



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
“Nuestra Señora Reina de la Paz”
Dirección de Postgrado e Investigación

**ESTUDIO DE LA VULNERACION DEL PRINCIPIO DE
ESTABILIDAD LABORAL INDUCIDO POR LA
APLICACIÓN DE LA LEY DE EMPLEO POR HORA EN
LAS EMPRESAS DE COMIDAS RÁPIDAS EN LA
CIUDAD DE CHOLUTECA**

POR

Gladys Roscelina Barahona Moreno

Asesor Metodológico

PH. D Juan Carlos Bustillo Pagoaga

Director Técnico

MSc. Walter Raúl Miranda Sabio

TESIS PRESENTADA PARA OBTENER TÍTULO DE:

MÁSTER EN DERECHO PROCESAL LABORAL

Septiembre de 2019

Choluteca, Honduras

DEDICATORIA

Ante todo, este logro a se lo dedico al mi Padre Eterno porque es Él quien me ha dado la oportunidad y la fuerza para salir adelante en este proyecto.

A mi esposo Oldemar Larios quien me ha demostrado su amor, comprensión y apoyo más allá de lo que nunca imaginé y a mis hijos Cristian Oldemar y Daniela María quienes con sus palabras dulces me han dado el aliento para seguir adelante.

A mi madre Gladys Moreno pues ha sido un gran pilar en mi vida, quien siempre me ha dado su apoyo incondicional en todos los proyectos que he emprendido.

Y especialmente dedico este logro a mis ángeles en el cielo, mi padre Manuel de Jesús Barahona (Q.D.D.G) quien me enseñó a tener sueños, a estudiar lo más posible y a nunca renunciar; y a mi hermano Jaime José Barahona (Q.D.D.G) quien con su dedicación y amor a su trabajo, hizo de este mundo un mejor lugar, dejando sembrado mucho amor en multitud de corazones, es un gran ejemplo a seguir.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la vida y la oportunidad de alcanzar esta tan deseada meta.

Agradezco a todos mis catedráticos que a lo largo de este camino me brindaron el conocimiento, por su profesionalismo y su apoyo, por siempre resolver nuestras dudas e ir más allá de lo que estaban obligados a cumplir.

De igual manera a mi hermosa familia, por todo su esfuerzo en apoyarme en este tiempo.

A la prestigiosa Universidad Católica de Honduras, por su gran nivel de enseñanza tanto a nivel profesional como en nuestro crecimiento espiritual y moral, al personal administrativo, a los docentes por su alto grado de compromiso a transmitir sus conocimientos y experiencias, a mis asesores MSc. Walter Raúl Miranda Sabio y el Dr. Juan Carlos Bustillo, por el tiempo dedicado, su paciencia, gran profesionalismo y guía.

TABLA DE CONTENIDO

ACRÓNIMOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Situación Problemática.....	18
1.2 Pregunta de Investigación.....	20
1.2.1 Preguntas de Investigación.....	20
1.3 Objetivos.....	20
1.3.1 General	21
1.3.2 Específicos	21
1.4 Justificación.....	21
1.4.1 Conveniencia.....	22
1.4.2 Relevancia social.....	22
1.4.3 Implicaciones prácticas	22
1.4.4 Valor teórico.....	23

1.4.5 Utilidad metodológica.....	23
1.4.6 Delimitación espacial y temporal de la investigación.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO CONTEXTUAL.....	24
2.1 Historia de la CIUDAD DE CHOLUTECA.....	25
2.1.1 Origen del Municipio	25
2.2 COMERCIO DE LAS COMIDAS RAPIDAS EN HONDURAS	27
2.2.1 Franquicias	27
2.2.2 Antecedentes Históricos	28
2.2.2 Franquicias de Comida Rápida	30
2.2.3 Forma de Operar.....	30
2.2.4 Franquicias exitosas en el mundo	31
2.2.5 Sector de Comidas Rápidas en Honduras	33
CAPITULO III	35
MARCO TEORICO	35
3.1 MARCO CONCEPTUAL.....	36
3.1.1 Principio de Estabilidad Laboral	36
3.1.2 Derechos Humanos Laborales	37
3.1.3 Trabajo Decente	38
3.1.4 Neoliberalismo	40

3.1.5 Desregulación.....	41
3.1.6 Flexibilidad laboral	42
3.1.7 Trabajo Precario	44
3.1.8 Contrato de trabajo.....	45
3.1.9 Trabajo temporal	46
3.2 TEORIAS QUE SUSTENTAN LAS CATEGORIAS DE ANALISIS	47
3.2.1 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	47
3.2.1.2 Principios que Originan la Estabilidad en el Empleo.....	47
3.2.1.4 Principio de Estabilidad Laboral	56
3.2.2 EMPLEO POR HORA.....	62
3.3 MARCO LEGAL	71
3.3.1 Constitución de la República de Honduras	71
3.3.2 Tratados Internacionales.....	71
3.3.3 Código del Trabajo.....	74
3.3.4 Ley de Empleo por Hora	75
CAPÍTULO IV	79
MÉTODO	79
4.1 ENFOQUE, ALCANCE, DISEÑO.....	80
4.1.1 Enfoque de Investigación.....	80
4.1.2 Alcance de la Investigación	80

4.1.3	Diseño de la Investigación	80
4.2	CATEGORIAS DE ANALISIS	81
4.2.1	Especificación de las Categorías de Análisis	81
4.2.1.1	Principio de Estabilidad Laboral	81
4.2.1.2	Empleo por Hora	81
4.2.2	Operacionalización de las Categorías de Análisis.....	82
4.3	PARCIPANTES	84
4.4	INSTRUMENTOS/MATERIALES	85
4.4.1	Entrevista.....	85
4.1.1	PROCEDIMIENTO	87
CAPÍTULO V	88
5.1	RESULTADOS INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	89
5.2	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PRACTICADA A EXPERTOS	90
CAPITULO VI	94
DISCUSIÓN O ANÁLISIS DE RESULTADOS	94
6.1	NARRACIÓN DE HALLAZGOS	95
6.2	LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	99
6.3	RELACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LAS TEORÍAS ESTUDIADAS Y CON LOS RESULTADOS DE OTRAS INVESTIGACIONES SOBRE EL TEMA	99

6.4	APLICACIONES E IMPLICACIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
		104
6.5	CONCLUSIONES.....	105
	Referencias	108
	ANEXOS.....	114

INDICE DE FIGURAS

	Tabla 1. Población del año 2018 según rangos de edad, sexo, área urbana y rural.....	26
	Tabla 2 Ranking de cadenas de restaurantes de comida rápida por valor de marca en el mundo en 2019 (en millones de dólares)	32
	Tabla 3. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.	39
	Tabla 4. Empleo Atípico.....	68
	Tabla 5. Tabla de Operacionalización de las Categorías de Análisis	83
	Tabla 6.- Restaurantes de las principales franquicias de comidas rápidas en Cholulteca ...	84
	Tabla 7. Matriz de Vacío de Información.....	89
	Tabla 8.- Resultados de las entrevistas.....	91

ACRÓNIMOS

ACTRAV: Oficina de Actividades para los Trabajadores

CINTERFOR: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

OEA: Organización de Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PEH: Programa de Empleo por Horas

STSS: Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

UNIDROIT: Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado

RESUMEN

El principio de estabilidad laboral es uno de los más importantes en el derecho del trabajo. La estabilidad en el empleo es la columna vertebral de los derechos humanos laborales, sin el cual no se goza ningún otro derecho. En él se consagra el respeto de las garantías en favor del trabajador, con la finalidad de favorecer la estabilidad del puesto de trabajo y dificultar su extinción mediante la exigencia de una justa causa de terminación, lo que lo convierte en uno de los derechos que más ha de ser protegido. Sin embargo, la flexibilización del derecho del trabajo que conlleva la globalización hace de este principio uno de los más afectados por algunas leyes que ponen de manifiesto que esta flexibilización va justamente en el sentido contrario al objetivo perseguido por el derecho laboral que es la justicia social.

En la legislación hondureña la normativa laboral manda que toda contratación laboral sea permanente, salvo algunas excepciones de producción estacional o de necesidad de aumentar la producción. Este mandato está establecido en el artículo ciento veintinueve de la Constitución de la República cuando precisa textualmente que “la ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios”.

La aprobación en el mundo de programas y leyes que recortan derechos laborales ha venido promoviendo y profundizando la “institucionalización de la precarización laboral”. Para los diferentes actores sociales en Honduras, las leyes como la Ley de Empleo por Hora son nuevas

formas de acumulación capitalista pues pretenden conseguir cambios en las relaciones entre patronos y trabajadores. Ha sido en el sector servicios, especialmente en los subsectores turísticos y de comidas rápidas, donde es más frecuente este tipo de empleo.

Con la flexibilidad en el mercado laboral, la estabilidad en el trabajo sufre un deterioro. Si no hay estabilidad, es decir permanencia, también se afectan otros derechos laborales como las vacaciones, el aguinaldo, los feriados, el reconocimiento de antigüedad, la cesantía, los derechos de pensión y otros que se adquieren con el transcurso del tiempo.

La flexibilización laboral es una consecuencia del neoliberalismo, que permitió a los empleadores poder prescindir de los trabajadores a bajo costo y realizar contratos temporales, impidiendo la seguridad en la conservación del empleo. La finalidad de la flexibilización laboral es que exista posibilidad para todos de ingresar al mercado de trabajo, con una fuerte movilidad y adaptabilidad a los cambios. La consecuencia real es la incertidumbre y la imposibilidad de proyectar para el futuro, y de endeudarse a largo plazo, y una constante reacomodación que genera problemas personales y familiares.

La suposición de que con la flexibilización laboral se acaban los problemas de desempleo, se basa en que el empleador, al estar menos condicionado por leyes protectoras de los trabajadores, se animará a contratar más personal, al que podrá despedir con menores impedimentos, si no le resulta conveniente, haciendo contratos cortos, que renovarán por el tiempo que desee, sin que esos contratos a plazos se conviertan en trabajos a tiempo indefinido. Así se produce una migración constante de los trabajadores de un empleo a otro, que, si bien son más fáciles de conseguir, duran poco tiempo. Hoy en día tanto en Honduras como en el resto del mundo, cada vez hay más casos de trabajo permanente que está siendo desplazado hacia el empleo precario a través de leyes como la Ley de Empleo por Hora.

Palabras clave: principio de estabilidad laboral, garantías constitucionales, derechos humanos laborales, empleo temporal.

ABSTRACT

The principle of job stability is one of the most important in labor law. Labor stability in employment is the backbone of labor human rights, without which no other right is enjoyed. It respects the guarantees in favor of the worker, in order to favor the stability of the job and hinder its extinction by demanding a just cause for termination, which makes it one of the rights that most It has to be protected. However, the flexibilization of the labor law that globalization entails makes this principle one of the most affected by some laws that show that this flexibility is precisely in the opposite direction to the objective pursued by labor law, which is social justice.

In Honduran legislation, labor regulations mandate that all labor contracts be permanent, with some exceptions of seasonal production or the need to increase production. This mandate is established in article one hundred twenty-nine (129) of the Constitution of the Republic when it states that, the law guarantees the stability of workers in their jobs, in accordance with the characteristics of industries and professions and the just causes of separation. When the unjustified dismissal takes effect and firm that the respective conviction is, the worker will have the right to his election to a remuneration in terms of salaries no longer received, by way of damages, and to the legal and conventionally provided compensation: or to which You will be reinstated to work with the recognition of unpaid wages, as damages.

The approval in Honduras of programs and laws that cut labor rights has been promoting and deepening the “institutionalization of labor precarization”. For the different social actors,

initiatives such as the Hourly Employment Law are nothing more than new forms of capitalist accumulation that aim to generate a change in the correlation of forces in labor-management relations. The services sector, including the tourism and fast food subsectors, is where this type of employment is proliferating the most.

With flexibility in the labor market, job stability suffers deterioration. If there is no stability, that is to say permanence, other labor rights are also affected, such as vacations, Christmas bonus, holidays, recognition of seniority, severance, pension rights and others acquired over time. Labor flexibility is a consequence of neoliberalism, which allowed employers to be able to dispense with low-cost workers and make temporary contracts, preventing security in the conservation of employment. The purpose of labor flexibility is that there is a possibility for everyone to enter the labor market, with strong mobility and adaptability to changes. The real consequence is uncertainty and the inability to project for the future, borrow in the long term, and a constant rearrangement that generates personal and family problems.

The assumption that unemployment problems end with unemployment problems is based on the fact that the employer, being less conditioned by protective laws of the workers, will be encouraged to hire more staff, which he can fire with less impediments, if not it is convenient for you, making short contracts, which will be renewed for as long as you want, without these term contracts becoming jobs indefinitely. This results in a constant migration of workers from one job to another, which, while easier to achieve, last a short time. Nowadays, both in our country and in the rest of the world, there are more and more cases of permanent work that are being displaced towards precarious employment through laws such as the Hourly Employment Law.

Keywords: labor stability principle, constitutional guarantees, labor human rights, temporary employment.

INTRODUCCIÓN

El Programa Nacional de Empleo por Horas, medida de emergencia decretada por el gobierno del Presidente Porfirio Lobo Sosa mediante decreto 230-2010, se convirtió en ley permanente en noviembre de 2013. En enero de dos mil catorce, las organizaciones sindicales y de mujeres solicitaron al Poder Ejecutivo el veto presidencial a esa ley; pero no fue vetada.

El Programa se convirtió en ley permanente con el nombre de “Ley de Empleo por Hora”, publicado en La Gaceta número 33,393 el lunes treinta y uno de marzo del dos mil catorce. Las organizaciones sociales, sindicales, de derechos humanos y de mujeres hicieron oposición a esta modalidad de empleo temporal por hora, pues consideraron la misma una regresión en materia de derechos humanos laborales.

La cultura mercantilista predominante en la sociedad considera que son las empresas (capital), no las personas, las que producen la riqueza. Esta cultura desconoce el esfuerzo de las personas trabajadoras; justifica, a través del bombardeo mediático cotidiano, la pérdida de derechos laborales sosteniendo que es preferible tener un empleo sin derechos a no tener empleo, esta situación es vista a diario cuando se le consulta a cualquier trabajador el por qué no reclama los derechos que le garantizan la Constitución y las leyes.

La lucha por detener esta “destrucción” de los derechos laborales ha significado la presentación de tres denuncias internacionales contra el Estado de Honduras: la primera, ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la segunda, ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados de América, (OEA); y la tercera, ante el sistema del Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos con República Dominicana y Centro América (RD-CAFTA por sus siglas en inglés). En su momento, se impulsaron campañas y debates en los

medios de comunicación, se convocaron marchas de protesta y se impulsaron algunas acciones legales en contra de la aprobación de esta ley, que al final no dieron los resultados esperados.

La precariedad de las relaciones laborales contribuye al incremento de la inseguridad laboral, a la falta de protección social y a la reducción de los salarios al exponer a amplios sectores de trabajadores a una situación de exclusión laboral, socavando los mecanismos de integración social y provocando la desprotección laboral derivada del incumplimiento de los cuatro estatutos mínimos: salario mínimo, cotización al seguro social, jornada de trabajo y estabilidad en el empleo.

El concepto de empleo justo y decente refleja la necesidad de corregir las relaciones desiguales de poder incrustadas en las relaciones de empleo. El trabajo precario es un concepto compuesto por la temporalidad, ausencia de poder, exclusión del acceso a prestaciones sociales y bajos salarios. Este concepto sirve para describir formas de empleo que reducen la seguridad social y estabilidad de los trabajadores. No hay una situación fija de trabajo precario, si no que puede describirse como un proceso de precarización.

En Honduras, existen contratos temporales que según la ley se aplican a situaciones específicas, el contrato tipo es el de tiempo indefinido, pues se sostiene que de las labores que son permanentes en la empresa surge una relación jurídica que se desarrolla por un tiempo indeterminado, por esa calidad de continuas que tienen las actividades a desarrollar. De esta lógica se podría inferir entonces que una ley como la Ley de Empleo por Hora vigente en Honduras desde el año dos mil catorce, vulnera el principio de estabilidad laboral pues se aplica a trabajadores que realizan labores permanentes en la empresa y no a trabajos que se podrían considerar eventuales dentro de la misma. El principio de estabilidad laboral se encuentra consignado tanto en la Constitución de la República y los tratados internacionales de Derechos Humanos; y se puede decir que este tipo de contratación socava el derecho de los trabajadores a un trabajo estable y todos los demás derechos que la estabilidad en el trabajo conlleva.

El presente documento se desglosa en cinco capítulos, contiene el análisis del tema de investigación Estudio de la Vulneración del Principio de Estabilidad Laboral Inducido por la Aplicación de la Ley de Empleo por Horas en las Empresas de Comidas Rápidas en la ciudad de Choluteca, mismo que estudia si mediante la aplicación de la mencionada ley se vulnera el derecho fundamental y garantía constitucional de asegurar la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores.

El capítulo I contiene el planteamiento del tema de investigación, como se ve desde el punto de vista de la investigadora el fenómeno de la vulneración del principio de estabilidad laboral cuando se aplica la Ley de empleo por Hora como una modalidad de contratación temporal en Honduras.

En el capítulo II se presenta el marco contextual donde se desarrolla la investigación del referido tema como ser la ciudad de Choluteca y el comercio de las comidas rápidas.

En el capítulo III se detallan los antecedentes de los dos criterios objeto de estudio, el Principio de Estabilidad Laboral y el Empleo por Hora. Así mismo se establece el marco conceptual que interesa a los temas de estudio. Se enmarca la situación problemática de los motivos que llevan a la Vulneración del Principio de Estabilidad Laboral Inducido por la Aplicación de la Ley de Empleo por Hora.

En el capítulo IV se detalla la metodología seguida en la investigación, las herramientas e instrumentos utilizados para la obtención y manejo de los datos.

El Capítulo V establece los resultados de la investigación para su análisis.

Finalmente en el Capítulo VI se hace la discusión de los resultados obtenidos en la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Producto de los cambios políticos y económicos que se han desarrollado a nivel mundial en las últimas décadas se han concretado importantes transformaciones en el mercado laboral, siendo una de las más importantes la flexibilización de las condiciones laborales.

La flexibilidad laboral persigue la desregulación de las normas que rigen los derechos de los trabajadores. A través de ella se pretende la liberalización del mercado laboral, la eliminación de toda normativa que “distorsione” y dificulte la obtención de beneficios a las empresas, garantizando la competitividad en el mercado de trabajo a nivel mundial. Esas “distorsiones” no son otra cosa que los derechos de los trabajadores, tales como: la jornada de trabajo, remuneraciones mínimas reguladas por ley, flexibilidad en el despido, prestaciones sociales, protección por desempleo, derecho de sindicalización y de negociación colectiva, etc. (Fundación Paz y Seguridad, 2009)

La aprobación de programas y leyes que recortan derechos laborales ha venido promoviendo y profundizando la “institucionalización de la precarización laboral”.

Se puede apreciar por parte de la investigadora que con la entrada en vigencia de la Ley de Empleo por Hora en el país, se ve reflejada la flexibilización producto de la globalización, el modelo económico neoliberal propugna por hacer de los trabajadores meros objetos o medios de producción, sin importar que este “recorte” de derechos fundamentales afecte la dignidad de las personas.

La Ley de Empleo por Hora, afecta directamente la disposición constitucional establecida en el artículo ciento veintinueve que garantiza a todos los trabajadores la estabilidad en el empleo; vulnera esa garantía de que todo trabajador debe gozar de una estabilidad que le permita su

desarrollo integral y una vida digna, es decir, un trabajo que asegure que los trabajadores serán capaces de acceder a los derechos que se ganan con la permanencia en el empleo. La estabilidad en el trabajo sufre un deterioro. Si no hay estabilidad, se afectan otros derechos laborales como las vacaciones, el aguinaldo, los feriados, el reconocimiento de la antigüedad, la cesantía, los derechos de pensión y otros.

Según el Código del Trabajo los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. En Honduras la normativa laboral manda que toda contratación laboral sea permanente, salvo algunas excepciones de producción estacional o de necesidad de aumentar la producción. Este mandato está establecido en el artículo ciento veintinueve de la Constitución de la República cuando precisa textualmente que: “La ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios.”

La aplicación de la Ley de Empleo por Hora en Honduras trae como consecuencia la vulneración del principio de estabilidad laboral puesto que las relaciones que regula son aquellas en donde el empleado se desempeña en labores permanentes de las empresas, el Código del Trabajo

consigna que este tipo de relaciones dan lugar a contratos por tiempo indefinido, garantizando para los trabajadores el goce de este derecho fundamental.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿En qué sentido se vulnera el principio de estabilidad laboral por la aplicación de la Ley de Empleo por hora en las empresas de comidas rápidas en la ciudad de Choluteca?

1.2.1 Preguntas de Investigación

- a) ¿Cuáles son los aspectos que se vulneran en el principio de estabilidad laboral con la implementación de la Ley de Empleo por hora?
- b) ¿Qué relación tiene el principio de estabilidad laboral con la Ley de Empleo por hora de Honduras?
- c) ¿Cuáles son las principales consecuencias legales de la aplicación de la Ley de Empleo por hora con relación al principio de estabilidad laboral?

1.3 OBJETIVOS

Se presentan los objetivos generales y específicos de la investigación, los cuales se enmarcan en identificar si por la aplicación de la Ley de Empleo por Hora se vulnera el principio de estabilidad en las empresas de comidas rápidas en la ciudad de Choluteca.

1.3.1 General

Estudiar la vulneración al principio de estabilidad laboral inducido por la aplicación de la Ley de Empleo por hora en las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca.

1.3.2 Específicos

1.- Identificar los aspectos que se vulneran en el principio de estabilidad laboral con la implementación de la Ley de Empleo por hora.

2.- Relacionar el principio de estabilidad laboral con la Ley de Empleo por hora de Honduras.

3.- Analizar las principales consecuencias legales de la aplicación de la Ley de Empleo por Hora con relación al principio de estabilidad laboral.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Considerando que la Ley de Empleo por hora se aplica en las empresas de Choluteca, y preferentemente en las de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca, es conveniente realizar un estudio acerca de la vulneración del principio de estabilidad laboral inducido por la aplicación de la referida ley. La presente tesis servirá como una fuente de conocimientos muy valiosa que vendrá a ser de gran ayuda para orientar a todos aquellos que se interesen en el estudio del principio de estabilidad laboral, así mismo para que las empresas del rubro de comidas rápidas puedan aplicar efectivamente la Ley de Empleo por Hora sin afectar los derechos de los empleados garantizados por la Constitución de la República, tratados internacionales y la legislación laboral vigente.

Se desarrollan varios componentes de análisis para la justificación de la investigación como ser la conveniencia, relevancia social, sus implicaciones prácticas, valor teórico, utilidad metodológica, delimitación espacial y temporal de la investigación.

1.4.1 Conveniencia

El tema por investigar brinda un panorama claro acerca de la aplicación de la Ley de Empleo por Hora en las principales empresas de comidas rápidas. El objetivo es analizar si por la aplicación de la Ley de Empleo por Hora se vulnera el principio de estabilidad laboral.

1.4.2 Relevancia social

Dicho estudio es funcional para todas las personas debido a las características de este tipo de contratación, los derechos laborales que la investigadora considera se pueden ver afectados por ella y el frecuente uso de este tipo de contratos en las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca.

1.4.3 Implicaciones prácticas

Con la recolección de datos podemos dar a conocer si el principio de estabilidad laboral es vulnerado por la aplicación de la Ley de Empleo por Hora y si la misma se aplica correctamente, este estudio es funcional para todas las personas debido a las características de este tipo de contratación y el frecuente uso de esta en las empresas de la ciudad de Choluteca.

1.4.4 Valor teórico

Dicho estudio analiza las dos categorías de estudio que son: principio de estabilidad laboral y el empleo por hora con el propósito de conocer si este principio es vulnerado por la aplicación de la referida Ley.

1.4.5 Utilidad metodológica

Las categorías de análisis por estudiar brindan un panorama a los trabajadores para fortalecer y demandar que los derechos fundamentales que la Constitución de la República y los tratados internacionales en materia de derechos humanos sean respetados para que el trabajo desarrollado por los empleados sea decente y digno y les permita cubrir como mínimo sus necesidades básicas y que les proporcione la oportunidad de lograr el desarrollo integral para ellos y sus familias.

1.4.6 Delimitación espacial y temporal de la investigación

La investigación sobre la problemática planteada se aplica a las principales empresas de comidas rápidas en la ciudad de Cholulteca a partir del mes de junio del año dos mil dieciocho hasta el mes de junio del año dos mil diecinueve.

CAPÍTULO II

MARCO CONTEXTUAL

2.1 HISTORIA DE LA CIUDAD DE CHOLUTECA

2.1.1 Origen del Municipio

En 1580 y por real provisión de la audiencia, se creó la jurisdicción de la alcaldía mayor, fue incorporada a la jurisdicción de Tegucigalpa. Separado de la provincia de Guatemala, en el año de 1585 le dieron el rango de Villa de Xeres de la Frontera de Choluteca. Recibió el título de ciudad el 1 de octubre de 1845. (Fiallos, 1989)

Cuenta con una extensión territorial aproximada de 1,069 km², está conformado por 25 aldeas y 407 caseríos registrados en el Censo Nacional de Población y Vivienda de dos mil trece (2013), Choluteca es una de las ciudades más históricas de Honduras, hogar de uno de los héroes nacionales de la independencia don José Cecilio del Valle. Está situada en la región Sur del país y limita al Norte, con los municipios de Pespire, Orocuina y Apacilagua, al Sur con la República de Nicaragua; al Este, con los municipios de Santa Ana de Yusguare y Namasigüe y al Oeste, con los municipios de Marcovia y San Lorenzo, perteneciente al departamento de Valle. La población es de 164,452 personas la cual está compuesta por 77,976 hombres y 86,475 mujeres. Con una población en el área urbana de 108,675 personas y en el área rural de 55,776 personas según datos del Instituto Nacional de Estadísticas hasta el año dos mil dieciocho (2018). La principal actividad económica es agricultura, silvicultura, caza y pesca que representa un 27% de la población total del municipio. (INE, 2018)

Tabla 1. Población del año 2018 según rangos de edad, sexo, área urbana y rural

DAD	TOTAL	HOMBRE	MUJER	URBANO	RURAL
	164,452	77,976	86,475	108,675	55,776
0-4	16,946	8,554	8,392	10,866	6,079
5-9	16,360	8,202	8,158	10,344	6,016
10-14	16,691	8,335	8,355	11,109	5,581
15-19	17,657	8,670	8,986	12,307	5,350
20-24	16,606	7,843	8,763	11,482	5,124
25-29	14,985	7,067	7,918	9,964	5,020
30-34	13,073	6,115	6,958	8,441	4,632
35-39	10,391	4,818	5,573	6,747	3,644
40-44	8,687	3,905	4,783	5,781	2,906
45-49	7,371	3,215	4,156	4,877	2,494
50-54	6,309	2,842	3,467	4,186	2,122
55-59	5,162	2,260	2,902	3,405	1,757
60-64	4,345	1,928	2,417	2,817	1,527
65-69	3,376	1,423	1,952	2,199	1,176
70-74	2,476	1,087	1,390	1,612	864
75-79	1,759	741	1,019	1,133	626
80+	2,258	972	1,287	1,403	856

Fuente INE 2018

2.2 COMERCIO DE LAS COMIDAS RAPIDAS EN HONDURAS

2.2.1 Franquicias

La franquicia es la práctica del derecho de usar el modelo comercial y la marca de una empresa durante un período de tiempo prescrito. “Para el franquiciador, la franquicia es una alternativa a la construcción de cadenas de tiendas para distribuir bienes que eviten las inversiones y la responsabilidad de una cadena” (Mejía, 2018).

El Derecho Comunitario Europeo en el Reglamento CEE 4087/88 ha definido la franquicia como “el contrato en virtud del cual una empresa, el franquiciador, cede a la otra, el franquiciado, a cambio de una contraprestación financiera directa o indirecta, el derecho a la explotación de una franquicia para comercializar determinados tipos de productos y/o servicios, y que comprende, por lo menos:

- El uso de una denominación o rotulo común y una presentación uniforme de los locales y/o de los medios de transporte objeto del contrato.
- La comunicación del franquiciador al franquiciado de un know how y
- La prestación continua por el franquiciador al franquiciado de asistencia durante la vigencia del acuerdo.” (Alfaro, 2013)

El éxito del franquiciador depende del éxito de los franquiciados, el franquiciado tiene un mayor incentivo que un empleado porque tiene una participación directa en el negocio. En la actualidad treinta y tres países tienen leyes que regulan explícitamente la franquicia, y la mayoría de los demás países tienen leyes que tienen un efecto directo o indirecto sobre la franquicia. La franquicia también se usa como un modo de entrada en el mercado extranjero. (Mejía, 2018)

La franquicia es una manera de expandir un negocio y distribuir bienes y servicios a través de una relación de licencia. En la franquicia, los franquiciadores no solo especifican los productos y servicios que ofrecerán los franquiciados, también proporcionan un sistema operativo, marca y soporte, lo que se conoce como *know how*.

2.2.2 Antecedentes Históricos

Según diversos autores, el término franquicia viene del francés *franc* que significa libre y de *le franc*, que era un privilegio que se daba mediante una carta de franquicia que otorgaba un privilegio, una autorización o el abandono de una servidumbre.

Las cartas de franquicia más antiguas que se conservan son del siglo XI, que se otorgaban a nobles y caballeros que fundaron villas con algún interés económico, político o estratégico para la Corona, quienes tenían, entre otros beneficios: exención de impuestos, derechos territoriales, libre circulación de personas y de ganado. (Gonzales, 2002)

La palabra franquicia nace en el siglo XVII, significaba una concesión de derechos que permitían el traslado de un producto de un lugar a otro. Las primeras franquicias a nivel mundial se dieron durante el siglo XVIII, cerveceros alemanes ofrecían su producto a algunos clientes únicamente. Estados Unidos fue el segundo país pionero en franquicias.

Las franquicias en los Estados Unidos nacen a después de la Primera Guerra Mundial, cuando las compañías llegaron a la conclusión de que se crecía más rápido utilizando un sistema de franquicias, que permitía la expansión de sus negocios y una mayor rentabilidad.

La compañía Singer Sewing Machine Company en el siglo XIX comenzó con el sistema de franquicia; posteriormente la compañía estadounidense McCormick Harvesting Machine Company contaba con varios locales que se encargaban de la venta y mantenimiento de su maquinaria.

A fines del siglo XIX y principios de siglo XX, comienzan a prosperar las franquicias en los Estados Unidos, ya que había terminado la guerra civil, hubo grandes avances en comunicaciones y nuevos avances en sistemas de transporte.

En esta época, el sistema de franquicias se hizo común en distintos sectores con empresas como: General Motors, Ford, Hertz Rent A Car, Coca Cola, Seven Up, Avon, A&W Root Beer, Piggly y Wiggly, entre muchas otras, que decidieron unirse a la cultura de las franquicias.

La popularidad de las franquicias crece en los Estados Unidos, al terminar la Segunda Guerra Mundial, siendo las condiciones laborales y sociales más favorables para el sistema de franquicias; se inicia el auge de franquicias en los sectores hotelero y de comida rápida.

Para el año mil novecientos cincuenta y nueve (1959), la palabra franquicia responde a lo que conocemos hoy en día como modelo de negocio, en el que una compañía da autorización para el uso de su marca y venta de sus productos.

En la década de los sesenta se unen nuevos sectores al sistema de franquicias, como ser el sector textil, los servicios de oficina, lavanderías, imprentas, entre otros. A partir de 1960, surgen una gran cantidad de franquicias, entonces se crea la fundación «IFA» (Internacional Franchise Association) la cual exige, para el año 1970, la inscripción de todas las centrales de franquicias en un registro público.

Actualmente, Estados Unidos es conocido como la cuna de las franquicias a nivel mundial. (globofran.com/la-franquicia-un-poco-de-historia/, s.f.)

2.2.2 Franquicias de Comida Rápida

Las franquicias de comida rápida se han convertido en una excelente oportunidad para encontrar un espacio único dentro de la industria de la franquicia de alimentos. Muchas de estas oportunidades de negocios ofrecen una gran variedad de comidas, que van desde sándwiches saludables hasta comidas étnicas como la comida china, y las muy populares comidas tradicionales estadounidenses como la pizza, hamburguesas, papas fritas y pollo frito.

Debido a que la conveniencia es un componente importante de las franquicias exitosas de comida rápida, muchas se especializan en entregas rápidas sin sacrificar la calidad. Es así, que muchos han establecido prácticas para mantener la calidad que los clientes reconocen cuando buscan una comida rápida. Estas prácticas de buena reputación son parte de las expectativas comunicadas a través de esfuerzos de marca de franquicia de comida rápida nacional o regionalmente reconocidos.

Estas oportunidades de negocios de comida rápida ofrecen marcas establecidas y reconocidas a nivel internacional, así como modelos y métodos comerciales que les han funcionado durante décadas para mantener la calidad y los clientes. Lo que es más importante, algunas de estas marcas reconocidas ofrecen oportunidades de franquicias de unidades múltiples, lo que significa que los propietarios de estas podrían obtener beneficios de la propiedad de múltiples franquicias de comida rápida. Estas franquicias de varias unidades con ubicación única ofrecen el potencial de atraer a más clientes que buscan una mayor variedad y conveniencia de las empresas de comida rápida. (Mejía, 2018)

2.2.3 Forma de Operar

Se puede decir que no es posible hablar de una franquicia sin hablar del *know how*, es precisamente ese saber hacer, esa experiencia adquirida y el conocimiento logrado, lo que

constituye el activo más importante de este tipo de inversión. La figura de la franquicia ha permitido que los interesados en invertir en estos negocios ya estructurados que cuentan con manuales y “recetas”, se aseguren el éxito y beneficio económico. (Alfaro, 2013)

Ese “saber hacer” se trata de conocimiento técnico y especializado para realizar un proceso, empresa o industria, que se adquiere mediante la larga experiencia de años de ejercicio cotidiano y profesional de una actividad.

Según la guía de franquicias de UNIDROIT (Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado), el termino *know how* se refiere generalmente a ese conjunto de conocimientos especializados y profesionales que adquieren la personas que se dedican a una actividad específica y que es lo que distingue esa actividad. Es un conocimiento que generalmente proviene de la información fáctica de la actividad y de la experiencia adquirida. (Alfaro, 2013)

Las franquicias esencialmente son el uso de una marca y del know how, es lo que representa el valor de esa empresa. Ese saber hacer es lo que la identifica y la vende, es por ese conjunto de conocimientos y experiencias que el inversionista decide en que franquicia va a invertir.

2.2.4 Franquicias exitosas en el mundo

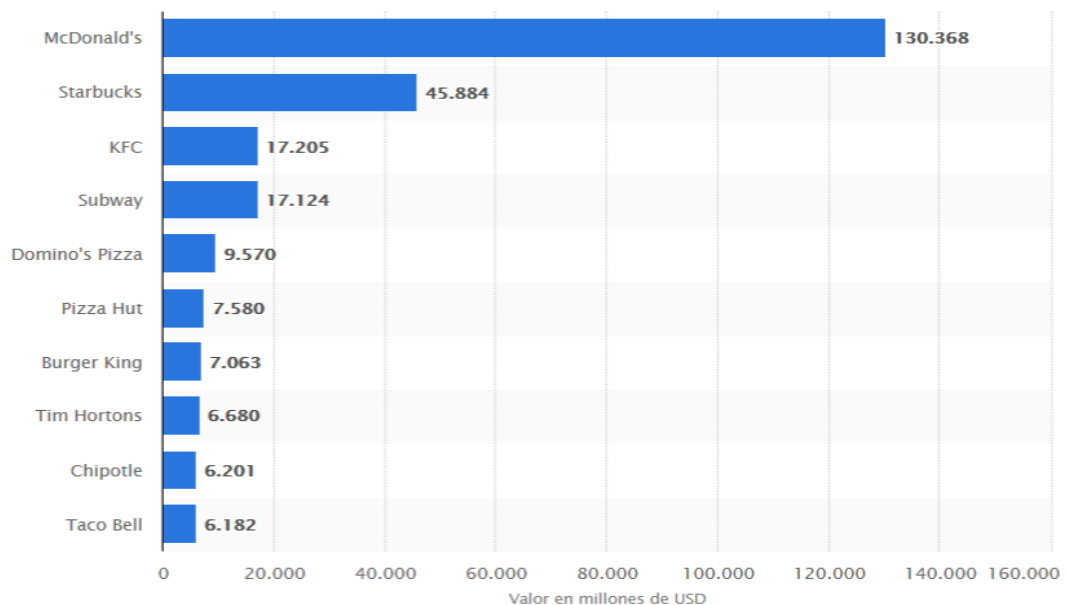
La clasificación de las franquicias más exitosas en el mundo presenta 5 franquicias de importancia, mencionadas por el sitio web Statista.com según su valor de marca en 2019. Este año Starbucks, con un valor de marca de aproximadamente 45.900 millones de dólares estadounidenses, ocupó el segundo lugar de una lista encabezada por McDonald's. KFC, con un valor de marca de 17.200 millones de dólares, se hizo con la tercera posición por delante de Subway que, aunque es de las últimas en llegar, en esta clasificación se ubica entre los más

prolíficos. Subway es una cadena de sándwiches, que revoluciono el panorama de estos productos, nace de descendientes italianos en 1948 y abre sus puertas en agosto de 1965 en Bridgeport. Este su punto de partida, siendo actualmente el líder mundial con más de 25000 establecimientos de comida rápida.

KFC Corp., cadena de franquicias, distribuida por varios países del mundo. Esta es la más grande cadena de productos especializada en pollo, nace en la década de los 30, fundada por el coronel Sanders.

McDonald's, es la franquicia insignia de las cadenas de comida rápida, actualmente tiene cadenas por todo el mundo, comienza como un pequeño negocio familiar de dos hermanos en la ciudad de San Bernardino, creada en 1955, con hamburguesas como producto principal.

Tabla 2 Ranking de cadenas de restaurantes de comida rápida por valor de marca en el mundo en 2019 (en millones de dólares)



Fuente: <https://es.statista.com>

2.2.5 Sector de Comidas Rápidas en Honduras

Honduras cuenta con 140 franquicias, las principales oportunidades en franquicias se encuentran en los sectores de comida rápida y venta minorista.

Entre las principales franquicias de comidas rápidas que se encuentran ubicadas en la ciudad de Choluteca tenemos a Grupo Intur con los restaurantes Burger King y Little Caesar's próximamente abrirán un restaurante de Popeye's; Grupo Comidas con sus restaurantes Pizza Hut y Kentucky Fried Chicken; y Wendy's que pertenece a la Corporación Lady Lee.

2.2.5.1 Grupo Intur

En 1990 la Corporación Burger King puso en manos de Grupo Intur el desarrollo de su marca en Honduras. Hoy en día existen 35 establecimientos y 33 Kioscos de Burger King en todo el territorio hondureño. El rápido crecimiento de Burger King fue vital para la adquisición y desarrollo de nuevas marcas.

En 1997, se sumó al Grupo Little Caesar's, que es hoy uno de los restaurantes de pizza más grande de Centroamérica haciendo una gran revolución en este segmento de mercado, con el concepto de Hot-N-Ready, con el cual se eliminó el tiempo de espera para los clientes. Actualmente cuenta con 30 tiendas y 1 Kiosco, siendo una de las marcas con mayor crecimiento en los últimos años. (Grupo Intur, 2019)

2.2.5.2 Grupo Comidas

Es un grupo de cadenas de restaurantes con más de 27 años en el país manejando marcas reconocidas y exitosas mundialmente en servicio de comedor.

Grupo Comidas cuenta con una vasta experiencia en el manejo de restaurantes como Pizza Hut, en toda Honduras y particularmente en Tegucigalpa, llevando más de 20 años con dicha marca y contando con más de 40 restaurantes en todo el país.

Kentucky Fried Chicken (KFC) es otra de sus marcas que ha venido a consolidarse en Honduras, cuenta con 13 restaurantes en las ciudades de San Pedro Sula, Tegucigalpa, Choluteca, Progreso y La Ceiba.

La corporación YUM Brand's franquiciatario de las reconocidas marcas Pizza Hut, Kentucky Fried Chicken (KFC), Taco Bell, Long John Silver's y A&W Restaurants, amplió relaciones con la empresa hondureña Grupo Comidas para abrir las puertas de KFC en San Pedro Sula en enero de 2004, sumándose a la red de más de 35,000 restaurantes de dicha corporación ubicados en más de 100 países y territorios alrededor del mundo. (Quienes somos: Grupo Comidas, 2019)

2.2.5.3 Wendy's

En el año de 1991 Corporación Lady Lee, mediante el emprendimiento de un grupo de empresarios lograron que esta marca reconocida mundialmente llegara a Honduras.

El primer Restaurante Wendy's fue inaugurado en San Pedro Sula Avenida Circunvalación Frente a Yude Canahuati, Un año después se abrió el segundo Restaurante Wendy's en Tegucigalpa en Colonia Alameda frente al Hotel Clarión. Esta historia ha continuado durante dos décadas llegando hoy en día a tener 24 Restaurantes Wendy's en todo el País, ubicados en las ciudades más importantes de Honduras. (Quienes somos: Wendys, 2019)

CAPITULO III

MARCO TEORICO

3.1 MARCO CONCEPTUAL

3.1.1 Principio de Estabilidad Laboral

Ballesteros (2002), citando al Profesor uruguayo, Américo Plá Rodríguez, define los principios de derecho laboral como las “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado al empleador privado es el derecho de aquel de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada. (Ballesteros, 2002)

El principio de estabilidad laboral según el Manual Procesal Laboral (2013) es aquel que impone que el contrato de trabajo deba ser de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral y exige que durante toda su vigencia se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión.

Más que fijar la duración de la relación laboral en un espacio de tiempo, lo importante del principio de estabilidad laboral, es la certeza que debe tener el trabajador de poder conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales; y el interés del empleador, de prolongar o mantener el contrato de trabajo, motivado por las necesidades de la empresa, siempre que no sobrevenga una causa justa de despido, es decir, este principio garantiza que el empleador no tenga la facultad absoluta de despedir a su arbitrio al empleado, sin expresar una causa justa.

3.1.2 Derechos Humanos Laborales

El trabajo es una condición humana. Es indispensable pues constituye la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas. A través del trabajo las personas buscan suplir sus necesidades básicas, y aspiran a alcanzar un buen nivel de vida. Trabajo se conceptualiza como obra, resultado de la actividad humana que es remunerada; y también se define como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. (RAE, 2018)

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos mexicana en su informe Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo (2016) indica que el trabajo origina la necesidad del establecimiento de un conjunto de normas tendientes a la protección de la parte más vulnerable de la relación laboral, es decir, de quien solo posee su fuerza de trabajo. Así, el derecho al Trabajo implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes al hombre por el sólo hecho de ser persona y trabajar.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, para la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005)

Los Derechos Humanos laborales se originaron como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, luego de un proceso largo de desarrollo que inició en la Revolución Industrial. El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) Libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad;
 - 2) Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
 - 3) Dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.
- (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016)

3.1.3 Trabajo Decente

El trabajo decente significa la oportunidad que debe tener una persona de acceder a un empleo productivo que le genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias. Así mismo que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, donde se garantice la libertad de expresión para los individuos, y el derecho a organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, y también donde se asegure la igualdad de oportunidades y de trato para todos sin discriminación alguna. (OIT, 2019)

Es el que permite al trabajador tener la seguridad de que podrá cubrir al menos sus necesidades básicas, que su salario será proporcional a la actividad realizada; es aquel que dignifica al trabajador y le permite desarrollar su potencial, es el que garantiza el cumplimiento del mínimo de garantías establecidas en la Constitución y las leyes. El objetivo debe ser brindar un trabajo decente y no un empleo mal remunerado, pues éste mantiene en la pobreza al trabajador y a su familia. Por ello, la OIT considera que el empleo productivo debe inspirar las políticas económicas y sociales. Un empleo productivo y libremente elegido debe significar la más alta prioridad en la actividad económica mundial, porque es un factor fundamental para reducir la pobreza.

El Programa de Trabajo Decente es el enfoque programático equilibrado e integrado para la consecución de los objetivos de un empleo pleno y productivo y de trabajo decente para todos

en los planos mundial, regional, nacional, sectorial y local. Este Programa se apoya en cuatro pilares:

1. Normas y derechos en el trabajo
2. Creación de empleo y desarrollo empresarial
3. Protección social
4. Gobernanza y diálogo social (OIT, 2007)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. El objetivo número ocho es precisamente el trabajo decente y crecimiento económico.

Tabla 3. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.



Fuente: OIT (2019)

3.1.4 Neoliberalismo

El neoliberalismo se fundamenta en la teoría neoclásica de la economía que apareció a finales del siglo XIX y principios del siglo XX en Europa y Estados Unidos.

La teoría neoclásica sostiene que el estudio de la economía debe centrarse en la utilización óptima de los recursos disponibles -que son escasos- para satisfacer las necesidades y deseos de los agentes económicos, que el valor de las mercancías y servicios dependerá de la utilidad que reporte para los consumidores, visiones que fueron dominantes durante algún tiempo, mismas que fueron sustituidas porque no ofrecían suficientes explicaciones acerca de lo que ocurría durante esa etapa, ya que no tomaba en cuenta los aspectos contextuales en su análisis, en particular el papel del Estado y sus regulaciones en la economía. (Cárdenas García, 2016)

El neoliberalismo económico como continuador de las teorías neoclásicas, constituye una visión extrema de esas teorías: pretende una economía irrestricta del mercado y un Estado que intervenga para salvaguardar y defender la existencia del mercado y no para enfrentar las desigualdades sociales y económicas que el mismo provoca, el papel del Estado en este caso es asegurar la continuidad del mercado y garantizar su buen funcionamiento enfrentando las barreras e impedimentos regulatorios a la libre competencia.

Las medidas económicas del neoliberalismo se caracterizan por desregular la economía, liberalizar el comercio y la industria y privatizar las empresas estatales.

En el campo laboral este modelo económico tiene características muy especiales: un debilitamiento de la posición negociadora del trabajo mediante desregulaciones, un cambio en las relaciones obrero-patronales y la reorganización de las actividades productivas para reducir costos. Los objetivos en el mercado de trabajo son eliminar todos los aspectos que significan para las

empresas un mayor costo de contratación y despido. Así se busca reducir las prestaciones y las medidas de carácter social. (Cárdenas Garcia, 2016)

Cuando se habla de Estado de derecho se entiende que el ordenamiento jurídico existe para proteger a los débiles de los poderosos; en el marco jurídico del neoliberalismo y la globalización se hace lo contrario: transfiere las riquezas de los pobres a los ricos y socializa las pérdidas.

Las grandes corporaciones y transnacionales obtienen los beneficios del Estado y tratan de no pagar las consecuencias sociales derivadas de su actividad a través de su poder político y económico para garantizar el mantenimiento de las desigualdades. Pero la desigualdad no surge directamente de las fuerzas del mercado, nace de la manera en que se constituye el poder político en la sociedad, los poderosos manipulan y ponen a su servicio el sistema electoral y político de los países. El modelo neoliberal no permite el establecimiento de un marco jurídico que garantice los derechos económicos, sociales y culturales de la población, pues esta circunstancia iría en detrimento de las posibilidades de concentración de la riqueza en muy pocas manos. (Cárdenas Garcia, 2016)

3.1.5 Desregulación

La Gran Enciclopedia de Economía (2019) define la desregulación como “el proceso de desintervención para lograr una mayor flexibilidad del sistema económico y alcanzar una mayor eficiencia en su funcionamiento, y hacer frente con mayor eficacia, a la crisis del Estado de Bienestar”. Las medidas desreguladoras son las que consisten en privatizar empresas y servicios públicos, liberalizar el funcionamiento de los mercados y del sistema financiero, suprimir o reducir al mínimo las restricciones legales en materia de transportes, telecomunicaciones y contratación

laboral. Es la supresión de restricciones o normas legales con el propósito de dar mayor flexibilidad y autonomía al funcionamiento de la economía.

Según Romero Milano (2000) en su ensayo “Flexibilidad y Desregulación: Rasgos y Tendencias” la desregulación, es una especie de reedición de las antiguas prácticas patronales del siglo XIX. Se aplica el "todo se vale cuando los empleos son pocos". Es decir, si en el presente, la tendencia es una mayor competitividad del mercado, y la rigidez de las leyes laborales perturba la libre actuación de los empresarios, entonces se justifica cualquier modificación que se realice sobre el particular ya que actualmente, según los simpatizantes de la desregulación, la fuerza protectora de las leyes laborales ha excedido sus límites, esta extrema rigidez de la regulación laboral se contrapone a la lógica económica de la globalización.

3.1.6 Flexibilidad laboral

Es la capacidad que otorga la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil y sin gastos excesivos asociados, por medio de la contratación de fuerza de trabajo con modalidades de contrato distintas al contrato de duración indefinida. Esto produce en las empresas que se reduzca el número de empleados de planta, y se da paso a contratos de plazo fijo, temporales, por obra, eventuales, o por hora, lo que permite al empleador ajustar el número de trabajadores a los que sean necesarios en ese momento, con mayor agilidad y menos costos. (Fernandez, 2011)

La flexibilización laboral es una consecuencia del neoliberalismo, que permitió a los empleadores poder prescindir de los trabajadores a bajo costo y realizar contratos temporales, impidiendo la seguridad en la conservación del empleo. La finalidad de la flexibilización laboral es que exista posibilidad para todos de ingresar al mercado de trabajo, con una fuerte movilidad y

adaptabilidad a los cambios. La consecuencia real es la incertidumbre y la imposibilidad de proyectar para el futuro, y de endeudarse a largo plazo, y una constante reacomodación que genera problemas personales y familiares.

Las modalidades de tiempo parcial determinan el empleo atípico y también el trabajo precario. Esta llamada flexibilidad en la contratación laboral, que se califica también de modernidad, significa realmente un retroceso en la evolución del derecho del trabajo, y el desconocimiento de numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destinados a proteger al trabajador.

“Las apelaciones a la mayor flexibilidad de la normativa laboral, a su mayor capacidad de adaptación a las exigencias económicas de las empresas y unidades productivas, y a la revisión de los actuales niveles de protección social...no serían más que enmascaramientos de una ofensiva ideológica dirigida a restablecer una nueva hegemonía del capital y a sacrificar los derechos de los trabajadores y de la mayoría de los ciudadanos a la voracidad insaciable del < sistema económico >.”
(Durán López, 1997)

Según la OCDE en su informe anual *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El futuro del trabajo* (2019), el mundo del trabajo cambia para ajustarse al progreso tecnológico, la globalización y a las poblaciones que envejecen, los nuevos modelos organizativos empresariales y las preferencias cambiantes de los trabajadores contribuyen al surgimiento de nuevas formas de trabajo. Algunos puestos y tareas están desapareciendo, otros surgen y el empleo crece. Uno de los retos principales ante estas transformaciones es el de gestionar la transición de los trabajadores en unas industrias y regiones en declive hacia nuevas oportunidades laborales, aunque también existe la preocupación sobre la calidad de los empleos. Aún quedan importantes retos por superar para garantizar la calidad del trabajo no normalizado, aunque la diversidad de tipos de contrato de

empleo puede, también, acarrear una buena flexibilidad, esto, según propone la OCDE, se puede lograr a través de reformas y fortalecimiento de la protección social y la enseñanza para adultos, y generando políticas públicas que fomenten el empleo digno; así como la celebración de convenios colectivos que pueden brindar ayuda a empleados y empleadores para ajustarse a las oportunidades y los nuevos retos que derivan de un de un mercado laboral en continuo cambio. Estas negociaciones colectivas pueden servir como un mecanismo para llegar a soluciones flexibles consensuadas, pueden tener como efecto la creación de nuevos derechos, la regulación del uso de las nuevas tecnologías o el fomento de la seguridad y adaptabilidad del mercado laboral. (OCDE, 2019)

3.1.7 Trabajo Precario

Es aquella relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación. (OIT/CINTERFOR, 2019)

El trabajo precario se puede definir como un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el tipo de trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por la incertidumbre e inseguridad que acarrea en cuanto al tiempo de duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. (OIT/ACTRAV, 2012)

Los trabajadores con contratos temporales se pueden beneficiar con el trabajo a corto plazo, pero tienen la incertidumbre de si el contrato será renovado una vez que llegue el momento de su vencimiento. Los contratos temporales no siempre confieren los mismos beneficios que los de tiempo indefinido, ya que los derechos laborales se adquieren con el paso del tiempo y están directamente vinculados con la duración y la situación de la relación de trabajo. Es así como el trabajador se encuentra en una situación que no le permite planificar a futuro y donde tampoco cuenta con protección social. Se puede entender como el incumplimiento de los cuatro estatutos mínimos: salario mínimo, cotización al seguro social, jornada de trabajo y estabilidad en el empleo.

3.1.8 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes. (OIT/CINTERFOR, 2019)

Según el Código del Trabajo hondureño “contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo una continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración”. (Código del Trabajo, 1959)

Por muchos años, la relación de trabajo típica ha sido el trabajo a tiempo completo, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida, con un solo empleador y donde se goza de protección contra el despido injustificado. No obstante, a partir de los años ochenta comenzaron a perfilarse nuevos patrones de trabajo, denominados formas atípicas de empleo. Estas formas incluyen, entre otras, las modalidades siguientes: trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo de

duración determinada y la denominada relación triangular de trabajo, es decir, la modalidad en virtud de la cual los trabajadores son contratados por un empleador para que desempeñen funciones para un tercero, identificado como la empresa usuaria. (OIT, 2019)

3.1.9 Trabajo temporal

Es trabajo temporal, aquel en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días.

Los contratos de duración determinada han existido siempre en los mercados laborales y sirven para finalidades específicas. Estos proporcionan flexibilidad a las empresas para responder a cambios en la demanda, como los causados por las fluctuaciones estacionales, para reemplazar a un trabajador ausente o evaluar a empleados recién contratados antes de ofrecerles un contrato por tiempo indefinido. Pero más allá de estas razones, algunas empresas han llegado a depender fuertemente de este tipo de contratos, utilizándolos regularmente para contratar trabajadores para tareas permanentes de la empresa. (OIT, 2019)

Según la OIT (2019) si el contrato temporal es involuntario, frecuentemente este acuerdo es de menor calidad en comparación a un contrato por tiempo indeterminado, especialmente si la transición hacia el contrato de duración indeterminada está comprometida. En este caso, es importante prevenir el abuso de los contratos de duración determinada limitando su renovación y su duración total o implementando la prohibición de utilizar este tipo de contratos para tareas que sean permanentes dentro de la empresa. También es fundamental ofrecer a los trabajadores en empleo temporal condiciones equivalentes a las de los trabajadores que tienen un empleo típico.

3.2 TEORIAS QUE SUSTENTAN LAS CATEGORIAS DE ANALISIS

3.2.1 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL

3.2.1.1 Definición de Estabilidad Laboral

Se entiende por estabilidad laboral el derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en una causa justificada de despido establecida en la ley. (OIT, 2019)

La estabilidad laboral propende a garantizar que el trabajador obtenga ingresos, lo que asegura la satisfacción de las necesidades familiares, así mismo, garantiza los ingresos de la empresa, ya que un personal que esté capacitado y que tenga un sentido de pertenencia y dedicación a su lugar de trabajo, tendrá como resultado altos índices de producción y productividad que redundarán no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino que ayudarán a lograr la armonía, paz social y laboral.

Así mismo, la estabilidad laboral tiene como objeto lograr para el trabajador un carácter continuo de la relación de trabajo, la finalización de esa relación va a depender solamente de la decisión del trabajador, y del empleador, solamente en caso de que existan causas consignadas en la ley que hagan imposible su continuación; la estabilidad laboral es un derecho para el trabajador que conlleva el cumplimiento de las obligaciones que se establecen en el contrato.

3.2.1.2 Principios que Originan la Estabilidad en el Empleo

Los principios que originan la estabilidad en el empleo son básicamente los mismos del derecho laboral, este principio es el que proporciona tranquilidad, sentido de pertenencia, experiencia laboral y seguridad jurídica en el trabajador.

Se puede afirmar que la estabilidad es un principio fundamental en la existencia del Derecho del Trabajo y para la organización de las relaciones laborales, ya que la necesidad de preservar la continuidad del contrato de trabajo es esencial. Según Miñambres Puig, “la estabilidad en el empleo forma parte del contenido esencial del principio pro operario “a modo de manifestación por excelencia del favor laboratoris” cumpliendo por ello una función directiva general en el proceso de creación del Ordenamiento jurídico laboral”, este actúa como un principio general que no solo se limita a la interpretación sino también a la construcción del Derecho del Trabajo. (De Heredia Ruiz, 2008)

El principio de estabilidad se sustenta en el principio de continuidad, mismo que deriva del principio pro operario, pues pretende que la relación de trabajo dure lo más posible.

Así mismo, es derivación del principio de derecho común de conservación del negocio jurídico que opera en el Derecho del Trabajo para atender los riesgos que pueden afectar a la continuidad del contrato laboral a lo largo de la duración pactada. (De Heredia Ruiz, 2008)

El principio de estabilidad le da seguridad al trabajador, evita que este se encuentre en estado de zozobra, en constante riesgo de perder su empleo, esta inestabilidad causaría en el trabajador y su familia un cambio constante de su régimen de vida, de su lugar de residencia, de su calidad de vida. Sin estabilidad, los trabajadores viven en la incertidumbre, sin poder hacer compromisos a largo plazo, en una constante inseguridad del presente y del mañana.

Otro principio, el de seguridad, hace posible que el trabajador posea un sentimiento de pertenencia y colaboración con la empresa, lo inspira a capacitarse y dar más de sí mismo, aún y cuando los empleadores están facultados para introducir el *ius variandi*, (aquellos cambios relativos a las formas y modalidades en el proceso de producción) el ejercicio de esta facultad tiene límites

que impiden al empleador alterar las condiciones esenciales de trabajo y menos aún las establecidas en el contrato, que pudieren causar perjuicios materiales y morales al trabajador. Esta garantía de permanencia en el empleo favorece a los empleados, les supone la posibilidad de prestar sus servicios y representa un medio para asegurar que puedan suplir sus necesidades y obtener un buen nivel de vida. La estabilidad en el empleo es un obstáculo que sirve para evitar el despido abusivo o injustificado, la ley establece como efectos de esta ruptura el reintegro al puesto de trabajo o indemnización para así evitar el despido arbitrario.

3.2.1.3 Antecedentes Históricos del Principio de Estabilidad Laboral

El derecho de estabilidad laboral en el transcurso de la historia está ligado a la relación jurídica laboral permanente que surge de un contrato de trabajo por tiempo indefinido; la estabilidad laboral ha fluctuado desde una relación permanente, estable y duradera en la época antigua y la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la industrialización. El advenimiento del maquinismo trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Europa

La lucha por la estabilidad laboral se inicia con la industrialización partir del siglo XIX, la llegada del maquinismo como modelo de producción, tuvo como consecuencia la eliminación de muchos puestos de trabajo en los establecimiento industriales. La automatización llevó a gran cantidad de obreros a considerar que las máquinas eran sus enemigas.

Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en

la desocupación, orillados a la miseria y ofreciendo, en muchas ocasiones, su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con remuneraciones miserables en desesperada competencia.

Estos problemas dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con la intención de lograr condiciones de vida dignas para los trabajadores y sus familias; además del desarrollo de la industria con el incremento de la producción y productividad. (Cordón Martínez, 2006)

El Código de Comercio Español de mil ochocientos ochenta y cinco (1885) sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas. En él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso.

En su Artículo 300 señala: “serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

- 1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que hubieren confiado.
- 2.- Hacer una negociación por cuenta propia y sin conocimiento expreso y licencia del principal.
- 3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debidos al principal, a su familia o dependencia...

En su Artículo 301 establece: serán causas para que los dependientes puedan despedirse de sus principales, aunque no hayan cumplido el plazo de empeño:

- 1.- La falta de pago en los plazos fijados, del sueldo o estipendios convenidos.

2.- Falta de cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente.

3.- Los malos tratos u ofensas graves por parte del principal...

El preaviso lo legisló el Código de Comercio Español en su Artículo 302 "en los casos en que el imperio no tuviere tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darle por fenecido a la otra con un mes de anticipación".

Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

A finales del siglo XIX, el 27 de diciembre de mil ochocientos ochenta (1880), se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, que protegía al trabajador en caso de despido. Conforme se desprende de su Artículo 1º "El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios".

También diversos autores entre ellos Guillermo Cabanellas, exponen que los antecedentes del principio de estabilidad laboral se remontan a mediados del siglo XIX en Francia, para sustentar la estabilidad del trabajador, los tribunales recurrían a la aplicación directa de los principios establecidos en el Código Civil; por tanto, sólo probando el trabajador el dolo o la culpa del patrono al proceder a su despido podía obtener alguna indemnización, regulada de acuerdo con la apreciación que los juzgadores hicieran de los perjuicios económicos para el trabajador. (Cordón Martínez, 2006)

En Alemania, la Constitución de Weimar de mil novecientos diecinueve (1919), establece las bases del derecho laboral, y una ley de mil novecientos treinta y cuatro (1934) reconocía a todo trabajador despedido el derecho a recurrir ante el Consejo de empresa y después, a los tribunales del Trabajo, cuando contara con el mínimo de un (1) año de antigüedad en la empresa y siempre que ésta empleara cuando menos a diez obreros; y solo si tal acto hubiera sido injustamente severo o no exigido por las condiciones de la empresa. De probarse alguna de tales circunstancias, se pronunciaba la reintegración del trabajador, y una indemnización condicional, que abonaría el empresario de no querer admitir la reincorporación del despedido.

A consecuencia de un precepto de mayor amplitud social en la constitución de mil novecientos cuarenta y nueve (1949) de Alemania occidental, en mil novecientos cincuenta y uno (1951) se aprobó una ley de amparo contra los despidos injustificados que establecía que siempre que el demandante tuviere veinte años como mínimo y seis meses de antigüedad en el empleo, que la empresa utilizara a más de cinco trabajadores, y se probara que el despido había sido sumamente injusto, el juez declaraba la nulidad del despido, con lo cual se afirmó la estabilidad en el sentido absoluto. (Cordón Martínez, 2006)

En mil novecientos cincuenta y ocho (1958), una nueva ley implantó, en concepto de preaviso, el derecho a la indemnización por el importe de un mes de retribución, para los casos de despido no justificado por culpa grave del trabajador. No obstante aunque se garantizaba a los trabajadores la continuidad en el empleo, existen los obstáculos procesales de probar la inexistencia de culpa propia y la concretar las indemnizaciones perceptibles en los despidos injustificados.

América Latina

El punto de partida de la regulación laboral en América Latina, como en Europa, fueron las normas civiles sobre el arrendamiento de servicios. Hacia la segunda mitad del siglo XX estas normas habían sido recogidas en códigos civiles, en su mayoría inspirados en el Código Napoleónico. Ya desde esa época se conocen disposiciones referidas al trabajo subordinado.

En mil novecientos cuatro (1904) se sometía al Congreso de la Argentina un proyecto de Ley Nacional del Trabajo, que no prosperó, pero al año siguiente se aprobaban leyes sobre descanso dominical en la Argentina y Colombia. En mil novecientos seis (1906) se adoptaba en Guatemala una ley de accidentes del trabajo, y en mil novecientos nueve (1909) otra sobre jornada de ocho horas en Cuba.

En mil novecientos catorce (1914) se sanciona en Panamá una ley que incluía simultáneamente disposiciones sobre jornada de ocho horas, empleo de obreros nacionales por contratistas públicos, descanso dominical y trabajo de menores. Luego aparecieron leyes sobre jornada de ocho horas en el Uruguay (1915) y Ecuador (1916), o accidentes del trabajo en la Argentina (1915), Colombia (1915), Cuba (1916) o Brasil (1919).

El acontecimiento más importante de esta época fue la adopción de la Constitución de México de mil novecientos diecisiete (1917), cuyo artículo ciento veintitrés incluía un vasto catálogo de garantías sociales entre las que figuraban la jornada de ocho horas, protección de menores y mujeres, descanso semanal, descanso por maternidad, salario mínimo, igualdad de remuneración, protección del salario, derechos sindicales y protección contra el despido injustificado. La Constitución mexicana ejerció gran influencia en la Parte XIII del Tratado de Versalles, origen de la Organización Internacional del Trabajo. (Bronstein, s/f)

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo por tiempo indefinido tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT entre ellas el Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo y las recomendaciones 166, 168, 169.

El Artículo 4 del Convenio establece que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa. (OIT, 2019)

Honduras

Desde mil ochocientos ochenta la legislación hondureña contemplaba protección para los trabajadores, el Código Civil de ese año contenía disposiciones sobre el trabajo de los criados domésticos, este establecía que no se les podía obligar a prestar servicios por más de un año, a menos que se hiciera constar por escrito. Si el amo (patrono) violaba el convenio, quedaba obligado a pagar dos semanas y un mes de salario por concepto de desahucio; término que equivalía a lo que actualmente se denominan prestaciones; preaviso o indemnización o auxilio de cesantía. Para los llamados trabajadores inmateriales, donde predominaba la inteligencia, estableció que si se les hacía cambiar de residencia había que costearles los gastos de ida y vuelta. Este derecho lo perdían si se sucedía causal para el despido justificado. Los contratos que se suscribían eran contratos de arrendamiento de servicios, los que en la actualidad son los contratos individuales de trabajo.

En mil ochocientos noventa y cuatro (1894) se emitió la Ley Reglamentaria del Trabajo que consignaba modalidades del contrato de trabajo y la libre contratación. Establecía el trabajo forzoso

cuando había necesidad de peones; obligaba a emplear a los desocupados hasta por un mes, remunerados conformes al uso local.

El Código Civil de mil ochocientos noventa y ocho (1898) establecía que los criados de labranza, manuales, artesanos y otros trabajadores asalariados no podían ser despedidos sin justa causa.

El Código Civil de mil novecientos seis (1906) aún vigente, obligó a los patronos y criados, domésticos, a pagar un mes de salario en los casos de despido o abandono injustificado. Se establecen las causales justas de despido.

El Código de Minería (1937) estableció la terminación del contrato trabajo a voluntad de las partes y la responsabilidad del patrono en casos de accidente.

La Ley Orgánica de la Marina Mercante (1943) establece regulaciones de contrataciones y el derecho de estos trabajadores en casos de accidentes de trabajo.

El Código de Educación Pública de mil novecientos cuarenta y siete (1947) garantizó a las mujeres casadas sueldo íntegro por maternidad, descanso prenatal de seis semanas y postnatal de diez semanas. (Estabilidad reforzada)

Ley de Aeronáutica Civil (1950) estableció indemnizaciones por los accidentes sufridos por las tripulaciones de las aeronaves. Vacaciones en un mes, renumeradas, por cada año de servicio, para el personal de las empresas aéreas.

La Carta Constitutiva de Garantías del Trabajo de mil novecientos cincuenta y cinco (1955) consagra que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia o limitación convencional y que será nulo todo pacto en contrario.

Ley de Contratación Individual de Trabajo de mil novecientos cincuenta y seis (1956) estableció los deberes y derechos mínimos de las partes contratantes; goce de vacaciones reenumeradas; pago de días feriados o de fiesta nacional; derecho al preaviso y a la indemnización por despido injustificado; regulaciones sobre los contratos de aprendizaje; servicio doméstico; trabajo a domicilio.

En mil novecientos cincuenta y siete se reforma el artículo cuarenta y cuatro de la Ley de Contratación Individual de Trabajo; garantizando el empleo al trabajador, hasta por seis meses prorrogables por tres meses más, para que el trabajador pueda presentarse a su empleo después de haber cesado de prestar servicio militar en situaciones de emergencia o de actividad bélica. En ese mismo año se emite la Constitución de la República, que consigna el Título V, Capítulo II, del Trabajo y Previsión Social, artículo 111 al 134; y afirma que los derechos y garantías enumerados en ese capítulo, no excluyen los que emanan de los principios de justicia social aceptados por Honduras en convenciones internacionales.

Código del Trabajo (1959). Involucró la legislación laboral ya existente y sus reformas. Aumentó el derecho para los trabajadores que ya existía en las leyes vigentes; respetó los derechos ya regulados, así mismo se ve reflejado el principio de estabilidad laboral en el artículo cuarenta y siete, aún se encuentra vigente. (Rivera Williams, 2009)

La Constitución de la República, vigente desde mil novecientos ochenta y dos (1982) contempla el principio de estabilidad laboral en el artículo ciento veintinueve.

3.2.1.4 Principio de Estabilidad Laboral

El principio de estabilidad laboral es aquel que impone que el contrato de trabajo deba ser de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral y exige que durante

toda su vigencia se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión. (CSJ, 2013)

El principio de la estabilidad laboral refleja una aspiración social y esta es que existan fuentes de empleo para la totalidad de la población productiva y, además, que las personas tengan posibilidades reales de conservar sus empleos en el tiempo.

Más que fijar la duración de la relación laboral en un espacio de tiempo, lo importante de este principio, es la certeza que debe tener el trabajador de poder conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales; y el interés del empleador, de prolongar o mantener el contrato de trabajo, motivado por las necesidades de la empresa, siempre que no sobrevenga una causa justa de despido, es decir, este principio garantiza que el empleador no tenga la facultad absoluta de despedir a su arbitrio al empleado, sin expresar una causa justa.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio con una doble proyección: una eminentemente social, misma que se sustenta en el interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa; puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social, y, una segunda proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empleador en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole. (Montoya Melgar, s/f)

Así mismo se puede afirmar que, en su configuración clásica, la estabilidad en el empleo tiene una doble proyección central: a) la preferencia por los contratos de trabajo indefinidos sobre los temporales, y b) la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados. (Montoya Melgar, s/f)

En Honduras como en otros países, el principio de estabilidad laboral tiene rango constitucional, pues se encuentra consagrado en el artículo ciento veintinueve del texto Constitucional. Este principio sirve para garantizar la permanencia del empleado en su puesto de trabajo mientras subsistan la causa y la materia que le dieron origen, salvo que existan justas causas de separación de la relación laboral, o que sobrevenga la muerte del trabajador, termine la vida laboral de éste por jubilación, por una incapacidad absoluta, o porque el centro de trabajo se extinga por quiebra u otra causa de fuerza mayor.

El objeto del principio de estabilidad en el empleo es que el Estado pueda proteger al trabajador de las decisiones arbitrarias del empleador en cuanto al despido sin una causa justificada. Toda vez que sus derechos sean vulnerados por hechos ajenos a su voluntad, se establece una normatividad de protección que busca desestimular al empleador a utilizar el despido como un mecanismo violatorio de los derechos del empleado; estableciendo para el caso, una indemnización que debe pagarse al trabajador o el reintegro a su puesto de trabajo, la indemnización tiene por objeto que el trabajador pueda subsistir y cumplir con sus obligaciones hasta que consiga un nuevo empleo.

Desde la perspectiva del ordenamiento jurídico, las normas creadas con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo son diversas. El ordenamiento jurídico laboral actual cuenta con instituciones que promueven la protección de la estabilidad tales como el *ius variandi*, la continuidad luego de la transmisión de empresa, la nulidad, la limitación del período de prueba, la suspensión de la relación de trabajo y la extinción del contrato de trabajo por una causal. Cada una de estas instituciones jurídicas busca preservar la continuidad del contrato de trabajo, como un mecanismo para salvaguardar la supervivencia del trabajador y de su familia a través del trabajo por cuenta ajena. Son instrumentos jurídicos creados con el fin de proteger el contrato de trabajo

de determinados riesgos que al sobrevenir pueden afectar su continuidad, son instituciones que delimitan la voluntad del empleador, pues a través de ellas se aspira a proteger el empleo. (De Heredia Ruiz, 2008)

De la estabilidad, es decir de la permanencia, surge una serie de derechos laborales como las vacaciones, el aguinaldo, los feriados, el reconocimiento de antigüedad, la cesantía, los derechos de pensión y otros que se adquieren con el transcurso del tiempo. Este conjunto de derechos con rango constitucional debe ser tutelado por el Estado como garantías mínimas para la parte más vulnerable de la relación laboral, es deber del Estado proteger el goce de estos derechos y no “recortarlos” en beneficio de la economía de los empleadores.

3.2.1.5 Duración de la Relación Laboral

La protección del empleo ha sido una de las pocas opciones que ha tenido el legislador para tratar de evitar un problema que puede tener consecuencias dramáticas en la vida del trabajador. La conservación del contrato de trabajo se erige como un bien jurídico, es decir, es susceptible de protección a través del derecho. La duración de la relación laboral es crucial en el sentido de que busca asegurar para el trabajador las posibilidades de supervivencia por el mayor tiempo posible, siempre que cumpla con las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo.

“El principio, llámese de conservación, permanencia, estabilidad o continuidad, se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo que, por ser de tracto sucesivo, se ejecuta a lo largo del tiempo y no se agota por la realización instantánea de cierto acto”. (Monesterolo Lencioni, 2012)

Anteriormente la sociedad del empleo estaba constituida por la estabilidad de la relación laboral siendo esta de tipo indefinido, la jornada era a tiempo completo, la subordinación del sujeto,

la remuneración acordada y las prestaciones sociales totales; en la actualidad, este tipo de relación se ha reconfigurado a otra caracterizada por condiciones precarias para los trabajadores, determinadas por formas de trabajo atípicas en las que se distingue el ingreso masivo al mercado laboral de jóvenes y mujeres, la flexibilidad laboral y la abolición de los tipos de contratación estables, dando paso a los inestables. Estos son algunos de los aspectos que han dado lugar a la precariedad del mercado de trabajo, puesto que no se refieren a beneficiar las condiciones objetivas del mismo, contrario a esto, las menoscaban, logrando un detrimento que genera, entre otras consecuencias, inestabilidad laboral y bajos salarios, afectando indistintamente a trabajadores en diversas condiciones. (Uribe-Rodríguez, Garrido-Pinzón, & Rodríguez, 2011)

La tradición de la legislación laboral consagra el principio de estabilidad en el empleo, dándole preferencia a la contratación por tiempo indefinido, estableciendo la contratación temporal como la excepción para casos específicamente consignados en la Ley.

3.2.1.6 Excepciones al Principio de Estabilidad Laboral

Las excepciones al principio de estabilidad laboral son los contratos de duración determinada que incluyen los contratos por obra o servicios, de aprendizaje, de interinato, y los contratos ocasionales; tipos de contratos que nacen de la misma naturaleza de la actividad que se realiza.

Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, son acuerdos contractuales entre un empleador y un empleado caracterizados por una duración limitada o un evento predefinido que pone fin al contrato.

Los contratos de duración determinada han existido siempre en los mercados laborales y sirven para finalidades específicas. Proporcionan flexibilidad a las empresas para responder a cambios en la demanda, como los causados por las fluctuaciones estacionales, para reemplazar a un trabajador ausente o evaluar a empleados recién contratados antes de ofrecerles un contrato por tiempo indefinido. (OIT, 2019)

Algunos trabajadores eligen empleos temporales porque quieren conciliar el trabajo con los estudios o con otras responsabilidades que les impiden comprometerse a trabajar por una duración indeterminada. Es fundamental ofrecer a los trabajadores en empleo temporal condiciones equivalentes a las de los trabajadores que tienen un empleo típico. (OIT, 2019)

Trabajo ocasional

El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores de forma esporádica o intermitente, con frecuencia para un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario determinado por las condiciones de un acuerdo de trabajo diario o periódico. El trabajo ocasional es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está emergiendo en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la “economía por encargo” o la “economía de ocupaciones transitorias” (OIT, 2019)

3.2.2 EMPLEO POR HORA

3.2.2.1 Antecedentes del Trabajo Temporal

Europa

Los antecedentes del trabajo temporal los encontramos en Europa en la década de mil novecientos setenta, cuando la corriente neoliberal propugnaba por trabajos sin cargas para los empleadores, es decir que los mismos pudieran terminar los contratos laborales de manera fácil y barata y así fomentar el empleo en los tiempos de crisis económica y social por los que estaban pasando.

Desde mediados de la década de los ochenta, en España como en otros países europeos, se fue consolidando la política dualista que combinaba la contratación indefinida tradicional que estaba fuertemente protegida frente al despido injusto, con la celebración, cada vez más frecuente, de contratos temporales. Los empresarios se inclinaron pronto y masivamente por la nueva contratación temporal, con abandono casi completo del contrato indefinido. Frente a las tradicionales contrataciones de carácter fijo, en los últimos años de gobierno socialista la contratación de esta naturaleza registrada anualmente fue de entre dos (2) y tres por ciento (3%), correspondiendo el resto a los contratos temporales. El número total de trabajadores temporales pasó así del siete punto seis por ciento (7,6%) de mil novecientos ochenta y cuatro al treinta y cinco por ciento (35%) de mil novecientos noventa y cinco. En este punto, los movimientos sindicales se pronunciaron advirtiendo los peligros de esta llamada «segmentación» del mercado de trabajo, es decir, de la división de este mercado entre los trabajadores por tiempo indefinido, protegidos en cuanto a la estabilidad de su empleo por los mecanismos jurídicos tradicionales, y los trabajadores temporales, de situación mucho más precaria. (Montoya Melgar, s/f)

Los efectos que produjo la contratación temporal que habían anunciado las organizaciones sindicales no se hicieron esperar: la “sustitución”, que se dio cuando el contrato temporal desplaza en mayor o menor medida al fijo; y “rotación” que es la ocupación sucesiva de un mismo puesto de trabajo a través de varios contratos al año, lo que produce el efecto estadístico de una inflación de la cifra anual de nuevas contrataciones. Con todo y los efectos, la decisión del legislador de mil novecientos ochenta y cuatro (1984) no fue arbitraria, sino una solución extrema que vino condicionada por la grave caída del empleo producida entre mil novecientos setenta y siete (1977) y mil novecientos ochenta y uno (1981), en la que tuvo parte decisiva el retraimiento de la contratación indefinida por temor a los elevados costos de los despidos. (Montoya Melgar, s/f)

La regla general del Derecho del Trabajo europeo ha sido la del contrato indefinido y a tiempo completo, pero la incidencia de la crisis económica sobre el Derecho del Trabajo ocasionó un debilitamiento al principio de estabilidad en el empleo.

La crisis del principio de estabilidad en el empleo en España se inicia con la implantación de los que pueden considerarse antecedentes del llamado contrato temporal de fomento del empleo, con el reconocimiento del contrato a tiempo parcial (en una enorme proporción, de duración temporal) y con la creación de la figura del despido individual por causas objetivas. Dicha crisis, así iniciada, se manifiesta con toda claridad en la etapa «flexibilizadora» de los años ochenta, impulsada por gobiernos socialistas. El legislador español se planteó la exigencia de introducir instrumentos jurídico-laborales que incidiesen a fondo sobre el mercado de trabajo, combatiendo el desempleo. Aquel planteamiento se producía dentro del clima mundial de contención de los costes empresariales y de liberalización de la gestión de los recursos humanos impulsado por organizaciones como la OCDE, que encargó al Prof. Dahrendorf el Informe de Altos Expertos

(1985), y cuyo eje argumental era el de que la rigidez de la legislación laboral se había convertido en parte del problema estructural del desempleo. (Montoya Melgar, s/f)

América Latina

En América Latina se dio un grave deterioro de las condiciones de salario y empleo durante el periodo que va desde fines de la década de mil novecientos sesenta (1960) hasta comienzos del siglo veintiuno (XXI), durante esta época se emprendieron fuertes procesos de apertura y desregulación, que debilitaron las políticas nacionales que habían imperado hasta entonces.

Las reformas económicas que se iniciaron en la década de mil novecientos setenta (1970), en muchos casos bajo dictaduras militares, se consolidaron en los años noventa teniendo como eje principal la apertura externa y la liberalización de los mercados internos; así, se redujo al mínimo la intervención del Estado y se permitió la mercantilización de los bienes sociales, la apertura y desregulación de las condiciones de ingreso de la inversión extranjera directa y de los flujos financieros y la privatización de las empresas públicas.

En el caso del mercado laboral, esta política se materializó en la flexibilización y desregulación de las condiciones de trabajo y generó una fuerte desprotección a la clase trabajadora. Los resultados de este modelo de liberalización, desregulación y apertura externa en este periodo son: un crecimiento del desempleo, el aumento de la precarización del trabajo, el congelamiento y en algunos casos la reducción de los niveles de salario real, aunado a procesos de segregación social y habitacional de las familias trabajadoras. La década de los noventa representó un gran retroceso de las condiciones de vida de la clase trabajadora en América Latina.

Durante los años dos mil en muchos países se modificó la perspectiva sobre la institucionalidad laboral. Las reformas de los años noventa pusieron énfasis en ampliar la gama de

contratos disponibles, añadiendo al contrato típico de duración indeterminada contratos de duración determinada, ampliando el uso del período de prueba y facilitando modalidades de subcontratación. La segunda tendencia consistió en el abaratamiento del despido, destacándose como medidas la ampliación de la definición del despido por causa justa y la introducción de sistemas de protección al desempleo por medio de cuentas individuales. (CEPAL, 2017)

Aunque desde la década del dos mil, ha habido cambios sustanciales en las políticas económicas y sociales en América Latina, se propició el crecimiento del nivel de empleo, la mejora en la calidad del empleo, expresada en el crecimiento de empleos con seguridad social, lo que significa una reducción de la informalidad (con los impactos que esta tiene en la estabilidad laboral, en el ingreso de los trabajadores y en la jubilación al momento del retiro); la mejora en el acceso de los trabajadores a los bienes sociales, especialmente en el sistema de salud y, en menor medida pero igualmente importante, en el sistema educativo. Todo esto producto de las políticas públicas y las correlaciones de fuerzas entre el capital y el trabajo, como ser la negociación colectiva de las condiciones salariales y de trabajo; reformas universales en el acceso a bienes sociales, políticas de mayor control de la informalidad en el trabajo. (CEPAL, 2017)

Honduras

La crisis financiera mundial en dos mil ocho (2008) tuvo un impacto negativo en Honduras, lo cual se vio reflejado en un aumento en la tasa de desempleo y subempleo. Por otra parte, en diciembre de este mismo año, el gobierno de la Republica, mediante Acuerdo Ejecutivo STSS-374-STSS-08 de la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social incrementa el salario mínimo por jornada ordinaria, efectivo a partir del uno de enero de dos mil nueve, sin diferenciar la actividad económica y el número de trabajadores a nivel nacional.

En el mes de junio del año dos mil nueve, la situación económica del país se agrava aún más al producirse el Golpe de Estado en contra del Presidente de la República Manuel Zelaya Rosales, mismo que desencadenó una serie de eventos que provocaron un clima de incertidumbre en el país, influenciada por la crisis mundial. El entorno internacional y los acontecimientos suscitados en el país resultaron en una baja de la inversión extranjera directa agudizándose aún más el problema del desempleo y subempleo existente en el país. Ante esta problemática y con el fin de promover una reactivación económica y disminuir los índices de desempleo y subempleo en el país, en noviembre del año dos mil diez (2010) el Gobierno de la República aprobó el “Programa Nacional de Empleo por Hora” (PRONEH), denominado “Plan Nacional Solidario de Empleo Anticrisis” como estímulo a la inversión privada y a la creación de nuevos puestos de trabajo en el sector formal de la economía.

La modalidad de empleo temporal por horas se decretó de forma permanente convirtiéndose en ley mediante decreto 354-2013, con el nombre de “Ley de Empleo por Hora”, publicado en La Gaceta número 33,393 el lunes treinta y uno de marzo del dos mil catorce. (Matamoros Rivera, 2014)

3.2.2.2 Definición de Empleo Temporal

Es empleo temporal, aquel en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días. (OIT, 2019)

De Heredia Ruiz (2008) citando a Tapia Hermida, afirma que la contratación temporal constituye, “de por sí, una negación del principio de estabilidad en el empleo”.

Se entiende como forma típica del empleo el trabajo que ha primado en la mayoría de las legislaciones del mundo, un tipo de trabajo continuo, a tiempo completo y que requiere de subordinación entre un empleador y un empleado.

Las formas atípicas de empleo son aquellas que agrupan distintas modalidades de empleo que no se ajustan al empleo típico, entre ellas, el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartitas; las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. (OIT, 2019)

El informe de la OIT “Empleo Atípico, Enfoque y Perspectivas” (2019) relata que existe un gran porcentaje de personas que se encuentran con un empleo temporal involuntario, esto es producto de no tener la posibilidad de colocarse en un empleo por tiempo indefinido.

“La prevalencia de contratos temporales de corta duración puede exacerbar la sensación de inseguridad de los trabajadores, aumentando la volatilidad de sus ingresos y frustrando sus carreras profesionales. La evidencia sugiere que la tasa de pobreza crece cuanto menor sea la duración del contrato” (OIT, 2019)

Tabla 4. Empleo Atípico

EL EMPLEO ATÍPICO		
EMPLEO TEMPORAL		
	Contratos de duración determinada, como los contratos basados en proyectos o tareas; trabajo estacional; trabajo ocasional, incluido el trabajo por días.	No indefinido
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A PEDIDO		
	Horas de trabajo normal más reducidas que las equivalentes a tiempo completo; empleo a tiempo parcial marginal; trabajo a pedido, incluidos los contratos de cero horas.	No a tiempo completo
RELACIÓN DE TRABAJO MULTIPARTITA		
	También conocida como 'cesión temporal', 'intermediación' y 'alquiler de mano de obra'. Trabajo temporal por medio de agencia y prestación de servicios en régimen de subcontración.	Relación no directa ni subordinada con el usuario final
EMPLEO ENCUBIERTO/POR CUENTA PROPIA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE		
	Empleo encubierto, empleo por cuenta propia económicamente dependiente, empleo por cuenta propia falso o clasificado erróneamente.	No es parte de la relación de trabajo

Fuente: OIT (Empleo Atípico, Enfoque y Perspectivas”, 2019)

En Honduras se han implementado distintos programas temporales de fomento del empleo como ser:

a.- Programa Mi Primer Empleo, con el objetivo de mejorar los niveles de empleo de la población joven residente en las zonas más pobres del país mediante su participación en eventos de capacitación en los que se desarrollen competencias laborales y sociales.

b.- Programa Promoción de Empleo (PROEMPLEO) cuyo objetivo es incrementar la inserción laboral de los beneficiarios del programa.

c.- Programa de ingresos complementarios en zonas rurales y urbanas marginales (Programa Desarrollemos Honduras) cuya finalidad es garantizar a un miembro de la familia ingresos complementarios por lo menos ciento veinte (120) días al año en las comunidades rurales y urbanas del país.

d. Plan Nacional de Empleo por Hora: Su finalidad es flexibilizar las condiciones de contratación permitiendo que las empresas contraten trabajadores por horas, con un mínimo de dos horas diarias en las zonas rurales y tres en las zonas urbanas. (OIT/UE/Honduras, 2013)

3.2.2.3 Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Se establece el principio de irrenunciabilidad con el objeto de que el trabajador no pierda sus derechos legalmente establecidos dentro de una negociación para la obtención de determinado puesto de trabajo y en consecuencia evitar abusos por parte del empleador. El legislador ha considerado indispensable blindar estos derechos de manera tal, que los trabajadores no los pierdan ni siquiera cuando expresamente renuncien a ellos en el contrato. Es decir, que el legislador, mediante este principio pretende proteger al trabajador de sí mismo. (Espinoza Serrano, 2015)

El empleador se encuentra en una posición de ventaja frente al trabajador, pues hoy en día las ofertas laborales son pocas y los desempleados, muchos. Esta situación puede llevar al empleador al abuso pretendiendo que el mismo trabajador renuncie a lo que por ley le corresponde en aras de obtener un empleo.

3.2.2.4 Empleo por Hora

Es una modalidad de empleo temporal mediante la cual se pretende fomentar el trabajo digno, mantener los puestos de trabajo existentes, permite la ampliación de las oportunidades de empleo y el acceso al trabajo. Promueve la reactivación económica y amplía el mercado de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas. Es parte de los planes de gobierno para solventar las situaciones de desempleo en tiempos de crisis económica. (STSS, 2019)

En Honduras el Programa Nacional de Empleo por Hora (PRONEH), fue creado mediante Decreto 230-2010, como estrategia principal de la reactivación de la economía y la generación de empleo, fue un programa especial de emergencia, que pretendía promover el empleo por hora, de carácter temporal, creado con el fin de fomentar el empleo.

Creado con el fin de promover una reactivación económica y disminuir los índices de desempleo y subempleo en el país se aprobó como el “Programa Nacional de Empleo por Hora” (PRONEH), denominado “Plan Nacional Solidario de Empleo Anticrisis” como estímulo a la inversión privada y la creación de nuevos puestos de trabajo en el sector formal de la economía.

La modalidad de empleo temporal por hora se decretó de forma permanente convirtiéndose en ley mediante decreto 354-2013, con el nombre de “Ley de Empleo por Horas”, publicado en La Gaceta número 33,393 el lunes treinta y uno de marzo del dos mil catorce. (Matamoros Rivera, 2014)

Según el sitio web de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la Ley de Empleo por Hora es una Ley que protege contra el despido injustificado, que da los mismos derechos que un empleado permanente (de manera anticipada): 8% decimotercer mes de salario, 8% decimocuarto mes de salario, 4% auxilio de cesantía, 1 día de vacaciones por mes trabajado, cotización al Instituto

Hondureño de Seguridad Social (IHSS), capacitaciones y la preferencia para ser empleado permanente.

3.3 MARCO LEGAL

3.3.1 Constitución de la República de Honduras

La Constitución de la República establece que Honduras es un Estado de Derecho, soberano, constituido como República libre, democrática e independiente para asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura y el bienestar económico y social. En su artículo cincuenta y nueve consigna que la persona humana es el fin supremo de la Sociedad y del Estado por lo cual su dignidad constituye algo inviolable.

En su apartado relativo al derecho del trabajo la Carta Magna nos dice que el derecho al trabajo es un derecho fundamental al que toda persona debe tener acceso, podrá escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

La ley suprema en su articulado garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, misma que deberá ser acorde a las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. (Nacional, 1982)

3.3.2 Tratados Internacionales

Los diferentes tratados internacionales en materia de Derechos Humanos que han sido ratificados por Honduras contemplan la protección del derecho al trabajo en virtud de que es un

derecho fundamental del hombre pues asegura su subsistencia y le da la oportunidad de alcanzar un desarrollo integral.

3.3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2 ...3 ...4 ... (ONU, Carta de las Naciones Unidas, 1945)

3.3.2.2 Carta de la Organización de los Estados Americanos

Artículo 29.- Los Estados Miembros están de acuerdo en la conveniencia de desarrollar su legislación social sobre las siguientes bases:

a) ... b) El trabajo es un derecho y deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar. (OEA, Carta de la Organización de los Estados Americanos, 1948)

3.3.2.3 Carta Americana de Garantías Sociales

Artículo 19.- La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación.

Cuando el despido justificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.
(OEA, Carta Internacional de Garantías Sociales, 1948)

3.3.2.4 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7.- Todos tienen derecho a condiciones dignas de trabajo; salarios justos que permitan una vida decente para uno mismo y su familia; mismo pago por igual trabajo; condiciones de trabajo seguras y saludables; misma oportunidad de ascender para todo el mundo; descanso y ocio. (ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966)

3.3.2.5 Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (OEA, Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)

3.3.2.6 Protocolo Adicional Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a...b...c...

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; ...e...f...h... (Judicial, s/f)

3.3.3 Código del Trabajo

El Código del Trabajo hondureño regula las relaciones entre el capital y el trabajo, y las coloca sobre una base de justicia social, a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión.

Este cuerpo legal garantiza la protección del trabajador, aún de sí mismo pues estipula que serán nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, y las leyes otorguen a los trabajadores, mismas que se deben entender incluidas en todos los contratos laborales.

El Código del Trabajo clasifica los contratos individuales de trabajo de esta manera:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una

obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y,

- c) Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

El artículo cuarenta y siete regula que se entenderán celebrados por tiempo indefinido los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, aun cuando en ellos se exprese un tiempo de duración, si al vencimiento las causas que le dieron origen subsisten. En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. (Código del Trabajo, 1959)

3.3.4 Ley de Empleo por Hora

La Ley de Empleo por Hora es una ley especial cuyo objetivo es fomentar el empleo digno y decente, mantener los puestos de trabajo abriendo oportunidades de trabajo a la población desempleada evitando así altos índices de desempleo y subempleo.

En resumen, esta Ley pretende un crecimiento económico en el país garantizando a la población un acceso más fácil al mercado laboral en condiciones que contribuyan a la educación, capacitación y formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como un mecanismo que facilite su inserción laboral al mercado de trabajo.

Las modalidades y formas de contratación que contempla esta ley son:

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

La jornada mínima por la cual se puede contratar bajo esta Ley es de tres (3) horas diarias.

Esta Ley establece porcentajes de contratación dependiendo de las ciertas condiciones: las unidades productivas o de servicios, que estén iniciando operaciones o las que ya estén en operación, pueden contratar bajo hasta un cuarenta por ciento (40%) de trabajadores y trabajadoras, porcentaje que debe ser calculado sobre la base de la planilla total que se reporte al momento de hacer el registro de la unidad productiva o de servicio ante la STSS, salvo el caso de aquellas que ya se encuentren registradas; y en cuanto a las unidades productivas o de servicios que tengan de uno (1) a diez (10) trabajadores, la preferencia en la contratación de personas pertenecientes a sectores vulnerables debe ser hasta de un diez por ciento (10%).

Se establecen prohibiciones relativas a la reducción de personal permanente, contemplando que las mismas se deben dar en el marco de las causas justas de despido, renuncia o terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y se prohíbe la celebración de contratos verbales en el marco de esta Ley

Esta ley establece que cuando hayan vacantes en puestos permanentes ya sea por despido justificado, terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, renuncia del trabajador permanente o creación de nuevas plazas, en caso de que el empleador decida ocuparlas el trabajador bajo la modalidad de empleo por hora debe gozar de preferencia en la contratación, siempre y cuando cumpla con el perfil del puesto, en cuyo caso, automáticamente adquiere la condición de

trabajador permanente, entendiéndose que inicia una nueva relación laboral, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

Al ser cubierta la plaza permanente, el empleador conserva a su discreción el derecho de volver a contratar personal bajo esta modalidad, hasta cubrir el porcentaje del cuarenta por ciento (40%) establecido en el Artículo 4 de la Ley.

En cuanto a la remuneración de los trabajadores contratados en el ámbito de esta ley, se regulan los derechos adquiridos estableciendo que las unidades productivas o de servicios deben pagar a sus trabajadores un salario base más los derechos adquiridos que corresponden al décimo tercer y décimo cuarto mes de salario equivalentes a un dieciséis por ciento (16%) sobre el salario base convenido. Así mismo se establece una compensación no habitual regula el pago equivalente a un cuatro por ciento (4%) sobre el salario base, valor que equivale al pago del auxilio de cesantía, derecho del cual no gozan los trabajadores acogidos al presente régimen de trabajo.

Es entendido que los trabajadores contratados bajo la modalidad de Empleo por Hora gozan de los derechos fundamentales establecidos en el Código de Trabajo y los ocho (8) Convenios fundamentales de la OIT ratificados por el Estado de Honduras, entre los que se encuentran el Convenio 87 y 98, que garantizan la libertad sindical, la protección del derecho de sindicalización y la negociación colectiva. Así mismo tienen derecho a gozar de un día de vacaciones remuneradas por mes trabajado.

El artículo 9 se refiere a la preferencia que se debe dar al trabajador bajo la modalidad de empleo por hora para la contratación permanente indicando que los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen la primera opción para cubrir una plaza permanente en las unidades

productivas o de servicios que hagan uso de la ley siempre y cuando el trabajador cumpla con el perfil de la plaza vacante. (Ley de Empleo por Hora, 2013)

CAPÍTULO IV

MÉTODO

4.1 ENFOQUE, ALCANCE, DISEÑO

4.1.1 Enfoque de Investigación

El enfoque de la investigación será cualitativo por ser una investigación que se basa en un análisis subjetivo e individual y que la convierte en una explicación interpretativa e inductiva.

4.1.2 Alcance de la Investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva ya que no hay manipulación de categorías de análisis, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural y espacio de tiempo investigado y la metodología utilizada es descriptiva la que puede valerse de algunos elementos cuantitativos y cualitativos para describir el fenómeno investigado en tiempo real.

4.1.3 Diseño de la Investigación

La investigación es no experimental, transeccional, documental ya que no se manipulan las variables; tampoco hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos de estudio. Así mismo, tiene un diseño transeccional, ya que se recolectan datos en un solo momento único.

4.2 CATEGORIAS DE ANALISIS

4.2.1 Especificación de las Categorías de Análisis

4.2.1.1 Principio de Estabilidad Laboral

El principio de estabilidad laboral es aquel que impone que el contrato de trabajo deba ser de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral y exige que durante toda su vigencia se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión. (CSJ, 2013)

4.2.1.2 Empleo por Hora

Es una modalidad de empleo temporal cuya finalidad es flexibilizar las condiciones de contratación permitiendo que las empresas contraten trabajadores por horas, con un mínimo de dos horas diarias en las zonas rurales y tres en las zonas urbanas. Es un tipo de contratación mediante la que se pretende fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo existentes pues permite la ampliación de las oportunidades de empleo y acceso al trabajo. Promueve la reactivación económica y amplía el mercado de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas. Es parte de los planes de gobierno para solventar las situaciones de desempleo en tiempos de crisis económica. (STSS, 2019)

4.2.2 Operacionalización de las Categorías de Análisis

A continuación, se detalla mediante tabla 5 la operacionalización de las categorías de análisis, desarrollado en función de los objetivos de la investigación, las sub categorías de análisis que los contienen, así como la definición de las herramientas a emplear para materializar el análisis de cada una de ellas.

Tabla 5. Tabla de Operacionalización de las Categorías de Análisis

Objetivo	Categoría de Análisis	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento/ Técnica	Ítem de la Entrevista	Sujetos de Información
1.- Identificar los aspectos que se vulneran en el principio de estabilidad laboral con la implementación de la Ley de Empleo por Horas.	Principio de Estabilidad Laboral	Es aquel que impone que el contrato de trabajo deba ser de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral y exige que durante toda su vigencia se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que justifiquen su exclusión.	La vulneración al principio de estabilidad laboral se determina por la aplicación de entrevistas a expertos del Programa de Empleo por Horas de la Secretaría del Trabajo y a los gerentes de las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca.	Estabilidad en el Empleo	Actividades permanentes en la empresa	Entrevista a expertos / Matriz de recolección de información	Preguntas 3 y 4	Gerentes de Empresas de Comidas Rápidas, Funcionarios de STSS y Jueces
2.- Relacionar el principio de estabilidad laboral con la Ley de Empleo por Horas				Duración de la Relación Laboral	Estabilidad laboral y contratos temporales	Entrevista a expertos / Matriz de recolección de información	Preguntas 5 y 6	Gerentes de Empresas de Comidas Rápidas, Funcionarios de STSS y Jueces
3.- Analizar las principales consecuencias legales de la aplicación de la Ley de Empleo por Horas en relación al principio de estabilidad laboral.	Empleo por Horas	Modalidad de empleo temporal cuya finalidad es flexibilizar las condiciones de contratación permitiendo que las empresas contraten trabajadores por horas, son relaciones de trabajo sujetas a un régimen especial	Las consecuencias de la aplicación de la ley en relación al principio de estabilidad en el empleo se determinan por la aplicación de entrevistas a expertos del Programa de Empleo por Horas de la Secretaría del Trabajo y a los gerentes de las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca.	Ley de Empleo por Hora	Pros y contras de la modalidad de contratación	Entrevista a expertos / Matriz de recolección de información	Preguntas 1, 2, 7 y 8	Gerentes de Empresas de Comidas Rápidas, Funcionarios de STSS y Jueces

Fuente: Elaboración propia

4.3 PARCIPANTES

Se detallan las principales franquicias de empresas de comidas rápidas en Honduras y encontramos en Choluteca cinco restaurantes: Wendy's, Pizza Hut, Kentucky Fried Chicken, Little Caesar's y Burger King.

Población

La población del estudio se concentra en el siguiente cuadro, presentándose un desglose de la información de cada una de las principales empresas de comidas rápidas en la ciudad de Choluteca:

Tabla 6.- Restaurantes de las principales franquicias de comidas rápidas en Choluteca

Restaurante	No de empleados por hora	No de empleados permanentes	No total de empleados
Wendy's Corporación Lady Lee	0	24	24
Burger King Grupo INTUR	6	8	14
Little Caesar's Grupo INTUR	16	5	21
Pizza Hut Grupo Comidas	5	26	31
KFC Grupo Comidas	1	11	12
Total Empleados	28	74	102

Fuente: Elaboración propia.

4.3.1 Muestra

Las herramientas de investigación se aplicaron a ciertos expertos de las instituciones relacionadas con el objeto de estudio. La muestra fue determinada a criterio de la investigadora considerando la tendencia de las personas de brindar información para este tipo de investigaciones, por lo que no es necesario aplicar herramientas estadísticas para obtener la muestra del estudio.

4.4 INSTRUMENTOS/MATERIALES

Para poder realizar la recolección de datos, se cuenta con fuentes primarias, aplicando una entrevista dirigida a los expertos en cada institución objeto de estudio. Las fuentes de información secundarias fueron obtenidas por medio de las instituciones involucradas y a través del internet.

4.4.1 Entrevista

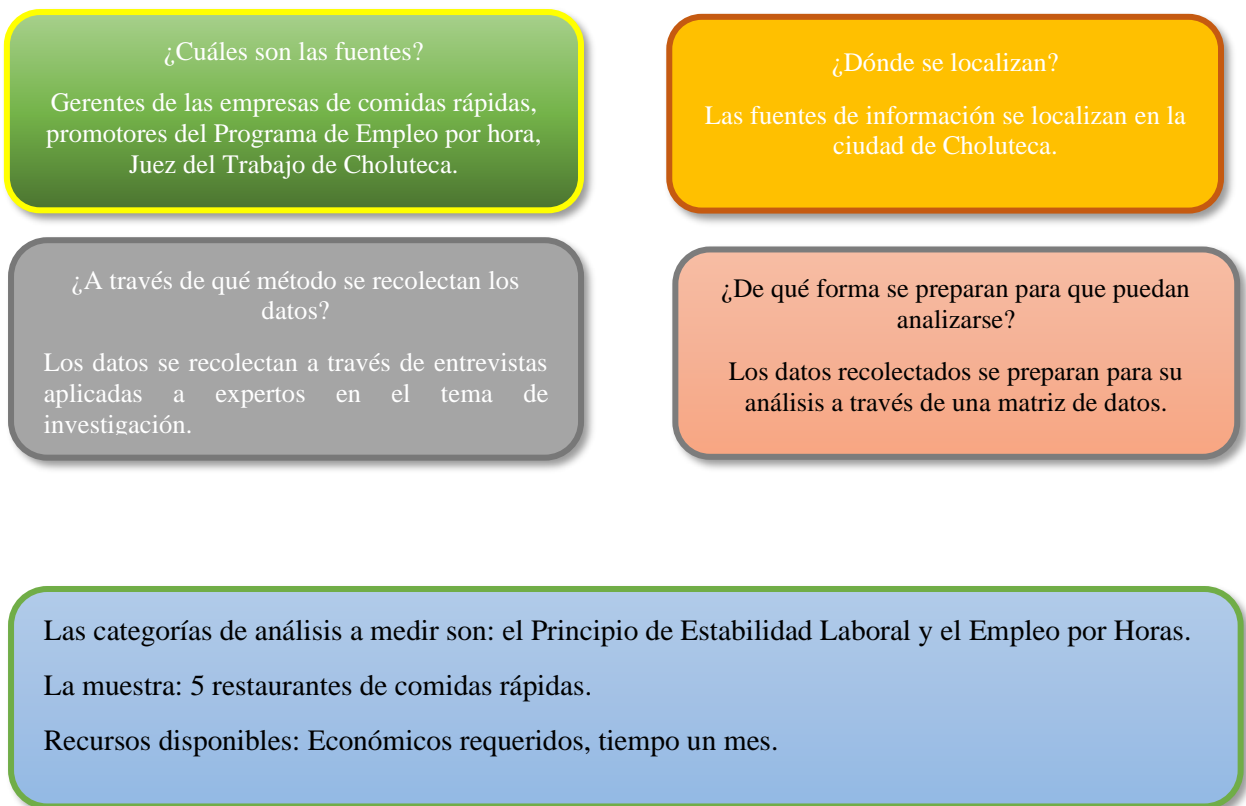
Considerando la importancia de entrevistar a expertos en el tema de Empleo por Hora, se emplea el uso de una herramienta de investigación la cual consiste en la entrevista directa a expertos en la aplicación de la ley de empleo por horas como ser promotores del Programa de Empleo por Hora de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Gerentes de las principales empresas de comidas rápidas en la Ciudad de Cholulca y Juez de Letras del Trabajo de la Sección Judicial de Cholulca, misma que será grabada para archivos y respaldo del estudio. La entrevista será presencial, utilizando preguntas ya establecidas. (Ver anexo 1)

La entrevista está compuesta por preguntas abiertas y los datos se analizan en base de las respuestas brindadas por los expertos, para concluir en base a su experiencia en materia de

Vulneración del Principio de Estabilidad Laboral Inducido por la Aplicación de la Ley de Empleo por Hora en las Empresas de Comidas Rápidas de la Ciudad de Cholulteca.

Las categorías de análisis a medir son: el Principio de Estabilidad Laboral y el Empleo por Hora. Se tomaron como muestra la principales empresas de comidas rápidas en la ciudad de Cholulteca, siendo un total de cinco instituciones las utilizadas en la muestra. Se cuenta con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo la investigación y el tiempo de un mes para la misma.

Para concluir en el desarrollo y aplicación de las herramientas de investigación anteriormente mencionadas, se desarrolla un plan para la obtención de datos sobre el cual se detalla en la siguiente figura:



Fuente: Adaptado de (Sampieri, Collado, & Baptista, 2014)

4.1.1 PROCEDIMIENTO

La investigadora se presentó a las oficinas de las principales empresas de comidas rápidas en la ciudad de Choluloteca, así como a la oficina del Programa de Empleo por Hora en la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social de la ciudad de Choluloteca y al Juzgado de Letras Seccional de Choluloteca para entrevistar a los expertos en el tema.

Se aplicaron entrevistas a expertos de manera presencial evacuando todas las interrogantes una por una hasta lograr su finalización. Los expertos son Juez del Trabajo, promotores del Programa de Empleo por Hora de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y los gerentes de las principales empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluloteca.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación, presentado en dos secciones.

5.1 RESULTADOS INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La primera sección contiene los resultados adquiridos por la matriz de vaciado de información de la observación realizada a los documentos relacionados con el fenómeno de estudio durante la investigación de campo. La investigadora pudo observar durante la recolección de datos:

Tabla 7. Matriz de Vaciado de Información.

Resultados
Se pudo observar que el principio de estabilidad laboral, según la doctrina, es una de las bases sobre las que se funda el derecho del trabajo, pues propende a asegurar la duración de la relación laboral.
Se pudo observar que la estabilidad en el empleo es un derecho inherente al hombre, pues garantiza su subsistencia mientras dure el contrato de trabajo, mismo que no puede terminar sin una justa causa de despido. A través de la estabilidad laboral se asegura el trabajo decente.
La legislación hondureña establece tanto en su Carta Magna como en la ley sustantiva, la protección a la estabilidad en el empleo, consignando que el contrato de trabajo tipo será por tiempo indefinido en las actividades que sean permanentes en las empresas y sólo excepcionalmente será temporal.
La ley de empleo por hora se basa en un programa de fomento del empleo, para crear acceso a las fuentes de trabajo en jóvenes que quieran estudiar a tiempo parcial con contratos temporales que pueden tener una duración de hasta un año, dándoles derecho preferente cuando haya vacantes permanentes, siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto.
Durante los meses que van de junio/2018 a junio/2019, no se observaron demandas laborales incoadas por empleados bajo esta modalidad de contrato.

Fuente: Elaboración propia.

5.2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PRACTICADA A EXPERTOS

La investigación de campo cualitativa consiste en realizar entrevista a expertos en materia de Vulneración del Principio de Estabilidad Laboral Inducido por la Aplicación de la Ley de Empleo por Hora en las Empresas de Comidas Rápidas en la Ciudad de Choluloteca que se aplicó según criterio de la investigadora a un promotor del Programa de Empleo por Hora de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, gerentes de las principales empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluloteca y la Juez de Letras del Trabajo de la Sección Judicial de Choluloteca.

Tabla 8.- Resultados de las entrevistas.

Preguntas	Entrevistado 1.- Ever Reyes. Gerente Burger King	Entrevistado 2.- Sulma Aguilera. Gerente Little Caesar´s	Entrevistado 3.- Karla Navas. Gerente Pizza Hut	Entrevistado 4.- Brenda Archaga. Gerente KFC	Entrevistado 5.- Henry Quiroz. Gerente Wendy´s	Entrevistado 6.- Abogada Ligia Elena Paz. Juez de Letras del Trabajo de la Sección Judicial de Cholulteca	Entrevistado 7.- Abogada Daniela Melissa Laínez. Promotora Programa de Empleo por Hora STSS
1. ¿En esta Empresa laboran empleados bajo la modalidad de Empleo por Hora? Si su respuesta es no, explique por qué.	Si tenemos empleados por hora.	Si hay empleados por horas.	Si tenemos empleados por hora.	Solo tenemos una empleada bajo esa modalidad.	No hay, no se aplica esa ley porque la empresa llegó a la conclusión de que los empleados que se sienten seguros en su empleo dan mejores rendimientos a la empresa pues tienen un mayor sentido de pertenencia, son leales a la empresa y esto redundará en su entrega a sus labores con más ánimos y mejores capacidades.	N/A	N/A
2 ¿Cuáles considera usted que son los beneficios para los trabajadores que ha traído la aplicación de la Ley de Empleo por Hora?	Beneficios: Hora trabajada, hora pagada, oportunidad de poder seguir estudiando, afiliación al IHSS.	Los beneficios son que se les da más oportunidad a muchachos de estudiar y trabajar o de tener otro trabajo.	Beneficios: Oportunidad de estudiar o de tener dos empleos, salarios más altos.	La Ley trae como beneficios a los empleados: un día libre extra al mes, afiliación al IHSS, bonificaciones por ventas, pago de horas extras y oportunidad de crecimiento.	N/A	Beneficios: Una persona puede tener varios empleos en un día.	Beneficios: generación de más empleo porque esta contratación permite que los empleados puedan realizar dos trabajos a la misma vez, o trabajar en una jornada y estudiar en la otra.

3. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley de Empleo por Hora fomenta la contratación de empleados y la creación de fuentes de empleo?	Si, permite que se abran más oportunidades de trabajo en una empresa	Claro que sí, se crean más fuentes de trabajo para los jóvenes	Si, es más fácil contratar y permite que se abran más plazas porque los empleados tienen turnos de cuatro horas y se necesita cubrir varias jornadas	No mucho	N/A	No	Si la fomenta. Este contrato más que todo ayuda para ver las aptitudes del trabajador, que habilidades, destrezas tiene y en el futuro lo que puede pasar es que puede pasar a ser un trabajador permanente.
4. ¿Considera usted que el trabajo por hora es un trabajo estable?	Si, siempre y cuando el empleado haga bien su trabajo y cumpla con todas sus obligaciones	Si es estable, nosotros tenemos empleados que se les renueva su contrato cada 6 meses. Esto depende del muchacho, que tanta iniciativa tenga, sus destreza, si es bueno en su trabajo, hay muchos que han pasado a permanentes.	Si, con nosotros sí, hay personas que tienen más de 4 años trabajando por hora, los que se han ido han sido por su propia voluntad.	Si, porque los empleados que han sido por horas han pasado a ser permanentes, solo nos queda una empleada por hora.	N/A	No, porque el empleado no adquiere derechos, solo obligaciones.	Si porque después de tres años el empleado puede ser permanente.
5. ¿Cuántos empleados han pasado de la condición de empleado por hora a empleado permanente?	6 empleados en el último año	En el último año se ascendieron 5 empleados a permanentes, una de ellas fue ascendida a gerente.	Aquí cuando hay una plaza permanente a los empleados por hora se les da la oportunidad de pasar a empleados permanentes.	4 en el último año	N/A	No tengo datos	No se cuenta con datos estadísticos
6. ¿Ha habido casos en los que un empleado permanente ha	No se han dado casos	No hay casos.	Si, ha habido 2 casos, uno porque el empleado quería estudiar y el otro porque necesitaba	No	N/A	No tengo datos	No se cuenta con datos estadísticos

pasado a ser empleado por hora?			dinero y quiso sus prestaciones y pidió que se le pasara a por hora.				
7. ¿Mediante la aplicación de la Ley de empleo por hora se asegura el respeto a los derechos del trabajador?	Si, ellos tienen todos los derechos.	Si, ellos tienen todos los derechos. Tienen los mismos derechos.	Todos los empleados tienen los mismos derechos aquí.	Si	N/A	No	Ellos van recibiendo sus prestaciones laborales en su salario porque a ellos se les paga más en su salario y se les da un día extra al mes como vacaciones
8. ¿Qué tipo de implicación económica le genera a la Empresa la contratación de empleados bajo la modalidad de empleo por hora?	Rentabilidad	No se pagan las prestaciones de un solo.	El pago de las prestaciones es anticipado.	No creo que mucho, eso significa que no es muy rentable, pues pasan a los empleados a permanentes.	N/A	N/A	Se evita el pago de prestaciones al momento de terminar el contrato, además se paga más en salarios porque los trabajadores reciben un incremento de su salario en concepto de prestaciones laborales.
9. ¿La aplicación de la Ley de Empleo por Hora vulnera el Principio de Estabilidad Laboral establecido en el artículo 129 de la Constitución de la República? Sólo para la Jueza del trabajo y la promotora de empleo por hora	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Si	No porque es como un periodo de pruebas, el patrono observa las aptitudes del empleado y si se abre una vacante permanente los trabajadores bajo esta modalidad tienen el derecho preferente a optar por esas plazas.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN O ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 NARRACIÓN DE HALLAZGOS

En cuanto a los hallazgos más relevantes encontrados por la investigadora, se puede manifestar que el principio de estabilidad laboral recibe amplia protección por considerarse un derecho humano laboral, pues a través de él se garantiza la subsistencia del trabajador y su familia por un tiempo indeterminado.

Otro de los hallazgos relevantes a criterio de la investigadora, ha sido el conocimiento de la tendencia a flexibilizar la relación laboral que se ha dado en el mundo a partir de la década de los setentas con la aplicación del modelo económico neoliberal, misma que ha provocado grandes cambios en la dinámica del mercado laboral. Si bien es cierto que esta tendencia flexibilizadora se ha dado por la necesidad de fomentar la creación de empleos en tiempos de crisis, ha llegado a implementarse de manera abusiva por parte de los empleadores pues constituye una descarga de obligaciones patronales.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido ha sido el contrato tipo pues la estabilidad en el empleo da lugar al surgimiento de otros derechos laborales que se originan a través del tiempo, la flexibilización laboral, en cambio deja de lado estos derechos, poniendo al trabajador en una situación precaria al momento en que ya no exista la relación de trabajo.

Con la investigación realizada en las empresas del rubro de las comidas rápidas utilizadas como muestra, se pudo constatar la tendencia flexibilizadora del trabajo con el frecuente uso de este tipo de contrato, en algunos casos se aplica a más del cuarenta por ciento (40%) del total de empleados de la empresa.

El uso de la modalidad de empleo por hora en las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca vulnera el mencionado principio pues se aplica a empleados que desarrollan

actividades que son permanentes dentro de la empresa y no permite que el trabajador tenga la seguridad de continuar en su empleo por largo tiempo. Este principio tanto en Tratados Internacionales de Derechos Humanos como en la Constitución de la República está previsto de manera tal que se asegure a la mayoría de los empleados la estabilidad en su trabajo, dejando el uso de los contratos temporales a situaciones excepcionales debidamente consignadas.

Entre los principales aspectos que se consideran vulnerados al principio de estabilidad laboral por la aplicación de la Ley de Empleo por Hora a criterio de la investigadora se pueden identificar:

- a. El uso abusivo de este tipo de contratación pues la Ley de Empleo por Hora establece en su artículo cuatro que se puede contratar bajo esa ley hasta un cuarenta por ciento (40%) de trabajadores y trabajadoras y los demás deberán ser permanentes.
- b. El Código del Trabajo en su artículo cuarenta y seis define los tipos de contrato individual estableciendo que el contrato es por tiempo limitado cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra; y, para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

No obstante estas definiciones, el artículo cuarenta y siete protege la estabilidad laboral al consignar que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. Así

mismo en su tercer párrafo consigna que los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. La vulneración de este principio se ve reflejada en el aspecto de que los empleados bajo la modalidad de empleo por hora son precisamente contratados para realizar las actividades que son permanentes dentro de la empresa, mismas que subsisten a la fecha de terminación de estos contratos.

El principio de estabilidad laboral se relaciona en la Ley de Empleo por Hora pues la misma establece que los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán derecho preferente para la contratación permanente, esto a criterio de la investigadora es un reconocimiento del derecho y de la necesidad que tiene el empleado de que su relación laboral sea indefinida pues asegura su subsistencia en el tiempo y la oportunidad de acceso a una vida decorosa.

En este proceso de flexibilización el trabajador se adapta a los cambios en el mercado laboral para poder tener una fuente de ingresos que permita una subsistencia digna, en muchos casos esta necesidad obliga a la renuncia de lo que son garantías enmarcadas en la Constitución de la República, llevando al trabajador a una situación precaria en donde impera la inseguridad y muchas veces la pobreza pues el modelo neoliberal propugna que es mejor tener un trabajo sin derechos que no tener nada.

Una de las principales consecuencias legales que se pudo observar de la aplicación de la Ley de Empleo por Hora ha sido la inobservancia de los porcentajes de contratación establecidos en la referida ley ya que en algunas de las empresas de comidas rápidas objeto del estudio de la ciudad de Cholulca, son menos los trabajadores permanentes que los empleados por hora.

Otro hallazgo relevante es que en todas las empresas de comidas rápidas se les respetan a los trabajadores bajo esta modalidad los derechos establecidos en la Ley de Empleo por Hora, de la misma manera que a los permanentes, según los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas.

La investigadora considera como consecuencia positiva la cotización al IHSS que realizan los empleados bajo la modalidad de empleo por hora pues esta afiliación da acceso al goce de la seguridad social y a la acumulación de cotizaciones para efecto de pensión por vejez.

Otra consecuencia importante es la oportunidad que tienen los empleados de optar por estudiar u obtener otro trabajo en la jornada que les queda libre, siendo esta una de las motivaciones para la implementación de este tipo de contratación. De hecho dentro de los resultados de la investigación se encontró que ha habido empleados que voluntariamente han optado cambiarse a un contrato por hora por la oportunidad de estudiar o porque quieren que se les paguen las prestaciones acumuladas.

Otro hallazgo relevante es que no todas las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Cholulteca aplican la Ley de Empleo por Hora, una de las razones para no acogerse a esta ley según la entrevista es que consideran que el empleado que se siente seguro en su empleo tiene un mejor rendimiento en su trabajo, lo que reporta sentido de pertenencia y lealtad a la empresa.

Así mismo, otro de los hallazgos es que los empleados sometidos a este régimen tienen larga duración en sus puestos de trabajo, por supuesto renovando sus contratos, y también tiene la oportunidad de acceder a las vacantes permanentes que se abren en la empresa.

Así mismo, se pudo observar que de un total de ciento dos (102) empleados existentes en las empresas entrevistadas solamente veintiocho (28) empleados se encuentran bajo la modalidad de empleo por hora, por tanto, el contrato tipo que se utiliza es el de tiempo indefinido.

6.2 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Las principales limitaciones técnicas y profesionales es la investigación sobre el tema del principio de estabilidad y el empleo temporal en Honduras pues no se encuentran estudios ni análisis del tema en cuestión lo que generó mayor dificultad teniendo que hacer uso de la doctrina y estudios realizados en otros países especialmente España que es de donde proceden numerosas fuentes de información acerca del tema. Así mismo la dificultad de acceder a los promotores del Programa de Empleo por Hora pues rara vez se encontraban en sus oficinas, además de que no manejan datos estadísticos acerca de los contratos que se registran bajo la modalidad de empleo por hora.

6.3 RELACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LAS TEORÍAS ESTUDIADAS Y CON LOS RESULTADOS DE OTRAS INVESTIGACIONES SOBRE EL TEMA

Es muy importante establecer que los diferentes estudios acerca del principio de estabilidad laboral nos hablan de la duración indefinida de la relación de trabajo, misma que no se puede

terminar por la simple voluntad del empleador, sino que se debe alegar una justa causa de despido para poder terminarla sin ninguna responsabilidad para la parte patronal.

El principio de estabilidad laboral recibe amplia protección ya que se considera un derecho humano laboral, que es inherente al trabajador por el hecho de ser persona y trabajar, con la aplicación de la Ley de Empleo por Hora según los resultados obtenidos, no se respeta este principio, pero la renovación de los contratos es frecuente y las relaciones derivadas de esta modalidad de contratación muchas veces son a largo plazo.

La flexibilización del mercado laboral es consecuencia del modelo neoliberal, la vemos reflejada en la implementación de leyes y programas de gobierno orientados a despojar de cargas a los empleadores para hacer más atractiva la inversión en el país asegurando más beneficio económico. La necesidad de crear nuevos empleos trae como consecuencia la flexibilización y la aceptación de las personas a este tipo de empleos que no otorgan la totalidad de derechos garantizados por la Constitución y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Del análisis de la Ley de Empleo por Hora se infiere que si bien es cierto regula un contrato por tiempo definido, podemos decir que garantiza la mayoría de los derechos consignados por la Constitución y la ley, aun cuando el contrato de trabajo por tiempo indefinido ha sido el contrato tipo, las épocas de crisis han allanado el camino hacia la flexibilización laboral la que muchas veces coloca al trabajador en una situación precaria al llegar la fecha de terminación del contrato, puesto que las prestaciones laborales sirven al trabajador para subsistir mientras encuentra un nuevo empleo.

Se pudo constatar la tendencia flexibilizadora del trabajo con el frecuente uso de este tipo de contrato, en algunos casos se pudo observar que se aplican porcentajes de contratación por hora más altos de lo que permite la Ley.

Esta modalidad de contratación vulnera el principio de estabilidad laboral pues se aplica a empleados que desarrollan actividades que son permanentes dentro de la empresa, circunstancia misma que debería asegurar al trabajador la continuidad en su empleo por un tiempo indeterminado. Los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la Constitución de la República de Honduras, prevén la estabilidad en el trabajo, dejando el uso de los contratos temporales como una excepción.

El artículo cuarenta y siete del Código de Trabajo establece protección a la estabilidad laboral pues consigna que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. Así mismo en su tercer párrafo dice que los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. La vulneración de este principio se ve reflejada en el aspecto de que los empleados bajo la modalidad de empleo por hora son precisamente contratados para realizar las actividades que son permanentes dentro de la empresa, mismas que subsisten a la fecha de terminación de estos contratos, lo que según la ley calificaría estas relaciones de trabajo como indefinidas.

La importancia de este principio la vemos reflejada en la misma Ley de Empleo por Hora al establecer la preferencia para los trabajadores bajo esta modalidad para poder acceder a las

vacantes de plazas que sean permanentes, siendo un reconocimiento de la importancia que tiene para el trabajador la estabilidad en el empleo y sirviendo al mismo tiempo como un incentivo para que el trabajador realice sus labores lo mejor posible, para tener oportunidad de acceso a este beneficio.

En este proceso de flexibilización el trabajador se adapta a los cambios en el mercado laboral para poder tener una fuente de ingresos que permita una subsistencia digna, en muchos casos el empleo temporal no es voluntario, sino una consecuencia del desempleo que ha imperado en las últimas épocas, tanto así que a veces se hace imposible para un trabajador colocarse en un puesto permanente. La estabilidad en el empleo es indispensable para el trabajador pues le asegura mejores oportunidades de desarrollo, hacer compromisos y endeudarse a largo plazo y el acceso a un buen nivel de vida.

El respeto a los derechos de los trabajadores es crucial, un trabajador a quien no se le respetan sus derechos será un trabajador inconforme que no dará lo mejor de sí para el beneficio de la empresa y el propio, será un trabajador cansado que no tendrá un sentido de pertenencia ni lealtad para la empresa. Por eso la importancia de constatar que en todas las empresas de comidas rápidas se les respetan a los trabajadores bajo esta modalidad los derechos establecidos en la Ley de Empleo por Hora, de la misma manera que se les respetan sus derechos a los empleados permanentes, según los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas.

Una consecuencia positiva es la cotización al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) que realizan los empleados bajo la modalidad de empleo por hora pues esta afiliación da acceso al goce de la seguridad social y a la acumulación de cotizaciones para efecto de pensión por vejez.

Los empleados bajo esta modalidad tienen la oportunidad de estudiar u obtener otro trabajo en la jornada que les queda libre, siendo esta una de las motivaciones para la implementación de este tipo de contratación, pero al mismo tiempo el empleo parcial es un arma de doble filo si las horas trabajadas son el mínimo que establece la ley y no se puede conseguir otro trabajo para completar el ingreso necesario para una subsistencia digna.

No todas las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Cholulteca aplican la Ley de Empleo por Hora, este constituye un hallazgo importante por las razones que dan para no implementar este tipo de contratación, una de ellas es que consideran que el empleado que se siente seguro en su empleo tiene un mejor rendimiento en su trabajo, y reporta sentido de pertenencia y lealtad a la empresa.

Así mismo, otro de los resultados es que los empleados sometidos a este régimen muchas veces tienen larga duración en sus puestos de trabajo, por supuesto renovando sus contratos de trabajo, y también accediendo a las oportunidades de empleo permanente que se abren en la empresa, pero de la misma manera si el empleado no cumple con las metas que tiene proyectada la empresa el contrato no se le renueva.

Se pudo observar por la investigadora que de un total de ciento dos (102) empleados existentes en las empresas entrevistadas solamente veintiocho (28) empleados se encuentran bajo la modalidad de empleo por hora, por tanto, el contrato tipo que se utiliza es el de tiempo indefinido. En consecuencia, se puede inferir que siendo la estabilidad en el empleo una de las mayores aspiraciones de un trabajador, en general las empresas de comidas rápidas, a pesar de aplicar la Ley de Empleo por Hora, promueven entre sus empleados el sentido de pertenencia y lealtad, mismo que solamente se puede lograr dando al trabajador la seguridad de que su trabajo lo puede conservar en el transcurso del tiempo. Así mismo las empresas de comidas rápidas invierten en

capacitación para sus empleados, por tanto, si no se mantiene la misma fuerza de trabajo, la mano de obra calificada emigra y constituye un costo para la empresa volver a capacitar personal. Una de las consecuencias del trabajo temporal es precisamente la falta de especialización de los empleados por esta circunstancia de temporalidad en el empleo.

6.4 APLICACIONES E IMPLICACIONES DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

El hallazgo más importante de la investigadora es que el principio de Estabilidad Laboral como se conoce en la doctrina y como se establece en los Tratados y Convenios Internacionales, así como en la Constitución de la República y el Código del Trabajo, sí se vulnera con la aplicación de la Ley de Empleo por Hora, pues las actividades realizadas en las empresas de comidas rápidas por los trabajadores bajo esta modalidad de contratación son permanentes y subsisten una vez finalizado el contrato.

Una implicación importante es la falta de aplicación del artículo 4 de la Ley de Empleo por Hora ya que establece como porcentaje máximo de contratación bajo esta modalidad el cuarenta por ciento (40%) del total de la planilla, este resultado debería servir para que los funcionarios del Programa de Empleo por Hora, así como los inspectores del trabajo constaten que la referida Ley se aplique adecuadamente.

Es interesante la consideración que se tiene por parte de la mayoría de los expertos consultados de que la Ley de Empleo por Hora no afecta la estabilidad laboral, ya que consideran que si el contrato se puede renovar todas las veces que se desee, el trabajador tiene estabilidad pues

no deja de trabajar, este estudio debería servir para explicar los trabajadores qué constituye el principio de estabilidad en el empleo, así mismo el conocimiento de que es un derecho con rango constitucional, que debe ser protegido y fomentado por el Estado.

Aunque la Ley de Empleo por Hora vulnera el principio de la estabilidad en el empleo, hace reconocimiento de otros derechos laborales a los trabajadores que trabajan bajo esta modalidad. Así mismo reconoce la importancia que la estabilidad en el empleo tiene para los trabajadores pues prevé la preferencia en la contratación permanente para los empleados sometidos a esta modalidad de contrato.

La Ley de Empleo por Hora no fomenta la creación de nuevas fuentes de trabajo, lo que implica la aplicación de esta Ley es la división de la jornada laboral de un puesto de trabajo para poder captar más empleados que cubran turnos parciales.

6.5 CONCLUSIONES

Se puede concluir que el principio de estabilidad laboral tal y como está contemplado en la doctrina y las leyes si se vulnera por la aplicación de la Ley de empleo por hora, en virtud de que el mencionado principio contempla que las relaciones laborales deben subsistir el mayor tiempo posible para asegurar la subsistencia de los trabajadores, así como su desarrollo integral, según la doctrina, este principio es una de las bases sobre las que se funda el derecho del trabajo, pues propende a asegurar la duración de la relación laboral.

Igualmente, la Ley de Empleo por hora se aplica a actividades que son permanentes dentro de la empresa, pues las actividades realizadas en las empresas de comidas rápidas por los trabajadores bajo esta modalidad de contratación subsisten una vez finalizado el contrato

Este principio se encuentra contemplado en la Ley de Empleo por Hora pues la misma hace reconocimiento de la importancia que tiene la estabilidad en el empleo al darles preferencia en la contratación a los empleados contratados bajo esta modalidad; cuando surja una vacante en un puesto permanente.

La Ley de Empleo por Hora no fomenta la creación de nuevas fuentes de trabajo, lo que implica la aplicación de esta Ley es la división de la jornada laboral de un puesto de trabajo para poder captar más empleados que cubran turnos parciales, que trae como consecuencia que muchas veces los empleados no podrán ni completar un salario mínimo para cubrir sus necesidades básicas, si solo trabajan el mínimo de horas que la ley establece.

Este tipo de contratación mantiene a los trabajadores en un estado de precariedad porque al momento que termina la relación laboral no tiene los derechos que se adquieren con el paso del tiempo trabajado, por lo que al quedarse sin empleo no tiene medios para subsistir mientras encuentra un nuevo empleo.

En conclusión, aunque la Ley de Empleo por Hora vulnera el principio de la estabilidad en el empleo, hace reconocimiento de otros derechos laborales a los trabajadores que trabajan bajo esta modalidad. Así mismo reconoce la importancia que la estabilidad en el empleo tiene para los trabajadores cuando prevé la preferencia en la contratación permanente para los empleados sometidos a esta modalidad de contrato.

Se pudo observar que la estabilidad en el empleo es un derecho inherente al hombre, pues garantiza su subsistencia mientras dure el contrato de trabajo, mismo que no puede terminar sin una justa causa de despido. A través de la estabilidad laboral se asegura el trabajo decente.

La legislación hondureña establece tanto en su Carta Magna como en la ley sustantiva, la protección a la estabilidad en el empleo, consignando que el contrato de trabajo tipo será por tiempo indefinido en las actividades que sean permanentes en las empresas y sólo excepcionalmente será temporal.

La ley de empleo por hora se basa en un programa de fomento del empleo, para crear acceso a las fuentes de trabajo en jóvenes que quieran estudiar a tiempo parcial con contratos temporales que pueden tener una duración de hasta un año, dándoles derecho preferente cuando haya vacantes permanentes, siempre y cuando cumplan con el perfil del puesto.

Referencias

- Alfaro, M. V. (2013). El Know How y su Aplicación Práctica en el Contrato de Franquicia. *Revista Judicial, Costa Rica No 109*, 233-273.
- Ballesteros, C. A. (2002). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. *OPINIÓN JURÍDICA vol. 1, No. 1*, 109.130.
- Bronstein, A. S. (s/f). *Pasado y Presente de la Legislación Laboral en America Latina*. Obtenido de Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM) San José (Costa Rica): https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#_Toc425669030
- Cárdenas García, J. (2016). *Las Características Jurídicas del Neoliberalismo*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM-Editorial Flores.
- CEPAL. (2017). *Empleo en America Latina. Páginas Selectas de la CEPAL*. Santiago de Chile.
- Código del Trabajo*. (1959). Tegucigalpa M. D. C.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo*. Ciudad de México.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2005). *Observación General No 18, el Derecho al Trabajo*. Ginebra, Suiza: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang.
- Cordón Martínez, J. E. (2006). http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5735.pdf. Obtenido de La Violación al Principio de Estabilidad Laboral en los cambios de Gobierno Municipal: <http://www.biblioteca.usac.edu>

CSJ. (2013). *Manual Procesal Laboral*. Tegucigalpa.

De Heredia Ruiz, I. B. (2008). *LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: LA PREVENCIÓN FRENTE A LA CONTINGENCIA DEL PARO*. Barcelona: ESADE - UNIVERSITAT RAMON LLULL – URL .

Durán López, F. (1997). *El futuro del Derecho del Trabajo. Trabajo y Seguridad Social. Doctrina y Práctica*. Universidad de Córdoba: EDIAL.

Espinoza Serrano, J. E. (diciembre de 2015). *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato*. Obtenido de repositorio.usfq.edu.ec: <http://repositorio.usfq.edu.ec>

Fernandez, F. A. (2011). FLEXIBILIDAD LABORAL: ELEMENTOS TEÓRICOS-CONCEPTUALES PARA SU ANÁLISIS. *Revista de Ciencias Sociales (Cl), Universidad Arturo Prat, Chile*, núm. 26, pp. 39-55.

Fiallos, C. (1989). *Historia de los Municipios de Honduras*. Tegucigalpa M.D.C.: Editorial Universitaria.

Fundación Paz y Seguridad, E. d. (2009). *La Globalización y el Mundo del Trabajo*. Obtenido de <http://www.pazysolidaridad.andalucia.ccoo.es>

globofran.com/la-franquicia-un-poco-de-historia/. (s.f.). Obtenido de <http://www.globofran.com>

Gonzales, G. J. (2002). *La Franquicia, Elementos, Relaciones y Estrategias*. Madrid: ESIC.

Grupo Intur. (16 de agosto de 2019). *Historia Grupo Intur*. Obtenido de sitio web Grupo Intur: <http://www.intur.hn>

INE. (23 de Abril de 2018). <https://www.ine.gob.hn>. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn>: https://www.ine.gob.hn/index.php?option=com_content&view=article&id=211

Judicial, P. (s/f).

<http://www.poderjudicial.gob.hn/transparencia/regulacion/Documents/Tratados/PrincipalesTratadosInternacionales.pdf>. Obtenido de Principales Tratados Internacionales Ratificados por Honduras: <http://www.poderjudicial.gob.hn>

Ley de Empleo por Hora. (2013). Tegucigalpa M. D. C.

Matamoros Rivera, Z. D. (2014). *EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO POR HORAS, COMO FACTOR DE PRODUCTIVIDAD, COMPETIVIDAD Y ESTÍMULO PARA LA GENERACION DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO* . Tegucigalpa: UNAH.

Mejía, P. E. (Febrero de 2018). *repositorio.ug.edu.ec*. Obtenido de repositorio.ug.edu.ec: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/30211/1/TESIS%20-%20MEJIA-PALADINES.pdf>

Monesterolo Lencioni, G. (2012). *Instituciones del Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).

Montoya Melgar, A. (s/f). La estabilidad en el empleo: recuperacion de un principio. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 61-63.

Nacional, C. (1982). *Constitución de la República*. Tegucigalpa M. D. C. .

OCDE. (2019). *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El futuro del trabajo*. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>: <https://doi.org>

OEA. (abril de 1948). *Carta de la Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de <https://www.cidh.oas.org/basicos/carta.htm>: <https://www.cidh.oas.org>

- OEA. (1948). *Carta Internacional de Garantías Sociales*. Obtenido de <https://www.sgjd.gob.hn/biblioteca-virtual/marco-legal/sistema-interamericano/146-carta-internacional-americana-de-garantias-sociales-bogota-1948/file>; <https://www.sgjd.gob.hn>
- OEA. (Noviembre de 1969). *Convencion Americana sobre Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm; <https://www.oas.org>
- OIT. (31 de octubre al 2 de noviembre de Octubre-Noviembre de 2007). https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_083969/lang--es/index.htm. Obtenido de Foro de la OIT sobre el trabajo decente para una globalización justa: <https://www.ilo.org>
- OIT. (2019). *Empleo Atípico en el mundo: Retos y Perspectivas*. Ginebra.
- OIT. (2019). *OIT Dialogo Social*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ce.htm>
- OIT. (Agosto de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm
- OIT/ACTRAV. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precari*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).
- OIT/CINTERFOR. (2019). *Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional*. Obtenido de OIT/CINTERFOR: www.oitcinterfor.org

OIT/UE/Honduras. (2013). *Política Integrada de Empleo y Protección Social en Honduras*. Ginebra.

ONU. (junio de 1945). *Carta de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>: <https://www.un.org>

ONU. (diciembre de 1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>: <https://www.ohchr.org>

ONU. (13 de septiembre de 2007). *Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/indigenous-peoples-es/declaracion-sobre-los-derechos-de-los-pueblos-indigenas.html>

Quiénes somos: Grupo Comidas. (16 de agosto de 2019). Obtenido de sitio web Grupo Comidas: <http://www.grupocomidas.hn>

Quiénes somos: Wendys. (16 de agosto de 2019). Obtenido de sitio web Wendys : <http://www.wendys.hn>

RAE. (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>

Rivera Williams, C. (2009). *Historia de la Seguridad Social en Honduras*. Tegucigalpa M.D.C.: Impresos Creativos.

Romero Milano, A. (2000). FLEXIBILIDAD Y DESREGULACIÓN: RASGOS Y TENDENCIAS . *Revista Mañongo del Área de Postgrado*. Obtenido de servicio.bc.uc.edu.ve › postgrado › manongo13

Sampieri, Collado, & Baptista. (2014). *Matodología de la Investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V. doi:4.1

STSS. (2019). *trabajo.gob.hn/empleo-por-hora/*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.hn>

Uribe-Rodríguez, A. F., Garrido-Pinzón, J., & Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizaciona. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1-16.

ANEXOS

1.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS “NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”

ENTREVISTA PARA EL GERENTE

1. Datos Generales

Nombre de la Empresa _____

Rubro _____

Fecha en que la Empresa Inicio Operaciones en Choluteca ____/____/____

Nombre del Gerente _____

Cantidad de Empleados Permanentes _____ Por Horas _____

2. Preguntas

1. ¿En esta Empresa laboran empleados bajo la modalidad de Empleo por Horas? Si su respuesta es no, explique por qué.
2. ¿Cuáles considera Usted que son los beneficios para los trabajadores que ha traído la aplicación de la Ley de Empleo por horas?
3. ¿Considera usted que la aplicación de la Ley de Empleo por Horas fomenta la contratación de empleados y la creación de fuentes de empleo?
4. ¿Considera usted que el trabajo por horas es un trabajo estable?
5. ¿Cuántos empleados han pasado de la condición de empleado por hora a empleado permanente?
6. ¿Ha habido casos en los que un empleado permanente ha pasado a ser empleado por horas?
7. ¿Mediante la aplicación de la Ley de empleo por hora se asegura el respeto a los derechos del trabajador?
8. ¿Qué tipo de implicación económica le genera a la Empresa la contratación de empleados bajo la modalidad de empleo por hora?

2.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
“NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”

ENTREVISTA PROGRAMA DE EMPLEO POR HORAS, SECRETARIA DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

1. Datos Generales

Nombre _____

Cargo _____

2. Preguntas

1. ¿Cuáles considera Usted que son los beneficios para los trabajadores que ha traído la aplicación de la Ley de Empleo por horas?
2. ¿La aplicación de la Ley de Empleo por Horas fomenta la contratación de empleados en las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca?
3. ¿Considera usted que el trabajo por horas es un trabajo estable?
4. ¿Considera usted que los índices de desempleo en el país han bajado por la aplicación de esta Ley?
5. ¿Cuántos empleados han pasado de la condición de empleado por hora a empleado permanente en las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca?
6. ¿Mediante la aplicación de la Ley de empleo por hora se asegura el respeto de los derechos del trabajador?
7. ¿Qué porcentaje de los empleados son contratados bajo la modalidad de empleo por horas en las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca?
8. ¿La aplicación de la Ley de Empleo por Horas vulnera el Principio de Estabilidad Laboral establecido en el artículo 129 de la Constitución de la República?



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
“NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”

ENTREVISTA AL JUEZ DE LETRAS DEL TRABAJO EN EL JUZGADO DE LETRAS DE LA SECCION JUDICIAL DE CHOLUTECA

1. Datos Generales

Nombre _____

Cargo _____

2. Preguntas

1. ¿Cuáles considera Usted que son los beneficios para los trabajadores que ha traído la aplicación de la Ley de Empleo por horas?
2. ¿La aplicación de la Ley de Empleo por Horas fomenta la contratación de empleados en las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Choluteca?
3. ¿Considera usted que el trabajo por horas es un trabajo estable?
4. ¿Considera usted que los índices de desempleo en el país han bajado por la aplicación de esta Ley?
5. ¿Mediante la aplicación de la Ley de empleo por hora se asegura el respeto de los derechos del trabajador?
6. ¿La aplicación de la Ley de Empleo por Horas vulnera el Principio de Estabilidad Laboral establecido en el artículo 129 de la Constitución de la República?