

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME PROYECTO DE GRADUACIÓN

**TEMA: TERMINACIÓN INJUSTIFICADA DEL CONTRATO DE TRABAJO
INDIVIDUAL Y COLECTIVO EN EL SECTOR PUBLICO EN LA CIUDAD DE
TEGUCIGALPA EN LOS AÑOS COMPRENDIDOS ENTRE 2014-2016**

SUSTENTADO POR:

KAREN PATRICIA AGUILAR	30941392
ALEIDA CABRERA MARTÍNEZ	32041148

SUPERVISOR: ABOG. ALEJANDRA BANEGAS

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C A

17 DE MARZO, 2024

Agradecimiento

Al culminar esta etapa significativa de mi vida, quiero detenerme para expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por darme sabiduría, entendimiento, la fuerza y guiar mis pasos día a día.

Al amor de vida Santos Valladares, este logro no habría sido posible sin el apoyo incondicional, su orientación, por motivarme en cada periodo de clases y el amor que he recibido a lo largo de estos años de estudio.

Agradezco a toda mi familia, especialmente a mi padre Santos Cabrera por ser mi guía, por sus consejos y su constante respaldo para perseguir mis sueños académicos.

A mis Docentes por compartir sus conocimientos que han sido fundamentales en mi crecimiento profesional y personal e inspirarme a alcanzar mi meta, especialmente a la Abogada Varinia Suazo, por su apoyo y disposición durante el desarrollo de nuestro Proyecto de Tesis y a nuestra coordinadora de proyecto Abogada Alejandra Banegas, por su orientación y consejos en esta etapa final. A mi compañera Karen Aguilar, de quien me siento muy orgullosa por su compromiso y capacidad en lo que hace.

Aleida Cabrera

Agradecimiento

Primero, ante todo, agradezco a Dios por darme la oportunidad de continuar sumando conocimientos académicos, darme la fortaleza y disciplina para terminar un proyecto más a mi vida, su amor y apoyo espiritual aún en los momentos más difíciles, este logro es nuestro.

Agradezco a mi madre, por su amor incondicional en todas las etapas de mi vida personal, laboral y profesional.

Agradezco a mis maestros en general, y un especial agradecimiento a nuestra mentora de Tesis la abogada Varinia Suazo por su buena disposición en compartir sus conocimientos y orientación en nuestra investigación, a nuestra coordinadora de proyecto abogada Alejandra Banegas, quienes contribuyeron en el complejo camino del aprendizaje e investigación, compañeros de universidad y amigos especiales que siempre me motivaron en la adversidad y fueron parte de este proceso integral de formación, gracias a mi compañera de Tesis Aleida Cabrera por la oportunidad de cerrar juntas este ciclo de aprendizaje.

Karen Aguilar.

INDICE

INTRODUCCION.....	6
CAPITULO I: DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	7
1.1 Planteamiento del Problema	7
1.2. Formulación de Problema	8
1.2.1 Problema General	8
1.2.2 Problemas Específicos.....	8
1.2 Objetivos de la Investigación.....	9
1.2.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos.....	9
1.4 Justificación de la Investigación.....	9
1.5 Limitaciones de la Investigación	10
1.6 Viabilidad de la Investigación	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	11
2.2 Bases Teóricas.....	18
2.3 Definiciones Conceptuales	19
2.4 Hipótesis	21
2. 4.1 Hipótesis General	21
2. 4.2 Hipótesis específica.....	21
2.5 Variables de Investigación.....	21
2.5.2 variables independientes	21
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	22
3.1 Diseño de la Investigación.....	22
3.1.1 Enfoque	22
3.1.2 Método.....	22
3.1.3 Estudio.....	22
3.1.4 Diseño	23
3.3 Operacionalización de las Variables.....	24
3.4 Técnicas para la recolección de datos.....	24
Instrumentos	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	27
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
5.1. Descripción de la Propuesta	55
5.2. Impacto de la Propuesta	55

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
6.1 DISCUSION.....	60
6.2 CONCLUSIONES.....	61
6.3 RECOMENDACIONES	62
Bibliografía	63
ANEXOS	66

INTRODUCCION

La estabilidad laboral ha sido un reto en la administración pública, los despidos masivos que se dan en las instituciones públicas crean un subdesarrollo en la sociedad, la Constitución de la República de Honduras garantiza la estabilidad laboral, sin embargo, las personas que dirigen la administración pública en cada periodo incumplen en el debido proceso, por lo que la terminación de contratos de forma injustificada en los contratos individuales y colectivos conlleva a demandas contra el Estado.

Se comienza esta investigación planteando la realidad problemática, se enfoca en resaltar el objeto de estudio de la investigación y proponiendo interrogantes y objetivos que se deben cumplir a lo largo del desarrollo del proyecto, también determina la viabilidad del proyecto que se considera factible ya que no representa obstáculo alguno la recolección de la información, después se presenta un marco teórico en el que se detalla antecedentes, teorías sobre estudios previos y la hipótesis de estudio.

Se presenta un diseño metodológico con su enfoque, el método a utilizar, el estudio y el diseño de la investigación, como las técnicas para la recolección de datos, sus instrumentos a utilizar así como los resultados de los mismos y finalmente las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

CAPITULO I: DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1 Planteamiento del Problema

El planteamiento del problema nos conduce a saber qué es lo que deseamos investigar, a identificar los elementos que estarán relacionados con el proceso y a definir el enfoque, en virtud de que en las perspectivas cuantitativas y cualitativas está definido de forma clara cuál es el objeto de análisis en una situación determinada, y de que, según el tipo de estudio que se pretenda realizar, ambos pueden mezclarse.

(Hernández Sampieri, 2006, pág. 14)

A raíz de cada sustitución de administración pública, se genera un cambio de carácter político en las instituciones públicas, lo que conlleva la terminación de contratos individuales y colectivos de trabajo, dejando en evidencia la alteración y violaciones a los derechos laborales y constitucionales de los ciudadanos dejando como consecuencias desempleo y por ello un fuerte impacto económico y social en la población y una erosión del presupuesto a los fondos del Estado para pagar las indemnizaciones a los demandantes.

La problemática que afronta el Estado de Honduras con relación a los despidos masivos y de forma injustificada hace muchas décadas, la administración en turno toma la disposición de forma arbitraria de despedir a los empleados de la administración anterior en su mayoría de casos si forman parte de un partido opositor, se da una persecución política y se violenta cualquier garantía a la estabilidad laboral y derechos del trabajador en el sector público, por lo tanto, el empleado no percibe una remuneración y se crea un problema socio económico, por lo cual recaen muchas demandas laborales contra el Estado, otro problema con las demandas es que en la

mayoría de los casos son ganadas por los demandantes y se incurre en un gasto para el Estado que está en la obligación de liquidar en su totalidad mediante mandato judicial y es dinero que se podría invertir en proyectos de desarrollo humano, también estas prácticas utilizadas por los funcionarios públicos en los despidos masivos por lo general no son deducibles de responsabilidad civil, penal o administrativa con el funcionario que las practica.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

- En Honduras la mayoría de la población empleada en las instituciones públicas experimentan con cada cambio de administración, la terminación de sus contratos individuales y colectivos, dejando evidenciada la vulnerabilidad de la violación en sus derechos laborales y constitucionales.

1.2.2 Problemas Específicos.

- Terminación de los contratos de trabajo sin causas o motivación legal en el sector público.
- Las consecuencias económicas y sociales del trabajador a la falta de estabilidad laboral en sus contratos de trabajo en el sector público.
- La vulnerabilidad de los derechos protectores del trabajador constituidos en leyes nacionales e internacionales al ejecutar terminaciones de contratos sin el debido proceso.
- Las demandas al Estado y su efecto negativo en el fondo presupuestario como consecuencia de la aplicabilidad de terminación de contratos de trabajo.

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

- Estudiar y analizar a profundidad el proceso aplicado a la terminación de contratos individuales y colectivos en el sector público en Tegucigalpa en el periodo de los años 2014 al 2016.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Conocer las causas y motivación legal utilizados en el proceso para proceder con la terminación de contratos individuales y colectivos en el sector público.
- Conocer el impacto social y económico del trabajador a la inestabilidad laboral dentro del sector público.
- Conocer los derechos protectores vulnerados que se encuentran estipulados en las leyes nacionales, decretos y tratados internacionales en la terminación de los contratos de trabajo individual y colectivo.
- Conocer el impacto económico como consecuencia de las demandas al Estado por la terminación de contratos de trabajo del sector público.

1.4 Justificación de la Investigación

En cada cambio de administración pública indistintamente de las autoridades políticas que la dirija se realizan los despidos injustificados, los cuales algunas veces son materia de estudio, porque no solo se violenta el derecho al trabajo y estabilidad en el mismo, por lo que hay consecuencias contra el Estado. Se deben realizar diversos estudios en esta materia para llegar a una solución de corto plazo ya que el Estado invierte mucho de su presupuesto condonando las demandas interpuestas en los juzgados pertinentes con

jurisdicción nacional. De acuerdo con lo que indica La Constitución de la Republica de Honduras en su artículo 64, se justifica este estudio para demostrar la irrenunciabilidad de los derechos y garantías laborales de los cuales el Estado no puede alegar falta de conocimiento para hacer efectivo un despido injustificado. Se presentan otro tipo de justificaciones a continuación:

- La presente investigación tiene una justificación teórica porque utilizamos las leyes, decretos, tratados y toda jurisprudencia aplicada en el tema de estudio.
- La presente investigación tiene una justificación metodológica porque utilizamos el método académico para el desarrollo de la investigación.
- La presente investigación tiene una justificación social porque el tema es de interés social, siendo un tema de suma importancia para la población en general.
- La presente investigación tiene una justificación económica porque nuestro tema reúne todos los elementos para una investigación con un factor económico.

1.5 Limitaciones de la Investigación

La presente investigación sobre la terminación de contratos de trabajo individual y colectivo de forma injustificada se considera que no tiene ningún tipo de limitación para la realización de la investigación ya que se cuenta con la información pertinente para desarrollarla y no es onerosa, se desarrollará y se delimita en la ciudad de Tegucigalpa en el periodo de los años 2014 al 2016.

1.6 Viabilidad de la Investigación

La presente investigación sobre la terminación de contratos de trabajo en el sector público es viable, los métodos que se aplicarán son factibles y se logrará alcanzar los objetivos planteados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

El marco teórico de esta investigación se enmarca en torno a la terminación de contratos injustificados en la administración pública y que es un problema global que, por múltiples factores se incurre en este tipo de prácticas.

Latinoamérica

Jorge Luis Silva (2012) dijo: “primero, ¿por qué es importante estudiar la duración de los juicios de despido injustificado resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje? Primero, porque es una garantía individual que los servidores públicos que participan en estos juicios obtengan una justicia expedita. Segundo, porque muchos de estos servidores públicos no cuentan con un ahorro que les permita financiar un juicio por un largo periodo de tiempo. Tercero, porque el Estado, al retrasar su capacidad para emitir una resolución en tiempo, también enfrenta el riesgo de cubrir grandes sumas derivadas del pago de salarios caídos en caso de que pierda los litigios”.

El propósito de este trabajo es hacer un análisis estadístico exploratorio con información desagregada de juicios de despido con el fin de estudiar las variables que se asocian con una mayor o menor duración de estos. Para ello, se analiza una muestra de 511 juicios de terminación de contratos injustificados resueltos por las salas del Tribunal a través de un laudo y que involucran a la Secretaría de Educación Pública (SEP).

El escrito se divide en tres partes: primero se expone el marco legal del juicio estudiado; en segundo lugar, se explica el conjunto de datos utilizado para el análisis, y en tercer lugar se presentan y discuten los resultados principales. Finalmente se vierten algunas conclusiones (Silva, 2012).

La terminación de contratos injustificados en la región y tomando como referencia el país de México, crean una inestabilidad económica ya que, muchas familias limitan su acceso a los servicios básicos para subsistencia, para el Estado independientemente su nombre genera grandes costos para sus arcas porque al ser demandado se debe indemnizar al demandante por todo el tiempo transcurrido y en este país optan muchas veces por el arbitraje que es más oneroso que acudir a los tribunales de justicia nacional.

“Por considerar que fueron despedidos de forma injustificada, 639 exservidores públicos de la administración estatal, organismos descentralizados y municipalidades interpusieron una demanda ante el Tribunal de Arbitraje, mismas que están en proceso de instrucción, así lo informó el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Hidalgo (STPSH), Óscar Javier González Hernández. Detalló que, desde el 5 de septiembre de 2022, cuando inició la administración estatal encabezada por el gobernador Julio Menchaca Salazar, en total se han iniciado 639 demandas laborales en contra de la administración, tanto estatal como municipales” (La silla Rota, 2019).

“Mencionó que al igual que los estatales, están en proceso de instrucción, no obstante, pidió a los municipios que se responsabilicen especialmente en la defensa, pues la mayoría se pierde porque no hay defensa técnica jurídica y casi “por default” el ex trabajador es quien gana, han habido casos en los que las demandas las presentan los trabajadores de confianza, mismas que ni siquiera deberían proceder, pero ante la falta de la defensa jurídica adecuada, los gobiernos municipales terminan por perder los juicios” (La silla Rota, 2019).

Al igual que en nuestro país la defensa jurídica en caso de una terminación de contrato injustificado por parte de la administración pública se ve mermada, muchos abogados defensores del Estado no se presentan o no reúnen la experiencia y requisitos

para afrontar una demanda por despido injustificado, en México como en nuestro país se pierda casi en su totalidad toda demanda.

Cantena & Jiménez (2022) expresan: “en enero, los subsecretarios Juan Francisco Galli (Interior) y Máximo Pávez (SEGPRES) se reunieron con sus pares del gabinete. En esa oportunidad se entregó un texto con "orientaciones" para que funcionarios estén preparados en caso de que el futuro gobierno los remueva de sus puestos. En la cita, eso sí, recalcaron que aquellos cargos de confianza de las actuales autoridades deben dejar presentadas sus renuncias, orientaciones generales frente a cesación de funciones (‘despidos’) en la administración a partir de marzo 2022. Así se llama una minuta de ocho páginas, con fecha 14 de enero, que fue repartida a subsecretarios y funcionarios de gobierno.

Así, de acuerdo con las mismas fuentes, Galli y Pávez recalcaron que sólo debían presentar renuncias las personas que integran los equipos de confianza de las autoridades. El tema fue tratado con hermetismo en la Administración Pública, al punto que más de cinco subsecretarios consultados por este medio no entregaron detalles al respecto.

Los cambios de mandato en la administración pública siempre tienen el factor común de terminación de contratos injustificados, con la finalidad de emplear a sus seguidores o votantes, cabe resaltar que la legislación chilena también contempla la figura de la terminación de contrato justificado, por considerarse empleado de confianza.

Organización Mundial del Trabajo

La OIT (1982) celebra la conferencia General en Ginebra, con el objeto de regular las recomendaciones para la terminación de la relación laboral de 1963, surgen nuevas novedades debido a que la sociedad avanza y por ende las relaciones laborales se promueva la adaptación de nuevas normas internacionales por los graves problemas

económicos de la región y los cambios tecnológicos sobre venidos en los últimos años en muchos países, este convenio es llamado C158 sobre la terminación de la relación del trabajo.

En ese convenio nos enuncian las formas de terminar una relación laboral, indica que surte efecto sobre toda actividad económica y sobre todo empleado, hace énfasis en los contratos por obra, empleados en periodo de prueba y los contratados con carácter ocasional o un período de corta duración, asimismo, aclara que no podrá el patrono dar por terminada la relación laboral sin una justa causa, protege la afiliación al sindicato, ser representante de los trabajadores presentar quejas por procedimientos adoptados irregularmente en las leyes o reglamentos por parte del patrono o su representante.

“Los trabajadores de la División el teniente de la minera, acusaron despidos injustificados luego de una negociación colectiva en 2021. La senadora Alejandra Sepúlveda calificó el hecho como una vulneración de derechos, Son 24 trabajadores despedidos de la División El Teniente de Codelco los que presentaron este viernes 14 de abril, ante la Organización Internacional del Trabajo, una denuncia por prácticas antisindicales que terminó con despidos injustificados luego de una negociación colectiva, los trabajadores desvinculados el 7 de octubre de 2021 formaban parte de cinco sindicatos de Codelco y tienen en común haber manifestado su disconformidad con una negociación colectiva” (Diario U Chile, 2023).

Michell Gálvez, vocero de los exonerados, declaró que “con la denuncia ante la OIT esperamos que por fin se puedan respetar nuestros derechos fundamentales y que tanto Codelco, como el Estado, se hagan responsables de todo el daño que nos han hecho como trabajadores y también a nuestras familias”.

El sistema judicial de la República de Chile exonero a esta compañía porque considero que los 24 despidos constituían suficientes elementos para ser considerados como justificados, a raíz de que no se cumplieron las demandas a los empleados despedidos por el órgano judicial corresponde inerte, tomaron la decisión de denunciar a ere la OIT y así obtener un dictamen o resolución de procedimiento a seguir.

Nacional

En el año 2014 la administración del Estado encontró 206,000 empleados públicos, para el mes de abril del 2016 la secretaria de Finanzas (SEFIN) reportó que el número de empleados era de 187, 202 empleados públicos, lo que significa una reducción de 18,798 empleados, la mayoría de ellos por despidos injustificados. Sin embargo, el Sistema de Registro y Control e Empleados Públicos (SIREP) reporto que en el 2016 el número de empleados públicos había aumentado en más de 4,200 nuevos empleados.

Según la empresa privada la medida de terminación de contratos de los empleados públicos por parte del Estado de Honduras se fundamenta en el déficit fiscal que la administración pública se encontraba en el 2013 que era de un -7.9% del PIB y según anuncio del secretario de finanzas Wilfredo Cerrato la meta de despidos en dicho Administración es de 40,000 empleados públicos.

- Esta presión hacia el Estado de Honduras por despedir empleados públicos es por parte del Fondo Monetario Internacional (FMI)

- Según el secretario general de la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), Joel Almendares, “Hay más de 20 mil despidos masivos en Honduras, suspensiones por cuatro meses sin derecho a salario, falta de oportunidades a los jóvenes, violaciones a la contratación colectiva y el derecho a la sindicalización”

· El Estado determina que el número de terminaciones de contrato en la administración de Juan Orlando Hernández es de 6,000 y entre los argumentos que plantean para los despidos masivo de empleados públicos es el ahorro de alrededor de 1,100 millones de lempiras en sueldos y salarios.

· Un ejemplo de lo antes mencionado son los despidos en una de las empresas públicas que brinda un servicio vital a la población como lo es el servicio de energía eléctrica, el siguiente es un cronograma de despidos en la Empresa Nacional de Energía Eléctrica ENEE que se han dado en esa Administración:

En el 2014 se dieron 346 despidos

En el 2015 se dieron 2,313 despidos

En el 2016 se dieron 250 despidos

Para un total de 2,909 despidos, el 95% de ellos injustificados sin el pago correspondiente de sus derechos laborales en el periodo del actual del informe (octubre a diciembre del 2016) fueron despedidos solo de dos instituciones importantes del Estado 1,250 trabajadores, 450 del Instituto Nacional Agrario (INA) responsable de la titulación de tierras para los grupos campesinos y 800 de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) responsable de brinda el servicio público de energía eléctrica a la población, con el argumento que con dichos despidos el Estado se ahorrara unos 2 mil millones de lempiras (\$.87 millones de dólares). Sin embargo lo que no se detalla en realidad es que el Estado podría con dichos despidos reducir los servicios sociales y públicos a la población, privatizando los mismos, contar con un buen número de puestos laborales para colocar en ellos activistas del partido político en el poder y finalmente satisfacer las demandas de los organismos de crédito internacional como el BM, el FMI, el BID, y el BCIE para ser

sujetos de crédito ante sus demandas, sin importar el sacrificio de la población ante las mismas (Hondustierralibre, 2017).

Casi 3,000 empleos se perdieron a raíz de la terminación de contratos injustificados, en nuestro país es muy común la terminación de contratos masivos cuando existe un cambio en la administración pública, por lo que se van suspendiendo o terminando contratos sin justificación o siguiendo el debido proceso para la terminación de estos, como ser las audiencias de descargo. Un ejemplo es la empresa de energía eléctrica (ENEE) al poseer sindicato se convierte en una responsabilidad económica para el Estado, porque no solo son los sueldos dejados de percibir sino los beneficios del contrato colectivo, señalando lo anterior, podemos decir que debería existir una deducción de responsabilidad hacia el funcionario que no da cumplimiento al debido proceso para terminar con la relación laboral.

El Comité por La Libre Expresión (2017) asegura que a Emy Marcela Reina fue despedida de su cargo por el Gerente de la estatal Jesús Mejía, según denuncia recibida en el Comité por la Libre Expresión. Información en poder de C-Libre, da cuenta que en un primer momento Mejía trató de obligar a la OIP a renunciar y someterla a un proceso administrativo que conllevó finalmente a su despido bajo acusaciones de supuesta corrupción y de sacar información” para dañar a la empresa.

En el sistema interamericano, la Corte Interamericana y la Comisión Interamericana el derecho de acceso a la información ha sido considerado una herramienta fundamental para el control ciudadano del funcionamiento del Estado y la gestión pública—en especial para el control de la corrupción; para la participación ciudadana en asuntos públicos a través, entre otros, del ejercicio informado de los derechos políticos; y, en general, para la realización de otros derechos humanos, especialmente, de los grupos

más vulnerables, de acuerdo con la ex funcionaria de transparencia, las molestias del gerente de la empresa de energía eléctrica (ENEE) que originaron su despido, son entre otras fue la solicitud de información de una ciudadana que entre otras cosas solicitaba, copia de las facturas de los proveedores que dan el servicio de alimentación, con copia del registro del SIAFI - SEFIN y el presupuesto asignado a la unidad de comunicación empresarial.

El oficio que notifica su despido de la institución firmado el 30 de agosto, entre otras cosas manifiesta que las facturas por el servicio de alimentación, “tienen el carácter de restringidos”, haciendo una interpretación muy particular del artículo 16 numeral 3 la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, una situación similar vivió la OIP de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), cuando las autoridades de la Universidad tomaron la determinación de despedirla, el día 09 de julio de 2015, bajo acusaciones de “por haber violado gravemente las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador establecidos en el Código del Trabajo (sic)”, según cita la carta de despido (C-LIBRE, 2017).

Es una práctica en la administración pública, despedir sin justificación al empleado, pero lo emplean en otra institución pública, por lo que esta persona procede a demandar al Estado y continúa trabajando, ya que es un derecho humano al trabajo y el país no puede abolir u obviar ese derecho, pero en ciertos casos todo está confabulado para que mediante demanda adquiera permanencia y la indemnización completa.

2.2 Bases Teóricas

Teoría de Estabilidad Laboral

Esta teoría nos enmarca qué el derecho al trabajo evoluciona y que es causado por las transformaciones socioeconómicas en la sociedad, así nace el principio de la

estabilidad laboral para contrarrestar la decisión unilateral del empleador de terminar los contratos de trabajo al empleado sin justa causa.

Los seguidores de esta teoría están de acuerdo que surgió en el sistema democrático, para garantizar cualquier accionar de la administración pública, el trabajador al cambiar de administración, queda en desprotección y posible despido sin causa justa, por consiguiente, se instaura en los centros de trabajo el principio de inamovilidad que los protege contra los excesos de poder del nuevo patrono, J. Gonzales cita " Esas arbitrariedades pueden ocurrir no solamente mediante cesantía, sino también en materia de ascensos y a fin de evitarlas, las leyes que garantizan la estabilidad establecen un escalafón, precisando las normas para su aplicación, sigue afirmando que la estabilidad es invocada para garantizar la aplicación del escalafón".

Gonzales (1995) citando palabras de Krotchin manifiesta que el fundamento de estabilidad depende del dogma plasmado en un contrato de trabajo, se protege al trabajador contra un despido de forma arbitraria y que se debe tomar el empleo como una posesión del trabajador y no como una prestación del mismo, no lo mira como un derecho real, para él es un derecho de pertenencia que deriva en un contrato de trabajo, existe una relación de integración entre empleado-empresa y que esta integración al materializarse no puede dejarse sin efecto contra la voluntad del trabajador.

2.3 Definiciones Conceptuales

Código del Trabajo: normativa que regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores del sector privado y público (Senado, 2013).

Contrato laboral: acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución (Ciencia y tecnología, 2023).

Empleo: generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario (Economipedia, 2020).

Empleado: cualquier individuo, incluidos los extranjeros o menores, que es contratado por cualquier remuneración y bajo cualquier contrato de trabajo por parte del empleador. Esto incluye trabajadores bajo contrato, casuales, temporales y de la industria artesanal (UIPUB, 2015).

Empleado Público: trabajador o trabajadora que desempeña funciones al servicio del interés general, con retribuciones económicas por parte de las Administraciones Públicas. Se clasifican en personal funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral o personal eventual (Ministerio de Hacienda, 2023).

Estabilidad Laboral: consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinada (Pedraza & Esperanza, 2010).

Despido injustificado: terminación de la relación laboral por la voluntad unilateral del patrón, sin que se verifique en la realidad alguna de las causas de rescisión previstas en la Ley del Trabajo (Justicia México, 2023).

Organización Internacional del Trabajo: es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales (Wikipedia, 2023).

2.4 Hipótesis

2. 4.1 Hipótesis General

Si se dedujera responsabilidad civil, penal y administrativa al funcionario que despide injustificadamente y que no sigue el debido proceso, no ocurrirían despidos masivos.

2. 4.2 Hipótesis específica

Al tener estabilidad laboral el empleado, sin temor a ser despedido en el cambio de la administración pública, existiría un equilibrio social.

Al aplicar la ley conforme a derecho, cuando se realiza un despido sin justa causa solo crecerá el número de demandas contra el Estado y queda vulnerable contra cualquier tipo de requerimientos.

2.5 Variables de Investigación

2.5.1 Variable Dependiente

- Terminación de contratos injustificados en la administración pública.

2.5.2 variables independientes

- Causales de la terminación de contrato.
- Impacto social y económico en el empleado
- Derechos vulnerados.
- Impacto económico para el Estado.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la Investigación

3.1.1 Enfoque

La presente investigación es realizada utilizando un enfoque mixto, esto debido a que se han utilizado tanto variables cualitativas como también variables cuantitativas, el uso de este tipo de enfoque ha permitido obtener más datos para que la investigación sea fructífera y satisfactoria en el campo específico requerido.

De la combinación de ambos enfoques, surge la investigación mixta, misma que incluye las mismas características de cada uno de ellos el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento. (Manuel Defonso Ruiz, 2012).

3.1.2 Método

La presente investigación hace uso de un método no experimental, esto porque las variables no se han manipulado y han sido utilizadas tal y como se encontraron antes de realizar nuestra investigación.

La investigación o método NO EXPERIMENTAL: Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

3.1.3 Estudio

El tipo de estudio utilizado en la presente investigación es el estudio exploratorio, ya que es importante profundizar en relación con este tema que es una realidad en nuestro país.

En los estudios exploratorios se abordan campos poco conocidos donde el problema, que sólo se vislumbra, necesita ser aclarado y delimitado. Esto último constituye precisamente el objetivo de una investigación o estudio de tipo exploratorio, estas suelen incluir amplias revisiones de literatura y consultas con especialistas. Los resultados de estos estudios incluyen generalmente la delimitación de uno o varios problemas científicos en el área que se investiga y que requieren de estudio posterior. (Jiménez Paneque, 1998).

3.1.4 Diseño

El uso del diseño transversal en la presente investigación ha sido preciso ya que los datos que estamos utilizando únicamente nos sirven para un corto periodo predeterminado siendo exactos, en los años 2014 al 2016, un estudio transversal se conduce en un periodo de tiempo determinado tal y como lo hemos realizado.

El diseño de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características o enfermedades (variables), en un momento dado. La información de un estudio transversal se recolecta en el presente y, en ocasiones, a partir de características pasadas o de conductas o experiencias de los individuos. Por su exposición se puede clasificar en observacional, en un momento dado; por su temporalidad, es retrospectivo; su unidad de análisis es un individuo y se mide en un solo momento. (Virginia H. Sánchez Hernández, 2014).

3.2 Población y Muestra

Las fuentes de información de la presente investigación son las fuentes primarias y secundarias, se utilizan fuentes primarias como ser la encuesta y la entrevista, así también las fuentes secundarias como el marco teórico, citas bibliográficas, libros, investigaciones entre otras.

Las fuentes primarias de investigación son 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. (Buonacore Domingo, 2010).

Las fuentes secundarias son compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular (son listados de fuentes primarias). Es decir, reprocesan información de primera mano. (Hernández Sampieri, 2006).

3.3 Operacionalización de las Variables

La operacionalización de variables es decisiva para garantizar la concisión y garantía de lo investigado en nuestro proyecto ya que permite que algunos conceptos abstractos se conviertan en medidas concretas.

La operacionalización de conceptos o variables es un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos –los conceptos teóricos–, hasta llegar al nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad y que representan indicios del concepto, pero que podemos observar, recoger, valorar, es decir, sus indicadores. Según Latorre, del Rincón y Arnal, este proceso “consiste en sustituir unas variables por otras más concretas que sean representativas de aquellas” (2005: 73).

3.4 Técnicas para la recolección de datos.

Instrumentos

La presente investigación utiliza 2 tipos de instrumentos para su realización, uno es cuantitativo, que es la encuesta, y otro es cualitativo, que es la entrevista, de esta manera nuestra investigación puede contener tanto datos estadísticos y cualitativos.

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Esto puede ofrecer una idea de la importancia de este procedimiento de investigación que posee, entre otras ventajas,

la posibilidad de aplicaciones masivas y la obtención de información sobre un amplio abanico de cuestiones a la vez. (J. Casas Anguita & J. Donado Campos, 2003).

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Canales la define como "la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto". se caracteriza por los siguientes elementos: tiene como propósito obtener información en relación con un tema determinado; se busca que la información recabada sea lo más precisa posible; se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión; el entrevistador debe mantener una actitud activa durante el desarrollo de la entrevista, en la que la interpretación sea continua con la finalidad de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado). (Díaz-Bravo et al., 2013).

3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

Entre las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de datos que abarcan desde la recopilación inicial hasta la construcción de la información, usamos las siguientes:

1.- Encuesta de forma digital utilizando la herramienta Google Forms, la cual nos brinda una solución fácil de usar, flexible y segura para la recopilación de datos de forma eficiente y valiosa.

2.- Método de la Entrevista: Utilizamos la virtualidad como plataforma Zoom, en la cual se logró interactuar con el profesional experto, brindando las respuestas de inmediato a las consultas. De igual forma se realizó las interrogantes respectivas de forma personal a los abogados especialistas.

3.6 Aspectos Éticos.

La Ética en un Proyecto de Tesis, es fundamental ya que está relacionado con la conducta moral y también con las implicaciones éticas de la investigación, es decir esto permite asegurar que el proyecto se realice de forma honesta y respetuosa para las partes involucradas, para los colegas, y la sociedad en general. Por tal razón el compromiso es garantizar la realización de este proyecto de manera ética y responsable.

Además de considerar y observar los principios éticos con los participantes, los investigadores también deben estar sujetos a otros criterios. El primero de estos es la honestidad o integridad (Dik, 2006 y Fitzpatrick, 2004), lo cual implica: 1) adherirse a los datos, resultados y hechos, 2) no manipular información, 3) reflejar veracidad en el reporte de resultados (Comstock, 2013, Smith y Hung, 2008 y Aagaard-Hansen y Johansen, 2008), 4) describir a detalle el método y resultados y 5) asegurar que los colaboradores no incurran en falsificación en la recolección, codificación y análisis. Asimismo, involucra citar apropiadamente las referencias bibliográficas y no incurrir en piratería o plagio.

Previamente se había comentado que nunca se debe poner en riesgo tanto a los participantes como al equipo de investigación. Respecto a lo segundo, el investigador es responsable de la seguridad de sus colaboradores (Hughes, 2008).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Instrumento Cualitativo - Entrevistas

Entrevista 1: Abogada Varinia Suazo

Máster y Doctorado en Derecho Laboral

Link Video:

<https://drive.google.com/drive/folders/1GF6JQ9NUKjasJjFnVLaU5pufHGDe0Seo?usp=sharing>

Pregunta	Respuesta Entrevistado
¿Existe en nuestro ordenamiento jurídico alguna Ley, norma o tratado internacional que pueda impedir las decisiones del poder ejecutivo en los despidos masivos y proteger a los empleados públicos con contratos individuales o Colectivos cuando hay cambio de administración pública con matiz política?	Honduras es signataria de varios convenios internacionales uno de ellos tiene que ver con la estabilidad laboral, por lo que los despidos deben realizarse como corresponde. En los años 2014-2016 se dieron despidos masivos tanto individuales como colectivos de forma injustificada, con lo que se dio un detrimento a las organizaciones sindicales. No podemos desconocer el ordenamiento jurídico que viene desde nuestra Constitución en los artículos 127, 128 y 129 la protección contra el desempleo ya que frente al derecho objetivo también está el derecho subjetivo, por lo que todos debemos de cumplirla y no vulnerar esos derechos.
¿Existe en el país normativa de índole Penal, aplicable a los funcionarios públicos, para abstenerse de tomar decisiones arbitrarias que lleven a despidos masivos e incumplir y vulnerar los derechos protectores de los empleados públicos?	Cuando se toman esas acciones al final es el Estado es el que debe indemnizar a esos trabajadores que han sido despedidos de manera arbitraria, tiene que ver el oficio de lo que es la Procuraduría General de la República, en donde se tiene ese accionar para realizar esas gestiones permanentes. Se da discriminación y acoso, pero; las personas no hacen denuncias porque obvian la parte penal y lo hacen por el Ámbito de la Secretaría del Trabajo
¿Qué tanta fuerza legal tiene las Normas y Tratados Internacionales de los derechos laborales ante el poder político en el Estado de Honduras?	Cuando Honduras es parte de una Normativa Internacional y de acuerdo a lo establecido en la Constitución, nuestro país hace suyos esos compromisos a la protección de los derechos de los trabajadores, esto se convierte en derecho

	<p>interno, por lo tanto, es de carácter obligatorio sin importar el matiz. Para mantener el desarrollo, debe haber paz, y para lograrlo debemos ser respetuosos del ordenamiento jurídico al cual estamos invitados a observar en esa normativa ya dada.</p>
<p>¿Cree usted que las demandas laborales al Estado de Honduras son un factor que influye en la disminución de la inversión del Fondo Monetario Internacional (FMI) en el país?</p>	<p>El Fondo Monetario Internacional revisa el tema de la seguridad Jurídica de un país y el Estado debe dar esa garantía de respeto a la normativa, en este caso al derecho de los trabajadores por lo que dentro de las recomendaciones podría estar que se reestablezca y se respete el Estado de Derecho y no solo el FMI también otras empresas que brindan donaciones al Estado, cuando este debilita, se retiran las cooperaciones internacionales.</p>
<p>¿Qué consecuencias podría tener para el crecimiento y fortalecimiento económico del país la disminución de la inversión del FMI?</p>	<p>Estos organismos generan fuentes de trabajo en algunos sectores, por lo que esto va en detrimento por no tener esa seguridad jurídica, como es el respeto a los trabajadores, eso ocasiona que la inversión extranjera se aleje de nuestro país.</p>
<p>¿El Estado de Honduras tiene responsabilidad absoluta en los porcentajes de desempleo en el país? ya qué genera inestabilidad en sus propias instrucciones?</p>	<p>El Estado por si, no es un generador de empleo, pero; si es el responsable de crear las condiciones para puede ser atractiva a la inversión internacional. El estado exige a la empresa privada no violentar el derecho de los trabajadores, sin embargo, ellos lo hacen, de hecho, existen sentencias de la Corte Suprema de Justicia en donde obliga al Estado al reintegro de estos trabajadores, las personas responsables de esas prácticas deben mejorar su actuar en el ámbito público en pro del desarrollo.</p>
<p>¿Por qué cree que el Estado de Honduras tiene responsabilidad en el desempleo?</p>	<p>El Estado crea las condiciones, en el ámbito administrativo debe mejorar esas situaciones para ser atractivo a inversiones extranjeras para que se generen esos empleos que tanto se anhelan. El fin primordial de un Estado no es generar empleo, esto lo hace la empresa privada, el Estado lo que debe vigilar es que esas políticas sean claras y que se garantice los</p>

	derechos laborales, porque es lo que establen las normas de obligatorio cumplimiento.
¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras para disminuir los porcentajes de desempleo?	En este ámbito de trabajo intervienen una comisión tripartita formada por patronos, trabajadores y el Estado, esas platicas deben ser constantes como medidas primordiales para trazar ese plan que lleve a conseguir esas metas y estrategias a corto, mediano y largo plazo para aumentar empleabilidad y disminuir la alta tasa de desempleo que tiene Honduras, de igual forma implementar en las instituciones públicas carreras tecnológicas con herramientas digitales para que los graduados pueden competir en el mercado laboral en trabajos de esta índole.
¿Qué cambios podría realizar el Estado de Honduras en sus procesos y procedimientos para disminuir el impacto económico de estas demandas?	De entrada, capacitación, retroalimentación de la normativa aplicable como la Ley de Procedimiento administrativo, la misma Constitución de la Republica indica que el actuar en la Administración Pública debe ser conforme a derecho y dejar a un lado la normativa laboral y leyes aplicables en el ámbito Civil, el Estado debe manejar esto como requisito permanente y no por un cambio en la Administración pública.
¿Cree que la terminación de contratos en la Administración Pública de forma injustificada se debe a una falta de conocimiento por parte de las personas que dirigen una institución?	Si, porque si comprendieran la responsabilidad que tienen como servidor al público, es decir están al servicio de la comunidad y no para entorpecer o empeorar la deteriorada economía que existe, en esas decisiones que se toma sin analizar la normativa vigente por ende la entidad se enfrenta a pagos, pudiendo utilizar estos recursos en salud, educación. La asesoría Legal dentro de estas instituciones debe actuar en forma correcta, apegada a derecho
¿Cuáles son las consecuencias para la Administración Pública de realizar la terminación de contratos de trabajo sin apego a la ley?	Se da en diferentes responsabilidades, administrativa, civil y pueden darse casos de índole penal, esto es delicado por eso la importancia de colocar en estos puestos a personas con perfiles adecuados y

	<p>realmente capacitadas ya que un error ese funcionario cometa, es el Estado quien entra en esa responsabilidad solidaria, sin embargo, se puede deducir responsabilidad a la persona que realice este tipo de actos a través de la Procuraduría General de la República.</p>
<p>¿Qué medidas se pueden implementar para evitar la terminación de contratos de trabajo de forma injustificada en la Administración Pública?</p>	<p>Poner en práctica las recomendaciones de la Auditoría Interna pero no aplicarlas posteriormente sino antes de que tomen algunas decisiones, para evitar esos perjuicios económicos. Otra forma es utilizar los manuales de control interno, para saber en qué casos se puede despedir a un empleado</p>
<p>¿Cuáles son los efectos que puede ocasionar la terminación de un contrato de trabajo en el empleado?</p>	<p>Pueden ser varios, en mi caso que he llevado ese tipo de demandas, me he dado cuenta de los efectos negativos en la familia ya que generalmente en el ámbito público es una sola persona la que trabaja y lleva el sustento al hogar, esto entorna problemas económicos y hasta de violencia doméstica, problemas psicológicos, incluso personas que tomaron la fatal de decisión de quitarse la vida, por no poder suplir las necesidades, muchos menos lograr un proyecto de vida, el despido les llego por sorpresa ya que el Estado no vela por esa estabilidad laboral para cada trabajador. Cabe mencionar que ellos pueden demandar ese derecho y que se les retribuya todo ese tiempo, pero; durante el ínterin pasas grandes dificultades</p>
<p>¿Considera que la terminación de un contrato de trabajo puede tener un impacto en la sociedad?</p>	<p>Si, porque esa parte económica deja de moverse, si existen ingresos se mueve la economía porque se da adquisición de todo lo necesario en el hogar. Por lo que esa parte económica se ve deteriorada.</p>
<p>¿Cómo se perjudica la situación económica de una persona que pierde su empleo con el cual suplía todas sus necesidades básicas?</p>	<p>Todos los años se revisa los salarios en contra posición a las necesidades básicas, se da un desbalance porque aun percibiendo un salario, las personas se ven en dificultad no digamos sin tener ingresos. Es importante señalar que esas necesidades básicas no incluyen</p>

	recreación ni vivienda digna de la cual el Estado es responsable de velar por esos derechos.
--	--

En **análisis** a la entrevista realizada a la Abogada Varinia Suazo, describe la complejidad en relación con el tema de los despidos injustificados en la Administración Pública de Honduras, el Proyecto de Tesis tiene como finalidad investigar las normativas internacionales y nacionales que se aplican en la práctica, es decir los obstáculos que enfrentan los empleados para demandar los casos de despidos injustificados, los cuales afectan en la inversión extranjera y la economía del país, por lo que se requieren medidas efectivas para impedir y mitigar el impacto tanto en los empleados como en la sociedad.

La recomendación en la entrevista es fortalecer el conocimiento académico, revisión de políticas y prácticas laborales que existen en el ámbito hondureño para garantizar la estabilidad laboral, el respeto a los derechos de los empleados públicos y por ende el desarrollo económico de Honduras.

Entrevista 2: Abogada Claudia Aguilar

Máster en Derecho Laboral

Pregunta	Respuesta Entrevistado
¿Existe en nuestro ordenamiento jurídico alguna Ley, norma o tratado internacional que pueda impedir las decisiones del poder ejecutivo en los despidos masivos y proteger a los empleados públicos con contratos individuales o Colectivos cuando hay cambio de administración pública con matiz política?	En el caso de Honduras, la Ley de Carrera Administrativa, establece que los empleados públicos sólo pueden ser despedidos por causas justificadas, como el incumplimiento de las obligaciones laborales, la comisión de una falta grave o la extinción de la relación laboral por causas objetivas. Esta ley también establece que los empleados públicos con contrato individual o colectivo tienen derecho a una indemnización por despido, que se calcula en función del tiempo de servicio y del salario. De igual forma está establecido en la Constitución de la

	República artículos 127 al 129 y la OIT Artículo 158.
¿Existe en el país normativa de índole Penal, aplicable a los funcionarios públicos, para abstenerse de tomar decisiones arbitrarias que lleven a despidos masivos e incumplir y vulnerar los derechos protectores de los empleados públicos?	Esto depende de una serie de factores, como la voluntad política de los gobernantes, la eficacia de la justicia y la conciencia social de los trabajadores. En principio, la existencia de una ley con consecuencias penales de carácter individual hacia los funcionarios públicos que despidan masivamente a empleados públicos con contratos individuales o colectivos podría disuadir a estos funcionarios de proceder a estos despidos. Sin embargo, esta disuasión sólo sería efectiva si la ley es aplicada de manera correcta, y si los trabajadores tienen la confianza de que la justicia los protegerá si son despedidos de manera injustificada. Además, la existencia de esta ley podría generar un clima de confrontación entre los trabajadores y el poder político, lo que podría dificultar la negociación de los derechos laborales.
¿Qué tanta fuerza legal tiene las Normas y Tratados Internacionales de los derechos laborales ante el poder político en el Estado de Honduras?	La fuerza legal de las normas y tratados internacionales de los derechos laborales ante el poder político en el Estado de Honduras depende de una serie de factores, como la jerarquía normativa, la interpretación judicial y la voluntad política de los gobernantes. La Constitución de la República establece que los tratados internacionales ratificados por el país forman parte del ordenamiento jurídico interno. Esto significa que las normas y tratados internacionales de los derechos laborales tienen la misma fuerza legal que las leyes nacionales, y que los tribunales hondureños deben aplicarlas en sus sentencias.
¿Cree usted que las demandas laborales al Estado de Honduras son un factor que influye en la disminución de la inversión del Fondo Monetario Internacional (FMI) en el país?	Si, la disminución de la inversión del Fondo Monetario Internacional (FMI) en un país, puede estar influenciado por factores económicos, políticos, sociales entre otros, por lo que las demandas laborales son un elemento dentro de ese panorama debido a que causa inestabilidad política – económica.
¿Qué consecuencias podría tener para el crecimiento y fortalecimiento económico del país la disminución de la inversión del FMI?	La disminución de la inversión del FMI puede tener efectos negativos de forma significativa tanto en el crecimiento como

	<p>en el fortalecimiento económico de un país, sobre todo en Honduras que tiene problemas económicos relevantes</p>
<p>¿El Estado de Honduras tiene responsabilidad absoluta en los porcentajes de desempleo en el país? ya qué genera inestabilidad en sus propias instrucciones?</p>	<p>El Estado tiene responsabilidad tal vez no de forma absoluta, ya que existen otros factores y actores como la empresa privada. Sin embargo, la falta de una buena educación o especialización de algunos empleados es un elemento importante.</p>
<p>¿Por qué cree que el Estado de Honduras tiene responsabilidad en el desempleo?</p>	<p>El Estado de Honduras si tiene responsabilidad en el desempleo debido a que no implementa políticas efectivas para promover el crecimiento económico, tampoco para combatir la corrupción, debe procurar la estabilidad política y social, así como mejor el sistema educativo y formación profesional.</p>
<p>¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras para disminuir los porcentajes de desempleo?</p>	<p>Debe implementar políticas para fomentar la inversión extranjera y nacional, creando seguridad. Otra forma puede ser crear programas de ayuda para emprendedores ofreciendo financiamiento, esto generaría creación de empleos.</p> <p>Implementar programas dirigidos a jóvenes para que puedan introducirse al mercado laboral como pasantías, programas de formación profesional.</p>
<p>¿Qué cambios podría realizar el Estado de Honduras en sus procesos y procedimientos para disminuir el impacto económico de estas demandas?</p>	<p>Es necesario que el Estado implemente medidas en el proceso administrativo como: Revisar continuamente y fortalecer las leyes laborales para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, buscar la conciliación.</p> <p>Otro elemento muy importante es capacitar a las personas responsables de realizar esos despidos, instruirlos sobre las leyes laborales vigentes, los procedimientos adecuados para realizar esa acción y las consecuencias legales de efectuar un despido injustificado.</p>

<p>¿Cree que la terminación de contratos en la Administración Pública de forma injustificada se debe a una falta de conocimiento por parte de las personas que dirigen una institución?</p>	<p>Generalmente se da en el cambio de Administración pública, en la que requieren contratar personal a fin a esa Administración de turno de igual forma no tienen personas con preparación y conocimiento adecuado, por lo que realizan despidos sin apego a Ley.</p>
<p>¿Cuáles son las consecuencias para la Administración Pública de realizar la terminación de contratos de trabajo sin apego a la ley?</p>	<p>Las consecuencias de terminación de contratos de trabajo sin apego a la Ley pueden traer serias complicaciones legales, financieras, así como la reputación para la Administración Pública. Es esencial que se respeten los procedimientos legales y derechos de los trabajadores para evitar los reclamos legales y demandas de los empleados despedidos injustificadamente, lo que puede dar como resultado costosos litigios e indemnizaciones.</p>
<p>¿Qué medidas se pueden implementar para evitar la terminación de contratos de trabajo de forma injustificada en la Administración Pública?</p>	<p>Se pueden implementar medidas como: Fortalecer el marco legal es decir establecer leyes y regulaciones en que se especifique los motivos válidos para realizar la terminación de contratos, en la que se respete y proteja los derechos de los trabajadores. Colocar en esos cargos a profesionales expertos. Establecer procesos de evaluación de desempeño de forma transparente para los empleados, para analizar y tomar decisiones antes de realizar un despido, esto es muy importante ya que se debe conservar un trabajador no por color político sino por capacidad profesional.</p>
<p>¿Cuáles son los efectos que puede ocasionar la terminación de un contrato de trabajo en el empleado?</p>	<p>Los efectos son varios, genera un problema en la economía del empleado, en la salud y educación del despedido y de sus hijos ya que el hecho de ser terminado injustificadamente, el empleado demandará ese derecho lo cual, puede demorar mucho tiempo, mientras se resuelve el caso el trabajador sin duda alguna pasará grandes dificultades económicas.</p>

<p>¿Considera que la terminación de un contrato de trabajo puede tener un impacto en la sociedad?</p>	<p>Si, porque la terminación de un contrato de trabajo impacta de forma significativa en varios aspectos de la sociedad que va desde el bienestar individual hasta la economía en general. Por tal razón es de suma importancia tomar en cuenta políticas y medidas que alivien los efectos negativos y fomenten la estabilidad laboral y el empleo dingo como establece la Constitución de la República.</p>
<p>¿Cómo se perjudica la situación económica de una persona que pierde su empleo con el cual suplía todas sus necesidades básicas?</p>	<p>La pérdida de empleo puede tener grandes consecuencias económicas que sin duda alguna afectan la calidad de vida y el bienestar emocional de la persona sobre todo si es su principal fuente de ingresos, con lo que cubre todas sus necesidades básicas, creando en la personal una inseguridad financiera, ansiedad y estrés, obligando a crear deudas si este no tenía ahorros suficientes para suplir los gastos.</p>

Análisis:

Las respuestas otorgadas evidencian la situación laboral en Honduras en la cual los despidos injustificados perjudican a los empleados y a la economía en general, se debe aplicar la efectividad de las Leyes ya existentes en la protección al trabajador para evitar las demandas laborales y promover la inversión extranjera.

Buscar iniciativas para fortalecer las políticas laborales y los derechos de los trabajadores como derecho constitucional y demás normas y leyes vigentes.

Entrevista 3: Abogado. Oscar Lagos

Máster en Derecho Empresarial

Pregunta	Respuesta Entrevistado
¿Existe en nuestro ordenamiento jurídico alguna Ley, norma o tratado internacional que pueda impedir las decisiones del poder ejecutivo en los despidos masivos y proteger a los empleados públicos con contratos individuales o Colectivos cuando hay cambio de administración pública con matiz política?	Si, Constitución establece en sus artículos 127, 128 y 129 la protección contra el desempleo, la estabilidad laboral, el acceso al trabajo, a la libre escogencia de ocupación, garantías mínimas inquebrantables y establece la ilegalidad del despido sin justa causa. En instituciones desconcentradas o las que cuentan con Sindicato, les es aplicable el Código del Trabajo que es proteccionista respecto a este tema, en favor de los trabajadores.
2. ¿Existe en el país normativa de índole Penal, aplicable a los funcionarios públicos, para abstenerse de tomar decisiones arbitrarias que lleven a despidos masivos e incumplir y vulnerar los derechos protectores de los empleados públicos?	No, no existe ley en materia penal que evite el despido masivo. Aunque podría parecer una medida efectiva, no creo la criminalización de la conducta sea la respuesta, podría interpretarse como un “Estado Policía”, creo firmemente en que existen otros mecanismos a este incidente.
¿Qué tanta fuerza legal tiene las Normas y Tratados Internacionales de los derechos laborales ante el poder político en el Estado de Honduras?	Si nos guiamos a la literalidad de la pregunta, las normas que citan tienen toda la fuerza y son de obligatorio cumplimiento; pero, desde el punto de vista político no tienen mayor impacto, ya que históricamente se dan estos movimientos en cada gobierno entrante.
¿Cree usted que las demandas laborales al Estado de Honduras son un factor que influye en la disminución de la inversión del Fondo Monetario Internacional (FMI) en el país?	Totalmente, el inversionista tanto nacional como internacional busca estabilidad; al verse los constantes movimientos de personal estatal, el FMI lo toma como inestabilidad del Estado.
¿Qué consecuencias podría tener para el crecimiento y fortalecimiento económico del país la disminución de la inversión del FMI?	La Falta de obras públicas y la falta de modernización del aparato estatal, que traería como consecuencia el descenso en la competitividad en el mercado nacional, pero sobre todo internacional.
¿El Estado de Honduras tiene responsabilidad absoluta en los porcentajes de desempleo en	No es responsabilidad absoluta, los abusos de la empresa privada tienen que ver

<p>el país? ya qué genera inestabilidad en sus propias instrucciones?</p>	<p>también en desempleo y no podemos desconocer que mucha persona no tiene trabajo por su falta de especialización o profesionalismo (Es una postura impopular, pero no deja de ser cierta). Si debo afirmar que el Estado es el primer responsable.</p>
<p>¿Por qué cree que el Estado de Honduras tiene responsabilidad en el desempleo?</p>	<p>Constitucionalmente el Estado de Honduras está en la obligación de garantizar el acceso al empleo y a la estabilidad en el mismo, partiendo de este hecho están llamados a velar por el cumplimiento de esto frente a la empresa privada, de forma preventiva y también correctiva desde el punto de visto administrativo (a través de la Secretaria del Trabajo y la Inspectoría General de Trabajo), así mismo, desde el punto de vista de impartición de justicia mediante el poder judicial, los Tribunales de Justicia resuelven demasiado lento y eso no contribuye a la estabilidad laboral. Todo esto es responsabilidad primaria del Estado.</p>
<p>¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras para disminuir los porcentajes de desempleo?</p>	<p>Políticas públicas para el sostenimiento laboral Alianzas para la creación de empresas e industrias que permitan la empleabilidad Modernización, flexibilidad en trámites administrativos para creación de empresas y otorgamiento de licencias, registros entre otros Exoneraciones como incentivos Nuevas formas de contratación (por hora, teletrabajo, por jornadas) Mejor control en la parte fiscal y normativa Fortalecer los entes contralores laborales</p>
<p>¿Qué cambios podría realizar el Estado de Honduras en sus procesos y procedimientos para disminuir el impacto económico de estas demandas?</p>	<p>Mas que cambios, deben de ceñirse irrestrictamente al debido proceso instituido para despidos de forma justificada, no despedir antojadizamente o por color político.</p>
<p>¿Cree que la terminación de contratos en la Administración Pública de forma injustificada se debe a una falta de conocimiento por parte de las personas que dirigen una institución?</p>	<p>Dos factores, el primer que estrictamente político (despiden porque no son del partido entrante o de la misma corriente del propio partido) la segundo como bien lo mencionan, es por desconocimiento</p>

	total, no ponen gente experta en puestos de toma de decisión.
¿Cuáles son las consecuencias para la Administración Pública de realizar la terminación de contratos de trabajo sin apego a la ley?	Excesiva deuda por pago de prestaciones y derechos laborales, así como de colaterales (INJUPEMP, seguro social, entre otros), lo que provoca un atasco en el avance de la institucionalidad, puesto que esos dineros pueden ser utilizados para otras funciones.
¿Qué medidas se pueden implementar para evitar la terminación de contratos de trabajo de forma injustificada en la Administración Pública?	No contratar personal supernumerario. Adelgazar el aparato estatal Aplicar realmente un sistema de selección de personal en base a capacidades
¿Cuáles son los efectos que puede ocasionar la terminación de un contrato de trabajo en el empleado?	Pago de derechos laborales (estos son irrenunciables). Si el empleado despedido demanda, irreversiblemente al ganar se pagara prestaciones laborales e incluso se podrá ordenar el reintegro, lo cual engorda el aparato estatal produciendo excesivo pago de salarios y colaterales.
¿Considera que la terminación de un contrato de trabajo puede tener un impacto en la sociedad?	Totalmente, el trabajo es un derecho fundamental y un derecho humano, necesario para realización de una persona dentro de la sociedad, sin acceso a su trabajo se restringen su dignidad personal y se afecta al núcleo familiar que dependa de él.
¿Cómo se perjudica la situación económica de una persona que pierde su empleo con el cual suplía todas sus necesidades básicas?	Puede afectar la salud física, mental y emocional lo que conlleva afectaciones en la disfunción familiar de lo cual viene afectar un impacto social como daño colateral.

Análisis:

Las respuestas evidencian una perspectiva compleja en relación con la responsabilidad del Estado en el desempleo, las consecuencias de los despidos injustificados en la Administración Pública. Sugiere medidas para mejorar la situación laboral en Honduras planteando aspectos legales, políticos y sociales en la cual es de fundamental importancia las políticas públicas, el fortalecimiento de instituciones laborales y sobre todo la necesidad de un sistema judicial más ágil y eficiente en asuntos laborales.

Asimismo, destaca el impacto humano y social que se da con la pérdida de un empleo, tanto a nivel personal como en la sociedad general.

Entrevista 4: Abogado. Percy A. Becker

Máster en Derecho Empresarial

Pregunta	Respuesta Entrevistado
¿Existe en nuestro ordenamiento jurídico alguna Ley, norma o tratado internacional que pueda impedir las decisiones del poder ejecutivo en los despidos masivos y proteger a los empleados públicos con contratos individuales o Colectivos cuando hay cambio de administración pública con matiz política?	La respuesta a esta pregunta es sí, existen leyes, normas y tratados internacionales que podrían bloquear las decisiones del poder ejecutivo en los despidos masivos y proteger a los empleados públicos con contratos individuales o colectivos cuando hay cambio de administración pública con matiz política.
¿Existe en el país normativa de índole Penal, aplicable a los funcionarios públicos, para abstenerse de tomar decisiones arbitrarias que lleven a despidos masivos e incumplir y vulnerar los derechos protectores de los empleados públicos?	En principio, la existencia de una ley con consecuencias penales de carácter individual hacia los funcionarios públicos que despidan masivamente a empleados públicos con contratos individuales o colectivos podría disuadir a estos funcionarios de proceder a estos despidos.
¿Qué tanta fuerza legal tiene las Normas y Tratados Internacionales de los derechos laborales ante el poder político en el Estado de Honduras?	La fuerza legal de las normas y tratados internacionales de los derechos laborales ante el poder político en el Estado de Honduras depende de una serie de factores, como la jerarquía normativa, la interpretación judicial y la voluntad política de los gobernantes.
¿Cree usted que las demandas laborales al Estado de Honduras son un factor que influye en la disminución de la inversión del Fondo Monetario Internacional (FMI) en el país?	No creo que sea un factor que afecte directamente a los préstamos monetarios que el FMI le otorga al Estado de Honduras, es más un tema de cómo nos vemos a nivel internacional en temas de derechos humanos en cuestión a la estabilidad laboral y la influencia política.
¿El Estado de Honduras tiene responsabilidad absoluta en los porcentajes de desempleo en el país? ya qué genera inestabilidad en sus propias instrucciones?	No, pero si es parte de la estadística en el número de desempleos cuando hay cambios de administraciones públicas lo que afecta a todas sus instituciones no solamente a aquellas instituciones

	desconcentradas sino también a todos aquellos empleados que se encuentran con acuerdos.
¿Por qué cree que el Estado de Honduras tiene responsabilidad en el desempleo?	Con ello nuestros gobernantes deben tender a que nuestra población sea más productiva y por ende con nuestros recursos satisfacer todas las demandas de la población como ser en materia alimentaria, educación y salud y dejar de ser menos dependiente de las importaciones para satisfacer tales necesidades.
¿Qué cambios podría realizar el Estado de Honduras en sus procesos y procedimientos para disminuir el impacto económico de estas demandas?	En cuanto a la pregunta, enfáticamente como ya dije no influye en nada el que se presenten demandas contra el Estado, por cuanto el FMI ha puesto como una de las condiciones para desembolsar préstamos al Estado hondureño, el que se reduzca su aparato estatal, es decir uno de los cuestionamientos a nuestro país siempre ha sido el excesivo número de empleados que desde el Estado se han contratado. En conclusión, el que se despidan empleados desde la óptica del FMI resulta favorable, en términos de generar más préstamos al Estado de Honduras.
¿Cree que la terminación de contratos en la Administración Pública de forma injustificada se debe a una falta de conocimiento por parte de las personas que dirigen una institución?	No creo, es más bien matices políticos cuando se encuentran en cambios de administraciones públicas por cambio de partido político.
¿Cuáles son las consecuencias para la Administración Pública de realizar la terminación de contratos de trabajo sin apego a la ley?	Las demandas laborales y el pago de los salarios caídos, las nuevas plazas que se deben apertura para acoger a todos aquellos que han ganado en juicio su reintegro.
¿Cuáles son los efectos que puede ocasionar la terminación de un contrato de trabajo en el empleado?	Efectos de índole social, económico al empleado y su familia, y un efecto negativo en cuanto a la imagen internacional del País y el respeto a los derechos humanos de las personas y un digno empleo.

¿Considera que la terminación de un contrato de trabajo puede tener un impacto en la sociedad?	Claro que sí, se genera desempleos masivos por ende las personas toman decisiones equivocadas e incrementa la delincuencia en nuestro país.
¿Cómo se perjudica la situación económica de una persona que pierde su empleo con el cual suplía todas sus necesidades básicas?	De igual forma se ve impactada ya que esa disminución económica, genera se produzcan menos emprendimientos en rubros tan sensibles como la agricultura, ganadería y nos vemos obligados a importar más recursos del exterior, lo que conlleva a que nuestra nación sea cada vez dependiente tanto financiera como económica de otras naciones.

Análisis:

La interpretación de las respuestas está basada en la importancia de la legislación y los tratados internacionales, en protección de los derechos laborales de los empleados públicos, asimismo, indica posibles existencias de medidas penales para impedir decisiones arbitrarias en despidos masivos. De igual forma la preocupación por los efectos económicos y sociales de los despidos injustificados y la reputación internacional del país.

Indica que es muy importante la legislación, la estabilidad política y económica, la necesidad de políticas que promuevan el empleo y la productividad. El Estado debe tener entre sus prioridades la protección de los derechos laborales, evitar realizar despidos masivos de forma injustificada para eludir las consecuencias que deja una demanda laboral.

Entrevista 5: Abogado. Juan Carlos Griffin

Máster en Derecho Penal y actual Fiscal de la UFERCO

Pregunta	Respuesta Entrevistado
¿Existe en nuestro ordenamiento jurídico alguna Ley, norma o tratado internacional que pueda impedir las decisiones del poder ejecutivo en los despidos masivos y proteger a los empleados públicos con contratos individuales o Colectivos cuando hay cambio de administración pública con matiz política?	Para contener el poder arbitrario de un Estado en materia de los derechos de los trabajadores, adicionalmente lo que se ha aportado anteriormente, se debe considerar que Honduras es un Estado Democrático de Derecho, en tal sentido, nuestra nación y ordenamiento jurídico está regido por tres poderes, en este caso el poder Judicial, debe intervenir en favor de los derechos colectivos de los empleados públicos, ya sea a través de una demanda, interposición de un recurso o un amparo, bajo la cobertura de los artículos 127 al 141 de la Constitución de la Republica hondureña y demás Leyes secundarias en la materia. Con ello se activará la protección que desde poder judicial se debe desplegar, en tal sentido se podrán utilizar como vehículo para obtener justicia, el auxilio de órganos jurisdiccionales como los Juzgados de lo Contencioso Administrativo o Juzgados con jurisdicción laboral.
¿Existe en el país normativa de índole Penal, aplicable a los funcionarios públicos, para abstenerse de tomar decisiones arbitrarias que lleven a despidos masivos e incumplir y vulnerar los derechos protectores de los empleados públicos?	¿Conforme a nuestra norma sustantiva penal, podrían configurarse algunas conductas abusivas laborales como delitos? la respuesta es que si, el titulo XII del Código Penal vigente regula Los denominados Delitos Contra los Derechos Laborales, mismos que van desde el articulo 291 al 295 de la ley penal antes enunciada. Así mismo el artículo 498 de la misma norma, regula lo que se conoce como delito de Prevaricato Administrativo, que castiga a aquel funcionario o empleado público, que, a sabiendas de su injusticia, dicta una resolución arbitraria en asunto administrativo.
¿Qué tanta fuerza legal tiene las Normas y Tratados Internacionales de los derechos	Los Tratados Internacionales, suscritos por nuestra nación, tienen la misma fuerza legal que la Constitución de la Republica y

<p>laborales ante el poder político en el Estado de Honduras?</p>	<p>demás leyes internas, es decir forman parte de derecho interno desde que entran en vigor, tal extremo se plasma en los artículos 15, 16, 17 y 18 Constitucional. Incluso la norma fundamental dispone en su artículo 18 que: en caso de conflicto entre un Tratado o Convención y la Ley, prevalecerá el primero.</p>
<p>¿Cree usted que las demandas laborales al Estado de Honduras son un factor que influye en la disminución de la inversión del Fondo Monetario Internacional (FMI) en el país?</p>	<p>De hecho, considero que no es un factor que influya para que el FMI disminuya la inversión. Antes de responder debo corregir la forma en que se planteó la pregunta: pues el FMI no invierte en una nación, hacen préstamos a altos intereses a países como el nuestro, así mismo generan una serie de condiciones a esos países para desembolsar dichos préstamos, en caso de no cumplir dichas exigencias, no se hacen las transferencias de dinero.</p>
<p>¿Qué consecuencias podría tener para el crecimiento y fortalecimiento económico del país la disminución de la inversión del FMI?</p>	<p>Desde mi óptica nuestro país no debía acceder a más empréstitos, por ende, el que Honduras se desmarque de las políticas del FMI, vendría abonar a nuestra recuperación económica, pues como ya dije antes el FMI no desembolsa ayudas, sino que entrega préstamos, al igual que interviene en la política económica y financiera de los países.</p>
<p>¿El Estado de Honduras tiene responsabilidad absoluta en los porcentajes de desempleo en el país? ya qué genera inestabilidad en sus propias instrucciones?</p>	<p>No considero sea responsabilidad absoluta del Estado, ya que la empresa privada debe contribuir a la generación de empleo, pues se le otorgan una serie de incentivos fiscales a los empresarios, precisamente para que generen empleo y puedan competir con empresarios de la región. No obstante, el Estado tiene parte de responsabilidad en el tema de desempleo, pues sus ejecutorias y políticas estatales estén destinadas a un crecimiento sostenible de las exportaciones y a un decremento de las importaciones.</p>
<p>¿Por qué cree que el Estado de Honduras tiene responsabilidad en el desempleo?</p>	<p>Su responsabilidad nace como ya dije, al no desplegar políticas públicas tendientes a generar mayor crecimiento económico como por ejemplo en la agricultura, ganadería, educación y salud.</p>

¿Qué medidas podría tomar el Estado de Honduras para disminuir los porcentajes de desempleo?	Destinar más recursos estatales al fomento de la productividad, salud, educación e infraestructura.
¿Qué cambios podría realizar el Estado de Honduras en sus procesos y procedimientos para disminuir el impacto económico de estas demandas?	En primer lugar, no contratar personal supernumerario en cada uno de los puestos, generar manuales de puesto y salarios que tiendan a la mejora constante de las capacidades de los empleados, no politizar la contratación pública, en este caso contratar a personal técnico y capacitado para cada uno de los puestos a contratar.
¿Cree que la terminación de contratos en la Administración Pública de forma injustificada se debe a una falta de conocimiento por parte de las personas que dirigen una institución?	Considero que se debe en muchos de los casos por razones políticos/partidarios y no por razones de falta de conocimiento, pues no se toma en cuenta la meritocracia, sino en factores políticos para despedir injustificadamente a un ciudadano.
¿Cuáles son las consecuencias para la Administración Pública de realizar la terminación de contratos de trabajo sin apego a la ley?	Una de las primeras consecuencias negativas, es que, por tratarse de despidos injustificados, es que se deban pagar salarios caídos y compensar los daños y perjuicios a los trabajadores, trayendo como consecuencia el que se drenen los recursos públicos de forma innecesaria. Esto trae como consecuencia que esos fondos no pueden destinarse a satisfacer necesidades públicas.
¿Qué medidas se pueden implementar para evitar la terminación de contratos de trabajo de forma injustificada en la Administración Pública?	Despolitizar la contratación pública, establecer manuales de puestos y salarios con determinación exacta de cada una de las funciones de los empleados de acuerdo con su puesto. No contratación de personal supernumerario y contratar solamente a personas con las destrezas técnicas o científicas para cada uno de los puestos.
¿Cuáles son los efectos que puede ocasionar la terminación de un contrato de trabajo en el empleado?	Desempleo, falta de recursos económicos, incremento de la delincuencia, migración ilegal.
¿Considera que la terminación de un contrato de trabajo puede tener un impacto en la sociedad?	Evidentemente impacta en el colectivo social, pues en primer lugar al no existir circulante entre la población, los comercios generan menos ingresos,

	<p>producto de la menor capacidad de compra de los ciudadanos, en muchas ocasiones se incrementa la delincuencia al no poder satisfacer los ciudadanos sus necesidades básicas. Y por último y no menos importante, se genera una migración ilegal hacia a otros países, privándonos de mano de obra calificada.</p>
<p>¿Cómo se perjudica la situación económica de una persona que pierde su empleo con el cual suplía todas sus necesidades básicas?</p>	<p>Creo es una pregunta repetitiva, no obstante, impacta en la economía global de una nación e individual de los ciudadanos, ya que la falta de circulante provoca que la sociedad se vea privada de sus necesidades básicas o primarias, que la economía no crezca ante la poca demanda de bienes y servicios. De igual forma se ve impactada ya que esa disminución económica, genera se produzcan menos emprendimientos en rubros tan sensibles como la agricultura, ganadería y nos vemos obligados a importar más recursos del exterior, lo que conlleva a que nuestra nación sea cada vez dependiente tanto financiera como económica de otras naciones.</p>

Análisis:

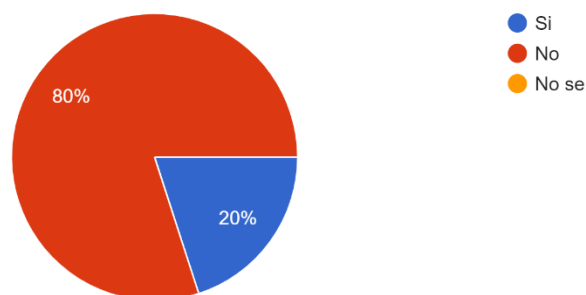
Las respuestas otorgadas en general, muestran una atención por el marco legal que existe en Honduras para proteger los derechos laborales como propuestas para mejorar políticas públicas y reducir el desempleo. Enfatiza en la relevancia de medidas como despolitización en la concentración pública, ejecución de tratados internacionales, fomentar la inversión en sectores que sean claves para el desarrollo económico y la generación de empleo. Indica también las consecuencias negativas para empleados y para la sociedad en conjunto, cuando se violentan los derechos laborales y se efectúan determinaciones arbitrarias en asuntos laborales. El Estado debe abordar los problemas de desempleo y sus efectos sociales y económicos. Resalta la importancia del poder judicial y el cumplimiento de los tratados internacionales en la protección de los derechos laborales.

Método Cuantitativo – Encuesta

En una población de 122 encuestados quienes se identificaron por demandas por reintegro de los expedientes: 1453-2015 juez 5, 1455-2015 juez 2, 1602-2015 juez 5, 1217-2016 juez 5, 1523-2016 juez 2. Estas personas fueron parte del proceso de demandas contra el Estado por despidos injustificados en sus contratos de trabajo.

¿Es correcto que la Administración Pública debe motivar la terminación de contratos de trabajo de forma injustificada?

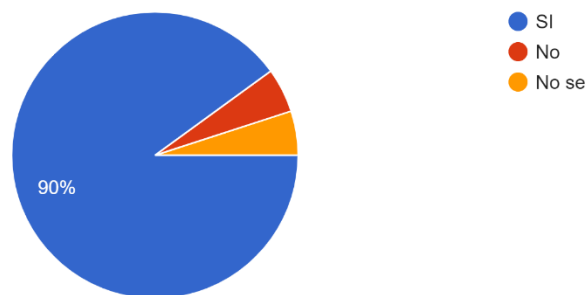
20 respuestas



Resultados: del total de encuestados el 80% respondió que no es correcto la motivación de forma injustificada que utiliza la administración pública al momento de terminar los contratos de trabajo lo que significa que la mayoría tiene la misma postura en cuanto a las actuaciones procesales de parte del Estado, sin embargo, un 20% respondió que está de acuerdo, lo que deja cierta inquietud en cuanto al conocimiento procesal y legal de las personas que apoyan estas acciones de la administración pública, ya que claramente al apegarse a la ley de la terminación de un contrato debe ser motivado de acuerdo al artículo 112 del Código de Trabajo.

¿Considera usted que su terminación de contrato laboral se dio sin justificación clara?

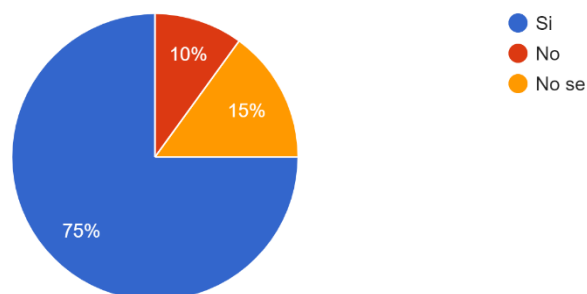
20 respuestas



Resultado: en su mayoría de los encuestados es decir un 90% respondieron que sus despidos no tuvieron una justificación clara al momento de que el Estado dio por terminado sus contratos de trabajo, un 5% indica que si tuvieron claridad y otro 5% respondió que no saben, lo que estos últimos desconocen su causa si fue justa o injusta y únicamente acataron la disposición imperativa del Estado por finalizar sus contratos de trabajo, cabe resaltar que en esta pregunta los encuestados muestran una posición firme en cuanto al conocimiento que esta actuación del Estado no fue apejada a Ley.

¿Existe algún efecto económico negativo para el Estado cuando la Administración Pública efectúa terminación de contratos fuera de la Ley?

20 respuestas

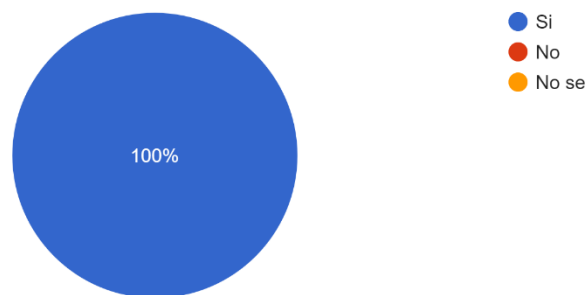


Resultado: las respuestas de los encuestados indica que el 75% tiene la apreciación que si hay un efecto negativo en el fondo monetario de Estado al momento de terminar contratos de trabajo de justa causa, un 10% indica que no hay tal efecto negativo que el Estado es

decir que no hay consecuencias monetarias que impacten y es por ello que la administración pública continua con esta práctica años tras año, un 15% de los encuestados respondieron que no saben si afecta o no, ya que no tienen información pública de las cuentas y fondos monetarios del Estado, sin embargo, hoy en día hay medios informativos donde cualquier ciudadano puede tener acceso a la información pública mediante los portales de transparencia.

¿Considera usted que la terminación de un contrato laboral causa impacto en la economía del empleado?

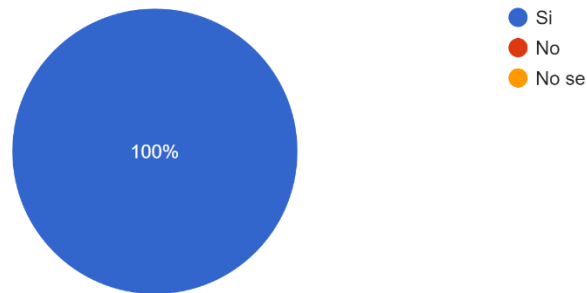
20 respuestas



Resultado: en esta consulta el 100% de los encuestado dio una respuesta que si hay una afectación de índole económica en el empleado que ha sido despedido de forma arbitraria y unilateral de parte de Estado sin justa causa, eso le genera un impacto en sus derechos de servicio social, salud, educación, vivienda y alimentación, ya que al quitarle su medio de vivir mediante un salario de un día a otro, el empleado se ve de manera abrupta sin medios económicos lo que puede haber una afectación individual y familiar.

¿La terminación de un contrato de trabajo a un empleado, impacta la economía en la sociedad?

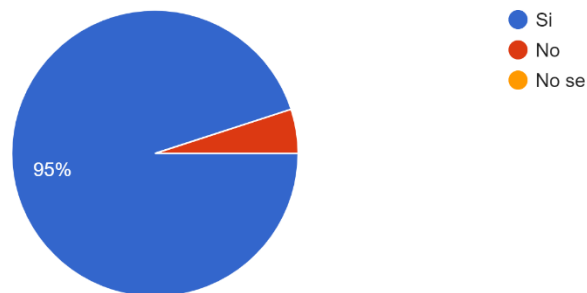
20 respuestas



Resultado: es esta consulta el 100% también coinciden con su respuesta afirmativa, tal como la pregunta anterior todos los encuestados están de acuerdo en que si hay una afectación en la economía y en esta consulta puntual en la sociedad en general, ya que la sociedad está compuesta por los seres habitantes que la conforman y si sus habitantes sufren una disminución parcial o total en sus ingresos por ende afecta la economía general en el país, por lo que la sociedad en general sufre estos cambios abruptos de las decisiones que toma la administración pública en cuanto a sus decisiones para terminar contratos de trabajo cuando existen cambios de índole política.

¿Ha experimentado cambios negativos en su salud después de la terminación de su contrato de trabajo?

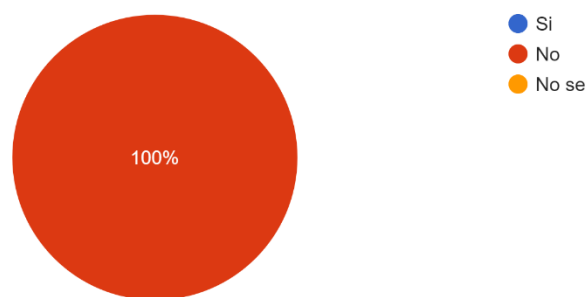
20 respuestas



Resultado: La mayoría de las personas respondieron que sí, un 95% indica que, si hubo una afectación o deterioro en su salud como resultado de la terminación de sus contratos de trabajo, y cuando una persona deja de obtener parcial o total sus ingresos o medios que le sirven para vivir de forma digna. Significa muchos cambios y ajustes tanto individual como familiar, es por ello el estrés que padecen las personas después de ser despedidas sin justa causa sufre un deterioro mental, físico y emocional.

¿Considera que el Estado de Honduras respeta las leyes y Tratados Internacionales de protección al Trabajador?

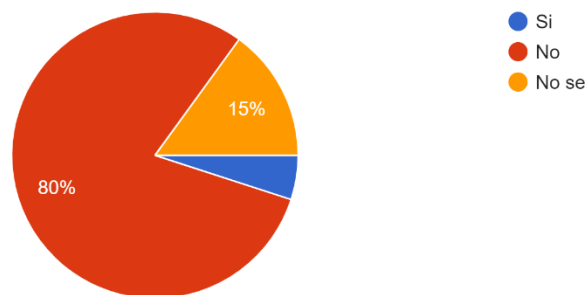
20 respuestas



Resultado: en esta consulta todos los encuestados en su totalidad respondieron que el Estado no respeta las leyes ni tratados internacionales que protegen al trabajador, tratados de los cuales el Estado está inscrito y está bastante paradójico que aun estando de acuerdo con esas leyes no las aplica en su propio territorio con sus empleados públicos, la administración pública debe ser el ejemplo para la empresa privada y así poder ejecutar a lo que internacionalmente se inscribe y proyecta como País políticamente.

¿Se cumple el derecho de estabilidad laboral en las instituciones públicas de Honduras?

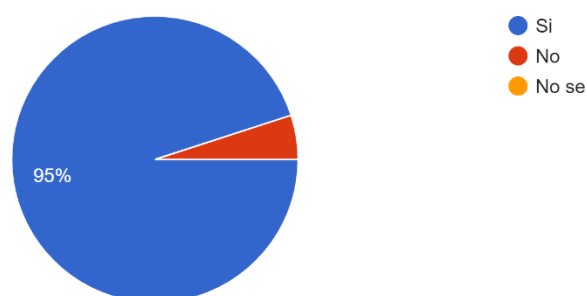
20 respuestas



Resultado: La mayoría de los encuestados 80% señalan que no hay estabilidad laboral en el País, un 5% si consideran que hay estabilidad y un 15% no saben. Los resultados nos indican que la mayoría de los empleados públicos consideran que el Estado no respeta su derecho a la continuidad o su estabilidad laborales, y hay un porcentaje que desconoce este derecho que tiene como ciudadano que se encuentra en una Estado apegado a leyes y tratados internacionales que protegen este derecho al trabajador.

¿Considera usted que los intereses políticos influyen en los despidos injustificados cuando hay cambio de administración pública?

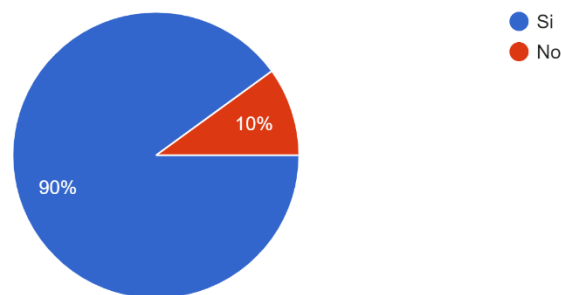
20 respuestas



Resultado: La mayoría de encuestados es decir un 85% indica que si hay repercusión en los despidos injustificados por temas de índole política.

¿Usted ha sido despedido injustificadamente por el Estado de Honduras?

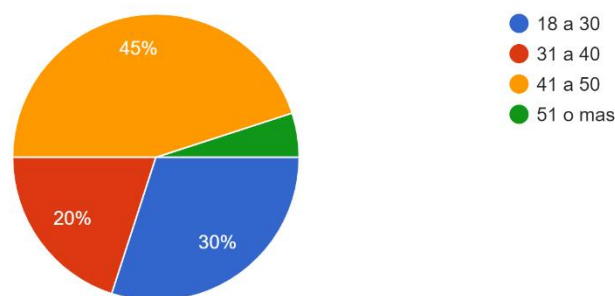
20 respuestas



Resultado: un 90% de la población encuestada respondió que si ha sido despedido de forma injustificada por el Estado de Honduras y un 10% no ha sufrido esta situación laboral con el Estado. Los resultados a esta consulta nos indica que hay un buen porcentaje de personas que han sido vulnerados sus derechos laborales por la propia administración pública, dejando entre ver la poca aplicabilidad de la Ley en cuanto a la protección de los derechos constitucionales para los trabajadores.

¿Cuál es su edad?

20 respuestas

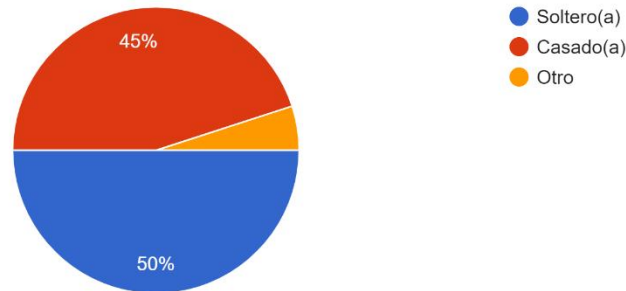


Resultado: De los encuestados un 45% se encuentran en la edad de 41 a 50 años, un 30% en la edad de 18 a 30 años, un 20% en la edad de 31 a 40 años y un 5% de 51 años o más. Esta consulta general nos indica que en la muestra poblacional la mayoría son personas de

más de 30 años por ende personas con familias que sostener incluso un porcentaje de personas próximas a su jubilación.

¿Cuál es su Estado Civil?

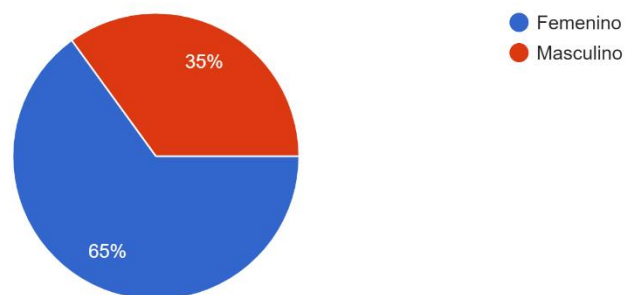
20 respuestas



Resultado: de los encuestado un 50% son solteros, un 45% casados y un 5% con estado civil ya sea unión libre u otro.

Cual es su Sexo?

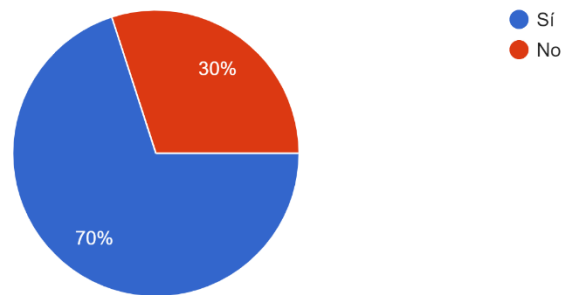
20 respuestas



Resultado: Un 65% de los encuestados son del sexo femenino y un 35% del sexo masculino.

¿Trabaja Actualmente?

20 respuestas



Resultado: un 70% de los encuestado respondió que ya se encuentran laborando actualmente sin embargo un 30% aún se encuentran sin empleo. Si basamos que estos encuestados son persona que fueron despedidos en los años entre 2014 y 2016 es bastante lamentable que ese 30% aun no encuentre ingresos, el trabajo digno es un derecho constitucional que así lo declara nuestra Constitución.

CAPITULO V: PROPUESTA DE MEJORA

5.1. Descripción de la Propuesta

Revisión a los Procesos en las Causas de Terminación de los contratos de Trabajo.

5.2. Impacto de la Propuesta

La propuesta tiene un impacto significativo legal y económico de la terminación de los Contratos en el Sector Público ya que proporciona un entendimiento más profundo de las dificultades y repercusiones de la terminación de contrato en el ámbito público.

Contribuyendo a informar políticas, mejorar prácticas laborales y por ende protege los derechos de los empleados de igual forma contribuye a tener claridad en relación con las implicaciones económicas para las instituciones públicas.

Análisis de la Implementación

La investigación propuesta necesitará de un enfoque integral desde el análisis legal y económico inclusive la identificación de derechos vulnerados, crear recomendaciones concretas, es necesario involucrar a todas las partes interesadas, trabajadores y empleadores y de ser posible legisladores y expertos en políticas públicas con la finalidad de que las medidas propuestas fomente equidad, estabilidad y el cumplimiento de los derechos laborales en el sector público.

Duración estimada de la implementación: Un año

Recursos humanos necesarios:

Coordinador de Proyecto: Liderar los recursos y asignaciones, definir las etapas del proyecto hasta su entrega final.

Especialista en Derecho Laboral: 2

Especialista en Derecho Procesal Laboral: 2

Especialista en Derechos Humanos: 2

Capacitación requerida:

Maestría en Derecho Procesal Laboral

Maestría en Derecho Internacional o Derechos Humanos

Costo total de la implementación:

Presupuesto:

Salarios: 4,560,000.00

Material didáctico y equipo técnico: 250,000.00

Transporte o movilización: 110,000.00

Total: 4,920,000.00

Fuentes de financiamiento:

Secretaría de Finanzas mediante aprobación del poder Legislativo.

Mejora en los objetivos del proyecto:

En un análisis minucioso de los procesos de terminación de contratos en el sector público puede generar beneficios tanto en la protección de los derechos de los trabajadores como en eficacia de las instituciones que realizan este tipo de prácticas. Cuando se abordan estos objetivos se promueve la aplicación correcta de la ley.

Beneficios para la comunidad:

Al efectuar una revisión profunda de los procesos de terminación de contratos, esto contribuye a un ambiente de reducción de incertidumbre en los trabajadores y sus familias

y la estabilidad laboral y social en la comunidad. Asimismo, se genera un compromiso de cumplimiento de la ley y respeto por los derechos laborales.

Impacto en la sostenibilidad:

La revisión en los procesos puede contribuir a identificar aquellas áreas que se pueden mejorar como la parte financiera, en la cual recae las demandas y litigios. Es necesario evitar los despidos de forma injustificada para reducir el impacto negativo en la Administración Pública.

Efectos Deseados:

Aumento de la eficiencia:

La propuesta de mejora de Revisión de los Procesos en las Causas de Terminación de los Contratos de Trabajo ayuda a optimizar la eficiencia en el manejo de tiempos y recursos que ocasionan los litigios fomentando la transparencia y claridad en los procesos, previendo de esta forma las demandas laborales.

Mejora de la calidad:

La propuesta influye sustancialmente a mejorar con claridad en el sector público, promoviendo de esta forma la transparencia, proteger los derechos de los trabajadores, prevenir las demandas y con ello disminuir el impacto negativo en la sociedad.

Mayor satisfacción de los usuarios:

La propuesta de mejora de Revisión de los Procesos en las Causas de Terminación de los Contratos de Trabajo puede ayudar a generar satisfacción en los usuarios incentivando la transparencia, la protección de los derechos de los trabajadores, reducción de las demandas y el impacto en la sociedad.

Efectos No Deseados:**Posibles dificultades en la implementación:**

La falta de recursos y capacitación adecuada en la propuesta de mejora de Revisión de los Procesos en las Causas de Terminación de los Contratos de Trabajo, puede ser una dificultad ya que es probable que estos no se realicen de inmediato, de igual forma se debe contar con personal capacitado experto en legislación laboral.

Existe la probabilidad de controversia por parte de las personas que por costumbre realizan estas prácticas es decir puede generar un conflicto interno que puede ser no aceptar la propuesta de mejora en los procesos.

Puede ser un proceso largo y laborioso el cual incrementaría los costos.

Riesgos potenciales:

Que el personal de las instituciones considere que habrá cambios que pueden causar algún efecto en diferentes departamentos, por la iniciativa de la propuesta. Esto podría ocasionar un retraso en el proceso de implementación y crear complicaciones en el desarrollo de dicha propuesta de mejora.

Medidas para mitigar los efectos no deseados:

Iniciar el proceso de revisión de mejora en los procesos con una capacitación a las personas responsables, indicándoles cual es la finalidad de la propuesta de mejora.

La propuesta de mejora en los procesos debe servir para que antes de realizar la terminación de un contrato de trabajo, se revisen los procesos para que este se ejecute conforme a la ley.

Viabilidad de la Propuesta

Disponibilidad de recursos:

El presupuesto es una variante de incertidumbre, ya que al ser fondos publico están sujetos de aprobación y en este caso del poder legislativo para poder hacer una revisión de los procesos de un código de trabajo que no se ha modificado ni actualizado desde 1981.

Aceptación social:

La propuesta de mejora puede ser aceptable ante la sociedad en general, ya que al ser una situación repetitiva y publica, el sector trabajador aprobaría el proyecto para minimizar la vulnerabilidad a la estabilidad laboral que se exponen los trabajadores en cada cambio de administración pública.

Beneficios y viabilidad de la propuesta:

El impacto positivo en disminuir el diluir el presupuesto de la secretaria de Finanzas que se utiliza para pagar derechos y salarios caídos por reintegros o prestaciones laborales por ejecución de malos procesos de suspender o terminar contratos laborales en sector público.

Recomendaciones para la implementación:

Importante la exposición de la necesidad de esta revisión y los beneficios que se obtendrían a los recursos económicos del Estado de Honduras, la ejecución apegada a ley de los procesos para suspender o terminar un contrato de trabajo en el sector público.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 DISCUSION

Según los resultados, se encontraron algunas variables asociadas a la terminación de contratos, las cuales pueden ser determinantes en el desarrollo social en general de los trabajadores del sector público como ser el factor de cumplimiento de leyes protectoras internacionales y nacionales, los factores económicos y sociales, el respeto a la constitucionalidad de los derechos humanos y la concientización del buen manejo y administración de los fondos públicos, es por ello la importancia de un programa de estudio y revisión en los procesos de terminación de contratos y se pueda contemplar una posible actualización de los mismos en el Código de Trabajo.

6.2 CONCLUSIONES

1. Entender los antecedentes y razones legales para la terminación de contratos individuales y colectivos en el sector público es esencial para garantizar un proceso conforme a la normativa vigente. Este entendimiento permite a las instituciones públicas a proceder de forma adecuada y transparente al ejecutar terminación en caso necesario y por las circunstancias que sean. La aplicación correcta de las leyes laborales y procedimientos determinados ayuda a la protección de los trabajadores.
2. En el aspecto social, la incertidumbre laboral podría ocasionar estrés, ansiedad y desgaste emocional en los trabajadores, perturbando la parte psicológica y calidad de vida. Desde un enfoque económico, tiene efectos adversos y negativos en su mayoría a nivel individual, los empleados enfrentarían dificultades para organizar su futuro financiero y mantener una estabilidad económica para ellos y sus familiares.
3. Las leyes protectoras ya existen y en la presente investigación se realizó un análisis en detalle para comprender por qué no se respetan y ejecutan como tal para los trabajadores, ya que al tener cumplimiento de los derechos protectores al trabajador habría un mejoramiento en temas de estabilidad laboral, social y económica para el país.
4. En el desarrollo de la presente investigación se conoció algunos expedientes de los años 2015 y 2016 y las sentencias y sus cuantías correspondientes a cada caso, estas cantidades alcanzan más de doscientos millones de lempiras por pago de salarios dejados de percibir, derechos que fueron acreditados por reintegros, en temas económicos son fuertes cantidades que el Estado debe desembolsar cuando se podría invertir en otros programas sociales o para el desarrollo del país.

6.3 RECOMENDACIONES

1. Actualización de los manuales y procesos y norma vigente: Se debe capacitar a las personas que realizan los procedimientos la terminación de contratos. Estos deben tener experiencia comprobada en el área laboral, adicional deben estar en permanente actualización con el cumplimiento de la ley vigente. Fomentar una cultura de transparencia de los procesos legales de la institución pública.
Es muy importante que durante el proceso de terminación de contratos individuales y colectivos exista una comunicación clara y respetuosa con los empleados afectados.
2. Efectuar estudio para determinar el impacto económico que genera la inestabilidad laboral en el sector público como costos de nuevas capacitaciones, los costos en juicios por demandas que los empleados interpondrán. Esto podría servir para crear políticas y medidas que ayuden a reducir los efectos, promoviendo condiciones laborales estables.
3. Talleres de estudio de forma periódica trimestral de las leyes protectoras, normas jurídicas y Código del Trabajo por todas las autoridades y personal en la toma de decisiones en los cambios de administración pública, para que sus decisiones en sus actuaciones sean de acuerdo con el respeto por la Ley.
4. Se recomienda fortalecer el sistema de auditorías internas de cada entidad gubernamental para que verifiquen los casos y de encontrar anomalías se proceda al proceso pertinente a las personas responsables. Estas acciones ayudaran a los trabajadores a tener un respaldo social y estabilidad laboral en sus puestos de trabajo.

Bibliografía

Ángeles, V. (s. f.). Gobiernos municipales encabezan demandas por despidos

injustificados en Hidalgo. *La Silla Rota*.

<https://lasillarota.com/hidalgo/estado/2023/8/3/gobiernos-municipales-encabezan-demandas-por-despidos-injustificados-en-hidalgo-440991.html>

Catena, P. (2022, 9 marzo). La minuta del Gobierno que aconseja a funcionarios en caso de

despido en la administración de Boric. La Tercera. <https://www.latercera.com/politica/noticia/la-minuta-del-gobierno-que-aconseja-a-funcionarios-en-caso-de-despido-en-la-administracion-de-boric/LTUZTJBAIFFC7DVQ22BRJAJQP4/>

colaboradores de Wikipedia. (2023, 18 noviembre). *Organización Internacional del*

Trabajo. Wikipedia, la enciclopedia libre.

https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo

Convenio C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de Trabajo, 1982 (núm. 158). (s. f.).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

El contrato de trabajo: Carácter sticas generales tema 9.1. (s. f.).

https://mcyt.educa.madrid.org/empleo/servicioestrategiaprofesional/manualorientacionprofesional/tema9_1.asp#:~:text=Un%20contrato%20de%20trabajo%20es,a%20cambio%20de%20una%20retribuci%C3%B3n.

Gil, S. (2022, 24 noviembre). *Empleo*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

González, M. C. (s. f.-b). *Flexibilización de las relaciones laborales: una perspectiva teórica postfordista*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000100003

Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta. edición ed.). Mexico: MC Graw Hill. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Luis, S. M. J. (s. f.). *La duración en los juicios de despido injustificado en materia burocrática: Un análisis estadístico exploratorio a partir de una muestra de juicios de despido injustificado en contra de la Secretaría de Educación Pública*.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100159

Pedraza, E. (s. f.). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*.

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=La%20estabilidad%20consiste%20en%20el,incurrir%20en%20faltas%20previamente%20determinada.

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=La%20estabilidad%20consiste%20en%20el,incurrir%20en%20faltas%20previamente%20determinada.

Preguntas y respuestas sobre el despido injustificado. (2023, 13 octubre). Justia.

<https://mexico.justia.com/derecho-laboral/despido-injustificado/preguntas-y-respuestas-sobre-el-despido-injustificado/#:~:text=El%20despido%20injustificado%20es%20la,la%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo.>

Qué es el empleo público. (s. f.). [https://funcionpublica.hacienda.gob.es/funcion-publica/](https://funcionpublica.hacienda.gob.es/funcion-publica/Acceso-Empleo-Publico/Resuelve-)Acceso-Empleo-Publico/Resuelve-

Dudas/Que_es_el_empleo_publico.html#:~:text=Personal%20empleado%20p%C3%BAblico%20es%20todo,personal%20laboral%20o%20personal%20eventual.

UChile, D. (2023, 14 abril). Exonerados de Codelco denuncian prácticas antisindicales por parte de la empresa estatal ante la OIT. *latercera*. Recuperado 6 de diciembre de 2023, de <https://radio.uchile.cl/2023/04/14/exonerados-de-codelco-denuncian-practicas-antisindicales-por-parte-de-la-empresa-estatal-ante-la-oit/>

User, S. (2017, 20 octubre). *Gerente de la ENEE despide a Oficial de Acceso a Información Pública*. <http://www.clibrehonduras.com/cl/index.php/alertas/despido-injustificado/692-gerente-de-la-enee-despide-a-oficial-de-acceso-a-informacion-publica>

La torre, d. e. (2005). *Operacionalidad de las variables*. Obtenido de www.lifeder.com/operacionalizacion-de-variables

Etica de la investigacion. (Dik, 2006 y Fitzpatrick, 2004). Obtenido de <https://highered.mheducation.com/sites/dl/free/1456260960/1106855/cap02sampieri.pdf>

Etica de la investigación. Comstock, 2. y.-H. (2008). Obtenido de <https://highered.mheducation.com/sites/dl/free/1456260960/1106855/cap02sampieri.pdf>

ANEXOS

CERTIFICACIÓN

La Infrascrita Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia; Certifica: La Sentencia que literalmente dice: **"CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.** Tegucigalpa, M. D. C., diecisiete de enero del dos mil once.- **VISTO:** Para dictar sentencia el Recurso de Casación por Infracción de Ley formalizado ante este Tribunal de Justicia en fecha veinticuatro de agosto de dos mil nueve, por la Abogada **LIANA RODRIGUEZ VALLADARES**, mayor de edad, soltera, hondureña y de este domicilio, actuando en su condición de Apoderada de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"**; en relación a la demanda ordinaria laboral para el pago de prestaciones e indemnizaciones laborales, promovida en fecha tres de junio de dos mil ocho, ante el entonces Juzgado Segundo de Letras del Trabajo del departamento de Francisco Morazán, por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS**, mayor de edad, soltera, Perito Mercantil y Contador Publico, hondureña y de este domicilio, contra la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** por medio de su Presidente de la Junta Directiva, señor **RAMON ARTURO DONAIRE URBINA**, mayor de edad, casado, Licenciado en Administración Pública, hondureño y de este domicilio.- El Recurso de Casación se interpuso en contra de la sentencia de fecha veintisiete de mayo del dos mil nueve, dictada por la Corte de Apelaciones del Trabajo de Francisco Morazán, que falló **Confirmando** la sentencia proferida por el Juzgado de Letras del

Trabajo de Francisco Morazán, de fecha dos de abril de dos mil nueve, misma que falló de la siguiente manera: "**FALLA: 1.- DECLARA CON LUGAR** la Demanda Ordinaria Laboral para el pago de prestaciones e indemnizaciones laborales promovida por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS** contra **LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"**, a través de su Presidente de la Junta directiva señor **RAMON ARTURO DONAIRE URBINA**; **2. CONDENAR A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA** a través de su Presidente de la Junta Directiva señor **RAMON ARTURO DONAIRE URBINA** a pagarle a la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS**, la cantidad de **SIETE MIL SETENTA Y OCHO LEMPIRAS CON TREINTA Y TRES CENTAVOS (LPS. 7,078.33)**, por los siguientes conceptos: Preaviso: Lps.1,204.57, Auxilio de Cesantía Lps.1,720.82, Vacaciones Lps.588.52, Bonificación por Vacaciones: Lps.623.87; Aguinaldo proporcional: Lps.1,070.36; Décimo cuarto mes proporcional: Lps.1,870.19, más a título de daños y perjuicios los salarios dejados de percibir por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS** desde la fecha de su terminación laboral hasta la fecha en que quede firme esta sentencia condenatoria; **3.- DECLARAR SIN LUGAR** el pago Indemnización por Maternidad solicitado por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** a través de su Presidente de la Junta Directiva señor **RAMON ARTURO DONAIRE URBINA**; **4.- ABSOLVER A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** a través de su Presidente de la Junta Directiva señor

RAMON ARTURO DONAIRE URBINA del pago de Indemnización por Maternidad solicitado por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS**; **5. DECLARAR SIN LUGAR** la **EXCEPCION PERENTORIA DE PRESCRIPCIÓN** opuesta por la apoderada de la parte demandada".- **SIN COSTAS** en ambas instancias.-

RESULTA: Que mediante sentencia de fecha dieciséis junio del año dos mil nueve, este Tribunal de Justicia resolvió admitir el Recurso de Casación interpuesto por la Abogada **LIANA RODRIGUEZ VALLADARES**, actuando en su condición de Apoderada de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"**, contra la sentencia proferida por la Corte de Apelaciones del Trabajo de Francisco Morazán, de que se ha hecho mérito, y dispuso que se llevara adelante la tramitación del recurso, confiriéndole traslado de los autos al recurrente, por el término de veinte días para que formulara por escrito la Demanda de Casación.- **RESULTA:** Que en fecha veinticuatro de agosto de dos mil nueve, compareció ante este Tribunal de Justicia, la Abogada **LIANA RODRIGUEZ VALLADARES**, actuando en su condición de apoderada de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"**, formalizando su demanda de la siguiente manera: "**DECLARACION DEL ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN** Con el presente recurso se persigue la **CASACION PARCIAL** de la sentencia proferida por la Corte de Apelaciones del Trabajo de la Sección Judicial del Departamento de Francisco Morazán el miércoles veintisiete de mayo del dos mil nueve, que confirma la sentencia emitida por el Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán de fecha dos de abril del dos mil nueve, la cual en su parte resolutive dice: "**POR**

TANTO: Esta **CORTE DE APELACIONES DEL TRABAJO** impartiendo Justicia en nombre del Estado de Honduras, por **MAYORIA DE VOTOS**, por haber disentido la Magistrado KAFFATY ALVARADO, y haciendo aplicación de los artículos 134, 135, 303 y 304 de la Constitución de la República 1, 2 párrafo primero; 144, 664, 665, 666, letra b) 672, 686, 687, 699 párrafo último, 760 y 858 del Código del Trabajo; 184, 187, 192 y 420 del Código de Procedimientos Civiles; 1, 11 y 137 de la Ley Organización y Atribuciones de los Tribunales; 51 de la Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer; **FALLA:** **1.-** Declarar **SIN LUGAR** el recurso de apelación interpuesto por el Abogado **JUAN ANGEL BENAVIDES PAZ** en su condición de Apoderado demandante-apelado.- **2.-** Declarar **SIN LUGAR** el recurso de apelación interpuesto por la Licenciada **LIANA RODRIGUEZ VALLADARES**, en su condición de Apoderado-demandante-apelante.- **3.- CONFIRMADO** la sentencia definitiva dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de este Departamento de Francisco Morazán, proferida en el día dos de abril del año dos mil nueve, en la Demanda Ordinaria Laboral promovida por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS** contra la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"**, a través de su Presidente de la **Junta Directiva señor RAMON ARTURO DONAIRE URBINA**, para el pago de prestaciones y demás indemnizaciones laborales por despido directo e injustificado pago de salarios dejados de percibir y costas, que corre agregada a folios 56, 57, 58, 59, 60, 61 y 62 de la primera pieza del expediente, **SIN COSTAS** en esta instancia, por existir motivos racionales para litigar".- **MANDA:** Que en esta misma fecha se tengan por notificados en estados a los Apoderados Legales de las partes en litigio y que una

vez firme el presente fallo, vuelvan las diligencias de mérito al Juzgado de su procedencia con la certificación de estilo para los efectos legales pertinentes.- Redactó la Magistrado **SOLÒRZANO JUÀREZ**.- Y con lo expuesto se da por terminada la presente audiencia. Firman para constancia los Magistrados y el Secretario del Despacho que da fe. **FIRMA Y SELLO ABOG. REINA SAGRARIO SOLORZANO JUAREZ, PRESIDENTA, FIRMA, ABOG. ADELA MARIA KAFFATY ALVARADO. ABOG. JORGE ANTONIO CANALES MEJIA. FIRMA Y SELLO. MIGUEL ENRIQUE REINA. SECRETARIO.** Una vez **casada parcialmente** la sentencia recurrida, seguidamente, se constituya este Tribunal Supremo en sede de instancia y emita el fallo que ha de reemplazarla, y que la misma se pronuncie en la manera siguiente: **"POR TANTO:** La Corte Suprema de Justicia, en nombre del Estado de Honduras, por **UNANIMIDAD DE VOTOS** de la Sala Laboral-Contencioso Administrativo y en aplicación de los artículos 127, 134, 135, 303, 304, 313 numeral 5) y 316 de la Constitución de la República; artículos 1 y 80 numeral 1 de la Ley de Organización y Atribuciones de los Tribunales; 111 párrafo primero, numeral 2), 664, 665, 666 letra c), 738, 739, 765 numeral 1) del Código del Trabajo, **FALLA:** **PRIMERO: CASA PARCIALMENTE** la sentencia de fecha *miércoles veintisiete de mayo del dos mil nueve* dictada por la Corte de Apelaciones del Trabajo de esta Sección Judicial. **SEGUNDO:** Declara **SIN LUGAR** la demanda ordinaria laboral para **EL PAGO DE PRESTACIONES Y DEMAS INDEMNIZACIONES LABORALES POR SUPUESTO DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO, PAGO DE SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR. SENTENCIA CONDENATORIA. COSTAS** promovida por **HILDA YESSICA**

GONZALES BURGOS, de generales expresadas en el preámbulo de esta sentencia, en contra de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** por intermedio del Presidente de su Junta Directiva, **RAMÓN ARTURO DONAIRE URBINA** de generales conocidas. **TERCERO: ABSUELVE** a la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** del pago de prestaciones e indemnizaciones laborales y del pago de salarios dejados de percibir e intereses. **CUARTO: DECLARA SIN LUGAR** el pago de Indemnización por Maternidad solicitado por la señora **HILDA YESSICA GONZÁLEZ BURGOS A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"**.- **QUINTO: ABSUELVE A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** del pago de Indemnización por Maternidad solicitado por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS**. **SEXTO: DECLARA CON LUGAR** la **EXCEPCIÓN PERENTORIA DE PRESCRIPCIÓN** opuesta por la apoderada de la parte demandada. **SÉPTIMO: CON COSTAS**, en esta instancia.- **Y MANDA:** Que firme que sea esta sentencia, con la certificación de estilo se devuelvan los antecedentes al Tribunal de su procedencia para los efectos legales consiguientes. **NOTIFIQUESE.-**

EXPRESIÓN DE LOS MOTIVOS DE CASACIÓN PRIMER MOTIVO. Acuso la sentencia recurrida de ser violatoria de ley sustantiva de orden nacional por infracción directa del Artículo 111 párrafo primero numeral 2) del Código del Trabajo. **PRECEPTO AUTORIZANTE.** Este motivo de casación está comprendido en el párrafo primero numeral 1) del Artículo 765 del Código del Trabajo. **EXPLICACIÓN DE LA VIOLACIÓN.** Para que se produzca la infracción directa de la ley

sustantiva es necesario que la ley sea clara, de modo que su interpretación no ofrezca dudas, no obstante, el juzgador niega su aplicación debiendo haberla aplicado. La falta de aplicación de una norma a un hecho que el fallador considera existente constituye infracción directa porque envuelve ignorancia de la ley o rebeldía contra ella. En este caso, a un hecho debidamente comprobado, como ser que la terminación de la relación laboral ocurrió por mutuo consentimiento, se dejó de aplicar la norma contenida en el Artículo 111 párrafo primero numeral 2) del Código del Trabajo, que estipula **“Son causas de terminación de los contratos de trabajo: 1... 2. *El mutuo consentimiento de las partes; ...”*. Norma** que regula el caso debatido y establecido en el proceso, pues la demandante alega que fue injustamente despedida y la sentencia recurrida coincide con tal criterio, cuando lo que existió fue un **“Convenio de Terminación de Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento”**. En abierta contradicción con tal evidencia y con la Ley, la Corte Sentenciadora evade la aplicación del Artículo 111 párrafo primero numeral 2) del Código del Trabajo y condena al pago de indemnizaciones laborales, más el pago de salarios dejados de percibir. De haber aplicado la norma sustantiva que se acusa como violada, devenía obligada a declarar SIN LUGAR la demanda, **por cuanto un “Convenio de Terminación de Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento”, no puede transformarse en despido injustificado.** Por lo que procede conforme a derecho la admisión de este motivo. **SEGUNDO MOTIVO.** Ser la sentencia censurada violatoria de ley sustantiva de orden nacional por infracción indirecta del Artículo 111 párrafo primero, numeral 2) del Código del Trabajo, por error de hecho derivado de la

apreciación errónea de las pruebas documental y confesión admitidos a la parte demandada, que adelante singularizo. **SINGULARIZACIÓN DE LA PRUEBA** La prueba erróneamente apreciada es la documental que obra a Folios 10 de la primera pieza de autos, consistente en el **“Convenio de Terminación de Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento”**, y la Confesión que obra a Folios 51 y 51 vuelto de los autos, en la que la demandante **reconoce que hubo una terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento.**

NORMAS PROCESALES QUE SIRVIERON DE MEDIO PARA LA VIOLACIÓN DE LA LEY SUSTANTIVA. Las normas procesales que llevaron a la violación de las normas sustantivas indicadas como violadas son los artículos 738 y 739 del Código del Trabajo. **PRECEPTO AUTORIZANTE** Este motivo de casación está comprendido en el Artículo 765 numeral 1 párrafo 2 del Código del Trabajo. **DOCTRINA** Para que se configure el error de hecho es necesario: **1)** Que exista una **mala apreciación** de la prueba producida; **2)** que esa **mala apreciación** sea originada por un *error de hecho*, es decir, respecto de la prueba considerada en sí misma y no con relación a las normas legales que reglamentan la prueba de que se trate; **3)** que el error de hecho genere como consecuencia obligada y necesaria la violación de la ley sustantiva; y, **4)** que el error de hecho sea manifiesto, o sea, que aparezca en pugna con la evidencia demostrada por la prueba de que se trate. **EXPLICACIÓN DE LA VIOLACIÓN** El *Ad-Quem*, al confirmar la sentencia de primera instancia, incurrió en la infracción indirecta por error de hecho, por cuanto aún y cuando apreció la existencia de un **“Convenio de terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento”**, al apreciarla erróneamente **da por establecido**

un hecho que no sucedió (el despido injustificado) y condena al pago de indemnizaciones laborales y salarios dejados de percibir y no da por establecido un hecho consumado y probado plenamente (la terminación del contrato por mutuo consentimiento), con lo cual resulta evidente la equivocada apreciación de la prueba, conducta que le llevó a declarar CON LUGAR parcialmente la demanda, violando, de esta manera, indirectamente el Artículo 111 párrafo primero numeral 2) del Código del Trabajo. **Un “Convenio de Terminación de Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento”, no puede transformarse arbitrariamente en despido injustificado.** Por lo que procede conforme a derecho la admisión de este motivo. **TERCER MOTIVO** Acuso la sentencia recurrida de ser violatoria de ley sustantiva de orden nacional por infracción directa proveniente de aplicación indebida del Artículo 144 del Código del Trabajo. **PRECEPTO AUTORIZANTE.** Este motivo de casación está comprendido en el párrafo primero numeral 1) del Artículo 765 del Código del Trabajo. **EXPLICACIÓN DE LA VIOLACIÓN.** La aplicación indebida se produce cuando el Juez aplica la ley que no regula el caso, es decir, aplica una ley diferente. A un hecho como lo es que la relación de trabajo existente entre la demandante y la demandada terminó por un **“Convenio de Terminación de Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento”**, se le aplicó indebidamente el Artículo 144 del Código del Trabajo. Ya que esta norma lo que regula es que *ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia*, y en este caso no hubo despido sino una terminación por mutuo acuerdo. Por lo que no es aplicable la citada norma al caso debatido en

juicio, y en consecuencia cabe se case la sentencia en este motivo”.-

RESULTA: Que en fecha veinticinco de agosto de dos mil nueve, se tuvo por devuelto el traslado conferido a la Abogada **LIANA RODRIGUEZ VALLADARES**, y por formulado en tiempo el Recurso de Casación, ordenándose el traslado al opositor para que en el término de diez días procediera a contestar la demanda, sin éste hacer uso de ese derecho; por lo que, en proveído de fecha veintinueve de septiembre de dos mil nueve, se declaró caducado de derecho e irrevocablemente perdido el término dejado de utilizar por parte del

Abogado **JUAN ANGEL BENAVIDES**.- **RESULTA:** Que no habiéndose solicitado la audiencia correspondiente, se nombró Magistrado Ponente al Abogado **JOSE TOMAS ARITA VALLE**, quien en su oportunidad informó tener redactado el proyecto de sentencia respectivo, ordenando este Tribunal se dictase lo que procediera en derecho.-

CONSIDERANDO (1): Que la Abogada **LIANA RODRIGUEZ VALLADARES**, en su primer motivo de casación sostiene: “*Acuso la sentencia recurrida de ser violatoria de ley sustantiva de orden nacional por infracción directa del Artículo 111 párrafo primero numeral 2) del Código del Trabajo.*” **PRECEPTO AUTORIZANTE:** *Este motivo de casación está comprendido en el párrafo primero numeral 1) del*

Artículo 765 del Código del Trabajo.”- **CONSIDERANDO (2):** Que la Impetrante olvida que este Tribunal ha venido sosteniendo que la infracción directa tiene lugar cuando a un hecho aceptado por las partes y reconocido por el juzgador, se deja de aplicar la norma que lo regula y se produce con prescindencia de cualquier material probatorio (Ver sentencias expedientes números S.L. 118-08, 169-08, 219-08, 249-08, 354-08, 382-08, 14-09). En el presente caso, la cuestión debatida tiene

relación con la terminación de la relación de trabajo que vinculó a las partes y ello fue objeto del material probatorio, por lo cual no procedía el ataque al fallo por esa vía, por lo que es inadmisibles dicho motivo.-

CONSIDERANDO (3): Que la Recurrente en el segundo motivo invoca:

*“Ser la sentencia censurada violatoria de ley sustantiva de orden nacional por infracción indirecta del Artículo 111 párrafo primero, numeral 2) del Código del Trabajo, por error de hecho derivado de la apreciación errónea de las pruebas documental y confesión admitidos a la parte demandada, que adelante singularizo. **SINGULARIZACIÓN***

DE LA PRUEBA: *La prueba erróneamente apreciada es la documental que obra a Folios 10 de la primera pieza de autos, consistente en el “**Convenio de Terminación de Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento**” y la Confesión que obra a Folios 51 y 51 vuelto de los autos, en la que la demandante **reconoce que hubo una terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento.***

NORMAS PROCESALES QUE SIRVIERON DE MEDIO PARA LA VIOLACIÓN DE LA LEY SUSTANTIVA. *Las normas procesales que llevaron a la violación de las normas sustantivas indicadas como violadas son los artículos 738 y 739 del Código del Trabajo. **PRECEPTO***

AUTORIZANTE: *Este motivo de casación está comprendido en el Artículo 765 numeral 1 párrafo 2 del Código del Trabajo.”.-*

CONSIDERANDO (4): Que este segundo cargo reúne los requisitos necesarios para su admisión, ya que ha sido expuesto de forma clara y precisa, además de señalarse el concepto de la infracción y el precepto autorizante.-

CONSIDERANDO (5): Que la Censora del fallo en el tercer motivo alega: *“Acuso la sentencia recurrida de ser violatoria de ley sustantiva de orden nacional por infracción directa proveniente de*

*aplicación indebida del Artículo 144 del Código del Trabajo. **PRECEPTO AUTORIZANTE:** Este motivo de casación está comprendido en el párrafo primero numeral 1) del Artículo 765 del Código del Trabajo.”.-*

CONSIDERANDO (6): Que en el cargo que antecede se formulan dos formas distintas de violar la Ley, como es la infracción directa ó falta de aplicación y la aplicación indebida de la norma citada como infringida, lo cual hace inadmisibile ese tercer motivo de casación.-

CONSIDERANDO (7): Que en el recurso de casación que se conoce se encuentra justificado el segundo motivo de casación expuesto, por lo que procede declarar Ha Lugar el recurso de mérito, casar la sentencia recurrida y a continuación, en sede de instancia decidir lo que corresponda conforme a la Ley.-

CONSIDERANDO (8): Que la jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo.-

CONSIDERANDO (9): Que en el presente caso, la controversia está centrada en la afirmación de la demandante de que fue despedida el 01 de abril del 2008, sin que se le invocara causa justificada y sin pagarle sus prestaciones laborales, con el agravante que cuando se le efectuó el despido se encontraba en estado de embarazo, mismo que fue notificado en su momento a la demandada.- Por su parte, la demandada sostiene que el 01 de abril del 2008 con la demandante firmaron un CONVENIO DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO efectivo a partir del 2 de abril del mismo año, conviniéndose que se le pagaría el 100% de sus prestaciones e indemnizaciones laborales, estableciéndose que con dicho acto quedaba liberada de todo reclamo laboral; que el 16 de abril del 2008 se recibieron los resultados de una prueba de embarazo de la

demandante, el cual el resultado es positivo, prueba que fue realizada el 4 de ese mismo mes y año y que por ello a la terminación de la relación laboral se ignoraba su estado de gravidez, que se le ofreció el reintegro, pero ella no lo aceptó.- Al momento de contestar la demanda se consignó el cheque de pago de las prestaciones laborales y se interpuso la Excepción Perentoria de Prescripción señalando que la demandante no notificó su estado de embarazo dentro del término de Ley y al hacerlo después de haber dado por terminado por mutuo acuerdo la relación laboral, su acción para reclamar las indemnizaciones por despido en estado de embarazo le prescribió.- **CONSIDERANDO (10):** Que con base a lo anterior, previo a cualquier otro análisis del caso, cabe revisar la situación de la procedencia o no de la Excepción Perentoria de Prescripción, la cual cabe desestimar porque el excepcionante no invoca con claridad y precisión la norma en que basa su argumento, sino que se limita a citar la obligación contenida en el artículo 135 del Código del Trabajo, en cuanto a quien corresponde notificar el estado de embarazo y su alegato es que tal notificación no se hizo dentro del término legal, lo cual resulta infundado.- **CONSIDERANDO (11):** Que en el caso de autos resulta preciso determinar que a la demandante le corresponde la carga de la prueba del despido alegado y al demandado que existió la terminación del contrato por el mutuo acuerdo de las partes.- **CONSIDERANDO (12):** Que para acreditar los extremos de su demanda, la parte demandante propuso como medios de prueba la documental, inspección en la empresa demandada, presunciones legales y humanas; por su parte la demandada aportó como pruebas: documental, inspección y confesión.- **CONSIDERANDO (13):** Que en la celebración, ejecución

y terminación de todo contrato de trabajo debe observarse el principio de buena fe y que en el caso de autos se aprecia que la demandante alega que fue despedida de su trabajo por la demandada el 1 de abril del 2008, pero dicho extremo no fue corroborado por ningún medio de prueba, ya que al contrario, la parte demandada con el documento que obra a folio 10 de la primera pieza, intitulado "CONVENIO DE TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO CONSENTIMIENTO" de fecha 1 de abril del 2008, se establece claramente que la relación laboral concluyó por el mutuo consentimiento de las partes, en base a lo establecido en el artículo 111 numeral 2 del Código del Trabajo, lo cual fue aceptado plenamente por la señora HILDA YESSICA GONZALEZ BURGOS cuando al rendir su confesión afirmó que reconocía su firma en dicho documento y ratificaba el contenido del mismo, conforme consta en la audiencia celebrada el 11 de marzo del 2009 y obra a folio 51 del expediente principal.- **CONSIDERANDO (14):** Que la cuestión de que en ese documento de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, se haya convenido el pago del cien por ciento (100%) de los derechos laborales, auxilio de cesantía y preaviso a favor de la demandante, no presupone por sí que se trata de un caso de despido, sino que tal reconocimiento es parte del acuerdo a que llegaron las partes y no se le puede dar una interpretación diferente al texto del convenio, sin prueba que haga estimar que se trata de una situación diferente.- **CONSIDERANDO (15):** Que la demandante también alega que al momento de su despido se encontraba en estado de embarazo, sin embargo, aparte de que no se ha demostrado que la terminación de trabajo sea producto de un despido, el patrono tuvo conocimiento del

estado de gravidez de dicha trabajadora hasta después de haberse operado la terminación de la relación laboral por el mutuo acuerdo de las partes, conforme consta en el literal b) de la prueba de inspección admitida a la parte demandada evacuada en la audiencia segunda de trámite celebrada el 28 de octubre del 2008 la cual obra a folios 37 y 38 de la primera pieza, incluso por la prueba documental que obra a folio 11 del expediente de primera instancia, se puede apreciar que la prueba de embarazo que la señora GONZALES BURGOS se realizara en los Laboratorios ZAVALA-MATA es de fecha 4 de abril del 2008, es decir, en fecha posterior a la terminación de la relación laboral que les vinculara, lo cual determina que dicho reclamo es improcedente.-

CONSIDERANDO (16): Que respecto de la presunción de despido por motivo de embarazo, es importante hacer notar que el precepto invocado al amparo del Artículo 144 del Código del Trabajo, desde el momento mismo en que uno de los hechos indicadores de que el legislador se vale para deducir el propósito o motivo ilegítimo del despido de la trabajadora, es que la despedida se encuentre dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, no hay duda alguna que el uno o el otro tienen que ser conocidos del patrono al tomar la aludida determinación, pues lógicamente no puede imputársele a una persona una consecuencia como la mencionada de un hecho que no ha realizado o que ignora.- Por consiguiente, hay que entender implícita en el citado artículo del Código del Trabajo, este requisito del conocimiento por parte del patrono del estado prenatal o de lactancia en que se encuentra su trabajadora cuando la despida, para la estructuración de la presunción de que se viene hablando y la demostración de su razonable ignorancia, para desvirtuarla.- Por ello,

en reiteradas sentencias de este Tribunal se ha dejado establecido que para la procedencia de los derechos e indemnizaciones por despido de una mujer en estado de embarazo, es fundamental que se acredite haber notificado al patrono de ese estado o que sea evidente y notorio, con el objeto de proteger a la futura madre de que sea despedida por motivo del mismo. (Ver expedientes números S.L. 318-96, S.L. 874-96, S.L. 463-01 y S.L. 183-06).- **CONSIDERANDO (17)**: Que la parte demandada ha consignado en el Juzgado de primera instancia, el valor completo de los derechos laborales que le corresponden a la demandante, derecho que emana del "Convenio de Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento" suscrito el 1 de abril del 2008, por lo que esos valores le corresponden como un derecho laboral adquirido de su parte.- **CONSIDERANDO (18)**: Que con base al análisis en su conjunto de todas las pruebas allegadas en tiempo y forma por las partes, formando libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes, se concluye y estima procedente declarar SIN LUGAR la demanda de mérito, SIN LUGAR la Excepción Perentoria de Prescripción.- **POR TANTO**: La **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, por UNANIMIDAD DE VOTOS de la Sala Laboral-Contencioso Administrativo, impartiendo justicia en nombre del Estado de Honduras y haciendo aplicación de los artículos 303, 304, 313 numeral 5) y 316 reformados de la Constitución de la República; 7 y 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 8 numeral 1) y 24 de la Convención Americana de los Derechos Humanos; 111 numeral 2), 135, 144, 664, 665, 738, 739, 765 numeral 1) párrafo primero y

segundo, 765, 769 y 778 del Código del Trabajo; 1 y 80 numeral 1) de la Ley de Organización y Atribuciones de los Tribunales; 16, 18, 23 literal a) del Reglamento Interior de la Corte Suprema de Justicia.-

FALLA: PRIMERO: CASA PARCIALMENTE la sentencia definitiva de fecha **veintisiete (27) de Mayo del año dos mil nueve (2009)** dictada por la Corte de Apelaciones del Trabajo de esta Sección Judicial.- **SEGUNDO:** Declara **SIN LUGAR** la demanda ordinaria laboral para **"EL PAGO DE PRESTACIONES Y DEMAS INDEMNIZACIONES LABORALES POR SUPUESTO DESPIDO DIRECTO E INJUSTIFICADO, PAGO DE SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR. SENTENCIA CONDENATORIA. COSTAS"** promovida por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS**, de generales expresadas en el preámbulo de esta sentencia, en contra de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** por intermedio del Presidente de su Junta Directiva, **RAMÓN ARTURO DONAIRE URBINA**, también de generales conocidas. **TERCERO: ABSUELVE** a la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** del pago de prestaciones e indemnizaciones laborales y del pago de salarios dejados de percibir reclamados por la demandante. **CUARTO: DECLARA SIN LUGAR** el pago de Indemnización por Maternidad, descanso pre y post natal, horas de lactancia reclamados por la señora **HILDA YESSICA GONZÁLEZ BURGOS A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"**. **QUINTO: ABSUELVE A LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "SAGRADA FAMILIA LIMITADA"** del pago de Indemnización por Maternidad, descanso pre y post natal, horas de

lactancia reclamados por la señora **HILDA YESSICA GONZALES BURGOS. SEXTO: DECLARA SIN LUGAR** la **EXCEPCIÓN PERENTORIA DE PRESCRIPCIÓN** opuesta por la apoderada de la parte demandada. **SÉPTIMO:** La demandante conserva el derecho al pago de los valores que fueron consignados en el presente juicio por la parte demandada, producto de la terminación del contrato por mutuo acuerdo entre las partes, lo cual es constitutivo de un derecho laboral adquirido. **OCTAVO: SIN COSTAS. Y MANDA:** Que firme que sea esta sentencia, con la certificación de estilo se devuelvan los antecedentes al Tribunal de su procedencia para los efectos legales consiguientes.- Redactó el Magistrado **JOSE TOMAS ARITA VALLE.- NOTIFIQUESE.- FIRMAS Y SELLO. VICTOR MANUEL MARTINEZ SILVA. COORDINADOR. ROSA DE LOURDES PAZ HASLAM. JOSE TOMAS ARITA VALLE. FIRMA Y SELLO. MIRNA LIZETTE ALVARADO. SECRETARIA POR LEY”.**

Extendida en la Ciudad de Tegucigalpa, M. D. C., a los veintisiete días del mes de Enero de Dos Mil Once; Certificación de la sentencia de fecha diecisiete de Enero de Dos Mil Once, recaída en el Recurso de Casación número 281-09.

LUCILA CRUZ MENÉNDEZ
SECRETARIA GENERAL



HONDURAS TIERRA LIBRE
¡ Luchamos para vencer!

*Página de orientación
referente a la lucha del pueblo
hondureño en Resistencia*

[Página principal](#) | [Quienes somos](#) | [Videos y Documentales](#) | [Artículos de Opinión](#)

viernes, 24 de febrero de 2017

Honduras: Informes sobre despidos masivos de empleados públicos en el 2016.

“LA VIOLACIÓN AL DERECHO AL EMPLEO Y LA ESTABILIDAD LABORAR DE LOS FUNCIONARIOS O EMPLEADOS PÚBLICOS”