, no solo en el Derecho Individual, sino también, en el Derecho Procesal y en el Derecho Colectivo del Trabajo.- Básicamente éste principio consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador/a, para equilibrar desigualdades de carácter social, económicos y cultural, lo que

se traduce en menor poder de negociación para el empleador.- Se desprenden de este principio protectorio, llamado también protector o de favor, tres reglas fundamentales instrumentales:

- 1) **IN DUBIO PRO OPERARIO** Hace referencia al criterio que debe adoptar un Juez o Magistrado para seleccionar e interpretar la norma, cuando ésta genere duda respecto a los derechos laborales reclamados, por lo que deberá ser la interpretación más favorable al trabajador.
- 2) **NORMA MÁS FAVORABLE** En el caso de que exista más de una norma para aplicar (a diferencia del in dubio pro operario, que se trata de más de una interpretación para una misma norma), se optará por aquellas que presente las condiciones más favorables para el trabajador, incluso si la misma es de menor jerarquía entre el ordenamiento clásico de las leyes.
- 3) **LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA** Hace referencia a que nunca se aplicará una normativa que signifique un retroceso para los beneficios que haya adquirido un trabajador. Se considera la condición más beneficiosa como un bien incorporado al contrato de trabajo del individuo. Por este principio se entiende que cualquier modificación a las normativas, debe ampliar, y no reducir los derechos del trabajador. Este es el principio sobre el que se desarrolló la disciplina del derecho del trabajo, luego la doctrina fue abriéndose paso y se crearon otros principios, que complementaran al primero para su mejor aplicación e Interpretación.

Principio de irrenunciabilidad: Consiste, en la imposibilidad del trabajador de renunciar o disponer en su propio perjuicio, aún con el concurso de su propia voluntad, a los derechos y créditos que se derivan del contrato de trabajo y de las leyes.

Principio de ajenidad de los riesgos: En virtud del cual los derechos de los trabajadores deberán ser percibidos en la forma y lugar convenido, nunca podría depender del destino que tuviese el contrato una vez suscrito, pues la contingencia inherente a la vida comercial se cuenta entre los riesgos que debe soportar exclusivamente el empleador.

5.4 Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral: Supone intentar reducir progresivamente el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo a favor de ellos el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes, asimismo veda toda posibilidad de reducción regresiva de las conquistas sociales normativamente alcanzadas estableciendo un vallado inexpugnable en cualquier pretensión de retrogradar los derechos de los trabajadores.- (Arts. 26 de la Convención

Americana sobre Derechos Humanos y 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). 5.5 Principio de estabilidad laboral: Impone que el contrato de trabajo deba ser de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral y exige que durante toda su vigencia se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión.

Principio de buena fe en la relación laboral: Principio por el cual se espera que cada una de las partes actúe como buen trabajador y buen empleador al momento de la celebración del contrato, su ejecución y su extinción.

Principio de justicia social: Principio según el cual se debe dar a cada uno lo suyo en función de procurar el bien común y el bienestar general. Principio al que el intérprete recurre para resolver situaciones no previstas en la ley.

Principio de la primacía de la realidad: Los jueces pueden dictar sus fallos haciendo mayor acopio a la equidad y a la justicia, tomando en cuenta prioritariamente las circunstancias probadas en autos, comprobadas por el Juez vivencialmente, de dominio público, de cómo se regulan y que tratamiento se proporciona a aspectos puntuales de la relación laboral.- En pocas palabras prevalecen los aspectos factico-sustanciales por sobre los jurídicos-formales.

Principio de Interés Público: Se persigue la tranquilidad, estabilidad objetiva y emocional de los ciudadanos.

Principio de Independencia del Funcionario Judicial: Los jueces resolverán los asuntos que conozcan con independencia, basándose en los hechos y en consonancia con el derecho, sin restricción alguna y sin influencias, alicientes, presiones, amenazas o intromisiones indebidas, sean directas o indirectas, de cualesquiera sectores o por cualquier motivo.

Principio de Imparcialidad: Consiste en que la declaración o resolución se orienta en el deseo de decir la verdad con exactitud y de resolver justa o legalmente el caso concreto.

Principio de Contradicción: Imperativo oír a la otra parte.

Principio de Publicidad: Los actos procesales, la práctica de las pruebas y la sustanciación del proceso en general, se efectúan en audiencias públicas.

Principio de Gratuidad: Garantiza al trabajador el derecho de defensa a través de la gratuidad de los procedimientos, los cuales por motivos económicos puedan ser una limitación para su ejercicio.

Principio de Oralidad: El proceso tendrá que ser estrictamente oral no escrito.

Principio de Celeridad: Se garantizará el adelantamiento rápido del proceso, en forma oficiosa y que estará a cargo del Juez que conoce del asunto.

Principio de Cosa Juzgada: Una vez concluida en definitiva el proceso de que se trate, el mismo no podrá plantearse de nuevo ya que ello atentaría contra la certeza y seguridad jurídica.

Principio de Declaración de Derechos: Las sentencia declaran derechos no crean los mismos, quien constituye el derecho es la norma sustantiva.

Principio de Verdad Procesal: Los Juzgados deben emitir sus fallos con base en las pruebas aportadas, independientemente de que pudiera darse el caso de que la parte a quien le asiste el derecho no hubiese aportado prueba.

Principio de Conciliación: Los procesos laborales no pueden adelantarse sin que previamente se haya procurado una conciliación del respectivo diferendo laboral entre las partes, bien sea ante la autoridad administrativa del trabajo o ante mismo Juez de la causa.

Principio de Concentración: Se persigue diligenciar en el menor tiempo posible la recepción de todos y cada uno de los medios de prueba propuestos, fijándose un número reducido de audiencias.

Principio de Inmediación Procesal: Imperatividad de la presencia del Juez del Tribunal en todas las audiencias, especialmente las de recepción de medios de prueba. Principio de Impulso Procesal de Oficio: Con excepción de los actos introductorios al proceso, que compete a las partes instar, todos los demás actos, diligencias o resoluciones son proferidos de oficio por el titular del tribunal.

Principio de Antiformalidad: Son mínimos los requisitos que se exigen a las partes que deben de cumplir, incluso en la demanda y contestación, y cuando faltase requisitos, hubiese omisiones o errores se deberá de indicar la subsanación no el rechazo.

Principio de Sencillez: Tiene su máxima aplicación cuando el principio de anti formalidad se cumple.

Principio de Preclusión Procesal: En armonía como el principio de oficiosidad, nos garantiza la certeza y seguridad jurídica procesal ya que cada fase procesal termina, concluye y no puede repetirse.

Principio de Iniciación Procesal a Instancia de Parte: El proceso individual de trabajo sólo puede ser iniciado por gestión de la parte interesada.

Principio de Libertad: Los actos del proceso laboral, para los cuales la ley no prescriba una forma determinada, los realizará el Juez o dispondrá que se lleven a cabo de manera adecuada al logro de su finalidad.

Principio de Libre Formación del Convencimiento: El Juez Laboral dispone de una amplia libertad para apreciar las pruebas sin sujeción a la tarifa legal de las pruebas, especialmente a los principios científicos que informan la crítica de la prueba.

Principio de Lealtad Procesal: Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, y el Juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cual se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley. (*Manual Procesal Laboral (1.61MB).pdf*, s. f.)

2.4.2 Definiciones en Materia Laboral

CONTRATO DE TRABAJO.- Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- Se da cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado a través de un salario cualquiera que sea su forma o denominación.

CUOTAS OBRERO PATRONALES.- Las cuotas o aportaciones que por concepto de seguro de Riesgos de Trabajo está obligado a pagar el empleador al seguro social, o a otras organizaciones similares o equivalentes.

EMPRESA.- Entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.

EMPRESARIO.- Toda persona física o jurídica o comunidad de bienes que reciba la prestación de servicios de diferentes de personas contratadas.

ESTABLECIMIENTO.- Se considera establecimiento permanente cualquier lugar de negocios donde se desarrollen, parcial o totalmente, actividades empresariales o se presten servicios personales independientes.

JORNADA DE LABORAL.-Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

JORNADA DE TRABAJO.-Tiempo durante el cual dura el trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales.

PATRON.-Es la persona física que contrata al trabajador por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario.

PENSION LABORAL.-La que corresponde al cónyuge viudo, a los hijos menores o incapaces y a las hijas solteras, antiguamente, del empleado o trabajador de otra especie, que fallece luego de determinado tiempo de servicio a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

PREVISION.- Es la habilidad de anticipar y prepararse contra cualquier eventualidad, en otras palabras es prever el peligro, así como la forma en que esas condiciones se desarrollarán y cerciorarse de que no pondrán en peligro el vehículo que se conduce.

PREVISION SOCIAL.- La Previsión Social se conceptualiza como "la política y las instituciones que proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias y riesgos naturales, sociales y profesionales", representa además un derecho social fundamentado en la responsabilidad tutelar del Estado para la producción de bienes y servicios destinados a anticipar y complementar el impulso de bienestar y de seguridad del trabajador y de su familia, por ello la previsión social tiene un doble carácter: por un lado representa una política estatal para proteger la salud de la población y por otra parte: un conjunto de actividades materializadas en instituciones de servicio.

SALARIO.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. // Remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador por sus prestaciones en la producción de bienes y servicios. Las retribuciones de un trabajador pueden traducirse en ventajas para su familia, como facilidades para la vivienda, en la educación de los hijos, etc. El salario se pacta bien de forma bilateral entre el trabajador y el empresario o por convenio colectivo, entre los sindicatos y las organizaciones de empresarios.

SALARIO MÍNIMO.- Cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Pueden ser generales, por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades federativas, o pueden ser profesionales para una rama determinada de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patronos y el gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo. El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.

SEGURIDAD SOCIAL.- Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para

el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

SINDICATO.- Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.

SINDICATO O ASOCIACION DE PATRONOS.- Sindicato formado por la parte capitalista de la producción, por los empresarios a cuyas órdenes y por cuya retribución prestan servicios los trabajadores.

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.- Son causas de terminación de la relación de trabajo. Mutuo consentimiento de las partes. Muerte del trabajador. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital Incapacidad física o mental o inhabilitación manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

TRABAJADOR.- Configura al trabajador como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección

TRABAJO.- Es un derecho y un Deber sociales, no es un artículo de comercio y exige respeto para quien lo presta debiendo asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, no debe haber distinción entre los trabajadores x motivos de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social. (*GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf*, s. f.)

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 Congruencia metodológica

Matriz metodológica

(Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 4)“¿Cómo se define la investigación? La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”

La presentación de la matriz metodológica en términos prácticos es un resumen de la investigación en donde resaltamos la relación entre las variables y el tema, es decir sus objetivos, preguntas de investigación y los instrumentos a utilizar para recolectar la información.

A continuación, se presenta la matriz de congruencia metodológica:

Tabla 1. Matriz de Congruencia Metodológica

Tema	Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación	Instrumentos o técnicas de recolección
¿Cuáles son las desventajas y ventajas que dejó la Derogada Ley del Empleo Por Hora para los trabajadores y empleadores de Restaurante de Burger King del Distrito Central, en el tiempo comprendido	Demostrar cuáles son las desventajas y ventajas que dejó la derogada Ley del Empleo Por Hora para los trabajadores y empleadores.	Establecer si los empleadores al amparo de la Ley de Empleo por Hora cumplían con el requisito de Trabajo Decente en su relación laboral con los trabajadores a través de entrevistas con los involucrados.	La Ley de Empleo por Hora ¿cumplía con los requisitos de un Trabajo Decente?	Entrevistas Centrales Obreras Trabajadores COHEP Secretaría del Trabajo
		Estimar cuando Trabajadores quedaron sin empleo con la	¿Cuántos Trabajadores quedaron sin empleo con la	Encuesta Centrales Obreras

del año 2020 al 2022?	.	Derogación de la Ley de Empleo por Hora, a través de consultas estadísticas de la Secretaria de Trabajo y el COEHP.	Derogación de la Ley de Empleo por Hora?	Trabajadores COHEP Secretaría del Trabajo
		Definir las categorías o parámetros que debe de contener un régimen especial de contratación a través del Empleo por Hora, en cuanto a derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores y que este armonizado con la legislación laboral vigente a través de encuestas dirigidas	¿Qué categorías debe de reunir un régimen especial de contratación a través del Empleo por Hora, sin contradecir la normativa laboral del país?	Entrevistas Centrales Obreras Trabajadores COHEP

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Hipótesis

¿Qué son las hipótesis? Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio.¹ Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Cabe señalar que en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. Por ejemplo, establecemos una pregunta de investigación: “¿Le gustará a Paola?”, y una hipótesis: “Le resulto atractivo a Paola”. Esta hipótesis es una explicación tentativa y está formulada como proposición. Después investigamos si se acepta o se rechaza la hipótesis, al cortejar a Paola y observar el resultado. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 104)

El espíritu de la aprobación de Ley del Empleo Por Hora fue de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar que crezcan los índices de desempleo y sub empleo en el país como una de las alternativas para superar la crisis política, social y económica que trajo consigo el Golpe de Estado del año 2009. Además de emplear a la juventud hondureña para que puedan trabajar y estudiar. Sin embargo la citada Ley, recibió fuertes críticas de la clase trabajadora, en donde denuncian que disminuye derechos contemplados en la Constitución de la Republica, convenios Internacionales de las cuales Honduras es signatario como ser 87 y 89 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Código del Trabajo y otros disposiciones legales.

La Derogación de la “Ley de Empleo por Hora” ha generado una gran controversia entre empleadores y trabajadores por las siguientes razones:

Los empleadores manifiestan que dicha derogación de la Ley ahuyenta la inversión e incrementa el desempleo y los trabajadores denuncian que con la Ley citada no cumplía los componentes de un trabajo decente, es decir un salario justo, estabilidad laboral, libre organización, retiro justo etc. En consecuencia existen dos posiciones, una a favor y otra en contra de la Ley lo que por lado la misma ofrece ventajas y por otras desventajas, en ese sentido planteamos la siguiente Hipótesis:

¿Las categorías que debe de reunir un régimen especial de contratación a través del Empleo por Hora, debe de incluir un salario justo, estabilidad laboral, libre organización, retiro justo y jornadas laborales flexibles, sin contradecir la normativa laboral del país?

3.3 Tipo de investigación

La investigación científica se puede dividir en dos grandes apartados y cumplen dos propósitos fundamentales: *a)* la investigación básica o pura, cuyo propósito es producir conocimiento y teorías y *b)* la investigación aplicada, la cual busca resolver problemas (Hernández Sampieri, 2014, p. 42). Lozada (2014)

En la actual investigación aplicaremos la investigación aplicada.

3.4 Enfoque de la investigación

La presente investigación científica la realizaremos con el Enfoque cualitativo. El enfoque cualitativo⁵ también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 7)

3.5 Alcance de la investigación

Si una vez hecha la revisión de la literatura hemos decidido que nuestra investigación vale la pena y debemos realizarla, el siguiente paso consiste en visualizar el alcance que tendrá. Tal como comentamos en ediciones anteriores de este libro, no se deben considerar los alcances como “tipos” de investigación, ya que, más que ser una clasificación, constituyen un continuo de “causalidad” que puede tener un estudio, tal como se muestra en la figura 5.1.(Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 90)

Alcance exploratorio

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 91)

Alcance descriptivo

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. Por ejemplo, un investigador organizacional que tenga como objetivo describir varias empresas industriales de Lima, en términos de su complejidad, tecnología, tamaño, centralización y capacidad de innovación, mide estas variables y por medio de sus resultados describirá: 1) la diferenciación horizontal (subdivisión de las tareas), la vertical (número de niveles jerárquicos) y la espacial (número de centros de trabajo), así como el número de metas que han definido las empresas (complejidad); 2) qué tan automatizadas se encuentran (tecnología); 3) cuántas personas laboran en ellas (tamaño); 4) cuánta libertad en la toma de decisiones tienen los distintos niveles organizacionales y cuántos tienen acceso a la toma de decisiones (centralización de las decisiones), y 5) en qué medida llegan a modernizarse o realizar cambios en los métodos de trabajo o maquinaria (capacidad de innovación). Sin embargo, el investigador no pretende analizar por medio de su estudio si las empresas con tecnología más automatizada son las más complejas (relacionar tecnología con complejidad) ni decirnos si la capacidad de innovación es mayor en las empresas menos centralizadas (correlacionar capacidad de innovación con centralización). (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 92)

Alcance Correlacional

Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación como las siguientes: ¿aumenta la autoestima de los pacientes conforme reciben una psicoterapia gestáltica? ¿A mayor variedad y autonomía en el trabajo corresponde mayor motivación intrínseca respecto de las tareas laborales? ¿Hay diferencias entre el rendimiento que otorgan las acciones de empresas de alta tecnología computacional y el rendimiento de las acciones de empresas pertenecientes a otros giros con menor grado tecnológico en la Bolsa de Comercio de Buenos Aires? ¿Los campesinos que adoptan más rápidamente una innovación son más cosmopolitas que los campesinos que la adoptan después? ¿La lejanía física entre las parejas de novios tiene una influencia negativa en la satisfacción en la relación? (Todas en un contexto específico). Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 93)

Alcance Explicativo

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. Por ejemplo, dar a conocer las intenciones del electorado es una actividad descriptiva (indicar, según una encuesta de opinión antes de que se lleve a cabo la elección, cuántas personas “van” a votar por los candidatos contendientes constituye un estudio descriptivo) y relacionar dichas intenciones con conceptos como edad y género de los votantes o magnitud del esfuerzo propagandístico que realizan los partidos a los que pertenecen los candidatos (estudio correlacional), es diferente de señalar por qué alguien habría de votar por determinado candidato y otras personas por los demás (estudio explicativo).² Al hacer de nuevo una analogía con el ejemplo del psicoanalista y sus pacientes, un estudio explicativo sería similar a que el médico hablara de por qué razones Ana y Luis se llevan como lo hacen (no cómo se llevan, lo cual correspondería a un nivel

correlacional). Suponiendo que su matrimonio lo condujeran “bien” y la relación fuera percibida por ambos como satisfactoria, el médico explicaría por qué ocurre así. Además, nos aclararía por qué realizan ciertas actividades y pasan juntos determinado tiempo. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 95,96)

Tabla 2. Alcances exploratorio y descriptivo

	Descriptivo	Explicativo
Propósito	Describir las ventajas y desventajas que trajo consigo la Ley del Empleo por Hora para los trabajadores y empleadores.	Identificar las causas del por que el régimen de trabajo por hora no cumplió con las expectativas de los trabajadores.
Utilidad	En base a la identificación de las ventajas y desventajas del régimen especial de la Ley del Empleo por Hora, recomendar un régimen especial de contratación por hora.	Establecer una propuesta de un régimen especial de trabajo por hora con el consenso de los trabajadores y empleadores.
Relación con otros estudios	Se revisaran los decretos contenidos del programa de Empleo Por Hora, Ley del Empleo por hora, Decreto de Derogación del Empleo Por hora, análisis realizados por la Secretaria del Trabajo, Centrales Obreras ONGS etc.	Se revisaran los decretos contenidos del programa de Empleo Por Hora, Ley del Empleo por hora, Decreto de Derogación del Empleo Por hora, análisis realizados por la Secretaria del Trabajo, Centrales Obreras ONGS etc.
Meta del investigador	Estudiar los aspectos positivos y negativos para los trabajadores y empleadores del régimen del empleo por hora.	Realizar un análisis profundo del régimen de empleo por hora, desde su aprobación como un programa, instituido como Ley y la derogación de la misma.

Fuente: Elaboración propia.

3.6 Métodos de investigación

La raíz etimológica de la palabra método, se deriva del griego *methodos*, que se deriva de las raíces griegas *meta*, hacia, y *odos*, camino, por lo que su conjunción significa “el camino hacia algo”. El método de investigación, tal y como lo aclara Calduch Cervera (2014), no debe confundirse con el método científico, ya que en sentido estricto, existe una pluralidad de métodos científicos, es decir una “pluralidad de procedimientos de obtención de sus conocimientos por las diversas ciencias” (p. 24). Tal y como lo señala Villabella Armengol (2015), no existe un solo método que aporte la verdad absoluta, puesto que cada uno tiene su pertinencia.

Método inductivo

El modelo inductivo—que etimológicamente se deriva de la conducción a o hacía— es un método basado en el razonamiento, el cual “permite pasar de hechos particulares a los principios generales”(Hurtado León y Toro Garrido, 2007, p. 84). Fundamentalmente consiste en estudiar u observar hechos o experiencias particulares con el fin de llegar a conclusiones que puedan inducir, o permitir derivar de ello los fundamentos de una teoría (Bernal Torres, 2006). (*Cuaderno de Contabilidad Pontificia Universidad Javeriana Colombia.pdf*, s. f., p. 11)

En este sentido, el Método citado anteriormente es importante para nuestra investigación, ya que podemos analizar el problema viendo los problemas a los que se afrontan los trabajadores contratados por la Ley de Empleo por hora en cuanto a sus Derecho que contemplan otras legislaciones en materia Laboral.

Método intuitivo

El diccionario de la RAE define Ciencia como "Conocimiento cierto de las cosas por sus principios y causas. // Cuerpo de doctrina metódicamente formado y ordenado, que constituye un ramo particular del saber humano"; y define Intuición como "Percepción íntima e instantánea de una idea o una verdad, tal como si se tuviera a la vista. // facultad de comprender las cosas instantáneamente, sin razonamiento".

Este Método intuitivo para nuestra investigación es de suma importancia, ya que la investigación cualitativa tiene como pilar la observación del investigador, en ese sentido a través de la misma podemos intuir algunas situaciones de los hechos sociales alrededor de la contratación de la Ley del Empleo por hora.

Método histórico

Nos permite estudiar los hechos del pasado con el fin de encontrar explicaciones causales a las manifestaciones propias de las sociedades actuales. Este tipo de investigación busca reconstruir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible. (*PRES40.pdf*, s. f., p. 2,3)

El Método Histórico es de suma importancia para nuestra investigación, ya que analizaremos las luchas históricas de los trabajadores, hasta concluir con sus conquistas enmarcadas en convenios internacionales de la OIT, legislación laboral etc.

Método de derecho comparado

El método comparativo es una forma de generar o refutar teorías e hipótesis que utiliza comparaciones basadas en procedimientos análogos a los del método científico. (*Método comparativo - Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia*, s. f.)

El Método comparativo es de mucha importancia para nuestra investigación, ya que nos permite comparar los diferentes regímenes de contratación según nuestra legislación, pero además comparar con regímenes de contratación laboral otros países de la región o el mundo para identificar las ventajas y desventajas que traen consigo los regímenes laborales por hora.

Método dialéctico

El método dialéctico tiene su origen en la antigüedad griega. En la modernidad es tratado por Marx, Engels, Lenin y otros; los mismos que determinan sus caracteres generales, que constituyen una síntesis de su desarrollo histórico. Su esencia está determinada por las

fuentes teóricas y científicas y por las categorías fundamentales del movimiento, del espacio y del tiempo. “La palabra dialéctica procede del griego *dialogomai*, que significa diálogo, conversación, polémica” (Ferrater, 2006, p. 148). Era la manera de llegar a la verdad mediante la discusión y la lucha de opiniones, tratando de descubrir contradicciones en las argumentaciones del interlocutor. En la antigüedad se entendía en este sentido. Moderadamente, Engels lo define manifestando que el método dialéctico considera las cosas y las ideas en su encadenamiento, en sus relaciones mutuas, en su acción recíproca y la modificación de que ello resulta, su nacimiento, su desarrollo y su decadencia. El método dialéctico constituye el método científico de conocimiento del mundo. “Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad” (Engels, 1952, p. 63). El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad. (Huaranca Rojas, 2020, p. 25,26)

Nuestra investigación utilizaremos bastante el Método Dialectico, como ya apuntamos en la cita anterior, nuestro trabajo lleva un alto índice de análisis y contradecir ideas en cuanto a las ventajas y desventajas que afronta un régimen especial por hora, sin duda este método será de gran ayuda a nuestra investigación.

3.7 Diseño de la investigación

Los diseños de investigación cualitativa: un apunte previo Algunos lectores se preguntarán por qué este capítulo no va antes de la recolección y el análisis de los datos. La respuesta es que, para estudiar algunos temas de este capítulo, como el diseño de teoría fundamentada y las categorías culturales, era necesario definir primero ciertos conceptos, como la codificación en varios niveles (abierto, axial y selectivo) y los tipos de datos que pueden recolectarse. Además, cabe señalar que cada estudio cualitativo es por sí mismo un diseño. Es decir, no hay dos investigaciones cualitativas iguales (son, como hemos dicho, “piezas artesanales del conocimiento, hechas a mano”, a la medida de las circunstancias). Puede haber estudios que compartan diversas similitudes, pero no réplicas, como en la investigación cuantitativa. Recordemos que sus procedimientos no son estandarizados. Simplemente, el hecho de que el investigador sea el instrumento de recolección de los datos y que el contexto o ambiente evolucione con el transcurrir del tiempo hace a cada estudio único. Por lo anterior, el término diseño adquiere otro significado, distinto al que posee dentro

del enfoque cuantitativo, particularmente porque las investigaciones cualitativas están sujetas a las condiciones de cada contexto en particular. En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación. Miller y Crabtree (1992) lo denominan aproximación, Álvarez-Gayou (2003) marco interpretativo y Denzin y Lincoln (2005) estrategia de indagación. El diseño, al igual que la muestra, la recolección de los datos y el análisis, va surgiendo desde el planteamiento del problema hasta la inmersión inicial y el trabajo de campo y, desde luego, sufre modificaciones, aun cuando es más bien una forma de enfocar el fenómeno de interés. Dentro del marco del diseño se realizan las actividades mencionadas hasta ahora: inmersión inicial y profunda en el ambiente, estancia en el campo, recolección de los datos, análisis de los datos y generación de teoría. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 470)

EL DISEÑO EMERGENTE

Este diseño o concepción surgió como una reconsideración de Glaser (1992) del estudio de Strauss y Corbin (1990). Glaser criticó a los autores de dicho estudio por resaltar en exceso las reglas y los procedimientos para la generación de categorías y señaló que el “armazón” que pide su procedimiento (modelo o esquema fundamentado en una categoría central) es una forma de preconcebir categorías, cuya finalidad es verificar una teoría más que construirla. Glaser (2007) destacó la importancia de que la teoría surja de los datos más que de un sistema de categorías prefijadas, como ocurre con la codificación axial en la teoría fundamentada. En el diseño emergente se efectúa la codificación abierta y de ésta emergen las categorías (también por comparación constante), que se conectan entre sí para producir teoría. Al final, el investigador explica la teoría y las relaciones entre categorías. La teoría proviene de los datos en sí, no está ubicada en clases de categorías (central, causales, intervinientes, contextuales, etcétera). En ambos diseños, el tipo de muestreo preferido es el teórico (guiado por teoría), esto es, la recolección de los datos y la teoría que surge van indicando la composición de la muestra.⁴ Como señala Mertens (2010), el investigador debe ser muy sensitivo a la teoría emergente. Asimismo, debe proveer suficientes detalles de tal forma que quien revise el estudio pueda ver en el reporte de resultados, el desarrollo conceptual y la inducción de relaciones entre categorías o temas. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 476)

3.8 Población

La población se define como:

El conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Nuestra población está conformada por todos los trabajadores que estuvieron al amparo de la Ley del Empleo por Hora, también todas las empresas que contrataron personal al amparo de la Ley antes mencionada, de igual manera los representantes de estas empresas conformadas en el COHEP y los representantes de los trabajadores aglutinado en las Centrales Obreras.

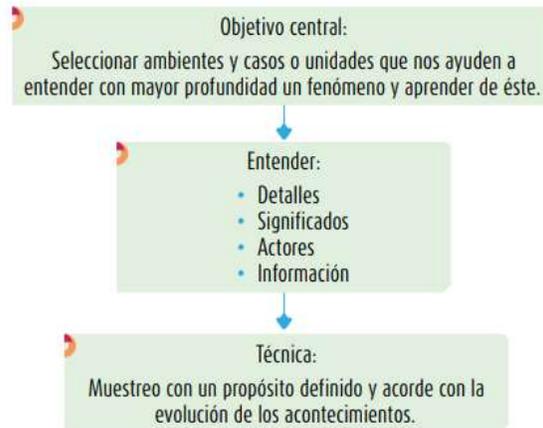
3.9 Muestra

Muestreo en la investigación cualitativa:

En un estudio cualitativo, las decisiones respecto al muestreo reflejan las premisas del investigador acerca de lo que constituye una base de datos creíble, confiable y válida para abordar el planteamiento del problema. Roberto Hernández-Sampieri.

Los tipos de muestras que suelen utilizarse en las investigaciones son las no probabilísticas o dirigidas, cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad. También se les conoce como “guiadas por uno o varios propósitos”, pues la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación (Ragin, 2013, Saumure y Given, 2008a y Palys, 2008). Veamos estas clases de muestras, pero cabe destacar que no son privativas de los estudios cualitativos, sino que también llegan a utilizarse en investigaciones cuantitativas, por mucho que se asocien más con los primeros.

● **Figura 13.1** Esencia del muestreo cualitativo.⁴



3.9.1 LA MUESTRA DE PARTICIPANTES VOLUNTARIOS

En ciencias sociales y médicas son frecuentes las muestras de voluntarios. Pensemos, por ejemplo, en los individuos que voluntariamente acceden a participar en un estudio que profundiza en las experiencias de cierta terapia; otro caso sería el del investigador que realiza un trabajo sobre las motivaciones de los pandilleros de un barrio de Madrid e invita a quienes quieran a una entrevista abierta. En estos casos, la elección de los participantes depende de circunstancias muy variadas. A esta clase de muestra también se le puede llamar autoseleccionada, ya que las personas se proponen como participantes en el estudio o responden a una invitación (Battaglia, 2008b). Estas muestras se usan en estudios experimentales de laboratorio, pero también en investigaciones cualitativas, como en el ejemplo de Morrow y Smith (1995).

3.9.2 LA MUESTRA DE EXPERTOS

En ciertos estudios es necesaria la opinión de expertos en un tema. Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios. Por ejemplo, en un estudio sobre el perfil de la mujer periodista en México (Barrera et al., 1989) se recurrió a una muestra de 227 mujeres periodistas, pues se consideró que eran las participantes idóneas para hablar de contratación, sueldos y desempeño de tal ocupación. Estas muestras son comunes cuando se pretende

mejorar un proceso industrial o de calidad. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, pp. 386, 387)

Para efectos de nuestra investigación la muestra estará comprendida por:

3.9.3 LA MUESTRA DE PARTICIPANTES VOLUNTARIOS

10 Trabajadores de Burguer King de Restaurantes del Metro Mall, Cascadas Mall, Plaza Santa Monica Aeropuerto, Centro del Distrito Central.

3.9.4 LA MUESTRA DE EXPERTOS

1 Directivo de las Centrales Obreras (CGT y CUTH)

2 Representantes del COEPH

2 Representantes de la antigua unidad de empleo por Hora de la Secretaria de Estado de Trabajo y Seguridad Social.

3.10 Fuentes de información

Fuentes primarias

Bounocore (1980) define a las fuentes primarias de información como “las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, nomografías, artículos de revista, manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano...”²²⁹ p. Incluye la producción documental electrónica de calidad. Buonacore, Domingo (1980) Diccionario de Bibliotecología. (2 ed.). Buenos Aires, Argentina: Marymar. («Metodología de la Investigación», 2010)

Las fuentes primarias utilizadas para nuestra investigación serán:

- Constitución de la Republica
- Convenio 87, 89, 100 OIT
- Código del Trabajo
- Ley del Salario Mínimo
- Ley 121 1974
- Decreto N° 230-2010 el Programa Nacional de Empleo por Horas

- Decreto Legislativo N° 354-2013 Ley de Empleo por hora
- Decreto Legislativo N° 38-2022 derogación Ley de Empleo por hora

Fuentes secundarias

Fuentes derivadas. Bounocore (1980) las define como aquellas que “contienen datos o informaciones reelaborados o sintetizados...”229p. Ejemplo de ella lo serían los resúmenes, obras de referencia (diccionarios o enciclopedias), un cuadro estadístico elaborado con múltiples fuentes entre otros. («Metodología de la Investigación», 2010)

Las fuentes serán utilizadas para nuestra investigación serán:

- Opinión Legal de la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social STSS-USL-N°071-2022
- Opinión Legal Sala Laboral-Contencioso Administrativo por la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia en oficio PCSJ No. 451-2022
- Opinión Legal CENTRALES OBRERAS DE HONDURAS 29 de marzo de 2023
- Estadística de la Secretaria del Trabajo sobre los contratos bajo la Ley del Empleo por hora.

3.11 Técnicas e instrumentos para recolección de información

La recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis. En el caso de seres humanos, en su vida diaria: cómo hablan, en qué creen, qué sienten, cómo piensan, cómo interactúan, etcétera. Ahora bien, ¿cuál es el instrumento de recolección de los datos en el proceso cualitativo? Cuando en un curso se hace esta pregunta, la mayoría de los alumnos responden: son varios los instrumentos, como las entrevistas o los grupos de enfoque; lo cual es parcialmente cierto. Pero, la verdadera respuesta y que constituye una de las características fundamentales del proceso cualitativo es: el propio investigador. Sí, el investigador es quien, mediante diversos métodos o técnicas, recoge los datos (él es quien observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones, etc.). (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 397)

Los instrumentos utilizados en la investigación son:

- Investigación documental: En la investigación se realiza un análisis de la doctrina encontrada, la legislación nacional e internacional y el derecho comparado. También se analizara datos estadísticos proporcionados por la Secretaria del Trabajo y el COHEP.
- Entrevista:

La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa (Savin-Baden y Major, 2013; y King y Horrocks, 2010). 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 (Janesick, 1998). Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas (Ryen, 2013; y Grinnell y Unrau, 2011). En las primeras, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 403)

- Encuesta: A través de este instrumento se obtiene información de los grupos que se estudian, donde ellos mismos proporcionan información sobre opiniones, sugerencias, creencias y tendencias. La encuesta se puede desarrollar a través de un cuestionario predeterminado por el investigador (Martínez Rodríguez, 2011, p. 28).

3.11 Limitantes del estudio

El enfoque cualitativo de la investigación busca encontrar las ventajas y desventajas que tenía consigo el régimen especial de la Ley del Empleo Por Hora, misma que fue derogada por presiones del sector trabajador. El objetivo de la investigación es proponer elementos en los que se sustente un régimen por hora, sin contradecir la legislación vigente que beneficie a trabajadores para que puedan estudiar y trabajar. Las limitaciones que encontramos es la estigmatización que existe sobre el tema, desconocimientos de algunos actores sobre el tema y la apatía de buscar soluciones a sectores de trabajadores que no pueden

cumplir con una jornada laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS

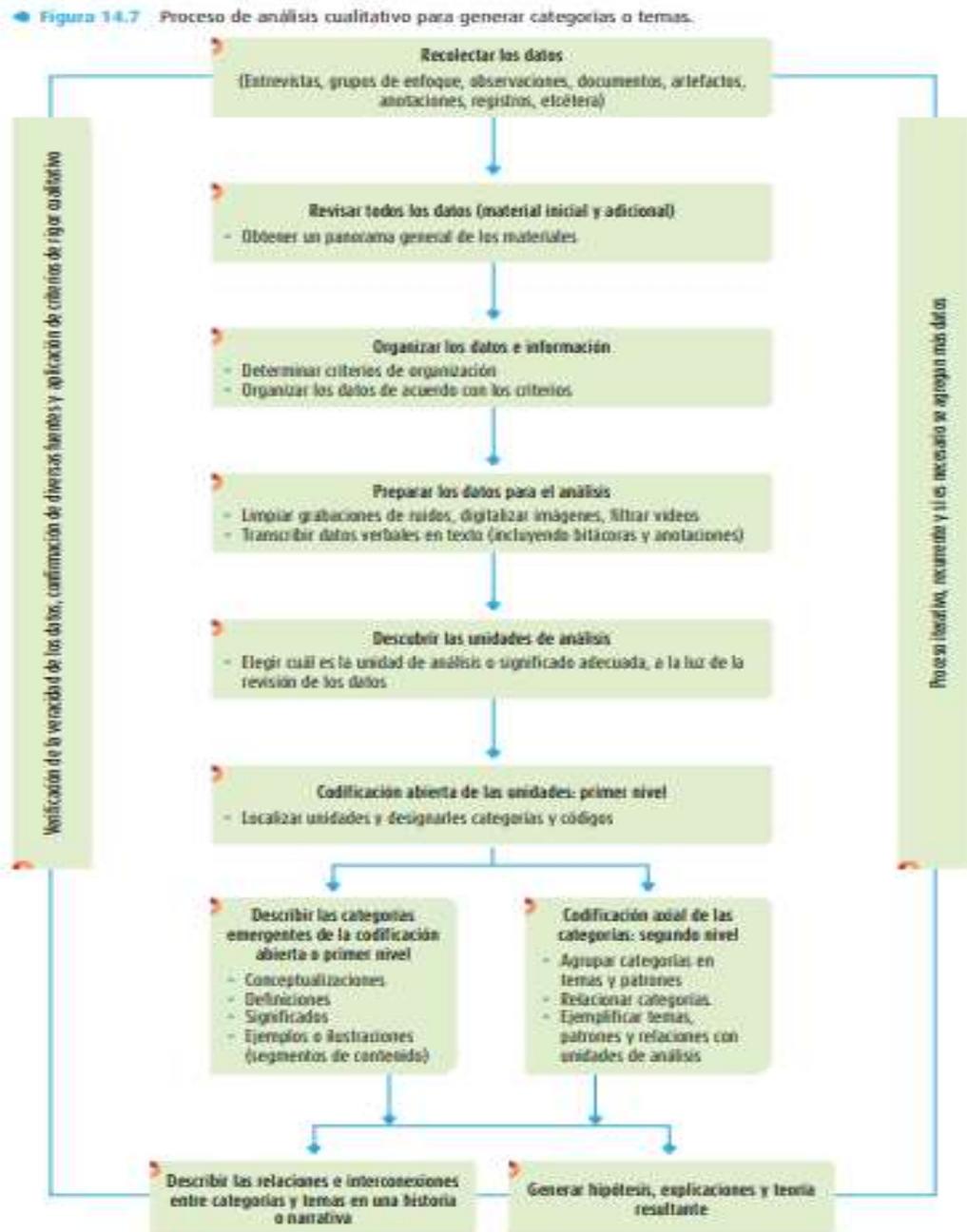
En el proceso cuantitativo primero se recolectan todos los datos y luego se analizan, mientras que en la investigación cualitativa no es así, sino que la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es uniforme, ya que cada estudio requiere un esquema peculiar. En el análisis de los datos, la acción esencial consiste en que

recibimos datos no estructurados, a los cuales nosotros les proporcionamos una estructura. Los datos son muy variados, pero en esencia consisten en observaciones del investigador y narraciones de los participantes: 10 a) visuales (fotografías, videos, pinturas, entre otras), b) auditivas (grabaciones), c) textos escritos (documentos, cartas, etc.) y d) expresiones verbales y no verbales (como respuestas orales y gestos en una entrevista o grupo de enfoque), además de las narraciones del investigador (anotaciones o grabaciones en la bitácora de campo, ya sea una libreta o un dispositivo electrónico). Los propósitos centrales del análisis cualitativo son: 1) explorar los datos, 2) imponerles una estructura (organizándolos en unidades y categorías), 3) describir las experiencias de los participantes según su óptica, lenguaje y expresiones; 4) descubrir los conceptos, categorías, temas y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos, a fin de otorgarles sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema; 5) comprender en profundidad el contexto que rodea a los datos, 6) reconstruir hechos e historias, 7) vincular los resultados con el conocimiento disponible y 8) generar una teoría fundamentada en los datos.¹¹ («Metodología de la Investigación», 2010, p. 451)

En este sentido nuestro trabajo se basa en una investigación cualitativa, en donde después de recolectar la información a través de entrevistas a expertos y encuestas a trabajadores comenzamos analizar detalladamente la información de las mismas, en donde obtuvimos datos mediante diversas fuentes y hemos realizado reflexiones y análisis elementales. Tenemos un primer sentido de entendimiento y seguimos generando datos cuya recolección es flexible, pero enfocada.

Ante tanta información, procedimos generar categorías o temas para poder cuantificar de alguna manera la información y poder concretar en datos estadísticos. A continuación presento un diagrama para ejemplada todo el proceso realizado:

Proceso de análisis cualitativo para generar categorías o temas



Fuente: (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014, p. 456)

4.1 Análisis de la Investigación Documental

Nuestra investigación está estrechamente relacionada con un Derecho Humano, como lo es el Derecho al trabajo, el mismo es esencial para la realización del hombre y la mujer, en ese sentido el Derecho al Trabajo está reconocido en convenios internacionales y la legislación interna de nuestro país.

A lo largo del tiempo se han desarrollado luchas históricas de los trabajadores, solicitando la libre organización en sindicatos, jornada de trabajo de 8 horas máximo, derecho al descanso, derecho condiciones dignas de trabajo, derecho a la permanencia, derecho al retiro justo. Todas estas conquistas de los trabajadores se han tomado a nivel global con el esfuerzo de la Organización Internacional de Trabajo OIT en donde han tenido resistencia del Sistema Capitalista y el Modelo Neoliberal en América Latina. Es importante resaltar que hay olas de pensamiento en la vía de flexibilizar ese marco normativo a través de regímenes especiales laborales como la Ley de Empleo por Hora.

A continuación comenzaremos a realizar el análisis de la información documental comenzando con la normativa internacional:

El Derecho al Trabajo está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23 y literalmente dice:

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

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Nations, s. f.)

También en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales estable en su Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf, s. f.)

En el plano Internacional Honduras ha suscrito varios convenios en materia laboral con la Organización Internacional del Trabajo OIT entre ellos citamos los siguientes: **C029** - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), **C087** - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), **C098** - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), **C100** - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), **C100** - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), **C105** - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), etc. (*Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Honduras*, s. f.)

Dentro de la Normativa Nacional, encontramos la Constitución de la Republica de Honduras

La Constitución de la Republica de Honduras contiene todo un capítulo dedicado al trabajo, en donde reconoce varias figuras legales que son compromisos de convenios suscritos con organismo internacionales como la OIT y otros en donde desarrolla la jornada laboral, las

vacaciones, la estabilidad en el trabajo, la libre asociación de los trabajadores, el día de descanso remunerado, la forma de contratación de los menores de edad entre otras.

Lo fundamental de la Constitución en materia laboral es que reconoce el Trabajo como un derecho, literalmente lo establece en su artículo 127 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. (*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1982*, s. f., p. 25)

También por disposición Constitucional del Artículo 128 todas las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

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

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

5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada

trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas; Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva;

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;

8. El trabajador tendrá derecho a disfrutar cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley: En todo caso, el trabajador tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado;

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

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

11. La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el período de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida

ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la ley;

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

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

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.

A continuación haremos una comparación del Código de Trabajo y la Ley del Empleo por Hora (Derogada)

Código del Trabajo	Ley del Empleo por Hora (Derogada)
<p>SALARIO: Artículo 363. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de este Código.</p> <p>Artículo 381: Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las</p>	<p>SALARIO: Artículo 6, numeral 1, inciso a) párrafo segundo establece que El salario Base por hora se obtiene dividiendo el salario mínimo mensual fijado para cada sector, entre el número de horas mensuales fijadas para jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna. Para obtener las horas mensuales fijadas para la jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna se multiplican las horas que correspondan a las jornadas establecidas</p>

<p>de su familia, en el orden material, moral y cultural.</p>	<p>en el Código del Trabajo, por el promedio de 4.29 semanas al mes.</p> <p>El salario será proporcionado en base a las horas que trabajo mensualmente.</p>
<p>EL PERIODO DE PRUEBA: Artículo 49. El período de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Este período será remunerado, y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.</p>	<p>No hay Periodo de Prueba, pero se trabaja hasta 3 años mediante la Ley del Empleo por Hora.</p>
<p>DIA DE DESCANSO Artículo 338. El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical</p>	<p>DIA DE DESCANSO: no está regulado.</p>
<p>VACACIONES Artículo 345. El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad</p>	<p>VACACIONES Artículo 7 párrafo tercero, disfrutar de un día de vacaciones remuneradas por mes de trabajo, las cuales</p>

<p>se regula en el presente Capítulo. En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al periodo trabajado.</p> <p>Artículo 346. El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa: a) Después de un (1) año de servicios continuos diez (10) días laborables, consecutivos; b) Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos; c) Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y, d) Después de cuatro (4) años de servicios continuos veinte (20) días laborables, consecutivos</p>	<p>se deben gozar de acuerdo a lo pactado entre las partes.</p>
<p>TIPOS DE CONTRATO Artículo 46. El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación. c) Para obra o servicios determinados.</p>	<p>Articulo 12, Contrato Individual de Trabajo, con los mismos requisitos del Código de Trabajo, pero tiene fecha límite hasta 3 años.</p>
<p>Contrato Colectivo Contrato Colectivo: Artículo 55. Los contratos colectivos tienen</p>	<p>Articulo 4 sobre el ámbito de aplicación párrafo 5 establece que se puede contratar en</p>

<p>por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada</p>	<p>base a la Ley, pero gozaran de los beneficios del contrato colectivo vigente y deben cotizar en base al artículo 60 A</p>
<p>JORNADAS DE TRABAJO: Artículo 321. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.); nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco (5:00 a. m.). Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna</p> <p>322. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.</p> <p>Jornada Extraordinaria: Artículo 330. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por</p>	<p>Artículo 3 Modalidades y Formas de Contratación.- las partes pueden suscribir contratos de trabajo por horas o en medias jornadas ordinarias, diurnas, mixtas o nocturnas bajo las modalidades de:</p> <p>1 Por tiempo limitado o 2 Para obra o servicio determinados en base a las obligaciones y beneficios de la Ley. El trabajador está protegido ante el despido injustificado sujeto a lo que dispone el artículo 121 del CT.</p> <p>La jornada mínima que se puede contratar bajo esta Ley es de 3 horas.</p> <p>Se puede contrata en medias jornadas y jornadas completas para industrias como el Call Center y otras mediante clasificación de la Secretaria de Trabajo y Seguridad</p> <p>El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria constituye</p>

<p>las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerada, así</p> <p>1. Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno; 2. Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y, 3. Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria.</p> <p>Artículo 332. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas</p>	<p>Jornada extraordinaria y debe remunerarse mediante establece el código.</p> <p>Las Unidades Productivas o de Servicios que inician o q estén operando pueden contratar hasta un 40% de trabajadores calculado sobre la base de la planilla. Hasta un 5% se deberá orientar a GRUPOS SOCIALES VULNERABLES si la empresa solo tiene 10 trabajadores será de 10%.</p>
<p>Auxilio de Cesantía artículo 120 del Codito de Trabajo Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado por alguna de las causas previstas en el artículo 114 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono debe pagarle a éste un auxilio de cesantía de carácter indemnizatorio.</p>	<p>Articulo 6 numeral 2) Derechos Adquiridos y compensación No Habitual.</p> <p>Compensación No Habitual equivalente al 4% sobre el Salario Base convenido equivalente al pago de auxilio de cesantía, ya que no hay contrato por tiempo indeterminado.</p> <p>Al terminar el contrato se da un bono al trabajador de la siguiente manera:</p>

	<p>1 año laborado un salario calculado sobre los últimos 6 meses de salario.</p> <p>2 años laborados un salario y medio calculado sobre los últimos 6 meses de salario.</p> <p>3 años laborados 2 salarios calculado sobre los últimos 6 meses de salario.</p>
<p>DECIMO TERCER Y DECIMO</p>	<p>Derechos Adquiridos: se debe pagar como derecho adquirido lo que corresponde al DECIMO TERCER Y DECIMO cuarto mes de salario equivalentes a un 16% sobre el salario base.</p>

Fuente: Elaboración propia en base al del Trabajo y la Ley del Empleo por Hora derogada

Podemos apreciar con la tabla comparativa entre el Código del Trabajo y la Ley del Empleo por Hora derogada existen diferencias bien marcadas sobre todo en cuanto al salario mínimo, decimo tercer y decimo cuarto salario, día de descanso y vacaciones que le correspondería

gozar al trabajador según la Constitución de la Republica y los Convenios Suscritos por el Estado de Honduras y no lo cumple la Ley del Empleo por Hora derogada.

4.2 Análisis de las entrevistas de Expertos

En cuanto a las entrevistas con los expertos logramos entrevistar a representantes de los Trabajadores aglutinados en la Central General de Trabajadores de Honduras CGT, a los representantes de los Empleadores, aglutinados en el Consejo Hondureños de la Empresa Privada COHEP, funcionarios de la Secretaria de Estado en los Trabajo y Seguridad Social, que dirigían la unidad de Empleo por Hora

A continuación comenzaremos nuestro análisis de la entrevista a expertos:

En relación a la consulta ¿cuántos trabajadores se lograron emplear bajo el régimen de la Ley del Empleo por Hora', según datos no oficiales de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad se emplearon 749, 852 Trabajadores, los demás entrevistados no manejan datos.

A la consulta de ¿cuántos trabajadores perdieron su trabajo a la derogación de la Ley del Empleo por Hora?, según datos no oficiales de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad perdieron su trabajo 73, 867 trabajadores. Los demás entrevistados no manejan datos.

En relación a la consulta ¿A que grupo social vulnerable debe de apuntar un futuro régimen especial de trabajo por hora? La mayoría de los entrevistados coinciden que debe de apuntar a estudiantes, personas con discapacidad y jóvenes en riesgo de migración.

Referente a la consulta que ventajas que trajo consigo la Ley del Empleo por Hora, dos de los cinco entrevistados manifiestan que se logro emplear a trabajadores y los mismos pudieron seguir sus estudios, la ventaja para los empleadores dos de los cinco entrevistados manifiestan que no hubo aumento del pasivo laboral y para el gobierno disminuyo la migración.

En cuanto a las desventajas que trajo consigo la Ley del Empleo por Hora, tres de cinco entrevistados manifiestan que se perdió la estabilidad laboral, acceso a seguridad social, acceso a créditos y elimino beneficios establecidos por el Código de Trabajo, principalmente lo establecido en el Artículo 328 del mismo. Además se despojaron de las obligaciones sociales a que tienen derecho los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

En relación a la consulta: en un futuro régimen especial de empleo por hora orientado a grupos sociales vulnerables debería de basarse en:

- a) Contratar obligatoriamente de la planilla laboral de la empresa un 10% de trabajadores pertenecientes a grupos sociales vulnerables: uno de los cinco entrevistados está de acuerdo.
- b) ¿Contratar trabajadores en jornadas menores a 8 horas, pero pagando jornada completa como lo que dicta la Constitución de la Republica, Código del Trabajo y Ley del Salario Mínimo? Cuatro de los cinco entrevistados están en desacuerdo.
- c) Desde la organización que representas, ¿tienen alguna propuesta diferente a la planteada? Ninguna de organización entrevistada tiene una propuesta.

4.3 Análisis de las Encuestas

La investigación cualitativa mediante encuesta es una metodología de investigación menos estructurada que se utiliza para obtener información en detalle sobre el razonamiento y las motivaciones subyacentes de las personas.

Las encuestas fueron aplicadas a 10 trabajadores de diferentes restaurantes Burger King del Distrito Central, se procedió a realizar un proceso de análisis descriptivo de los datos, iniciando dicho análisis mediante la sintonización de las respuestas en gráficas, para el posterior análisis de la información analizada de forma individual y finalmente logrando una síntesis general de los resultados.

A continuación brindamos los gráficos con sus respectivos análisis:

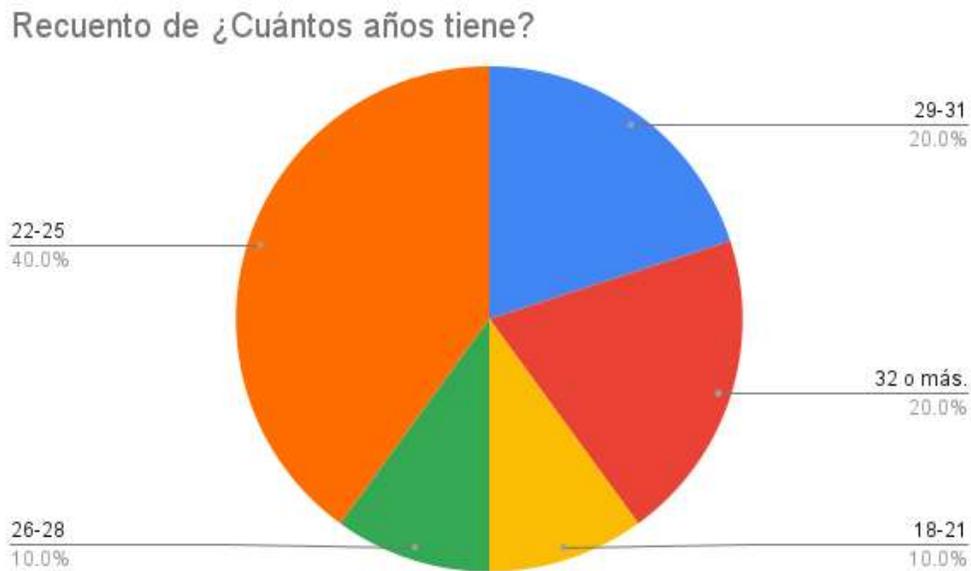


Figura 1.- sobre la Edad: El 40% de los trabajadores encuestados andan en una edad de entre 22 a 25 años y el 10 % en edades de 18 a 21 años y de 26 a 28 años de edad, lo cual significa que es una población bastante joven.

Recuento de Sexo

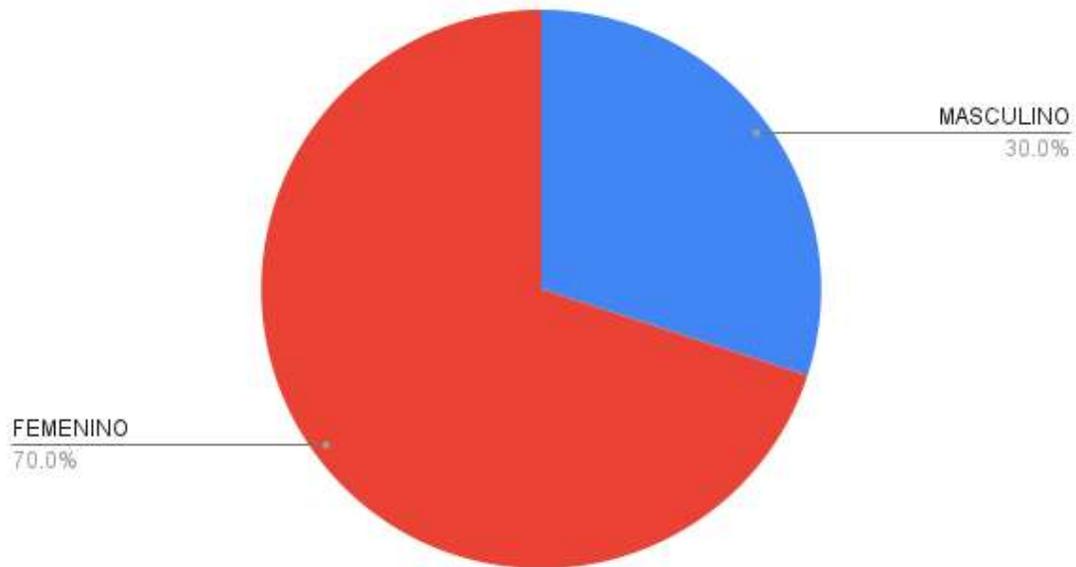
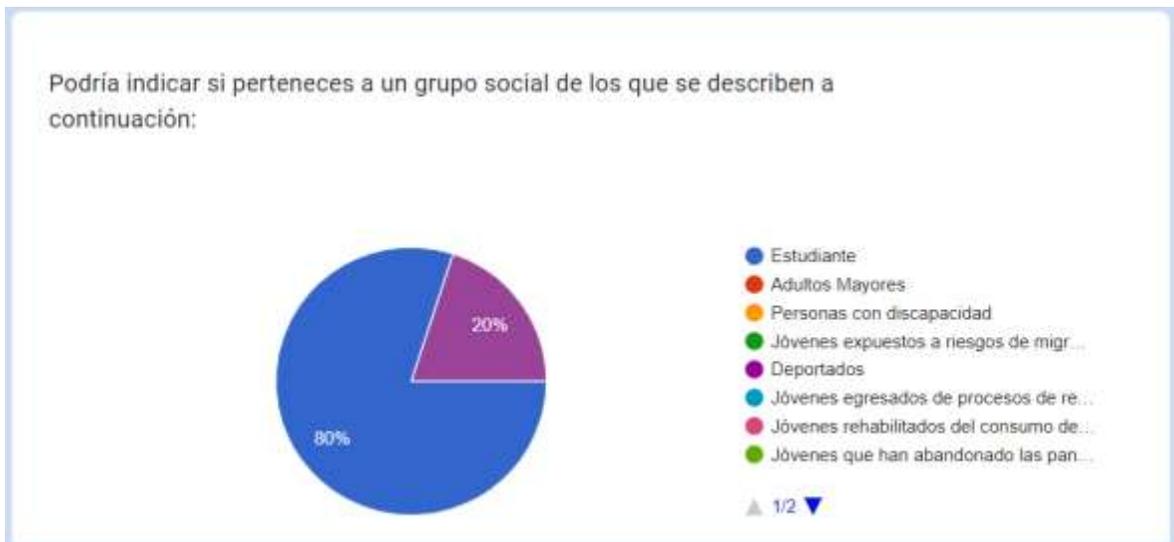


Figura 2.- sobre el sexo: el 70% de los trabajadores encuestados es del sexo femenino y el



30% del sexo masculino. Hay predominación de las mujeres en este tipo de trabajos.

Figura 3.- sobre el grupo social vulnerable al que pertenecen los trabajadores: El 80% de los trabajadores encuestados son estudiantes y el 20% no pertenece a ningún grupo social vulnerable planteado en el artículo 4 de la Ley del Empleo por Hora (derogada)



Figura 4.- sobre si trabajo bajo el régimen del Empleo por Hora: el 100% de los trabajadores encuestados laboro bajo el régimen del Empleo Por Hora.

Recuento de ¿Cuánto tiempo trabajo en la empresa Burger King bajo la Ley del Empleo por Hora?

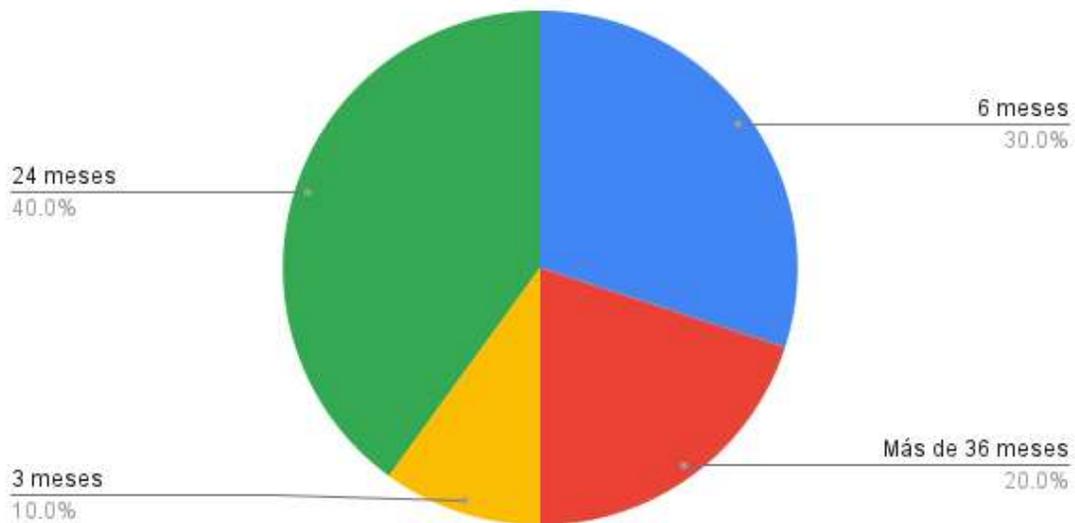


Figura 5.- sobre cuánto tiempo trabajo bajo el régimen del Empleo por Hora: el 40% de los trabajadores encuestados trabajo alrededor de 24 meses y el 10% laboro 3 meses.

Recuento de ¿Cuántas horas de trabajo realizaba diarias?

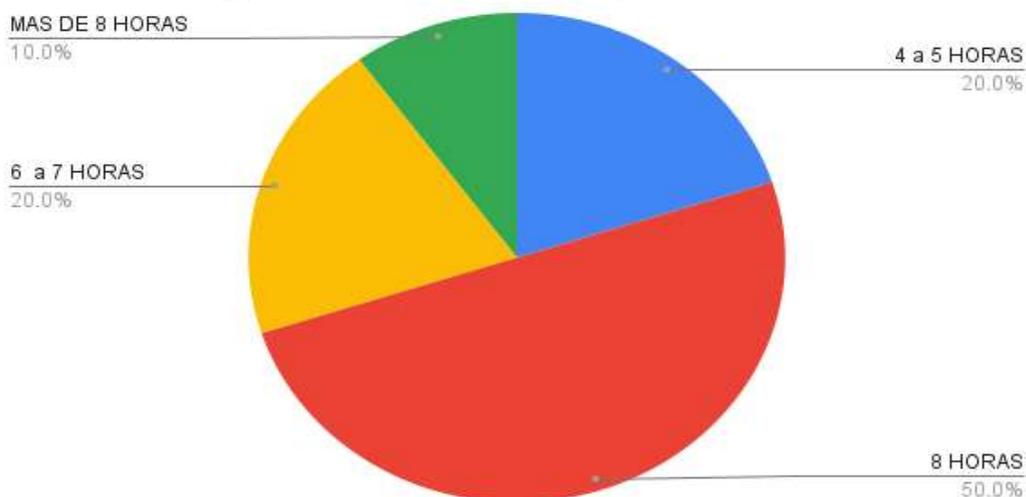


Figura 6.- sobre cuántas horas de trabajo realizaba al día: el 50% de los trabajadores encuestados labora 8 horas diarias, es decir la jornada completa tipificada en el Código del Trabajo y el 10% más de 8 horas diarias, es decir lo que equivale a la jornada extraordinaria según el Código del Trabajo.

Recuento de ¿Cuál era su salario mensual?

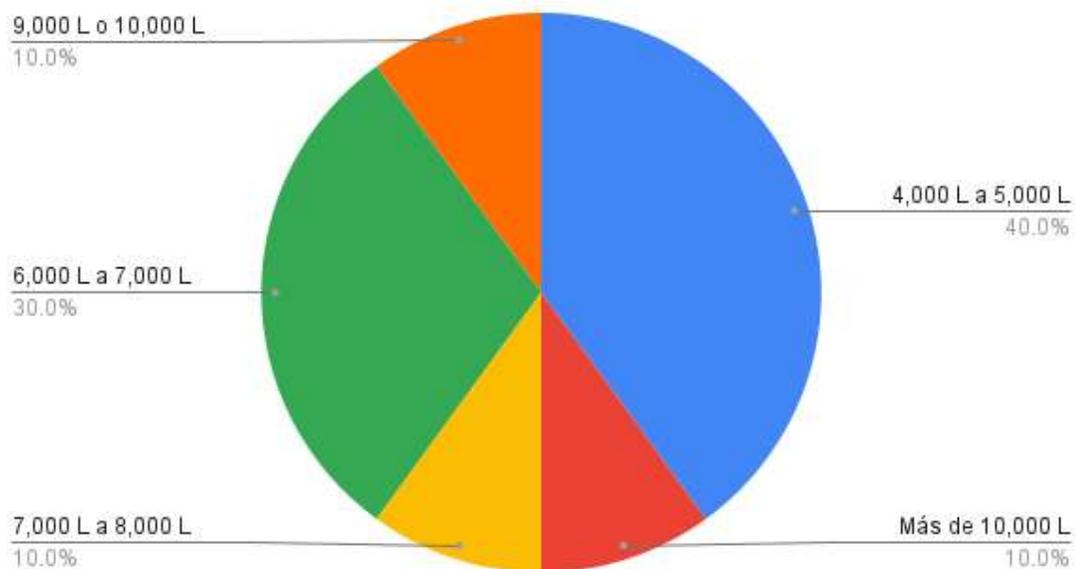


Figura 6.- sobre el salario mensual: el 40% de los encuestados ganaba un salario promedio entre 4,000 a 5,000 L, mientras que 10% ganaba el salario entre 7,000 a 10,000 L.

Recuento de ¿En que jornada realizaba su trabajo?

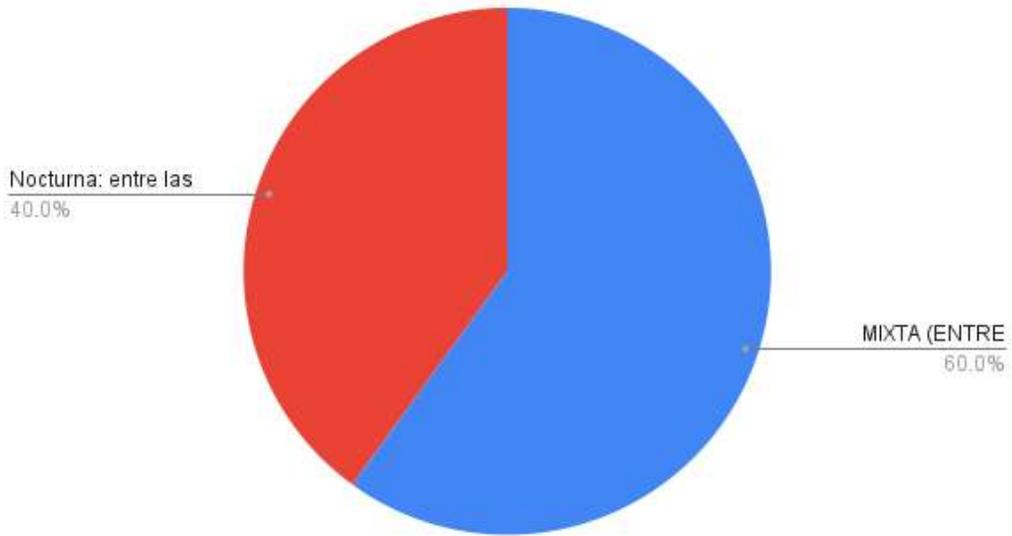


Figura 7.- sobre la jornada de trabajo: el 60% de los trabajadores encuestados laboraron en jornada mixta y el 40% en la jornada nocturna.

Recuento de ¿Cotizaba al IHSS?

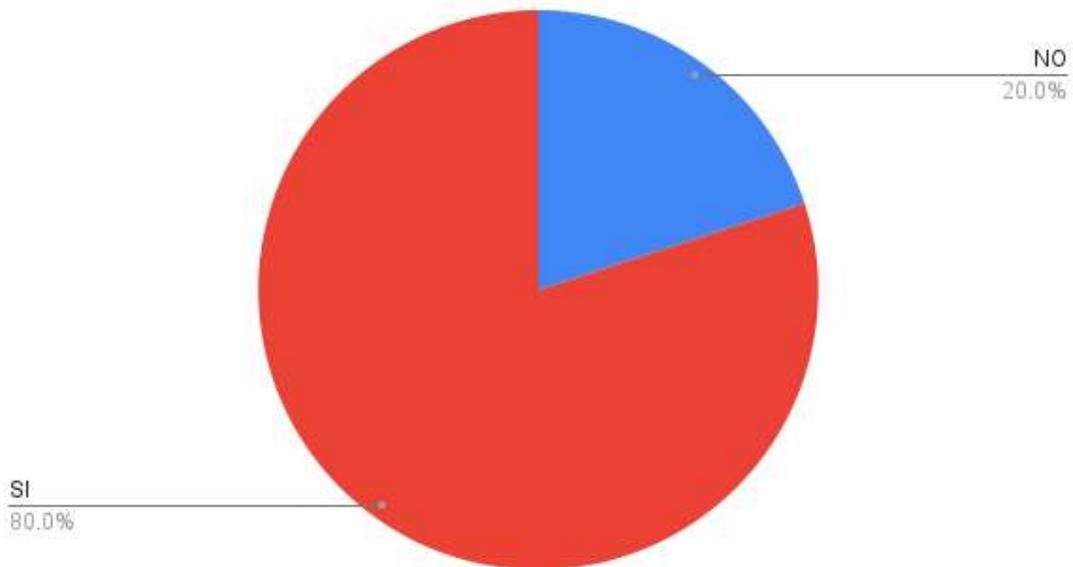


Figura 8.- sobre si estaba protegido bajo el régimen del IHSS, el 80% de los trabajadores encuestados están afiliados al IHSS y el 20% no.

¿Pertenece a un SINDICATO?

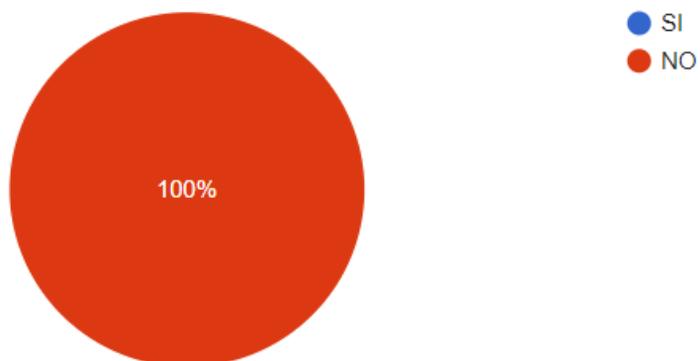


Figura 8.- sobre si esta sindicalizado: el 100% de los trabajadores encuestados no pertenecen a un sindicato.

¿Tiene derecho a un día de descanso remunerado?

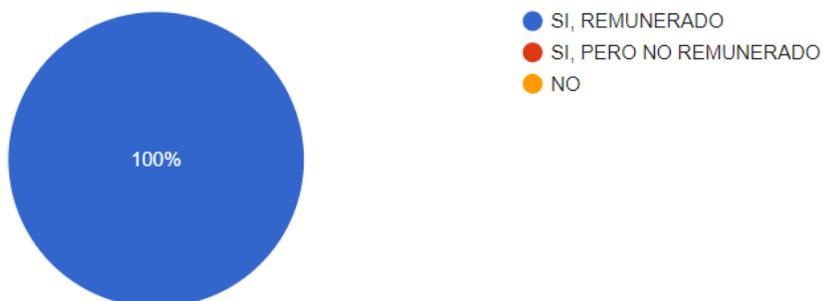


Figura 9.- sobre si tiene derecho a un día de descanso remunerado: el 100% de los trabajadores encuestados si gozaron de un día descanso a la semana remunerado.

¿Tiene derecho a un receso dentro de su jornada de trabajo diaria?

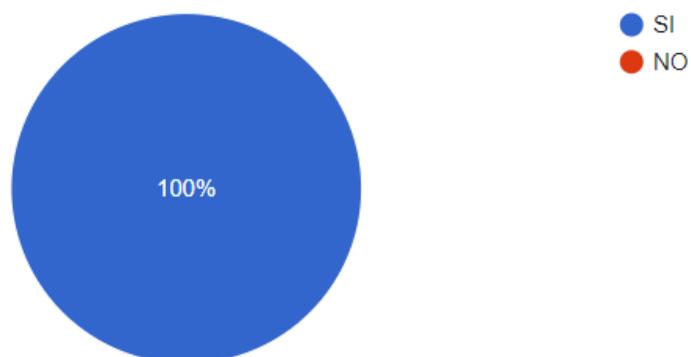


Figura 10.- sobre si tiene derecho a receso diario remunerado: el 100% de los trabajadores encuestados si gozaron de descanso diario remunerado a la semana remunerada.

Recuento de ¿Tiene conocimiento de lo que es el Salario Mínimo?

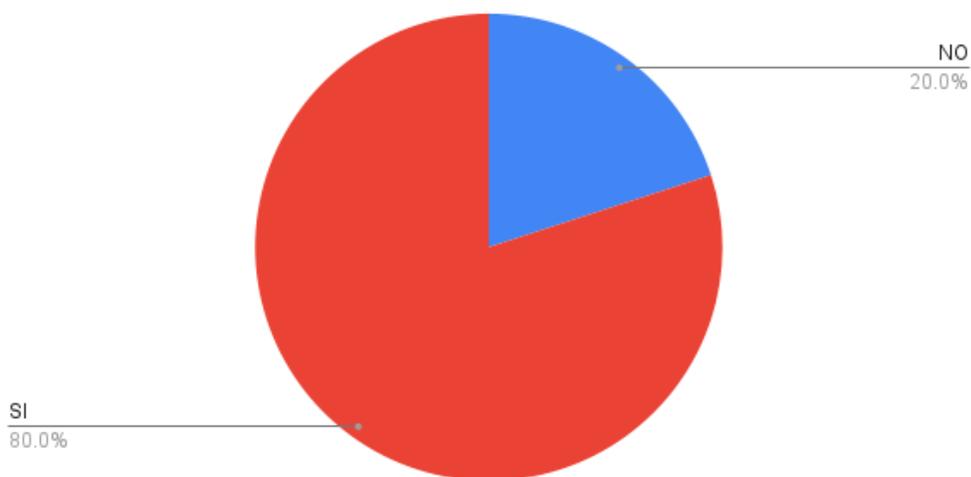


Figura 11.- sobre si tiene conocimiento de lo que es el salario mínimo: el 80% de los trabajadores encuestados si tienen conocimiento de lo que es el salario mínimo y el 20% desconoce el tema.

Recuento de ¿Goza del Salario Mínimo en su Empresa con la Ley del Empleo por Hora?

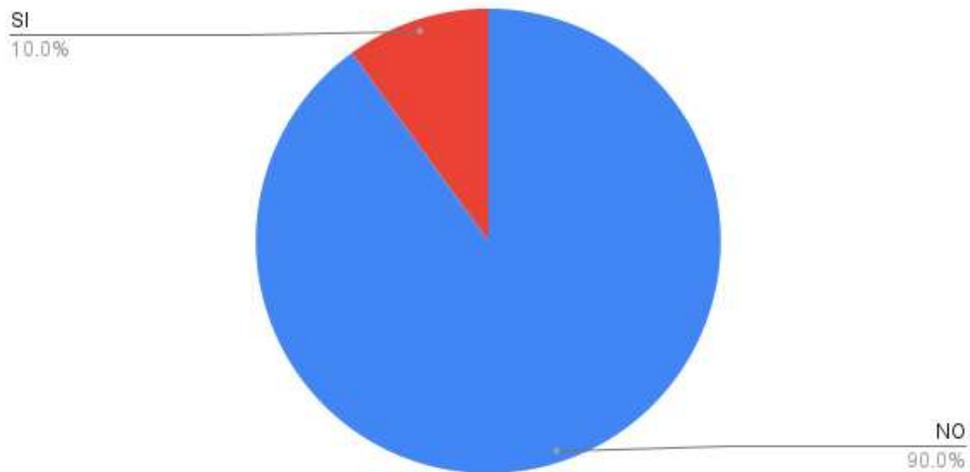


Figura 12.- sobre si goza el salario mínimo: el 90% de los trabajadores encuestados no gozan del salario mínimo y el 10% si goza del salario mínimo.

¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades básicas?

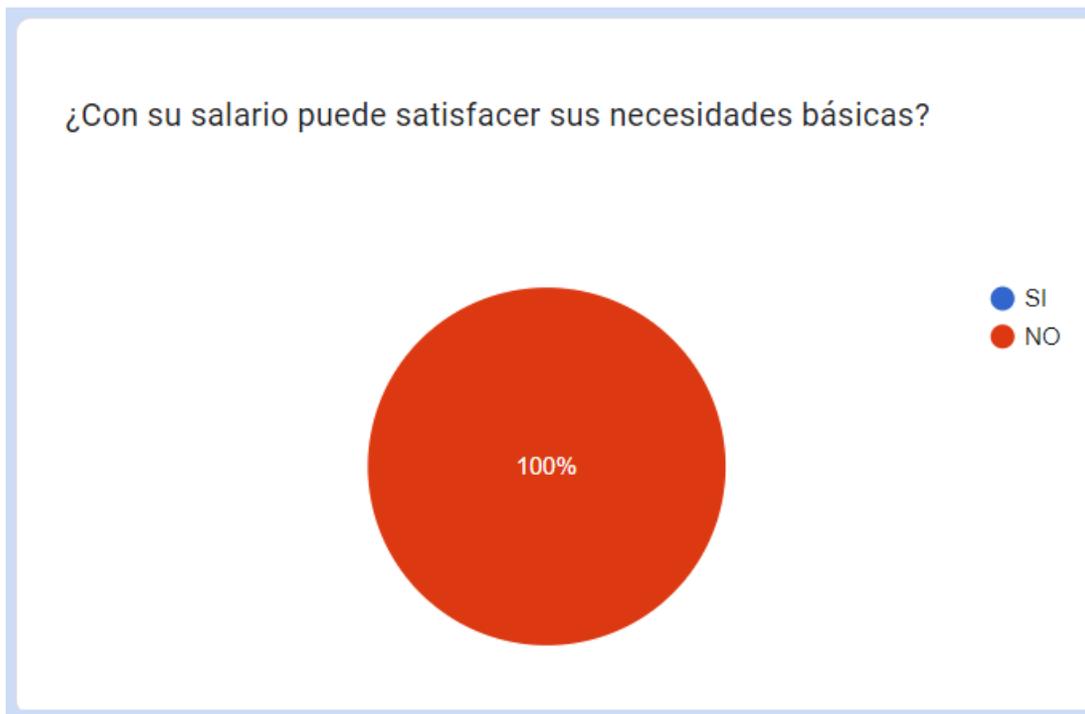


Figura 13.- sobre si con su salario puede cubrir las necesidades básicas: el 100% de los trabajadores encuestados no pueden con su salario cubrir las necesidades básicas.



Figura 14.- sobre si goza de estabilidad laboral: el 100% de los trabajadores encuestados no gozan de estabilidad laboral.

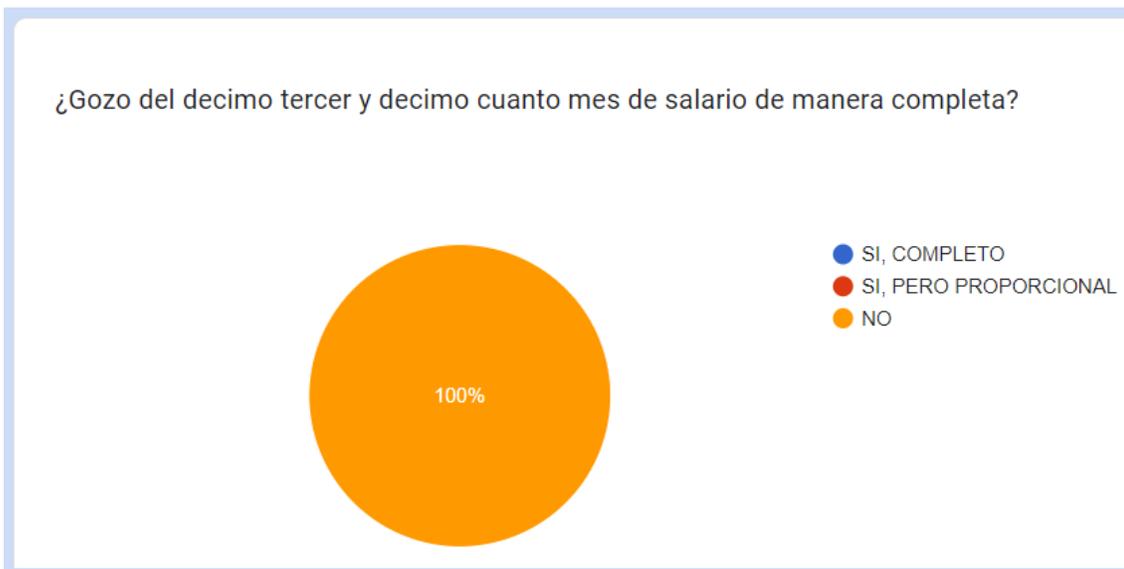


Figura 15.- sobre si gozo del decimo tercer y cuarto mes de salario: el 100% de los trabajadores encuestados no gozan del decimo tercer y cuarto mes de salario.

¿GOZO de compensación no habitual equivalente al 4% sobre su salario base equivalente al pago de auxilio de cesantía?

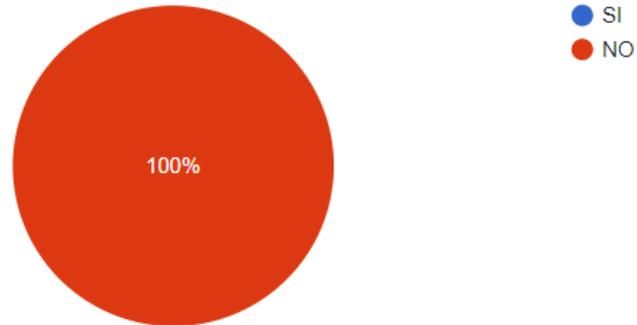


Figura 16.- sobre si gozo de compensación no habitual equivalente al 4% de su salario: el 100% de los trabajadores encuestados no gozan de compensación no habitual equivalente al 4% de su salario.

Recuento de ¿GOZO de vacaciones remuneradas?

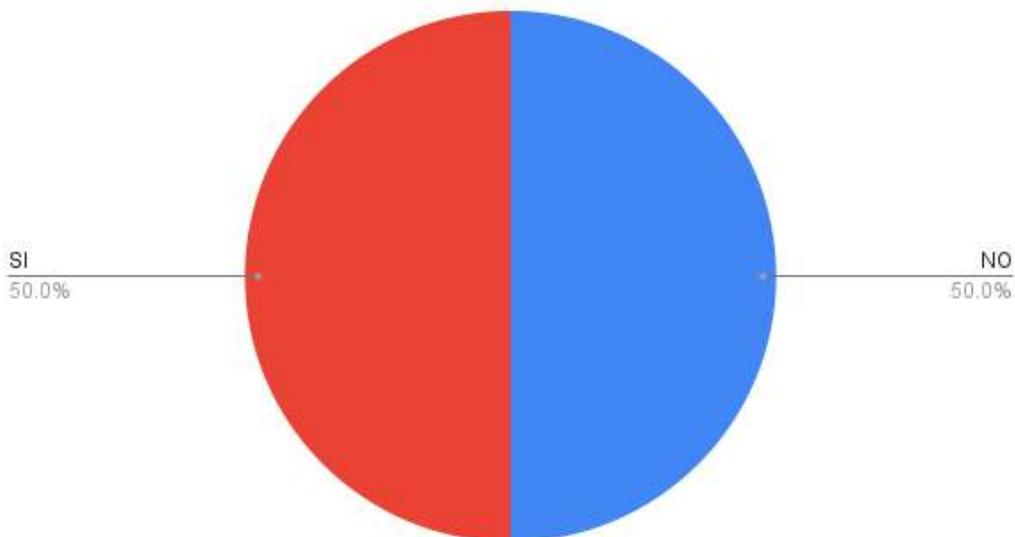


Figura 17.- sobre si gozo de vacaciones remuneradas: el 50% de los trabajadores encuestados si gozaron de vacaciones remuneradas y el 50% restante no.

Recuento de GOZO de PROTECCION LABORAL (MEDIDAS DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL, RIESGOS)

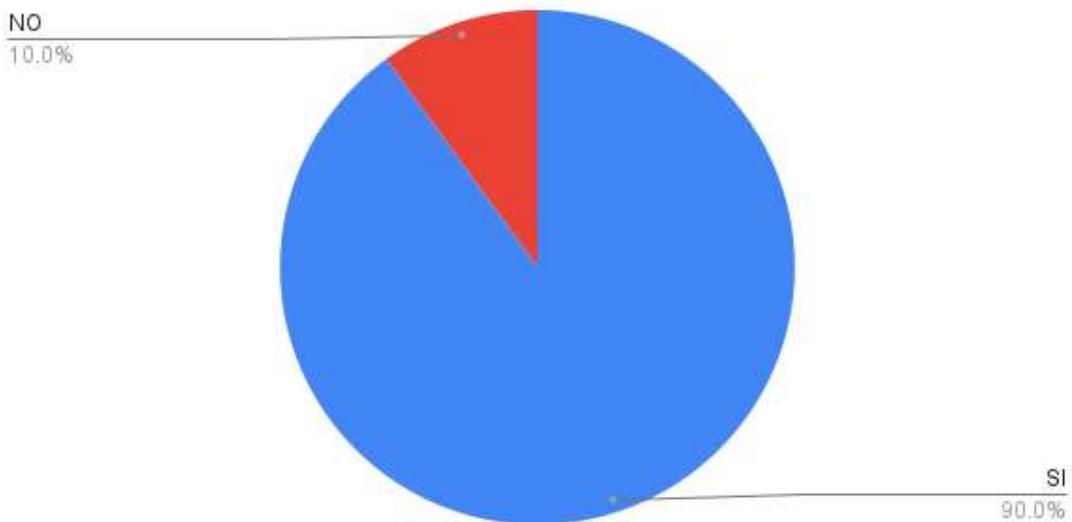


Figura 18.- sobre si gozo de protección laboral: el 90% de los trabajadores encuestados si gozaron protección laboral y el 10% restante no.

Recuento de Seleccione una de las situaciones que se le plantean ante la derogación de la Ley del Empleo por Hora

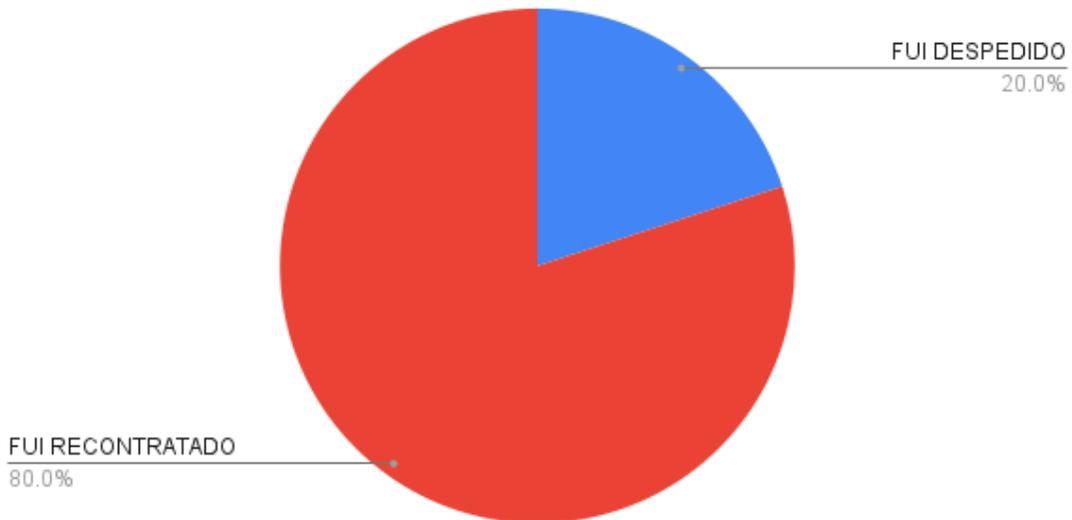


Figura 19.- sobre si fue despedido o recontratado a la derogación de la Ley del Empleo por Hora: el 80% de los trabajadores encuestados fueron recontratados y el 20% fue despedido.

4.3 Síntesis general de los resultados

Podemos sintetizar sobre el análisis de la investigación documental que la Constitución de la República es clara en su artículo 127 reconoce el Trabajo como un derecho, que tiene toda persona además de escogerlo libremente y a renunciar al mismo, el trabajo debe ser en condiciones equitativas y satisfactorias.

También el Artículo 128 Constitucional establece que todas las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

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

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

5. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado.-

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

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

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

Todas las garantías mencionadas anteriormente están también en el Código del Trabajo y Convenios Internacionales que el Estado de Honduras ha suscrito.

Al realizar la Entrevista con Expertos y las Encuestas con los trabajadores podemos resaltar lo siguiente:

1. La Ley del Empleo Por Hora incumple con la disposición Constitucional del artículo 128, numeral 5 sobre que todo trabajador debe de ganar por lo menos el salario mínimo.
2. La Ley del Empleo por Hora incumple el periodo de vacaciones que establece la Constitución de la República artículo 128, numeral 8 que se debe de disfrutar cada año y deben ser remuneradas en base a los artículos 345 al 359 del Código de Trabajo.
3. La Ley del Empleo por Hora incumple la Ley del Decimo cuarto y decimo tercer mes de salario al proponer un pago proporcional.
4. La Ley del Empleo por Hora incumple con lo disposición Constitucional artículo 129 sobre la estabilidad laboral, en vista que la Ley del Empleo por hora manda a estar 3 años máximo de manera provisional.
5. La Ley del Empleo por Hora, por el hecho de que suscribía un contrato provisional también atenta con la libre organización y libre sindicalización de los trabajadores consagrado en el artículo 128, numeral 14 y 15 de la Constitución de la República.

De aprobar un regimen de trabajo para beneficiar a un sector de la sociedad, se deben de buscar los mecanismo para no violentar el estamento juridico vigente

CAPÍTULO V

5 Propuesta de Innovación

Contexto

A continuación, se desarrollará la propuesta de innovación de la investigación, como resultado de la validación de la hipótesis planteada y los resultados de la aplicación de los diversos instrumentos de investigación utilizados.

El espíritu de la aprobación de una Ley de Empleo Por Hora según los proyectistas fue de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar que crezcan los índices de desempleo y sub empleo en el país como una de las alternativas para superar la crisis política, social y económica que trajo consigo el Golpe de Estado del año 2009.

Publicitariamente la Ley del Empleo por hora se vendió que el beneficio era directo para los jóvenes, para que pudieran trabajar parcialmente y a la vez estudiar, pero a la aprobación de la misma se abrió a beneficiar a grupos sociales vulnerables como ser: Estudiantes, Adultos Mayores, Personas con discapacidad, Jóvenes expuestos a riesgos de migración, Deportados, Jóvenes egresados de procesos de reeducación por infringir la ley, Jóvenes rehabilitados del consumo de drogas y alcohol, Jóvenes que han abandonado las pandillas, Veteranos de guerra y Jubilados.

Los resultados de las encuestas nos arrojan que más del 60% de de los trabajadores encuestados son jóvenes de la edad entre 18 a 28 años y el 40% por ciento restante son trabajadores de más de 29 años de edad. El 70% de los trabajadores pertenecen al sexo femenino y el 30% al sexo masculino, predominando las mujeres trabajadoras. En ese sentido podemos comprobar que bajo el trabajo por hora si logro emplear a la mayor parte de jóvenes. Otro dato interesante es que el 80% de los trabajadores encuestados son estudiantes y el 20% del resto no pertenece a ningún grupo social vulnerable planteado en el artículo 4 de la Ley del Empleo por Hora (derogada)

También es importante señalar que el 10% de los trabajadores encuestados trabajan más de 8 horas diarias, sin pagar la jornada extraordinaria y el 50% de los trabajadores encuestados trabajan 8 horas diarias según lo que establece el código del trabajo y el 40% de los

trabajadores encuestados trabaja entre 4 a 7 horas diarias. Además el 60% de los trabajadores encuestados labora en jornada mixta. Es importante mencionar que el 80% de los trabajadores encuestado no alcanzan el valor del salario mínimo tipificado por la Ley ni aun trabajando más de 8 horas diarias. El 100% de los trabajadores no logran suplir sus necesidades básicas con su salario.

El 100% de los trabajadores bajo la ley del empleo por hora no gozaban del decimo tercer y decimo cuarto mes de salario, no están sindicalizados, no gozan de estabilidad laboral, el 100% de los trabajadores encuestados no gozan de compensación no habitual equivalente al 4% de su salario. El 50% de los encuestados no gozaron de vacaciones remuneradas.

Hay que resaltar que los trabajadores encuestados si gozaron del IHSS, gozaron de descanso remunerado dentro de su jornada de trabajo y gozaron de un día de descanso remunerado a la semana y el 80% de los encuestados fueron re contratados a través de Contratos Individuales de Trabajo según el Código de Trabajo a la derogación de la Ley del Empleo por Hora.

El Derecho al Trabajo está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23 numerales 1, 2,3 y 4 en resumen lo que nos manifiesta es que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. También la remuneración debe ser equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, derecho a la protección social y derecho a fundar sindicatos para defender sus intereses.

En esa misma línea de pensamiento esta el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como PROTOCOLO DE SAN SALVADOR, así como los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo OIT convenio 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, entre otros.

Constitucionalmente en Honduras está regulado el Derecho al Trabajo y en la misma línea de pensamiento de los Convenios suscritos por el Estado, citamos el artículo 128 establece que todas las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan,

restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: jornadas de trabajo, igual trabajo-igual salario, lo que respecta a las vacaciones remuneradas, derecho a descanso remunerado en los días feriados, pago de decimo tercer y decimo cuarto mes, pago del séptimo día, los derechos de las mujeres, derecho de la libre asociación, el derecho de huelga y de paro.

El numeral 5, siempre del artículo 128 establece un tema muy importante y es que todo trabajador tiene derecho a devengar un SALARIO MÍNIMO, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresa, Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva.

El Decreto 103 de 1971 que contiene la Ley del Salario Mínimo en su artículo 2 establece que El Salario Mínimo es irrenunciable, por tanto no podrán pagarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijan de acuerdo a la Ley de Salario Mínimo, ni podrán ser disminuidos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera.

El Código de Trabajo en su Artículo 381 establece que el Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

El 28 de Marzo de 2013 el Diputado del Congreso Nacional Abog. Mauricio Villeda del Partido Liberal presento ante el Pleno del Poder Legislativo un ante proyecto de Ley para reformar el artículo 328 del Código de Trabajo que en resumen dice lo siguiente:

“POR TANTO, DECRETA:

Artículo 1: Reformar el artículo 328 del Título IV, capítulo I, del Decreto 189-59, contentivo del Código de Trabajo el cual debe leerse así: Artículo 328: Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patrones laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. Se exceptúan de lo anterior, los contratos individuales de trabajo por tiempo indefinido, por tiempo limitado o para obra o servicio determinado que tengan por objeto satisfacer actividades que se desarrollan en períodos de tiempo entre dieciséis (16) y treinta y dos (32) horas a la semana, en donde el patrono y trabajador podrá suscribir contratos individuales de trabajo en donde se pacte remuneración por las horas de servicio trabajado.

Para efectos del pago del decimo tercer mes de salario en concepto de aguinaldo, decimo cuarto mes en concepto de compensación social y las vacaciones se pagaran en base al salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses.”

El Diputado Mauricio Villeda manifiesta que la reforma del artículo 328 del Código de Trabajo está orientada a crear nuevas oportunidades laborales para la juventud hondureña.

Literalmente dice El Diputado Mauricio Villeda en entrevista Diario el Tiempo: la reforma es “Para dar la oportunidad, especialmente a la juventud, que por su situación familiar o personal, solo disponen de unas horas para dedicarlas a un trabajo remunerado”
<https://tiempo.hn/mauricio-villeda-propone-reformar-codigo-de-trabajo/>

Tomando en cuenta todo el contexto antes planteado sobre los convenios internacionales suscritos por el Estado de Honduras, sobre el Derecho al Trabajo, lo que Manifiesta la Constitución de la Republica en su artículo 128, numeral 5, los artículos 328, 381 del Código del Trabajo Sobre el Salario Mínimo, además los artículos 1 y 2 del El Decreto 103 de 1971 que contiene la Ley del Salario Mínimo y relacionándolo con la petición de un sector de la clase política y empresarial del país en donde quieren ofrecer empleo para los jóvenes que no pueden cubrir toda una jornada laboral por aspirar a terminar sus estudios y en relación a nuestra hipótesis: ¿Que categorías que debe de reunir un régimen especial de contratación a través del Empleo por Hora, debe de incluir un salario justo, estabilidad laboral, libre

organización, retiro justo y jornadas laborales flexibles, sin contradecir la normativa laboral del país?

Realizamos la siguiente propuesta de innovación:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
LEY EMPLEABILIDAD JUVENIL

El Congreso Nacional aprobó mediante Decreto N° 230-2010 el Programa Nacional de Empleo por Horas con el fin de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar que crezcan los índices de desempleo y sub empleo en el país. Este programa tendría una duración de tres años a partir de su entrada en vigencia. El programa estaba orientado a emplear trabajadores jóvenes que pudieran trabajar y estudiar. Cabe destacar que el país afrontaba una crisis política, económica y social producto del Golpe de Estado del año 2009 y las autoridades gubernamentales buscaban alternativas para activar la económica y una de ella fue el Programa de Empleo por Hora.

Mediante Decreto Legislativo N° 354-2013 el Congreso de la Republica aprueba la Ley de Empleo por Hora manteniendo el espíritu del Programa temporal de Empleo por Hora aprobado mediante Decreto N° 230-2010, justificando el Gobierno de turno el éxito del mismo en cuanto a la generación de empleo y así evitar el crecimiento del desempleo y el sub empleo en el país.

Es importante mencionar que dicha Ley, trajo consigo oposición de la clase trabajadora, en donde denuncian que la Ley de Empleo por Hora disminuye y tergiversa derechos contemplados en la Constitución de la Republica, convenios Internacionales de las cuales Honduras es signatario como ser 87 y 89 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Código del Trabajo, Ley de Salario Mínimo y otras disposiciones legales en materia laboral.

La Presidenta Constitucional de Honduras Iris Xiomara Castro en su campaña Electoral con el Partido Libre, prometió la Derogación de la Ley del Empleo Por Hora y envió iniciativa de Ley para tal derogación al Congreso Nacional, mismo que fue derogada mediante Decreto Legislativo N° 38-2022 argumentado que los empresarios no cumplieron con el espíritu de la Ley de Empleo Por Hora, además la misma disminuía derechos Constitucionales y no había

disminuido la tasa de desempleo.

En la actualidad hay intenciones de aprobar nuevas modalidades de contratos como los contratos de tiempo parcial, reformando el artículo 328 del Código de Trabajo, en donde quedaría en similares términos de la derogada Ley del Empleo por Hora, en donde los trabajadores no podrían gozar del salario mínimo dispuesto en el artículo 128 numeral 5 de la Constitución de la Republica, artículo 381 del Código de Trabajo, artículo 2 del Decreto 103 de 1971 sobre el Salario Mínimo.

Todas las iniciativas aprobadas y derogadas mencionadas anteriormente publicitariamente tenían la intención de beneficiar a jóvenes trabajadores que por laborar a temprana edad y llevar el sustento básico a sus familiares producto de la pobreza les impedía continuar sus estudios universitarios.

En ese sentido se presente una iniciativa de Ley que podrá beneficiar a muchos jóvenes trabajadores acortando su jornada laboral a siete (7) horas que le permitirá seguir estudiando, pero que al mismo tiempo ganara por lo menos el salario mínimo, según el artículo 328 del Código de Trabajo, pero además las empresas que se comprometan a respaldar a la juventud hondureña obtendrán beneficios fiscales.

Tegucigalpa MDC XX del mes de xxxx del años 2023

DECRETO LEGISLATIVO NO. ____-2023 CONGRESO NACIONAL;

CONSIDERANDO: Que el Derecho al Trabajo está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23 numerales 1, 2,3 y 4 en resumen lo que nos manifiesta es que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la Republica en su artículo 63 establece que las declaraciones, derechos y garantías que enumera esta Constitución, no serán entendidos como negación de otras declaraciones, derechos y garantías no especificadas, que nacen de la soberanía, de la forma republicana, democrática y representativa de gobierno y de la dignidad del hombre.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la Republica en su artículo 128 dicta que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: jornadas de trabajo, igual trabajo-igual salario, lo que respecta a las vacaciones remuneradas, SALARIO MINIMO, derecho a descanso remunerado en los días feriados, pago de decimo tercer y decimo cuarto mes, pago del séptimo día, los derechos de las mujeres, derecho de la libre asociación, el derecho de huelga y de paro.

CONSIDERANDO: Que el Decreto 103 de 1971 que contiene la Ley del Salario Mínimo en su artículo 2 establece que El Salario Mínimo es irrenunciable, por tanto no podrán pagarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijen de acuerdo a la Ley de Salario Mínimo, ni podrán ser disminuidos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera.

CONSIDERANDO: Que las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger al capital y al empleador.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo en su Artículo 381 establece que el Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo en su Artículo 328: Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

CONSIDERANDO: Que forma parte de las políticas publicas del Estado de Honduras, promover la formalización de los empleos y reducir los índices de pobreza por medio de la generación de empleos decentes, que cumplan con todas las garantías constitucionales de protección del Estado.

CONSIDERANDO: Que nuestra población es altamente joven y que los índices de pobreza no permiten a la juventud terminar sus estudios universitarios, la cual deben de insertarse al mercado laboral a tempranas edades, para poder mantenerse ellos y sus familiares.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con el artículo 205 numeral 1 de la Constitución de la República, corresponde al Congreso Nacional crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

POR TANTO, DECRETA:

La siguiente: Ley Empleabilidad Juvenil

Artículo 1.- OBJETO DE LA LEY. La presente Ley tiene como objetivo fomentar el empleo decente, evitar el crecimiento del desempleo y sub empleo en el país, abriendo oportunidades laborales a jóvenes estudiantes de escasos recursos para que puedan culminar sus estudios universitarios y a la vez trabajar llevando sustento económico a su familia.

Artículo 2.- PROPOSITO DE LA LEY. La Ley Empleabilidad Juvenil, tiene como propósito que las empresas que operan legalmente en el país, beneficien contratando el 10% de su personal a jóvenes estudiantes de las Universidades del País en una jornada diaria de siete (7) horas, gozando de su salario base completo según lo establecido en el artículo 328 del Código de trabajo, además garantizando todos los derechos que establece la Constitución de la Republica, el Código de Trabajo y demás Leyes aplicables en material laboral. El resto del día los jóvenes trabajadores obligatoriamente se integraran a su jornada estudiantil.

Artículo 3: DE LOS REQUISITOS. Los jóvenes estudiantes beneficiados al amparo de esta Ley, deberán reunir requisitos como: Presentar Matricula de la Universidad, Índice académico no menor del 80%, edad comprendida entre 17 a 25 años, estudio socio económico y demás que fije el respectivo reglamento.

Artículo 4: DE LOS BENEFICIOS FISCALES. Las empresas que empleen el 10% de su plantilla laboral, a jóvenes estudiantes trabajadores se les otorgaran beneficios fiscales, la ley y el reglamento respectivo fijara los mismos.

Artículo 5.- COMISIÓN DE EMPLEABILIDAD JUVENIL. Crease la Comisión de Empleabilidad Juvenil, integrada por representantes de: Instituto de la Juventud, del cual será presidida, Secretaria del Trabajo y Seguridad Social, Servicios de Administración de Rentas, Consejo Hondureño de la Empresa Privada, Centrales Obreras de Honduras. Cuya función será la de orientar la política general de Empleabilidad juvenil. El reglamento respectivo definirá su estructura, fines, objetivos, metas y todo lo que conlleve su funcionamiento.

Artículo 6.- La presente Ley entrara en vigencia a partir el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los xx del mes de xxxx del año dos mil veinte tres.

Presidente.

Secretario.

CAPÍTULO VI

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES:

Primera: después de analizar la información documental sobre Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como PROTOCOLO DE SAN SALVADOR, así como los convenios internacionales suscritos por el Estado de Honduras con la OIT como el 87, 98 100 todos relacionados con el Derecho al Trabajo, Libre Sindicalización y Salarios Justos.

Además la normativa interna como el artículo 128 de la Constitución de la Republica numerales 1, 2, 3, 4,5, 6, 7, 8 Código del Trabajo Artículos 381 sobre el salario mínimo, articulo 2 del Decreto 103 de 1971 que contiene la Ley del Salario Mínimo.- relacionándolo con los resultados de las entrevistas aplicadas a los trabajadores de Burger King en donde manifiestan que no ganan en salario mínimo ni trabajando más de 8 horas, no tienen derecho al decimo tercer y decimo cuarto mes de salario, no gozan en su mayoría de las vacaciones reenumeradas, ni se les dio la permanencia después de laboral 3 años, no gozaron de la compensación habitual equivalente al 4% de su salario bajo el amparo de la Ley de Empleo Por Hora.

En ese sentido concluimos que la derogada Ley del Empleo por Hora no cumplía con los requisitos mínimos que debe de comprender el trabajo Decente en cuanto a tener un trabajo de calidad que permita a los trabajadores un ingreso adecuado a las necesidades personales y familiares que ofrezca protección a los riesgos, sobre todo en la etapa del retiro o la inactividad del trabajador por razón de edad o salud, en ese sentido la Ley de Empleo por hora representaba una, disminución y tergiversación de garantías contempladas en la Constitución de la Republica y la legislación laboral vigente.

SEGUNDA: según datos no oficiales de la Ex Dirección de Empleo por Hora de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social se estima que bajo el régimen del Empleo por Hora se lograron contratar a 749,852 trabajadores a nivel nacional y al entrar en vigencia de la derogación de la Ley del Empleo por hora quedaron sin empleo 73,867 trabajadores, lo que representa un 9.85 % de los trabajadores.

En relación a los trabajadores de Burger King encuestados que laboraban bajo el régimen del Empleo Por Hora, los resultados nos dicen que el 80% de los trabajadores fueron recontratado bajo la modalidad del Código del Trabajo y el 20% de los trabajadores quedaron sin empleo, en ese sentido podemos concluir que la mayor parte de los trabajadores mantuvieron su empleo en mejores condiciones que ya establece el marco normativo legal del país.

TERCERA: publicitariamente la Ley del Empleo por Hora se vendió como un régimen que beneficiaría sobre todo a los jóvenes pertenecientes a familias de escasos recursos en donde sus padres no podían apoyarlos para continuar sus estudios universitarios y por ende ellos trabajarían media jornada para costear sus estudios y apoyar económicamente a su familia.

Al no dar resultado el régimen del empleo por hora, por disminuir garantías laborales consagradas en la Constitución de la Republica, debemos definir que todo régimen que se cree en beneficio de la juventud y estudiantes del país debe de respetar la normativa vigente en cuanto a lo siguiente:

Todos los trabajadores por disposición Constitucional, Código de Trabajo y Decreto 103 de 1971 deben de devengar por lo menos el Salario Mínimo fijado por el Gobierno, aunque no cumpla su jornada laboral, además lo que respecta al derecho a la estabilidad laboral, vacaciones remuneradas, derecho a descanso remunerado en los días feriados, pago de decimo tercer y decimo cuarto mes, pago del séptimo día, los derechos de las mujeres, derecho de la libre asociación, el derecho de huelga y de paro, pre aviso, auxilio de cesantía.

6.2 RECOMENDACIONES:

PRIMERA: Para realizar una la aprobación de una ley o reforma a una ley laboral es necesario ampliar el debate no solo en la cámara legislativa con los diputados del Congreso Nacional, sino con todos los sectores como las organizaciones de los trabajadores aglutinadas en las Centrales Obreras, las organizaciones de los empresarios aglutinados en el Consejo Hondureño de la Empresa Privada COEHP y sus diferentes cámaras de comercio, así como

la Secretaria de Estado en los Despachos del Trabajo y Seguridad Social, también del Poder Judicial. En vista que estamos hablando del Derecho al Trabajo como un Derecho Humano.

SEGUNDA: Toda reforma o aprobación de una nueva Ley en materia Laboral debe centrarse en los principios del derecho laboral y en especial el principio de progresividad en donde los beneficios de los trabajadores debe de mantenerse o ser mejorados y jamás disminuidos, en consecuencia no cabe una reforma en donde un trabajador gane menos del salario mínimo, porque en primer lugar es inconstitucional, en segundo lugar violenta el código del trabajo y la misma ley del salario mínimo. La lógica del salario mínimo va encaminada a que el trabajador a través de su salario pueda satisfacer por lo menos sus necesidades básicas.

TERCERO: También para realizar la aprobación de normativas en materia laboral, es necesario revisar toda la legislación tanto externar como los convenios internacionales que ha suscrito el Estado de Honduras y que una vez ratificado pasa a ser normativa interna, así como nuestra legislación comenzando con la Constitución de la Republica, artículo 128 numeral 5 sobre el salario mínimo, Código del Trabajo artículo 381, Ley del Salario Mínimo artículo 2 y otras. En vista que si no van en armonía generan antinomias.

Las antinomias son las contradicciones de leyes de un mismo sistema legal como lo que sucede con el Decreto Ley 121 de 1974 en donde en el artículo 8 párrafo segundo establece que si no se trabaja la jornada completa se pagara proporcionalmente, pero el artículo 328 del Código del Trabajo establece que si no se trabaja la jornada completa se pagara el salario completo. Además el mismo Decreto Ley 121 de 1974 en su artículo 13 establece que todo trabajador al que no se le pague un salario mínimo podrá demandar al patrono al juzgado.

CUARTO: Es imprescindible que la Universidad Tecnológica Centro Americana UNITEC y CEUTEC a través de la Facultad de Derecho pueda realizar actividades de discusión como

foros, debates, mesas redondas en temas de suma importancia en la aprobación de leyes y reformas a materias del Derecho como el laboral, penal, mercantil, administrativo, agrario etc. junto los estudiantes de la carrera de derechos y expertos para que la academia presente sus propuestas y sugerencias en los temas legislativos que afectan a la población en general.

Referencias Bibliográficas

- 7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf. (s. f.). Recuperado 22 de diciembre de 2022, de
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- Ayudas. (s. f.). Recuperado 26 de diciembre de 2022, de
<http://consulta.trabajo.gob.hn/decretos/index.htm?page=EmpleoporHora.htm>
- Brown, F., Mertens, L., & Martínez, D. (2005). *El Trabajo decente*.
<https://elibro.net/es/ereader/unitechn/34584>
- Calduch Cervera, R. (2014). *Metodos y tecnicas de investigacion en relaciones internacionales*. Universidad Complutense de Madrid.
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>

- Cartilla-DH-trabajo.pdf*. (s. f.). Recuperado 22 de diciembre de 2022, de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Código del Trabajo | BJV E-Legis®*. (s. f.). Recuperado 26 de noviembre de 2022, de <https://www.coleccionlegis.com/catalogo/articulos?id=489>
- Constitución de la República de Honduras | BJV E-Legis®*. (s. f.). Recuperado 26 de noviembre de 2022, de <https://www.coleccionlegis.com/catalogo/articulos?id=281>
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1982*. (s. f.).
- Convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer.pdf*. (s. f.). Recuperado 22 de diciembre de 2022, de <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer.pdf>
- Cuaderno de Contabilidad Pontificia Universidad Javeriana Colombia.pdf*. (s. f.).
- Diario La Gaceta, J. A. R. (2014). Ley del Empleo por Hora, Decreto Legislativo N 354-2013 Honduras. *Lunes 31 de Marzo del 2014*, 33,393.
- Efectos devastadores de la supresión de Ley de Empleo por Hora. (2022, julio 8). *Proceso Digital*. <https://proceso.hn/efectos-devastadores-deja-derogacion-de-ley-de-empleo-por-hora/>
- GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf*. (s. f.). Recuperado 26 de diciembre de 2022, de http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación* (P. Baptista Lucio, Ed.; Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Huaranca Rojas, E. (2020). *Aplicación del método dialéctico en el desarrollo de habilidades investigativas* (1.ª ed.). Editorial Científica 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/DideInnEdu.2020.48>
- Jurídico, D. (s. f.). *Derecho*. Diccionario Jurídico. Recuperado 26 de noviembre de 2022, de <http://diccionariojuridico.mx/definicion/derecho/>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Cienciamerica (Universidad Tecnológica Indoamerica)*, 3, 34-39.

- Manual Procesal Laboral (1.61MB).pdf*. (s. f.). Recuperado 26 de diciembre de 2022, de [https://www.poderjudicial.gob.hn/ActividadesEventos/Documents/Manual%20Procesal%20Laboral%20\(1.61MB\).pdf](https://www.poderjudicial.gob.hn/ActividadesEventos/Documents/Manual%20Procesal%20Laboral%20(1.61MB).pdf)
- Martinez Rodriguez, J. (2011). Metodos de investigacion cualitativa. *Revista de la Corporacion Internacional para le Desarrollo Educativo*, 6.
- Método comparativo—Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia*. (s. f.). Recuperado 11 de febrero de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/metodo-comparativo.html>
- Metodología de la Investigación: Fuentes Primarias y Secundarias. (2010, julio 8). *Metodología de la Investigación*. <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/fuentes-primarias-y-secundarias.html>
- Moncada, E. A. (2022). *DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA PARA MEJOR SEGURIDAD DE SUS PUBLICACIONES*. 35, 4.
- Nations, U. (s. f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. Recuperado 22 de diciembre de 2022, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- PRES40.pdf*. (s. f.). Recuperado 11 de febrero de 2023, de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES40.pdf
- Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Honduras*. (s. f.). Recuperado 22 de diciembre de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102675
- Tema3DoctrinascomparadasI.pdf*. (s. f.).
- Tema3Marxismo I.pdf*. (s. f.).
- Tema3Neoliberalismo I.pdf*. (s. f.).
- Trabajo decente*. (s. f.). Recuperado 26 de diciembre de 2022, de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Villabella Armengol, C. M. (2015). Los metodos en la investigacion juridica. Algunas precisiones. *Biblioteca Juridica Virtual del Instituto de Investigaciones Juridicas de la UNAM*, 921-953.

ANEXOS

FORMATO DE ENTREVISTAS:

PRÁCTICA PROFESIONAL PRIVADA

Sede de estudio: CEUTEC PRADO

Docente: Abogada Alejandra Suarez

Sección: 540

Carrera: Derecho

Fecha: 2023

INTRODUCCIÓN

Muy buenas a todos y todas: estamos trabajando en una investigación que servirá para elaborar un Proyecto de Graduación de la Carrera de Derecho, acerca de las ventajas y desventajas que dejó la Ley del Empleo por Hora (Derogada).

Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre, sino al azar.

INDICACIONES:

Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Lee cuidadosamente cada interrogante, de ante mano te agradecemos tu colaboración.

¿Sabe cuántos trabajadores se contrataron bajo la Ley del Empleo por Hora?

¿Sabe cuántos trabajadores perdieron su trabajo con la derogación de la Ley del Empleo por Hora?

Encierra con un círculo la letra de la respuesta que tú creas conveniente (puedes elegir más de una opción):

¿A que grupo social vulnerable debe de apuntar un futuro régimen especial de trabajo por hora?

- a) Estudiantes
- b) Adultos Mayores
- c) Personas con discapacidad
- d) Jóvenes expuestos a riesgos de migración
- e) Deportados
- f) Jóvenes egresados de procesos de reeducación por infringir la ley
- g) Jóvenes rehabilitados del consumo de drogas y alcohol
- h) Jóvenes que han abandonado las pandillas
- i) Veteranos de guerra
- j) Jubilados
- k) Todos los anteriores

A su juicio ¿que ventajas represento la Ley del Empleo Por Hora? para:

Trabajadores: _____

Empleadores: _____

Gobierno: _____

A su juicio: ¿que desventajas represento la Ley del Empleo Por Hora? para:

Trabajadores: _____

Empleadores: _____

Gobierno: _____

Un futuro régimen especial de empleo por hora orientado a grupos sociales vulnerables debería de basarse en:

a) Contratar obligatoriamente de la planilla laboral de la empresa un 10% de trabajadores pertenecientes a grupos sociales vulnerables.

Si, no ¿por que? _____

b) ¿Contratar trabajadores en jornadas menores a 8 horas, pero pagando jornada completa como lo que dicta la Constitución de la Republica, Código del Trabajo y Ley del Salario Mínimo?

Si, no ¿por qué? _____

c) Contratar Trabajadores que laboren jornadas completas de 8 horas diarias, dividiendo las mismas en etapas abarcando la jornada diurna y nocturna con el objetivo de dar chance para que realicen otras actividades distintas al trabajo.

Si, no ¿por qué? _____

d) desde la organización que representas, ¿tienen alguna propuesta diferente a la planteada?

Si, no: _____

En caso de si, puedes describirla: _____

FORMATOS DE ENCUESTAS:



PRÁCTICA PROFESIONAL PRIVADA

Sede de estudio:

CEUTEC PRADO

Docente:

Abogada Alejandra Suarez

Sección:

540

Carrera:

Derecho

Fecha:
2023

INTRODUCCIÓN

Muy buenas a todos y todas: estamos trabajando en una investigación que servirá para elaborar un Proyecto de Graduación de la Carrera de Derecho, acerca de las ventajas y desventajas que dejó la Ley del Empleo por Hora (Derogada).

Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre sino al azar.

INDICACIONES:

Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Lee cuidadosamente cada interrogante, **ENCIERRA SOLO UNA OPCIÓN.**

De ante mano te agradecemos tu colaboración.

➤ ¿Cuántos años tiene?

- a) 16-18
- b) 19-21
- c) 22-25
- d) 26-28
- e) 29-31
- f) 32 o más.

➤ ¿Sexo?

- a) F
- b) M

➤ Podrías indicar si perteneces a un grupo social de los que se describen a continuación:

- a) Estudiante

- b) Adultos Mayores
 - c) Personas con discapacidad
 - d) Jóvenes expuestos a riesgos de migración
 - e) Deportados
 - f) Jóvenes egresados de procesos de reeducación por infringir la ley
 - g) Jóvenes rehabilitados del consumo de drogas y alcohol
 - h) Jóvenes que han abandonado las pandillas
 - i) Veteranos de guerra
 - j) Jubilados
 - k) Ninguno los anteriores
-
- ¿Trabajo bajo la Ley del Empleo por Hora en Burger King?
 - a) SI
 - b) NO

 - ¿Cuánto tiempo trabajo en la empresa Burger King bajo la Ley del Empleo por Hora?
 - a) 3 meses
 - b) 6 meses
 - c) 12 meses
 - d) 24 meses
 - e) 36 meses
 - f) Más de 36 meses

 - ¿Cuántas horas de trabajo realizaba diarias?
 - a) 3
 - b) 4 a 5
 - c) 6 a 7
 - d) 8 o más

 - ¿Cuál era su salario mensual?
 - a) 4,000 L a 5,000 L
 - b) 6,000 L a 7,000 L
 - c) 7,000 L a 8,000 L
 - d) 9,000 L o 10,000 L

e) Más de 10,000 L

➤ ¿En que jornada realizaba su trabajo?

a) Diurna: entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.)

b) Nocturna: entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco (5:00 a. m.)

➤ ¿Cotizaba al IHSS?

a) SI

b) NO

➤ ¿Pertenece a un SINDICATO?

a) SI

b) NO

➤ ¿Tiene derecho a un día de descanso remunerado?

a) SI, REMUNERADO

b) NO, REMUNERADO

➤ ¿Tiene derecho a un receso dentro de su jornada de trabajo diaria?

a) SI

b) NO

➤ ¿Tiene conocimiento de lo que es el Salario Mínimo?

a) SI

b) NO

➤ ¿Goza del Salario Mínimo en su Empresa con la Ley del Empleo por Hora?

a) SI

b) NO

➤ ¿Con su salario puede satisfacer sus necesidades básicas?

a) SI

b) NO

- ¿Goza de Estabilidad Laboral en Su trabajo?
 - a) SI
 - b) NO

- ¿Gozo del decimo tercer y decimo cuanto mes de manera completa?
 - a) SI, COMPLETO
 - b) NO, INCOMPLETO

- ¿GOZO de compensación no habitual equivalente al 4% sobre su salario base equivalente al pago de auxilio de cesantía?
 - a) SI
 - b) NO

- ¿GOZO de vacaciones remuneradas?
 - a) SI
 - b) NO

- ¿GOZO de PROTECCION LABORAL (MEDIDAS DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL, RIESGOS PROFESIONALES, INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE)?
 - a) SI
 - b) NO

- Seleccione una de las situaciones que se le plantean ante la derogación de la Ley del Empleo por Hora
 - a) FUI RECONTRATADO
 - b) FUI DESPEDIDO

OPINION DE LAS CENTRALES OBRERAS

OPINIÓN CENTRALES OBRERAS DE HONDURAS

Visto y analizado el Proyecto de Decreto de reformar del Artículo 328, del título IV, capítulo I del Decreto 189-59, contentivo del Código del Trabajo, Presentado por el Honorable Diputado **Mauricio Villeda Bermúdez**, según el proyecto presentado su contenido: “Artículo 328: Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. (Agregando) *Se exceptúan de lo anterior, los contratos individuales de trabajo por tiempo indefinido, por tiempo limitado o para obra o servicio determinado que tenga por objeto satisfacer actividades que se desarrollen en periodos de tiempo entre dieciséis (16) y treinta y dos (32) horas a la semana, en donde el patrono y el trabajador podrá suscribir contratos individuales de trabajo en donde se pacte remuneración por las horas de servicio trabajado*”.

ANTECEDENTES

1. Que mediante Decreto Legislativo No. 38-2022, de fecha 27 de abril de 2022, publicado el 28 de abril de 2022, se deroga el Decreto No. 354-2013 de fecha 20 de enero de dos mil catorce (2014) publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” No 33,393 del 31 de marzo de 2014, contentivo de la Ley de Empleo por Hora.
2. Que el contenido de la Ley de Empleo por Hora los trabajadores bajo esta modalidad de empleo por hora, según quedó evidenciado violentaba lo establecido en el Artículo 128 de la Constitución de la República, mismo que indica que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público y son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen una serie de garantías, también de rango constitucional, que regulan: la jornada de trabajo, el salario, medidas de higiene, salubridad y seguridad; vacaciones y descansos remunerados en días feriados; séptimo día y décimo tercer mes; indemnización por accidentes y enfermedades laborales; derecho de huelga y de paro; derecho de organización; estabilidad; seguridad social, capacitación y formación técnica, entre otros aspectos.
3. La Ley de Empleo por Hora tenía en una desprotección a los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional; pérdida de los salarios dignos; de los límites en la jornada de trabajo; de los derechos adquiridos y prestaciones sociales

de la protección frente a los riesgos profesionales y de seguridad social; del derecho a la sindicalización y contratación colectiva; de la protección contra la violencia laboral; de localidades estables y condiciones de seguridad; y pérdida al derecho a la denuncia; entre otros aspectos, como lo considero el Congreso Nacional.

4. Que ante la Derogación del Decreto No. 354-2013 de fecha 20 de enero de dos mil catorce (2014), el diputado **Mauricio Villeda Bermudez** en fecha 06 de julio de 2022, presento la propuesta de Ley para reformar el artículo 328 del Código de Trabajo que regula la jornada de trabajo.
5. Que ante tal propuesta de Ley, el proyecto de reforma que le turnó para consulta el Congreso Nacional, la Corte Suprema de Justicia se fundamenta en el Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo “OIT”, no ratificado por Honduras, por *“la necesidad que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del **trabajo a tiempo parcial**, como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social”*.
6. En la referida Opinión **la Corte Suprema de Justicia, estima procedente dicha reforma**, dado que el Estado de Honduras se ha comprometido a la implementación y respeto de los objetivos estratégicos del TRABAJO DECENTE, en compatibilidad con el Artículo 127 de la Constitución de la Republica; dicha reforma dice la Corte Suprema de Justicia, queda comprendida en el ámbito Constitucional y la Legislación Laboral vigente y **en aplicación de una política de mayor flexibilidad en la gestión de los recursos humanos y superar el empleo no coyuntural, la informalidad y la exclusión social**; la redacción del artículo 328 en su forma, requiere ser modificada, por cuanto **no pueden excluirse del derecho de percibir el pago íntegro de salario correspondiente a la semana ordinaria diurna, los contratos individuales por tiempo indefinido, por tiempo limitado o por obra o servicios determinados, que va contempla el vigente Código del Trabajo, dice la Corte Suprema de Justicia**; quien propone: “Artículo 328: Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

7. El AGREGADO al Artículo 328 que propone la Corte Suprema de Justicia, en sustitución del propuesto por el diputado Villeda Bermúdez es el siguiente: *“Se exceptúan del derecho establecido anteriormente, los contratos individuales a tiempo parcial, que tengan por objeto satisfacer actividades que se desarrollan en periodos de tiempo entre dieciséis (16) y treinta y dos (32) horas a la semana, en los cuales, el patrono y el trabajador (a), pueden suscribir contratos individuales de trabajo, pactando remuneración por las horas de servicio trabajadas”*. El FONDO es el mismo. Además, a los contratos individuales por tiempo indefinido, por tiempo limitado o por obra o servicios determinados, que ya contempla el vigente Código del Trabajo, les agrega los **“CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL”**, que ya están incluidos en el Decreto 121 de 1974 y por eso la reforma al 328 es innecesario, salvo que se quiera acabar con la estabilidad laboral, los sindicatos, la contratación colectiva, etc.

CONSIDERACIONES LEGALES ANTE LA PROPUESTA DE REFORMA AL ARTICULO 328 DEL CODIGO DE TRABAJO

Constitución de la República

El artículo 60, dispone que todos los hombres nacen libres e iguales en derechos, que no hay clases privilegiadas y que todos los hondureños son iguales ante la ley.

El Artículo 127 dispone que toda persona tiene derecho a “condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo”, condiciones reguladas ampliamente en el Código de Trabajo vigente,

El artículo 128, establece que “Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías.”
Desarrollando las garantías constitucionales de índole

Artículo 129, obliga al Estado hondureño a formular políticas dirigidas a garantizar al trabajador y trabajadora, la estabilidad en su trabajo, de modo que toda ley, de cualquier orden, relacionada con la promoción del empleo, debe ser en torno al ideal que plantea el artículo 129 constitucional, el cual a su vez contiene una norma implícita que manda al Estado a inhibirse de promover el empleo temporal, puesto que eso nos aleja le

estrictamente laboral, el mismo artículo 129, reconoce a todos los trabajadores el principio fundamental del derecho laboral de la “Estabilidad Laboral” al establecer que: *“La ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios”*. Derecho Constitucional que se vería vulnerado al aprobarse la reforma del artículo 328 del Código del Trabajo.

Norma Internacional

Con la Violación a las garantías Constitucionales relativas al trabajo también se violenta la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)** que establece que “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Convenio No. 175 de la Organización Internacional del Trabajo “OIT” en su artículo 5 establece que: Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y práctica nacionales, para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método de los trabajadores a tiempo completo, que se hallen en una situación comparable. Medidas que ya el estado de Honduras ha tomado en su legislación laboral.

Declaración Americana de los Derechos del Hombre, en su artículo 14 hace referencia al derecho al trabajo y a una remuneración justa: “toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración, que en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, según lo dispuesto en el artículo 7, obliga a los Estados parte a reconocer el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial una remuneración que proporcione a todos los trabajadores:

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

Código del Trabajo

Artículo 47 establece que si la naturaleza del trabajo es permanente deberán de ser contratos por tiempo indefinido, por consiguiente la jornada de trabajo deberá de ser la que convengan las partes

Artículo 329 establece que los trabajadores percibirán su salario de conformidad a lo establecido en el artículo 328 del mismo cuerpo Legal.

Artículo 367, que dispone que “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.”

Artículo 381, conceptualiza lo que es y se debe entender como “salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”;

Todo lo anterior en consonancia con el **DECRETO-LEY NUMERO 121**, que en su Artículo 8 al final del párrafo segundo, regula como se debe pagar el salario en el **trabajo a tiempo parcial** cuando manda: “**Si no se trabajare la jornada ordinaria completa, el salario mínimo se pagara proporcionalmente al tiempo trabajado**”, publicado en el Diario Oficial La Gaceta Número 21,261 del 19 de abril de 1974;

CONCLUSION

Teniendo en cuenta la normativa anteriormente relacionado se concluye que la reforma que ha presentado el Honorable Diputado **Mauricio Villeda Bermúdez**, pretendiendo reformar el Artículo 328 del Título IV, capítulo I, del Decreto 189-59, contentivo del Código del Trabajo cuyo contenido propuesto es: “Artículo 328: Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho a percibir integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. (Agregando) *Se exceptúan de lo anterior, los contratos individuales de trabajo por tiempo indefinido, por tiempo limitado o para obra o servicio determinado que tenga por objeto satisfacer actividades que se desarrollen en periodos de tiempo entre dieciséis (16) y treinta y dos (32) horas a la semana, en donde el patrono y el trabajador podrá suscribir contratos individuales de trabajo en donde se pacte remuneración por las horas de servicio trabajado*” **ES TOTALMENTE ARBITRARIA E ILEGAL**, en virtud que con la excepción establecida de imponer un salario diferente al salario mínimo, en el proyecto de reforma del artículo 328 de reformar del Código del Trabajo, la misma va en perjuicio de los trabajadores bajo esa modalidad de contratación, al pretender que los mismos reciban menos salario por las horas trabajadas y por el cálculo del pago del décimo Tercer mes y décimo cuarto mes y vacaciones, contradiciendo lo que dispone la Constitución de la Republica, convenios y tratados internacionales y sobre todo la declaración Universal sobre derechos humanos violentándose el derecho al trabajo, el derecho a tener condiciones equitativas, y el de percibir un salario mínimo que garantice una vida digna a los trabajadores, con esa excepción que establece el proyectista violenta el derecho a la Estabilidad Laboral, dejarían a discrecionalidad del patrono definir la jornada de trabajo entre 16 y 32 horas a la semana, el tipo de contratos de trabajo y lo que pagará, todo en detrimento de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, a quien el Estado está obligado a proteger y abstenerse de ejercer actos que disminuyan o tergiversen sus derechos o lo obligue a renunciar a ellos, como es el caso que nos ocupa. también desaparecería el Derecho al reintegro, a la estabilidad laboral, al pago del séptimo día, maternidad, seguridad social, los sindicatos y la contratación colectiva poco a poco desaparecerán, etc., e imperará con más fuerza el contrato temporal de trabajo para labores permanentes y continuas, como con la llamada Ley de Empleo por Hora; por lo que, sería ilícita la reforma que pretende el Diputado Villeda Bermudez, **NO SE PUEDE REGULAR ALGO QUE YA ESTA REGULADO Y MENOS CUANDO SE PROFUNDIZA LA PRECARIZACION**

***LABORAL, GENERA DISCRIMINACION Y SUSTITUYE EL TRABAJO
PERMANENTE POR EL TEMPORAL.***

Tegucigalpa MDC 29 de marzo de 2023

OPINIÓN SALA LABORAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

PROYECTO DE REFORMA ARTÍCULO 328 DEL CÓDIGO DE TRABAJO