

Novedades Laborales en Latam

Boletín | marzo 25, 2025

Employment Law
Andersen en Latinoamérica

Honduras | Novedades y Avances en la Modernización de Trámites Administrativos en la Secretaría de Estado en los Despachos del Trabajo y Seguridad Social.

La tramitación de documentos en físico ha sido, históricamente, un proceso tardado y riguroso dentro de la Secretaría de Estado en los Despachos del Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, recientemente, se ha dado un paso importante hacia la digitalización y modernización de los procedimientos administrativos.

Mediante el Acuerdo Ministerial SETRAS No. 569-2024 publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 21 de enero del 2025, se autorizó a la Dirección General del Trabajo la implementación del SISTEMA DE SERVICIO ONLINE (“SOL”). Esta nueva plataforma permitirá que los trámites relacionados con los Reglamentos Internos de Trabajo sean aprobados en línea, eliminando la necesidad de gestiones presenciales y reduciendo significativamente los tiempos de respuesta.

Con esta iniciativa, dicho ente gubernamental busca agilizar y simplificar los procedimientos administrativos. La digitalización de estos trámites representa un avance significativo en la modernización del sector laboral, facilitando el cumplimiento normativo y optimizando la gestión gubernamental.

Este cambio responde a la necesidad de adaptación a la era digital, mejorando la transparencia y reduciendo la carga burocrática que, durante años, ha sido un obstáculo para la fluidez de los procesos laborales en el país.

Con la puesta en marcha de esta herramienta, se espera una mejora sustancial en la eficiencia y accesibilidad de los servicios laborales, marcando un hito en la modernización de los procesos administrativos en Honduras.

Editorial

País invitado: Honduras

El Poder Disciplinario en el Ámbito Laboral

El poder disciplinario en Honduras es un tema que poco se discute, pero que tiene una relevancia significativa en la legislación nacional; pues el mismo cuerpo jurídico que, por excelencia rige las relaciones entre el capital y el trabajo, realza este tema. Sin embargo, encontramos que los empleadores no le dan la importancia que esto amerita.

Dentro del ámbito laboral, la disciplina y el orden juegan un papel fundamental. Por ello, los empleadores y/o patrones tienen la facultad de aplicar sanciones con el propósito de corregir conductas inapropiadas de los empleados. Esta atribución, conocido como poder disciplinario, permite mantener un ambiente de trabajo armonioso y en cumplimiento de las normativas establecidas. Claro está que el ejercicio de este poder debe ser aplicado con responsabilidad y dentro del marco legal, asegurando que las sanciones sean proporcionales y respeten los derechos fundamentales de los empleados.

El Código del Trabajo no contempla ni regula lo que son las sanciones disciplinarias ni el procedimiento que se debe seguir para su aplicación, pero sí prevé al empleador la obligación o mejor redactado la atribución de este último, contemplando en el artículo 92 numeral 9), que, a su vez, lo remite al Reglamento Interno de Trabajo, donde prescribe "Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. El reglamento establece las faltas y sanciones aplicables, prohibiendo la imposición de multas o la suspensión sin goce de salario por más de ocho días sin previo aviso e investigación. El Reglamento debe elaborarse con participación de los trabajadores y su cumplimiento es obligatorio para empleadores con más de cinco empleados en empresas comerciales o industriales, y más de veinte en agrícolas.

En resumen, sin este instrumento legal, el empleador no tiene un poder disciplinario para con sus empleados, dejando en un agravio bastante considerable su capital.

Aunque el reglamento es de carácter obligatorio para las empresas que cumplan con estos criterios, aquellas que cuenten con un número menor de empleados también pueden adoptarlo, siempre que cumplan con los requisitos legales correspondientes.

La implementación de este Reglamento no solo regula las medidas disciplinarias y los procedimientos para su aplicación, sino que también establece las obligaciones y prohibiciones especiales aplicables a la actividad y giro de la empresa, complementando las disposiciones generales contempladas en los artículos 95 al 98 del Código de Trabajo, entre otros temas.

Al aplicar el Reglamento Interno de Trabajo debe tenerse en cuenta el principio de la buena fe, (artículo 26 del Código de Trabajo; 723 y 1546 del Código Civil) y las directrices del artículo 7 del Convenio 18 de la OIT y 7 de sus recomendaciones, los cuales destacan; el derecho a defensa, progresión en las medidas de carácter disciplinario, las condiciones favorables para el empleado.

Con todo lo anterior, es importante para la máxima protección del capital que cada centro de trabajo cuente con el instrumento legal denominado Reglamento Interno de Trabajo; bajo las bases establecidas por la legislación positiva vigente e incluyendo también aquellas que por el rubro del capital sean necesarias. Un poder disciplinario regulado permite orden, un ambiente laboral sano; y, oportunidades de mejora en cada aspecto de la sociedad mercantil.



Delmer Sambrano
Abogado Senior
Central-Law Honduras

Información proporcionada por:

- **Central-Law, Honduras:** central-law.com

