



# Contexto histórico-lógico del derecho del trabajo agrícola en Honduras

MSc. Abg. César Stuardo Rivera Licona  
MSc. Abg. Juan Ramón Ochoa Cardona  
Abg. Yeny Karolina Herrera Banegas

**1-1-2023**

## Contenido

1	Introducción .....	3
2.	Contextualización Situacional del Sector Laboral Agrícola en Honduras .....	4
2.1.	Contextualización de la Actividad Agrícola .....	5
2.2.	Contextualización de la Organización del Trabajo Agrícola. ....	7
2.3.	Contextualización de los derechos del trabajador agrícola .....	10
3.	Conclusiones.....	22
4.	Referencias .....	23

## 1 Introducción

Una de las técnicas de gobierno es el establecimiento democrático de compromisos y responsabilidades que comparten los gobernantes y los ciudadanos sobre el futuro del país o municipio, a esto se le conoce como Programa de Gobierno, es un instrumento político y técnico. Una de las formas de Programa de Gobierno son las Políticas Públicas, surgida en los años setenta, bajo el pensamiento de Harold Laswell, según el cual, los objetivos sociales se forman mediante el diagnóstico y análisis de los problemas sociales (Licona, 2015). La técnica ha evolucionado hacia el basamento de estas políticas en la evidencia, en información de alto rigor, utilizando evidencia proveniente de investigaciones concernientes y de calidad, es la identificación rigurosa de las causas de los efectos que se quieren combatir (Chaverri & Arguedas, 2020).

Una de las deudas sociales en Honduras es la consecución de trabajo digno para la población, especialmente los más vulnerables, entre ellos los trabajadores agrícolas, que en su mayoría residen en área rural, entre los que prevalece la pobreza y bajos índices de desarrollo humano, condiciones que en cierta medida derivan de la precariedad del trabajo agrícola. “Existe una serie de retos para proteger los derechos del sector trabajador para promover políticas, leyes laborales equilibradas y bien definidas, para garantizar el acceso efectivo a la justicia laboral. [...] entre ellas la eliminación de prácticas] nocivas de subcontratación [la discriminación sindical y las prácticas laborales desleales] para eludir las obligaciones legales con las personas trabajadoras.” (FUNPADEM, 2021).

Bajo la iniciativa del Consejo Económico y Social de Canadá (ESDEC) en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Honduras (Decreto N° 251-2013), esta investigación objetiva Diagnosticar las condiciones del trabajo agrícola en los departamentos de Atlántida, Cortés, Yoro, Francisco Morazán, Comayagua, Intibucá y la Paz, así como los mecanismos de evasión de cumplimiento de los derechos laborales utilizados en el sector agrícola de estos lugares. Esto para establecer las bases de una agenda de Política Laboral Basada en la Evidencia para la Promoción del Sector Trabajador y Avanzar en el Acceso a la Justicia Laboral. Se parte de la premisa de que las condiciones del mercado laboral (agrícola) son determinadas por el modelo de empresa que lo ocupa, el que a su vez es determinado por la regulación de la actividad económica en la que incursiona la empresa, debiendo buscarse en estos últimos las causas de la precariedad laboral agrícola.

## 2. Contextualización Situacional del Sector Laboral Agrícola en Honduras

El derecho del trabajo, en su definición clásica, se define como “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (Cueva, 2005) una definición clasista, que corresponde a la oposición entre la burguesía y el proletariado, algo propio de la modernidad caracterizada por la razón, hegemonizada por la racionalidad, la solidez de conceptos y valores. El estadio de la sociedad actual, globalizada, digitalizada, hipercomunicada e hipercompleja da lugar a La posmodernidad, caracterizada por la racionalidad, expresada por la inestabilidad y la relacionalidad, la liquidez de los conceptos y valores (Mut Camacho, 2020). Ya no es la relación entre los sujetos la protagonista, sino la relacionalidad del sujeto, su capacidad de relacionarse, la que siempre precede a la relación y la determina a la flexibilidad, todo debe ser dúctil, cualquier situación temporal, cualquier configuración capaz de reconfiguración, en medio de todo lo cual, el Derecho debe seguir buscando el equilibrio, la realización de la justicia social.

Una definición más contemporánea de derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social, como se le denomina, le atribuye la función de “producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” (Lozano, 2002), esta definición no versa únicamente sobre sujetos, sino también sobre los factores, sobre los recursos utilizados en el proceso de creación. La teoría económica reconoce tres factores esenciales, El capital, El trabajo y La tierra, el equilibrio de estos factores produce la justicia social, aunque son esenciales, se debe aceptar que hay dos factores que son determinantes en el equilibrio, la oferta y la demanda en el mercado laboral, algo que no corresponde únicamente al capital y al trabajo. Así, en el derecho laboral contemporáneo para entender las relaciones laborales hay que comprender la interacción entre los factores, la relacionalidad de los sujetos, su capacidad para relacionarse. En el derecho del trabajo agrícola, será necesario abordar cada uno de los factores, la distribución de la tierra y su influencia en la empresa agraria, la explotación de la tierra y su influencia en la organización del trabajo, con el trabajador y la regulación normativa de estas relaciones, el paradigma de justicia social positivado. Contextos que se exponen a continuación:

## 2.1. Contextualización de la Actividad Agrícola<sup>1</sup>

En la década de los años cincuenta, la situación del campesinado hondureño era precaria, agudizada por la creciente demanda de tierra que tenían los campesinos en ese entonces, a raíz de esto, el 5 de agosto de 1960, el gobierno de Honduras presentó un primer esbozo de lo que en el futuro sería la Ley de Reforma Agraria y en el mismo perfil se proponía la creación de una institución autónoma con amplias facultades para resolver los problemas complejos que surgirían en la ejecución de la misma Ley. A su vez creó mediante Decreto Ley No. 69 del 6 de marzo de 1961, el Instituto Nacional Agrario (INA), institución semiautónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya funcional fundamental es dotar de tierra al campesino y estimular la organización de los beneficiarios, que permita la adopción de tecnologías tendientes a elevar el nivel de vida, aumentar la producción, la productividad y la generación de empleo en la zona rural.

Para profundizar un poco en cómo se suscitaron los hechos previos a la creación de la Ley de Reforma Agraria se relata a continuación hechos importantes, entorno a la lucha que tuvieron que afrontar los campesinos, para hacer valer su derecho.

El gobierno de Ramón Villeda Morales y la Reforma Agraria. La presencia del gobierno liberal de Ramón Villeda Morales (1957-1962) entroniza la primera fase abiertamente reformista del país, a efecto de responder a las necesidades del sector rural, el Gobierno de Villeda Morales impondrá algunas disposiciones agrarias de alto contenido social y económico, siendo una de ellas la Ley de Reforma Agraria, que se emite en 1962, logrando con ello agilizar el sistema de producción y fortalecer el progreso económico y social del país.

Primera Ley de Reforma Agraria. La Reforma Agraria en su etapa inicial fue una respuesta a las condiciones socioeconómicas prevalecientes en el patrón latifundio-minifundio, el acaparamiento de tierras nacionales y ejidales, la presencia de grandes empresas multinacionales que retuvieron por mucho tiempo las mejores tierras del país, la persistencia de la agricultura de subsistencia y los altos niveles de pobreza, sobre todo en las áreas rurales.

El Gobierno de Oswaldo López Arellano y la Reforma Agraria. El gobierno militar de Oswaldo López Arellano (1972-1975) se preocupó por modernizar el sistema de propiedad y crear las condiciones que estimularán el desarrollo de la agricultura. Para entonces la política agraria tendría dos objetivos: garantizar un clima de seguridad en el campo y un incremento sostenido de la producción y la productividad agrícola. Para ello se

---

<sup>1</sup> A menos que se indique lo contrario, la fuente bibliográfica de esta sección corresponde a (Instituto Nacional Agrario, 2009).

continuó con el programa de adjudicación, mediante el otorgamiento de títulos definitivos de propiedad y la modernización de las unidades de producción campesina.

Movimiento Campesino y la Reforma Agraria. Movimiento que emergió y creció durante los años cincuenta, ejerció presiones y demandas a los gobiernos de turno para resolver los problemas agrícolas con las políticas necesarias. Durante todo este proceso, el sector rural mantuvo una dinámica constante, la esperanza de un cambio en el sistema de tierra, agilizó y consolidó su fuerza.

El Decreto Ley No. 8. Éste decreto, emitido el 26 de diciembre de 1972 fue, en esencia, una resolución transitoria de emergencia, que intentó aliviar la presión campesina sobre la tierra, cuya finalidad es coadyuvar a corto plazo, a la solución de necesidades más apremiantes de los habitantes del país asentados en el campo, siendo algunas de las medidas adoptadas: a) Conceder temporalmente al campesino el uso de las tierras nacionales y ejidales disponibles, que se hallen en poder del INA y que sean aptas para labores agrícolas; b) Solicitar a los propietarios o poseedores de tierras aptas para la agricultura que, en forma voluntaria, temporal y gratuita las ponga a disposición del Instituto Nacional Agrario; c) Tomar en arrendamiento las tierras que sean necesarias para alcanzar los fines del decreto. Los propietarios o poseedores de tierra que a juicio del Instituto no estén siendo adecuadamente aprovechadas, quedan obligados a celebrar con dicho Instituto los contratos correspondientes.

Decreto Ley No. 170. Con la emisión de esta Ley el 30 de diciembre de 1974, entrando en vigor el 14 de enero de 1975, se dio por terminada la segunda etapa de la Reforma Agraria.

Decreto Ley No. 31-92. La Ley para la Modernización y Desarrollo del Sector Agrícola (LMDSA), fue emitida el 5 de marzo de 1992, en el gobierno del presidente Rafael Leonardo Callejas, esta Ley es un instrumento sectorial del ajuste estructural de la economía hondureña, puesto en marcha en el año 1990, buscando establecer los mecanismos necesarios para promover la modernización agrícola, favorecer el incremento a la producción, su comercialización interna y externa, el desarrollo agroindustrial y el aprovechamiento racional de los recursos naturales

Como se observa, la regulación clásica de la actividad agraria en Honduras (1960-1975) ve identificado su contenido con la reforma agraria, identifica la actividad agraria con la explotación de la tierra, la tenencia y su distribución, una visión política sectorial del derecho agrario, que determina la forma del agronegocio por cuanto determina las relaciones económicas entre los sujetos que intervienen en la actividad agraria, se pasa de una distribución de la tierra para la producción de consumo a una explotación comunitaria empresarial.

Con el advenimiento de la globalización la Organización Mundial del Comercio influenció el derecho agrario con una visión economicista, se equiparó la agricultura capitalista con el comercio o la industria, volteada a la producción, distribución y comercialización de productos agrícolas, ganaderos y del cultivo de bosques (Zeledón, 2002), que se concretiza en Honduras con La Ley para la Modernización y Desarrollo del Sector Agrícola de 1992.

La transición de la visión política a la visión economicista del derecho agrario, la regulación de la actividad agraria no es de sustitución de una por la otra, sino más bien de integración, de construcción de una nueva forma jurídica dinámica de coexistencia. La integración la determina y moldea el criterio de comunicación que identifica el punto en común entre ambas visiones, para el caso, la finalidad del derecho agrario; La regulación del acceso a los productos agrarios (Zeledón, 2008). De esta forma existen tres formas de actividad agraria en Honduras, (1) la tradicional (minifundio- latifundio), (2) la moderna (fincas técnicamente desarrolladas) y, (3) la contemporánea (empresas agrarias).

Siendo, de esta forma, La Empresa Agraria la “unidad de producción económica, constituida por el empresario y sus colaboradores<sup>2</sup>, así como por la tierra y demás elementos organizados [para el ejercicio de la actividad agraria]” (Ballarín Marcial, 1978). Así, la regulación de la tenencia y explotación de la tierra determina el modelo de empresa agraria, el modelo empresarial por su vez determina la forma de relación de la empresa con los trabajadores, a través de la organización del trabajo.

## **2.2. Contextualización de la Organización del Trabajo Agrícola.**

La organización del trabajo agrícola, considerando la actividad agrícola como una actividad económica, representa un mecanismo que determina las relaciones entre el capital y el trabajo (Garrabou, 2000), determina las condiciones necesarias de la vida del trabajador y al capital la compensación de su inversión (Honduras, 1959). La regulación de estas relaciones para garantizar la justicia social, el equilibrio entre el capital, el trabajo y los factores es la finalidad del derecho del trabajo. De esta manera, la actividad económica predominante, en este caso agrícola, determina las formas de organización del trabajo en busca de eficiencia y crecimiento económico de la empresa, siendo necesario describir la actividad agrícola para entender las relaciones de trabajo que genera y poder evaluar el nivel de efectividad del paradigma de justicia social laboral valorativa, trazado en la constitución nacional.

La historia de la empresa agrícola reporta tres estadios de organización del trabajo (Garrabou, 2000): 1) El trabajo servil o esclavo, 2) Tenencia basadas en el pago de rentas en especies, fijas o proporcionales a la cosecha, 3) Arrendamientos a base de trabajadores asalariados, el surgimiento del mercado de trabajo agrícola. Este mercado, a diferencia de otros mercados laborales, encuentra la resistencia cultural de la tenencia y explotación de la tierra, un elemento central en la actividad agrícola, en el cual predomina, aún, la explotación agrícola familiar, lo que vuelve multiforme el capitalismo en la actividad agrícola. El trabajo familiar en la actividad agrícola influencia la actividad económica, el capitalismo no sigue su curso de centralización de la actividad en una gran empresa que demanda una gran fuerza laboral asalariada, no sigue el modelo de organización del trabajo industrial, de segmentación del trabajo en tareas, en el establecimiento de una cadena de montaje o su ajuste de tiempos y necesidades para nunca producir de más -no obedece al taylorismo, fordismo o toyotismo.

Se puede decir que la organización del trabajo agrícola es taxonómica, entre la empresa agrícola centralizada en productos especializados, en ese caso la empresa se involucra en toda la actividad, la producción, procesamiento y comercialización agrícola, por otro lado, la empresa agrícola centrada en el procesamiento y comercialización, dejando al trabajo familiar la producción. Es aquí donde se observa la tercerización como característica del mercado de trabajo agrícola, marcado por el gerenciamiento transnacional del negocio agrícola en el que las empresas en red constituyen la forma organizativa predominante, en el que la intermediación es el fenómeno central (Figueredo & Bianco, 2013). La nueva forma globalizada, capitalista, de organización del trabajo agrícola de la empresa no centralizada se caracteriza por:

a) La modificación de la conformación de la jornada de trabajo en función de las cambiantes necesidades de las empresas. Esta estrategia incluye: cambios en los horarios de trabajo y recurrencia a las horas extraordinarias en lugar de contratación de nuevo personal; intensificación del trabajo nocturno o por turnos rotativos; contratos de duración por tiempo determinado; trabajo en horarios atípicos con pausas obligatorias y no remuneradas.

b) Cambios en los sistemas de remuneración introduciendo primas por productividad, adicionales en función de la evaluación de las competencias puestas en práctica durante el trabajo, retribuciones económicas discriminatorias decididas unilateralmente por las gerencias de recursos humanos. En este sentido, la incorporación de la productividad como criterio de asignación salarial es un fenómeno que caracteriza con fuerza la nueva organización de los esquemas de trabajo.



c) Imposición de nuevas formas de organización del trabajo sin consulta o acuerdo previo por parte de los trabajadores para incrementar la intensidad y la productividad del trabajo. Estas formas incluyen la movilidad interna y la rotación de un mismo trabajador entre diversos puestos o entre secciones dentro del establecimiento según las necesidades de la empresa, así como la polivalencia, la ampliación y el enriquecimiento de las tareas.

d) La externalización de la fuerza de trabajo hacia otras empresas, generalmente más pequeñas, para reducir los costos laborales directos e indirectos (Neffa, 2011).

Por otro lado, el trabajo familiar se canaliza mediante la externalización de la fuerza de trabajo hacia empresas más pequeñas, es decir, la explotación familiar se constituye en una empresa, más pequeña, que se inserta en la articulación de la actividad agraria, forma parte de la constelación de pequeñas empresas jurídicamente independientes pero dependientes de un mismo ciclo de producción, están articuladas por pautas, normas y leyes consuetudinarias (Artiles, 1994). Esto permite reducir costos laborales e indirectos colocando en precario el trabajo agrícola, a la vez que permite eludir la aplicabilidad de leyes laborales, debido a su tamaño, actividad y zona geográfica, que da lugar a la informalización de las relaciones laborales y favorece su flexibilidad, reduciendo la resistencia laboral.

Las redes empresariales, están compuestas, al menos, por: 1) El Nudo; la gran empresa que establece la estrategia y marca la pauta. 2) Los elementos; pequeñas empresas que cargan con la intensificación de la mano de obra. 3) La comunicación; que es la forma en que se orienta a los elementos. 4) El Sistema Operativo o de Gestión, que corresponde a la demanda. En este escenario el Nudo se presenta en una relación de poder desequilibrada en desfavor de los elementos a los que se les trata como empresas, a las que se les pauta el precio de su producto al cual deben, sin posibilidad de negociar, adecuar el coste de producción al precio ofrecido (Artiles, 1994). Los objetivos estratégicos son:

- a) Adecuar la capacidad productiva de la empresa a la elasticidad de la demanda.
- b) Descentralizar sistemáticamente las tareas más intensivas en mano de obra. El objetivo de la descentralización es hacer rendir la flexibilidad de la pequeña empresa.
- c) Abaratar costes de producción mediante la informatización indirecta de la economía.
- d) Estimular nuevos recursos de flexibilidad mediante la movilización de la ideología de la familia, parentesco, amistad y vecindad.
- e) Construir un sistema de relaciones con las pequeñas empresas articulado y flexible aprovechando la malla de medianas y pequeñas empresas pre- existentes.

- f) Reducir y recolocar personal excedente derivado de la integración de procesos que comportan las nuevas actividades. (Artiles, 1994).

Este conjunto de condiciones y características forma la precariedad laboral, que puede resumirse en inestabilidad de las relaciones laborales, bajos salarios y bajo acceso a la protección social de los trabajadores agrícolas, que derivan de la explotación del monocultivo, del ciclo biológico de productividad, la subcontratación o tercerización y las condiciones de trabajo. Las cuales deben ser contrastadas con el paradigma de justicia social contenida en el subsistema jurídico laboral de Honduras.

### **2.3. Contextualización de los derechos del trabajador agrícola**

La normativa regulatoria de los trabajadores agrícolas de Honduras se basa en preceptos legales como la Constitución de la República, Convenios Internacionales, leyes, códigos y reglamentos.

Los trabajadores agrícolas son la base primordial de los diferentes proyectos agrícolas del país, y estos son un grupo con talento que, con el apoyo adecuado y con sus sindicatos, pueden trabajar para mejorar sus propias condiciones de vida y los de las comunidades a las que pertenecen, asimismo pueden garantizar la seguridad alimentaria y la inocuidad de los alimentos para la comunidad local y mundial, lo cual conlleva poner a la agricultura en condiciones verdaderamente sostenibles desde el punto de vista económico, social y ambiental.

El tema de investigación planteado deviene de las vulneraciones que se hacen a los derechos de los trabajadores del sector agrícola, como ser la falta de libertad de asociación, mal uso de la subcontratación, las prácticas antisindicales entre otros.

**1. Antecedentes.** En 1954 se inició una serie de huelgas por trabajadores de la industria del banano de la costa norte hondureña que se extendió hasta la capital en donde exigían básicamente la creación de un Ministerio del Trabajo, creación del Código del Trabajo, la libertad sindical, mejores condiciones salariales entre otras, en este momento los trabajadores sufrían una gran explotación, puesto que no contaban con una normativa que regulara sus derechos laborales y sociales. Posteriormente se crea una nueva constitución, la Constitución de Honduras de 1957 y en 1959 se crea el Código del Trabajo que viene a proteger los derechos de todos los trabajadores incluyendo aquí los trabajos sujetos a regímenes especiales como los trabajadores agrícolas.

Las disposiciones que la norma vigente en Honduras establece los derechos de los trabajadores agrícolas son las siguientes:

**2. La Constitución de la República.** El Título III Capítulo V establece en general todas las garantías con las cuales están protegidos los trabajadores indistintamente de su rubro, la carta magna hace énfasis que serán nulos los actos en donde se disminuyan, restrinjan o tergiversen las mismas. La Constitución hace hincapié en que las leyes especiales o reglamentos regularan la forma de aplicación de las disposiciones que en ella se establecen.

El Capítulo VI, artículo 142 párrafo primero instituye sobre la seguridad social que, “Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido y el artículo 143 establece que El Estado, los patronos y los trabajadores, estarán obligados a contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del seguro social. El régimen de seguridad social se implantará en forma gradual y progresiva, tanto en lo referente a los riesgos cubiertos como a las zonas geográficas y a las categorías de trabajadores protegidos.”

El Capítulo VII, artículo 145 prescribe: “Se reconoce el derecho a la protección de la salud. Es deber de todos participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad. El Estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas. En consecuencia, declarase el acceso al agua y saneamiento como un derecho humano. Cuyo aprovechamiento y uso será equitativo preferentemente para consumo humano. Asimismo, se garantiza a la preservación de las fuentes de agua a fin de que estas no pongan en riesgo la vida y salud pública.”

**3. Los Convenios Internacionales.** Aquellos que el Estado ha ratificado al tenor de lo que dispone el artículo 16 de la Constitución de la República, específicamente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, mismos que tutelan entre otros a los trabajadores agrícolas, siendo los que a continuación se detallan:

Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 ratificado el 27 junio 1956, este convenio otorga la protección del derecho de libertad de sindicación que tienen los trabajadores, incluidos los agrícolas para poder constituir las organizaciones que estimen pertinentes, así como lo de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos.

Convenio 98. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Convenio 100. Sobre igualdad de remuneración. Los trabajadores agrícolas El principio de igualdad deberá aplicarse a través de la legislación nacional, contratos suscritos entre patrono y trabajador, los trabajadores agrícolas también están comprendidos en la igualdad de remuneración que los demás trabajadores.

Convenio 138. Sobre la edad mínima: Con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9.

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

Convenio 95 sobre la protección del salario.

Convenio 102 sobre la seguridad social: Todo trabajador está en el derecho de recibir la seguridad social necesaria como lo es primordialmente la asistencia médica, prestaciones de vejez, prestaciones de maternidad, prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Convenio 42 Sobre las enfermedades profesionales. Los trabajadores agrícolas están expuestos en muchos casos a intoxicación producida por productos químicos que son utilizados de manera continua para ejecutar el trabajo. Este convenio protege los trabajadores expuestos a este tipo de riesgo.

Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales: Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.

**4. La Ley de Salario Mínimo.** establece los mecanismos y procedimientos para la aplicación del salario mínimo, así como los organismos encargados de su establecimiento, vigilancia, control y cumplimiento y por ende son de orden público las disposiciones contenidas en la misma y de aplicación general para trabajadores y patronos.

Al respecto, los trabajadores agrícolas no podrán recibir un sueldo o salario inferior a los que se fijen de acuerdo con la Ley antes aludida, ni tampoco disminuir los mismos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera, en tal sentido los artículos 36, 47 y 48 de la Ley de Salario Mínimo enuncian lo siguiente:

Artículo 36: La fijación de Salario Mínimo para cada industria, que no corresponda con el que se hubiere establecido en los contratos de trabajo vigentes, dará lugar para que estos sean revisados de conformidad con la Ley, lo que no implica que dejarán de aplicarse los convenios individuales o colectivos actuales que sean más favorables al trabajador.

Artículo 47: Para los efectos de esta Ley, Industria significa cualquier campo de actividad económica, y abarca la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, la minería, la construcción, la manufactura, el comercio al por mayor y al por menor, las finanzas, los seguros y los negocios de bienes raíces, el transporte y otros servicios públicos y los servicios personales, profesionales y comerciales.

Artículo 48: Quedan exceptuados de esta Ley, los empleados públicos cuyo puesto ha sido creado por la Constitución, la Ley, Decreto Ejecutivo o Acuerdo Municipal, así como también los Gerentes, Administradores y Profesionales.

Los trabajadores de oficios domésticos en habitaciones o residencias particulares estarán sujetos a un régimen especial.

**5. La Ley del Séptimo día y Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo.** Reconoce a los trabajadores el pago del séptimo día, asimismo establece que tienen derecho a gozar de un día de descanso, preferiblemente el domingo por cada, seis días de trabajo.

El pago del séptimo día será equivalente a una jornada ordinaria de trabajo ya sea diurna, nocturna o mixta y en su cálculo no se tomarán en cuenta las horas extraordinarias. Los trabajadores que no laboren la semana completa sin causa justificada no tendrán derecho al pago del séptimo día.

Asimismo, dicha Ley reconoce el derecho a los trabajadores permanentes sin excepción alguna y jubilados al pago del décimo tercer mes, en concepto de aguinaldo, incluidos también los trabajadores que no efectúen su trabajo con regularidad todo el año, pero que hayan trabajado durante un mínimo de doscientos días en el año. Es preciso acotar que los trabajadores del sector agrícola permanentes están comprendidos en el ámbito de aplicación de la ley antes referida.

**6. La Ley de Inspección del Trabajo.** Rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social; y deducir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción, incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS), como autoridad administrativa en el ámbito de su competencia a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).

Es importante mencionar que la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), es el órgano dependiente de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, responsable de coordinar el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (SRNSP) y en el marco de sus atribuciones y competencias pueden deducir responsabilidad a los empleadores patronos del rubro de la agricultura en el caso que estos incumplan las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social, tal y como lo dispone el artículo 1 y 5 de dicha Ley. Asimismo, los trabajadores del sector agrícola pueden presentar ante la DGIT las denuncias de posibles incumplimientos a la legislación laboral.

**7. La Ley del Seguro Social.** Garantiza el derecho a la salud, derecho a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia, y a los servicios sociales necesario para lograr un bienestar individual y colectivo. Al respecto los artículos 3, incisos a y d, 7 párrafo primero, 34, 36, 39, 42 y 83 instituyen lo siguiente:

Artículo 3. Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio: a) Los trabajadores que devenguen un salario en dinero o en especie o de ambos géneros y que presten sus servicios a una persona natural o jurídica, cualquiera que sea el tipo de relación laboral que los vincule y la forma de remuneración. d) Los trabajadores que laboran empresas comerciales o industriales o de tipo mixto derivados de la agricultura y de explotación forestal.

Artículo 7. Todo empleador está obligado a inscribir en el Instituto Hondureño de Seguridad Social a todo trabajador que ingrese a su servicio (sin excepción alguna).

Las prestaciones a las que tendrán derecho los todos los trabajadores asegurados son las siguientes:

Artículo 34. En caso de enfermedades no profesionales el trabajador asegurado tendrá derecho a: a) asistencia médica quirúrgica general y especializada; asistencia hospitalaria, farmacéutica y dental, exceptuando trabajos de prótesis dental. b) Un subsidio en dinero en caso de incapacidad laboral debidamente acreditada. c) También tendrán derecho a las prestaciones que se mencionan en el inciso a) los empleados que pasen a situación de retiro como jubilados y pensionados por la empresa privada.

Artículo 36. Tendrá derecho a la asistencia médica también el cónyuge del asegurado como también los hijos hasta los once (11) años que estén debidamente acreditados dentro de la edad.

Artículo 38. El fallecimiento del asegurado da derecho a una ayuda para gastos funerarios, en las condiciones establecidas en los reglamentos.

Artículo 39. En caso de maternidad, las trabajadoras aseguradas tendrán derecho dentro de las limitaciones y condiciones que fijen los reglamentos, a las prestaciones siguientes:

- a. Atención médica prenatal, natal y postnatal que sea necesaria.
- b. Subsidio en dinero, siempre que la asegurada no efectuó trabajo alguno remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio.
- c. El instituto podrá así mismo otorgar una ayuda de lactancia en especie o en dinero

Artículo 42. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador asegurado tendrá derecho a:

- a. Asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria y dental necesaria, aparatos de prótesis y ortopedia, medicamentos y demás auxilios terapéuticos que requiera el estado del asegurado.
- b. Subsidio cuando el riesgo profesional produzca al asegurado una incapacidad temporal para el trabajo.
- c. Una pensión por incapacidad permanente, total o parcial.
- d. Pensiones de viudez, orfandad o supervivencia para los causahabientes debidamente acreditados, en caso de muerte del trabajador asegurado, proveniente de accidente de trabajo o enfermedad profesional
- e. El instituto podrá pagar al trabajador asegurado, o a los beneficiarios de este, mensualidades anticipadas, en los cuales se regulará lo relacionado a los periodos que abarque el anticipo, pero tomando en cuenta en todo caso, la edad salud y las necesidades económicas y familiares del pensionado o sus beneficiarios.

Artículo 83. El cambio de propietario de la empresa no afectará los derechos del trabajador sujeto al Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Del análisis del articulado antes enunciado, se colige que los trabajadores agrícolas gozan de la cobertura de las contingencias y servicios que brinda el IHSS, en la medida de sus limitaciones de universalidad de ocupación, cobertura geográfica y cobertura.

**8. La Ley Marco del Sistema de Protección Social.** La Constitución de la República en su artículo 142 reconoce el derecho que toda persona tiene a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido y que los servicios de seguridad social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad social, creando el Estado instituciones de asistencia y previsión social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con aportación de los interesados.

La ley Marco del Sistema de Protección Social tiene como finalidad permitirle a los habitantes alcanzar de forma progresiva y sostenible financieramente, una cobertura digna, a través de la promoción social; el sistema de protección social está integrado por distintos regímenes, en los cuales están obligados a aportar

un porcentaje de sus ingresos totales a este sistema: Los empleadores y sus trabajadores que devenguen un salario en dinero o en especie o de ambos géneros y que presten sus servicios a una persona natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule y de la forma de remuneración, a lo que los contribuyentes recibirán a cambio una cobertura en materia de pensiones, salud y protección laboral.

La afiliación al sistema de protección social la deben hacer todos los trabajadores asalariados que ingresen o formen parte de la fuerza laboral del país, incluidos los trabajadores del sector agrícola (Art 52).

**9. Ley de Empleo por Hora.** Tiene como objetivo, fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo en el país, abriendo oportunidades de trabajo a la población desempleada, en armonía con la Constitución de la República, la legislación Laboral y Seguridad Social y los Convenios Internacionales suscritos y ratificados con la OIT.

En cuanto a las modalidades de contratación de la Ley, las partes pueden suscribir contratos de trabajo por horas o en medias jornadas ordinarias, diurnas, mixtas o nocturnas bajo las modalidades de: 1) Por tiempo limitado; o, 2) Para obra o servicios determinados. En estos casos la contratación está sujeta a las regulaciones de los derechos y obligaciones establecidos en dicha Ley.

El trabajador contratado bajo esta modalidad está protegido contra el despido injustificado dentro del término de duración del contrato de trabajo, sujeto a lo que dispone el Artículo 121 del Código de Trabajo. En todo caso, la jornada mínima por la cual se puede contratar bajo esta Ley es de tres (3) horas diarias.

Es importante mencionar que de acuerdo con el artículo 4, la Ley es de aplicación nacional, tanto en el área urbana como rural, para todas las personas naturales o jurídicas empleadoras, propietarias de unidades productivas o de servicios, así como para los programas especiales que desarrolle el sector público y que requieran contratación por períodos determinados.

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

Para los efectos del párrafo anterior, no se debe tomar en cuenta en la determinación del porcentaje, el número de trabajadores de temporada que ejecuten labores cíclicas, así como los trabajadores o



trabajadoras temporales. Se exceptúan del porcentaje establecido a las empresas que tengan hasta diez (10) trabajadores, debiendo conservar el personal permanente a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley.

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

Es importante mencionar que en las empresas en donde se contrate personal bajo la modalidad de empleo por hora, de acuerdo con la ley se establecen las siguientes prohibiciones:

a. Las unidades productivas o de servicios que contraten trabajadores dentro del marco de la Ley, no pueden efectuar reducciones de personal asalariado permanente, salvo las justas causas de despido, renuncia o terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Las vacantes en puestos permanentes 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, se puede cubrir con personal contratado bajo esta Ley, 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 presente Ley. El empleador que no cumpla con lo estipulado en el párrafo anterior debe ser sancionado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social con una multa equivalente al veinticinco por ciento (25%) de los salarios de su planilla permanente.

b. La celebración de contratos verbales en el marco de la presente Ley.

De acuerdo con lo que establece el artículo 8 de la Ley, en todo lo relativo a medidas de salud, higiene y seguridad ocupacional, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte, beneficios por muerte natural y enfermedad y maternidad de los trabajadores contratados bajo esta modalidad se estará a lo dispuesto en la Ley de IHSS y el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**10. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:** La Declaración Universal de los Derechos Humanos instituye en su artículo 1: que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales y deberían recibir el mismo trato”.

Nuestra legislación ampara a la mujer hondureña para que pueda tener igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social, tal como nos lo establece la Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, misma que en su artículo 44 prescribe que, será la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social quien exija que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

El artículo 49 indica que El Estado Procurará que todas en las empresas y demás centros de trabajo que se contraten de forma equitativa las mujeres y hombres en igualdad de condiciones de trabajo y remuneración, siempre tomando en cuenta la intensidad y calidad del trabajo, clima y condiciones de vida para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo como lo menciona el artículo 53. Respecto a las trabajadoras en las empresas agroindustriales esta ley nos señala en su artículo 52 que estas gozaran de todas las prestaciones y de la seguridad social que goza el sector formal.

**11. El Código del Trabajo.** Tiene como finalidad garantizar a todos los trabajadores las condiciones necesarias para que puedan tener una vida normal y al capital una compensación equitativa a su inversión y este obliga a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, a excepción de las explotaciones agrícolas que no ocupen permanentemente más de 10 trabajadores, a estas solo se les será aplicable lo referente a los salarios.

Con excepción de lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, le son aplicables a los trabajadores agrícolas y sus empleadores las disposiciones generales de dicho Código y demás normas sustantivas y adjetivas contenidas en el mismo y en virtud de considerarse un trabajo sujeto a un régimen especial, también se regula el mismo en el Título III “Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales” Capítulo V “Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Forestales” en los artículos 191 al 204, conteniendo las disposiciones especiales a las que está sujeto el trabajador agrícola y las medidas a las cuales el patrono está obligado a cumplir.

Las reformas más recientes, en materia de flexibilización, datan de 2003, donde se positiva la tercerización mediante la figura del contratista y se le distingue del intermediario (art. 7). En el año 2008 año se positiva la distinción entre patronos, entre la micro, pequeña y mediana empresa, en el cual se exenta o disminuye la

obligación de determinadas prestaciones, como la cesantía a microempresa, definida como aquella con 1º empleados remunerados (art. 120A).

**12. Código de Salud.** De acuerdo con el artículo 1 se define salud como: Un estado de bienestar integral, biológico, psicológico, social y ecológico; es un derecho humano inalienable y corresponde al Estado, así como a todas las personas naturales o jurídicas, el fomento de su protección, recuperación y rehabilitación (artículo 1). Se establece que todos los empleadores o patronos son responsables de:

a. Proporcionar y mantener dentro del proceso de producción, un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad y establecer sistemas de trabajo con el mínimo de riesgo para la salud.

b. Adoptar medidas efectivas para proteger y conservar la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento de sistemas y de equipos de protección necesarios para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Todos los trabajadores y sus organizaciones están obligados a observar las disposiciones del Código de Salud y sus reglamentos, las normas de los programas de salud ocupacional que se establezcan, así como colaborar y participar en la implantación y cumplimiento de las medidas de prevención y protección contra los riesgos de los trabajadores.

**13. Reglamento para el Pago del Bono Educativo.** El Reglamento se emitió en cumplimiento del artículo 21- A y 21- B, incorporados a la Ley de Salario Mínimo, siendo el mismo de aplicación obligatoria y rige en todo el territorio nacional tanto para hondureños como para extranjeros.

De acuerdo con el artículo 2, tienen derecho al pago del bono educativo todos los empleados y trabajadores del sector público y privado, que perciban hasta el equivalente de dos (2) salarios mínimos, dicho bono asciende a Quinientos lempiras sin considerar el número de hijos que estén estudiando.

No recibirán el bono educativo los empleados y trabajadores que laboran en la pequeña y microempresa, incluyendo las dedicadas agropecuarias, que emplean hasta 15 trabajadores permanentes.

**14. Reglamento del Décimo Cuarto mes de Salario en Concepto de Compensación Social.** El Reglamento reconoce el derecho a los trabajadores permanentes sin excepción alguna al pago del décimo cuarto mes, en concepto de compensación social, incluidos también los trabajadores que no efectúen su trabajo con regularidad todo el año, pero que hayan trabajado durante un mínimo de doscientos días en el año, así como aquellos trabajadores y empleados a quienes convencionalmente o por costumbre se les haya

reconocido la calidad de permanentes en el servicio, sin consideración del número de días trabajados en el año, quienes también recibirán el pago proporcional.

Es preciso acotar que los trabajadores del sector agrícola permanentes tienen el derecho a percibir el pago del décimo cuarto mes, mismo que constituye salario, el cual se pagará en el mes de junio de cada año.

**15. El Reglamento General de la Ley del Seguro Social** en su artículo 10 reitera que el régimen obligatorio será de aplicación para todos los grupos de trabajadores entre ellos los trabajadores que laboran en empresas comerciales o industriales o de tipo mixto derivados de la agricultura y de explotación forestal, es decir, que no hay exclusión alguna. En ese sentido los trabajadores agrícolas están sujetos a todas las disposiciones enunciadas en la Ley del Seguro Social y el Reglamento con el fin de brindar la seguridad social necesaria para su bienestar y será aplicado de forma gradual y progresiva.

**16. Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.** Es el principal instrumento normativo en materia de prevención de riesgos profesionales en Honduras. El reglamento regula la aplicación del Título V. Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo (artículos 391-459) del Código del Trabajo. El reglamento contiene 30 capítulos, de los cuales al menos 8, aluden medidas preventivas aplicables a la naturaleza y condiciones de las actividades y tareas de la agricultura.

**17. Contratos o Convenciones Colectivas de trabajo.** Instrumentos suscritos entre trabajadores de las diferentes empresas comprendidas en el rubro de la agricultura y los empleadores de dicho rubro que regulan las condiciones de trabajo y empleo, tales como jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene entre otros.

Del subsistema jurídico-normativo se colige que los paradigmas vigentes en el derecho del trabajo hondureño corresponden a la consideración del trabajo como: (1) un hecho social (hecho-trabajo), una relación social de producción que busca los fines del Estado de producción de servicios y productos para satisfacer las necesidades sociales, el trabajo es un valor personal y social, esta relación se regula mediante estabilidad en el puesto de trabajo, un salario fijo y protección social, paradigma imperante en el código del trabajo de aplicación general (Oberto & Bencomo, 2018).

Con las reformas al código de trabajo del 2003 y la Ley de Empleo por Hora de 2014 se crea un derecho del trabajo especial, que corresponde a: (2) la mercantilización del trabajo, que se caracteriza por considerar el trabajo como una mercancía, en una economía dinámica, es un costo, variable, que se determina no a través

de un análisis existencial, teleológico, sino de lo que el mercado esté dispuesto a pagar, es la mercantilización del tiempo. Las relaciones se basan en: (i) medios de intercambio: productos que el trabajador realiza y entrega, (ii) sistemas de pago a razón del medio de intercambio, basado en la productividad (iii) demografía, la dimensión, estructura, evolución y características general de determinadas poblaciones que realizan la actividad, (iv) cuestiones legales relativas al estado y la protección legal de los trabajadores de carácter especial que disminuyen o privan de ciertas prestaciones a los trabajadores (Aloisi, 2016).

### **3. Conclusiones**

De la contextualización situacional del sector laboral agrícola en Honduras se identifican cambios en la actividad agrícola nacional, cambios posteriores a la realidad que dio lugar a la promulgación del Código del Trabajo, el cual se depara con una nueva actividad agrícola multiforme, la capitalización agrícola, la cual genera condiciones de trabajo nuevas respecto de aquel contexto. El mercado de trabajo agrícola es especial, por cuanto no sigue los mismos rumbos de otros mercados, como el mercado laboral industrial o comercial.

Estas relaciones de trabajo se ven acentuadas por los cambios de la política económica del trabajo de flexibilización y descentralización de la actividad empresarial que permiten las nuevas reformas del derecho del trabajo hondureño.

La problematización del contexto situacional del trabajo agrícola identifica una realidad jurídico-social del país tendiente a la precarización del empleo agrícola, realidad que por sí sola justifica la consideración de una intervención a través de una política pública laboral en el sector agrícola que trate el problema. Sin embargo, en el paradigma de las políticas públicas basadas en evidencia lo que sustenta la intervención es una información de más alto rigor, aquella que utiliza evidencia proveniente de investigaciones atinentes y de calidad, es la identificación rigurosa de las causas de los efectos que se pretenden combatir.

#### 4. Referencias

- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms. *Comparative Labor Law&Policy* .
- Artiles, A. M. (1994). LA EMPRESA RED: UN MODELO DE DIVISIÓN DEL TRABAJO ENTRE EMPRESAS. *Papers*, 87-109.
- Ballarín Marcial, A. (1978). *Estudios de Derecho y Política Agraria*. Madrid-Zaragoza: Imprenta Tipo-Línea.
- Chaverri, P., & Arguedas, A. (2020). Políticas Públicas Basadas en Evidencia. *ABRA*, 49-76.
- Chaves, P. C., & Arguedas Ramírez, A. (2020). Políticas Públicas Basadas en Evidencia. *ABRA*, 49-76.
- Cueva, M. d. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*: . México D.F.: Porrúa .
- Figueredo, S., & Bianco, M. (2013). Organización del trabajo agrícola en el contexto de agriculturización en dos territorios uruguayos. *Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales*, 173-192.
- Fonseca, M. A. (2005). *Migración interna intermunicipal de Honduras*. Ciudad Universitaria: INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS Y SOCIALES.
- FUNPADEM. (Mayo de 2021). Términos de referencnia de Servicios profesionales para el proyecto Fomento de la politica laboral basada en evidencia. . Costa Rica.
- Garrabou, R. (2000). La organización del trabajo en el mundo rural y sus evoluciones históricas. *Historia Agraria* . 22. SEHA.
- Honduras. (1959). Código del Trabajo. Tegucigalpa.
- Instituto Nacional Agrario. (2009). *Historia del sector agrario hondureño*. [http://www.ina.hn/temporal/quienes\\_historia.php](http://www.ina.hn/temporal/quienes_historia.php)
- Instituto Nacional Agrario. (2010). *INA*. [http://www.ina.hn/temporal/quienes\\_historia.php](http://www.ina.hn/temporal/quienes_historia.php)
- Licon, C. S. (2015). *CONTROL DE LEGALIDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO RELACIONAL, DENTRO DEL FENÓMENO DE LA JUSPRIVATIZACIÓN*. Uberlândia: UFU.
- Lozano, N. d. (2002). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- Mut Camacho, M. (2020). La empresa 2020, de lo racional a lo relacional. *Universitat Jaume I*, 1-8.
- Neffa, J. C. (2011). Naturaleza y significación del trabajo/empleo precario. En M. Busso, & P. Pérez, *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral* (pág. 232). Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- Oberto, T., & Bencomo, T. (2018). EXPLICACIÓN Y COMPRENSIÓN DEL TRABAJO COMO HECHO SOCIAL. *Arjé*.
- Rivera Licon, C. (2021). LA EMPRESA AGRARIA HONDUREÑA COMO SUJETO DEL DERECHO AGROALIMENTARIO. *XI Encuentro Regional del Observatorio del Derecho a la alimentación en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: ODA-ALC.

- Rivera Licona, C. S. (2021). Justicia Social Laboral en el Trabajo Agrícola en Honduras: Precarización y (des)equilibrio en las relaciones laborales. *Anduli*(aceptado para publicación), 1-27.
- Rivera Licona, C. S., & López Padilla, J. D. (2021). La Responsabilidad Laboral Colectiva como Garantía del Trabajo Agrícola Digno y Combate a la Pobreza Rural. En M. M. Ed., *Avances en la aplicación de los Derechos de los Campesinos y otras personas que trabajan en el mundo rural*. Sevilla: Egregius.
- Salomon, L. (1982). *Militarismo y Reformismo en Honduras*. Tegucigalpa M.D.C.: Guaymuras.
- Sandoval, R. (1992). Temas Agrarios, en pusntos de vista. *Temas Agrarios CEDOH*, 104-144.
- Sandoval, V. S. (2001). *DOCTRINA Y ACCIÓN SOCIAL DE LA IGLESIA CATÓLICA FRENTE AL PROCESO DE REFORMA AGRARIA EN HONDURAS 1960-1975*. Ciudad Universitaria, Tegucigalpa.
- Zeledón, R. (2002). *Sistemática del derecho agrario*. México D.F.: Porrúa.
- Zeledón, R. (2008). Derecho Agrario contemporáneo y Derecho Agrario AAA (Agricultura, ambiente y alimentación). *Estudios Agrarios*, 9.26.