

## JUSTICIA SOCIAL LABORAL EN EL TRABAJO AGRÍCOLA EN HONDURAS *LABOR SOCIAL JUSTICE IN AGRICULTURAL WORK IN HONDURAS*

César-Stuardo Rivera Licona

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

[stuardo.rivera@unah.edu.hn](mailto:stuardo.rivera@unah.edu.hn)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2663-3004>

### Resumen

La erradicación de la pobreza solo es posible mediante empleos decentes. Casi 2.200 millones de personas viven por debajo del umbral de pobreza de 2 dólares estadounidenses, aunque los estados se han planteado como objetivos para 2030 erradicar las principales causas, entre ellas la precariedad laboral, los resultados indican que no se podrán alcanzar para 2030 a menos que se establezcan políticas integrales. El trabajo decente descansa sobre la justicia social laboral, que es el valor jurídico que versa sobre las relaciones entre el trabajador-patrono, sus deberes, derechos, las condiciones necesarias para el desempeño adecuado y eficiente del trabajador, sin sacrificar otros ámbitos de su vida. Como valor juridificado permite la crítica al derecho positivo, orientar la creación, interpretación y aplicación de las normas. Se analizó la organización del trabajo y la empresa agrícola en comunicación con el valor de justicia social laboral positivado en Honduras recurriendo a la modelación teórica de la organización del trabajo agrícola, para extrapolar su relación con el equilibrio jurídico de los factores. Concluyéndose que no considerar la empresa agrícola como un nuevo actor en las relaciones de trabajo favorece la precarización laboral.

**Palabras clave:** Desarrollo Sostenible; Trabajo Digno; Valores Jurídicos; Empresa Agrícola; Derecho del Trabajo Hondureño.

### Summary

*With nearly 2.2 billion people living below the 2 US dollar per day poverty line, poverty eradication is only possible through decent jobs. Although states in Honduras have set goals for 2030 to eradicate the main causes of poverty, including job insecurity, results indicate that the goals cannot be achieved by 2030 unless comprehensive policies are established. Decent work rests on social justice in employment, the legal value of which deals with relations between workers and employers, the duties and rights of each, and conditions necessary for the adequate and efficient performance of workers without sacrificing other areas of their lives. As a value, juridification changes together with society and allows for the critique of positive law to guide the creation, interpretation, and application of norms. We analyzed the organization of work and the agricultural enterprise in relation to the value of social justice in employment in Honduras using the theoretical modeling of the organization of agricultural work to extrapolate its relationship with the legal balance of the factors. It is concluded that not considering the agricultural enterprise as a new actor in labor relations favors precariousness and imbalance in employment relationships.*

**Keywords:** Sustainable Development; Decent Work; Legal Values; Agricultural Enterprise; Honduran Labor Law.

Como citar este artículo / citation: Rivera Licona, César-Stuardo (2022) Justicia Social Laboral en el Trabajo Agrícola en Honduras. ANDULI 22 (2022) pp. 181-196 <http://doi.org/10.12795/anduli.2022.i22.10>

## 1. INTRODUCCIÓN

El ordenamiento jurídico expresa un sistema de valores, que fortalecen las relaciones humanas. La justicia, como valor, persigue respetar y resguardar los derechos y deberes de las personas en sociedad, de manera equilibrada, que, al aplicarse de manera igualitaria para todos, se conoce como justicia social, aplicada al trabajo, busca relaciones sustentables entre el trabajador-patrono, armonía entre el crecimiento económico y la inclusión social, denominado, también, desarrollo sostenible. Cuando se positivizan, los valores, se convierten en jurídicos (Jaime Cárdenas, 2009). La positivación de valores deriva en el establecimiento de principios y reglas que los realizan, abstraerlos, aunque no son normas y de ellos no se desprende la eficacia de las normas jurídicas, resulta útil por cuanto permiten la crítica al derecho positivo, orientar la creación, interpretación y aplicación de las normas, un ejercicio axiológico del derecho (Eugenio Castellanos, 2007).

Honduras positiva el valor de la justicia social laboral en el artículo 135 de la constitución de 1982, del cual se desprende el principio de "...la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador". Una recepción del artículo 1 del código del trabajo de 1959, el cual desarrolla el valor como una regulación de "las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión".

El derecho hondureño sigue la teoría clásica del derecho del trabajo de equilibrio entre el capital y el trabajo (Mario de la Cueva, 2005) una definición propia de la modernidad caracterizada por la razón, hegemonizada por la racionalidad, la solidez de conceptos y valores, estadio de relaciones sociales -como el trabajo- estables, basadas en principios de mejora y consistencia. Las relaciones de trabajo en la sociedad actual, globalizada, digitalizada, hipercomunicada e hipercompleja de La posmodernidad, se caracteriza por la razonabilidad, expresada por la inestabilidad y la relacionalidad, la liquidez de los conceptos y valores (Magdalena Mut Camacho, 2020). Las relaciones de trabajo son inestables, flexibles, con objetivos cortoplacistas, el trabajador realiza tareas para un proyecto productivo.

Con estas características de trabajo 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 determinando su capacidad de responder a la flexibilidad, ductilidad, la temporalidad de cualquier situación, donde cualquier configuración es capaz de reconfiguración, una situación de precarización de las condiciones de trabajo. En medio de todo lo cual, el derecho debe seguir buscando el equilibrio, la realización de la justicia social, el equilibrio entre los factores que promueva el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible de la empresa, empleo pleno, productivo y decente para los trabajadores. Un esfuerzo internacional incluido en la agenda de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas en su objetivo 8, que constituye uno de los objetivos que se les indican a los miembros para alcanzar el desarrollo integral de sus pueblos.

Una definición más contemporánea de derecho del trabajo no versa únicamente sobre sujetos, sino también sobre los factores, sobre los recursos utilizados en el proceso de creación, le atribuye la función de "producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social" (Nestor Lozano, 2002). La teoría económica reconoce tres factores esenciales, el capital, el trabajo y la tierra o forma

de explotación, un concepto de empresa. En las relaciones laborales agrícolas, tomando en consideración la interacción entre los factores, su relacionalidad, cabe preguntarse ¿Cuál es el estado de equilibrio jurídico entre el capital, el trabajo y la empresa?

Para responder esta interrogante se objetiva analizar la organización del trabajo y la empresa agrícola en comunicación con el valor de justicia social laboral positivado en Honduras. Se parte de la premisa de que el equilibrio jurídico de los factores puede definirse como el estado en que cada uno de los factores esenciales; el capital, el trabajo y la tierra-empresa realice su finalidad. Un estado virtuoso donde la empresa alcance una gestión sustentable de sus negocios, el trabajo conduzca a la dignidad de la persona humana y el capital obtenga una contraprestación económica que cumpla la función social de la propiedad privada, la distribución justa del desarrollo económico.

## **2. MATERIALES Y METODOS**

Se operacionaliza recurriendo a la modelación teórica, realizando una representación de la organización del trabajo agrícola en Honduras y su modelo de empresa para extrapolar de manera simplificada y esquematizada su relación con las condiciones del trabajo agrícola, para comprender el equilibrio jurídico de los factores según el valor de la justicia social laboral (Carlos Villabella, 2015).

Se entiende que la importancia de este estudio se basa en la cuestión actual que se propone de las nuevas relaciones de trabajo, determinadas por la organización del trabajo agrícola y su incidencia en la precarización de las condiciones de trabajo. La consecución de los objetivos de desarrollo sostenible de: Fin de la pobreza, trabajo decente-crecimiento económico, paz y justicia e instituciones sólidas.

## **3. RESULTADOS**

De la investigación bibliográfica pertinente para el tema del derecho del trabajador agrícola, la organización del trabajo agrícola y modelo de la empresa agrícola resulta:

### **3.1. La Tierra como Capital de la Empresa Agrícola**

La actividad agraria, de la cual forma parte la actividad agrícola, genera relaciones sociales y económicas, que por su trascendencia y asimetría entre sus sujetos dieron lugar a su regulación jurídica, a través del derecho agrario como parte del derecho social.

El derecho agrario latinoamericano clásico identificó la disciplina agraria con la reforma agraria, identificó su actividad con la explotación de la tierra, la tenencia y su distribución, una visión política sectorial del derecho agrario. 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, enfocada en la producción, distribución y comercialización de productos agrícolas, ganaderos y del cultivo de bosques (Ricardo Zeledón, 2002), en definitiva, concentrada en el desarrollo económico del sector.

La transición de la visión política a la visión economicista del derecho agrario 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 justicia social (Ricardo Zeledón, 2008).

El movimiento agrario en Honduras surge en la década de los años cincuenta (Leticia Salomón, 1982), como resultado de una alta demanda de tierra del campesinado para solventar su precaria situación de vida. Se exigía la distribución equitativa de las tierras, en su mayoría ociosas en manos de los terratenientes, se pretendía sustituir el latifundio y el minifundio por un sistema de propiedad basado en la justicia social. Para ello, en octubre de 1961, con el apoyo de la Organización de Estados Americanos (OEA) y los asesores de la Organización para la Alimentación y Agricultura (FAO) se emite la ley de la reforma agraria, que en su artículo 1 positiva el valor de justicia social, al disponer como finalidad "... un sistema de propiedad, tenencia y explotación de la tierra que garantice la justicia social en el campo y aumente la producción y la productividad del sector agropecuario".

Como parte de la reforma agraria se crea el Instituto Nacional Agrario para organizar los beneficiarios de la reforma agraria, que permitiera 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, surgen las fincas tecnificadas, y las unidades de producción campesina (INA, 2009). Para la década de los años setenta mediante el Decreto Ley número 8 de 1975 se avanza en la capitalización de la agricultura, y se sustituyen la explotación cooperativa por empresas campesinas autogestionadas, proceso que se extiende hasta los años ochenta. En la década de los años noventa se consolida la capitalización del sector agrario con la ley para la modernización y desarrollo del sector agrícola (No. 31-92) centrada, ya no únicamente en, la producción, sino, también en la comercialización y exportación de productos agrícolas.

La regulación de la actividad agraria en Honduras entre la década de los años sesenta y los años ochenta corresponde la concepción clásica del derecho agrario, identificado en su contenido con la reforma agraria, identifica esta actividad con la explotación de la tierra, la tenencia y su distribución, una visión política sectorial. Esta regulación 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 empresarial que se concretiza en la década de los años noventa, el paso a la visión economicista del derecho agrario, la capitalización de la actividad agrícola.

Se identifican tres formas de actividad agraria en Honduras, (1) la tradicional (de consumo), (2) la moderna (fincas técnicamente desarrolladas) y, (3) la contemporánea (empresas agrarias). Así, la regulación de la tenencia y explotación de la tierra determina el modelo de empresa que la explota, el modelo empresarial por su vez determina la forma de relación de la empresa con los trabajadores, a través de la organización del trabajo. Para el trabajo agrícola significa la forma en que se explota la tierra, la regulación de la tenencia y distribución, las que determinan la organización de la actividad agrícola. Una actividad económica equiparada al comercio o la industria, pero no idéntica.

La organización del trabajo agrícola representa un mecanismo que determina las relaciones entre el capital y el trabajo, las condiciones de la relación de trabajo (Ramón Garrabou, 2000). Se determina la forma 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 del valor de justicia social laboral, trazado en la Constitución de la República.

La historia de la empresa agrícola reporta tres estadios de organización del trabajo (Ramón 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, determinadas históricamente por el modelo de tenencia y distribución de la tierra, como antecedente de la empresa agrícola. Este mercado, a diferencia de otros mercados laborales, encuentra la resistencia cultural, 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 influencia la actividad económica agrícola, 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.

### **3.2. Un Modelo de Empresa Agrícola**

Se puede decir que la organización del trabajo agrícola en Honduras 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 como la Industria azucarera del país y la fruticultura transnacional, por otro lado, está la organización de la empresa agrícola centrada en el procesamiento y comercialización, dejando al trabajo familiar la producción, como la industria cafetalera y de horticultura. La tercerización, en este último caso, es la característica de su mercado de trabajo, 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 de procesos y actividades es el fenómeno central (Soledad Figueredo & Mariela 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 provocadas por factores externos como el cambio climático y el mercado internacional. 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 todo impuesto por los ciclos biológicos de producción, lo que es contrario a la meta (8.5) de lograr el empleo pleno y productivo, necesaria para alcanzar un trabajo decente.
- b. Cambios en los sistemas de remuneración introduciendo primas por productividad o como se conoce en Honduras, comisión por desempeño, un pago adicional que no forma parte del salario. En este sentido, la incorporación de la productividad como criterio de asignación salarial caracteriza con fuerza la nueva organización de los esquemas de trabajo. Esto riñe con otros valores asociados al trabajo, como el compromiso, la creatividad, la empatía, la integridad, valores que se alteran con la introducción de la competencia, medida no por criterios cualitativos sino cuantitativos. Característica contraria a la meta

de (8.3) promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación.

- 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, cuando se emplea al trabajador agrícola en diferentes etapas de la producción o actividades conexas.
- d. La externalización de la fuerza de trabajo hacia otras empresas, generalmente más pequeñas, para reducir los costos laborales directos e indirectos con base a definiciones jurídicas de distribución de la responsabilidad laboral basada en criterios de cantidad de mano de obra necesaria y no de volumen de actividad (Julio 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, de manera formal o presuntiva<sup>1</sup>, más pequeñas, 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 (António Artiles, 1994). Esto permite reducir costos laborales directos 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. Como la excepción de aplicabilidad del artículo 2.1 del Código de Trabajo, inaplicable a “Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores; sin embargo, le [...] aplicables las disposiciones del Título IV [...] relativo a los salarios.”

Las redes empresariales, están compuestas, al menos, por: 1) El Nudo; la gran empresa que establece la estrategia y marca la pauta, en el caso de la industria cafetalera, el nudo es la empresa exportadora. 2) Los elementos; pequeñas empresas que cargan con la intensificación de la mano de obra, como las empresas productivas familiares. 3) La comunicación; que es la forma en que se orienta a los elementos, que corresponde a la forma en que se autorregula el mercado, especialmente el establecimiento internacional del precio de los productos agrícolas. 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 (Julio Artiles, 1994). Los objetivos estratégicos que persigue el nudo 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.

---

1 Véase artículo 2 numeral II del Código de Comercio de Honduras.

- c. Abaratar costes de producción mediante la informalización indirecta de la economía.
- d. Estimular nuevos recursos de flexibilidad mediante la movilización de la ideología de la familia, parentesco, amistad y vecindad, criterios que se vuelven dominantes en el mercado de trabajo agrícola.
- e. Construir un sistema de relaciones con las pequeñas empresas articulado y flexible aprovechando la malla de medianas y pequeñas empresas pre-existentes, producto del antecedente de regulación de la tenencia y explotación de la tierra.
- f. Reducir y recolocar personal excedente derivado de la integración de procesos que comportan las nuevas actividades, marcado por la migración interna. (Julio Artilles, 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. El modelo de empresa determina las condiciones de trabajo, siendo la empresa un factor esencial en la consecución de la justicia social laboral.

### **3.3. La Empresa Agrícola; Componentes en la Justicia Social Laboral en el Trabajo Agrícola**

Las nuevas formas de organización del trabajo agrícola y sus correlatos modelos de empresa son factores de la actividad agrícola, en otras palabras, un elemento, circunstancia o influencia, que contribuye a producir los resultados de la actividad agrícola en la sociedad, la economía o el trabajo. Así, no es el contenido del valor de la justicia social lo que ha cambiado, sino los factores que influyen en su realización, una nueva configuración en la relación de los factores.

La empresa agrícola, conceptualizada como “la unidad de producción económica, constituida por el empresario y sus [... trabajadores], así como por la tierra y demás elementos organizados [para el ejercicio de la actividad agrícola]” (Alberto Ballarín, 1978), es un sujeto de derecho multidimensional, entre lo mercantil, lo laboral, lo agrario y ambiental. La posición de la empresa frente a estos derechos siempre ha sido determinada legislativamente por el estado, al establecer obligaciones que garantizan los derechos de los sujetos de estas relaciones sociales, estableciendo sujetos de obligaciones.

La definición contemporánea de empresa reside en la separación entre la actividad y el sujeto que la realiza. La actividad empresarial concreta es aquella que busca generar ganancia mediante transacciones comerciales, la empresa es la encargada de gestionarlas, es la forma de gestión (Alberto Gonzales, Natalia Mandirola y John Miles 2016), así, lo que para el derecho del trabajo es el patrono, se vuelve un sujeto complejo, se diferencia entre el capital y la empresa.

La empresa agrícola se ve influenciada por la posmodernidad social, la misma que influye la organización del trabajo, una realidad hipercompleja que dan lugar a la sociedad del riesgo, una sociedad marcada por la incertidumbre con relación de daños futuros, que se vuelven imprevisibles, pudiendo provenir de cualquier lado y en cualquier momento (Ulrich Beck, 1986). Tal es el caso de un siniestro, un desastre natural, una crisis política, económica, social, que pone en precario el normal desarrollo

de las actividades sociales y el alcance de objetivos individuales, colectivos y sociales. La empresa se preocupa por su entorno a largo plazo (Cohen y Méndez 2000), es consciente, tanto de su influencia en el medio: su influencia sobre las personas, el gobierno, el planeta y la economía, como también de la influencia del medio sobre ella, de los problemas que influyen en la consecución de sus objetivos (Miguel Blazquez y María Peretti, 2012).

La manera en la que la empresa gestiona el riesgo es la sustentabilidad, identifica su medio de interacción ambiental, social y económico, establece procesos para mantener a largo plazo las condiciones necesarias para realizar sus actividades (Terán, Robles y López 2019), se preocupa por la preservación ecológica, la responsabilidad financiera y el bienestar social, en todos estos ámbitos se han regulado sus obligaciones (Jorge Saravia Ríos 2009), sin embargo, en el derecho del trabajo agrícola no se ve reflejada la regulación del ecosistema empresarial, de las relaciones entre las empresas agrícolas y su comunicación. Un estadio actual, donde el ciudadano depende, cada vez más, de las conductas de terceros para mantener sus condiciones de vida.

Para hacer factible la vida en sociedad se asumen ciertos riesgos que se consideran necesarios y se crean barreras para aquellos cuyo perjuicio resultaría insoportable (Luz Duarte, 2019). En el estado constitucional de derecho cualquier riesgo que vulnere los derechos fundamentales se considera insoportable, por cuanto entraña el comprometimiento de la dignidad de la persona humana, de todos los valores, el único que perdura, junto a la eficiencia (Octavi Fullat, 2010).

Se puede hacer frente al riesgo centrándose en la (1) distribución objetiva del riesgo, como lo establece el artículo 23 del código del trabajo “El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas” y establecimiento de la responsabilidad solidaria ante la tercerización e intermediación de actividades de trabajo, recogido en el artículo 7 del mismo código. Puede hacerse frente, también, (2) mediante la alteración de la experiencia del riesgo, en la confianza que genera la gestión de este, como el fondo de cesantía laboral obligatorio establecido en la ley marco del sistema de protección social de 2015.

La experiencia del riesgo depende de las circunstancias que acompañen a este, es aquí donde se vulnera al trabajador agrícola, pues todos los derechos que versan sobre las condiciones de vida o de trabajo le son inaplicables a razón del tamaño de la empresa para la que trabaja, no representando una distribución objetiva del riesgo, ni tampoco una modificación positiva de la experiencia de este. Tampoco se toma en consideración para el establecimiento de solidaridad en la responsabilidad del patrono, las relaciones empresariales interdependientes, las estructuras de comunicación y coordinación empresarial.

Se basa, esta lógica, en una distinción clasista entre ricos y pobres, una distinción no aplicable para la gestión del riesgo, pues, en la sociedad del riesgo no hay ricos ni pobres. Todos están vinculados y expuestos a los riesgos desplegados en la sociedad misma, en la que, quien no cuente con los canales de exigibilidad de salvaguarda de sus derechos fundamentales resulta desprotegido (Luz Duarte, 2019). Resultando en una vulneración de los derechos del trabajador no establecer una responsabilidad colectiva de la empresa agrícola.

## 4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El equilibrio jurídico de los factores de producción puede definirse como el estado en que cada uno de los factores esenciales; El capital, el trabajo y LA tierra-empresa realice su finalidad. Un estado donde la empresa alcance una gestión sustentable de sus negocios, el trabajo conduzca a la dignidad de la persona humana y el capital obtenga una contraprestación económica que cumpla la función social de la propiedad privada, la distribución justa de la riqueza del desarrollo económico. Esto para que en “el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia” (OIT, 1998). El estado virtuoso de cada factor de producción:

### 4.1. Sustentabilidad, Enfoque de los Derechos Humanos como Responsabilidad Colectiva de la Empresa Agrícola

La sustentabilidad caracteriza la empresa debido a sus elementos, los que por su vez establecen sus intereses, la empresa agraria en general y la agrícola en particular se caracteriza por: (1) Dependere de factores de producción incontrolables, factores vivos. (2) Ser multifuncional, aplica simultáneamente diferentes procesos de producción (tierra, mano de obra y capital). (3) Depende de los ciclos biológicos, los tiempos no se pueden acortar más de lo posible climática y genéticamente. (4) Producciones heterogéneas, depende de tantos factores que utilizar las mismas técnicas no le garantiza tener los mismos resultados (Iberf 2019). Su multifuncionalidad le hace recurrir a una gestión de la tierra, mano de obra y capital, compleja, en un intento por determinar directamente la distribución objetiva del riesgo y conseguir su desarrollo y el del medio en el que actúa.

Ser sustentable, para esta, no implica únicamente contribuir a la preservación del medio, implica tomar un papel activo en su desarrollo ya que depende directamente de él. No se trata de un desarrollo a cualquier costo, debe suceder bajo un enfoque de derechos humanos, se debe “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (ACNUDH 2006).

La empresa ha sido reconocida como sujeto de derecho en aquellas relaciones donde su influencia es determinante en los derechos de otros participantes de la relación. Es sujeto, ahora, del derecho penal, donde se reconoce la responsabilidad penal de las personas jurídicas, reconocida internacionalmente en la Convención de Palermo de 1998, e internamente en el código penal hondureño, decreto 130-2017<sup>2</sup>. Es reconocida como sujeto independiente al comerciante, con la recepción de la sociedad unipersonal en el derecho mercantil hondureño en el decreto 284-2013 y también es considerada como sujeto de derechos humanos, mediante el derecho indicativo (*Soft Law*), con la resolución 17/4 de 2011 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que establece los principios rectores de las empresas y derechos humanos. En las relaciones de consumo, también se le atribuye una responsabilidad colectiva mediante la ley de protección al consumidor decreto 24-2008.

2 Post scriptum: El primero de noviembre de 2021, mediante la publicación decreto 93-2021 se reformo el Código Penal y se derogaron los tipos penales referentes a la responsabilidad colectiva de Las Personas Jurídicas (Empresas, Medios de Comunicación) y Órganos de Seguridad del Estado, se des-positiva penalmente la responsabilidad colectiva y gestión del riesgo.

Aunque los principios rectores de derechos humanos y los objetivos de desarrollo sostenible son derecho indicativo (*SoftLaw*), en caso de ser necesario, los estados pueden adoptar ciertos principios y objetivos para desarrollar derecho prescriptivo (*Hard Law*) a partir de ellos. En materia laboral es, además, un compromiso internacional de los estados “de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución [de la OIT], los principios relativos a los derechos fundamentales [en el trabajo]” (OIT, 1998). Es aquí donde se puede encontrar una vía para establecer los canales de exigibilidad de salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores ante el riesgo y los desequilibrios que representa una empresa agrícola constelar o la integración en red de estas. Se puede desarrollar, siguiendo la lógica de la responsabilidad penal de las empresas, una responsabilidad laboral condicionada a la observación de los principios rectores de derechos humanos para la actividad empresarial.

#### **4.2. Del Deber de Respetar los Derechos Humanos Hacia la Responsabilidad Colectiva Laboral de la Empresa Agrícola**

A la empresa se le establece, en los Principios Rectores, el deber de respetar los derechos humanos, positivado en la Constitución de la República, como una obligación de todos, en su artículo 59 “La persona humana es el fin supremo de la Sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable...” de esta forma el respeto de los derechos humanos, y la dignidad de las personas son valores jurídicos constitucionales, que sustentan cualquier obligación que derive de los deberes que la realizan. Siguiendo la lógica de la analítica jurídica de que la responsabilidad jurídica se sustenta en el incumplimiento de las obligaciones, y el establecimiento de estas se sustenta en los deberes jurídicos, es constitucional y procedente el establecimiento de obligaciones colectivas de respeto a los derechos humanos en las relaciones de trabajo.

El establecimiento de una obligación solidaria en la constelación de empresas, una responsabilidad condicionada para la empresa Nudo, en la que se le tenga como solidaria en las obligaciones laborales fundamentales, siempre que no haya tomado las acciones de diligencia debida para que sus empresas Elemento cumplieran con condiciones de trabajo digno para los empleados (Claudia Toca Torres, 2017). La diligencia debida consiste en (Fundación Ideas para La Paz, 2020):

- a. *Compromiso político*: El establecimiento de políticas internas de respeto a los derechos humanos, lo que en una red significa:
- b. *Generar, compartir y consolidar conocimiento*: respecto a los derechos humanos en las actividades empresariales.
- c. *Análisis de la brecha en derechos humanos*: Determinación del estado de la red respecto a los Derechos Humanos.
- d. *Análisis de riesgos e impactos en derechos humanos*: La empresa Nudo debe identificar, caracterizar y calificar riesgos reales y potenciales en derechos humanos, riesgos para la empresa, la red y los grupos de interés.
- e. *Plan de Acción*: Una vez identificados los riesgos debe establecerse un plan de gestión del riesgo, consistente en acciones para prevenir y mitigar los efectos generados en el marco de su operación.
- f. *Mecanismos de quejas y reclamos*: Establecer mecanismos de recepción y solución de quejas de vulneración o afectación de derechos humanos por algún elemento de la constelación de empresas.

#### **4.3. Derechos Fundamentales del Trabajador Agrícola y el Modelo de Justicia Social en el Trabajo Agrícola.**

El concepto de justicia social, como valor, entraña una noción de igualdad y equilibrio. En el estado constitucional democrático de derecho sirven de estándar de los derechos fundamentales. Para Dubet, (2011) existen, al menos, dos modelos de articular la noción de igualdad y equilibrio en la justicia social. La desigualdad deviene de un desequilibrio en las relaciones sociales, equilibrio en el que el estado interviene para corregirlo, las intervenciones pueden buscar:

(1) Igualdad en las posiciones que los individuos ocupan en la sociedad, con la cual busca eliminar las causas de desigualdad, modificando, a largo plazo la estructura social. A manera de ejemplo: ante las desigualdades laborales entre hombres y mujeres, no se trata únicamente que las mujeres accedan cada vez más a los trabajos a que acceden los hombres, sino también, que los trabajos a los que acceden estas sean iguales. Las intervenciones estatales, por otro lado, pueden buscar:

(2) La igualdad de oportunidades, con la cual se buscan contrarrestar las desigualdades sin alterar la estructura social, esto mediante una dinámica de movilidad, la oportunidad de acceder, por igual, meritocráticamente a las diferentes posiciones sociales. De pasar de una posición a otra. Este modelo se mide por la representatividad de la diversidad social en las diferentes posiciones sociales, más afrodesendientes en política, más mujeres en puestos de dirección, etc.

La principal diferencia entre un modelo y otros reside en los resultados a largo plazo, y de hecho no están desvinculados entre sí. Las oportunidades son generadas por las posiciones sociales y estas permiten acceder a aquellas, de este modo la igualdad de posiciones otorga resultados a largo plazo.

Los derechos fundamentales del trabajador agrícola en Honduras, siempre que trabaje para una empresa con más de 10 empleados, son (artículo 192 al 204):

1. Alojamiento digno y salud, si la empresa cuenta con más de 10 empleados permanentes.
2. Educación. Si entre los trabajadores hubieran 20 o más niños hijos de estos, el patrono debe disponer de un local para establecer una escuela.
3. Paridad de labor. Las mujeres y niños que realizan trabajos complementarios al trabajo del jefe de familia, con anuencia del patrono, adquieren la condición de trabajadores y estos derechos.

Por otro lado, son excluidos de: Un horario de trabajo, el cual depende la labor y la costumbre. Decimotercero y decimocuarto, los trabajadores temporales y estacionales no alcanzan el tiempo mínimo para gozar de este derecho, pues no se acumulan para el cálculo respectivo. Salario mínimo real, la forma de calcular el salario mínimo es discrecional, pues los criterios son el desempeño de un trabajador promedio y suficiencia para cubrir sus primeras necesidades, lo que cambia de un lugar a otro. A juzgar por esto, el modelo y justicia social laboral para el trabajador agrícola corresponde a la Igualdad de Oportunidades, basada en el mérito.

Un esfuerzo por conseguir la Igualdad de posiciones en la justicia social laboral del trabajador agrícola son los derechos fundamentales del trabajador mexicano de campo, La Ley Federal del Trabajo (artículos 279-284). Mediante reformas en 2012 y 2019, regula el trabajo eventual y estacional permitiendo la acumulación de tiempo de trabajo para efectos del cálculo de antigüedad y los derechos que derivan de esta.

Establece el pago de vacaciones, decimotercero y decimocuarto mes de salario proporcional después de cada ciclo de trabajo. Establece responsabilidad solidaria entre los actores beneficiarios de la producción del campo y establece el salario mínimo considerando el desgaste y el riesgo físico de la labor. Las condiciones de trabajo deben constar por escrito.

#### **1.4. El Trabajo Agrícola Digno Desde la Perspectiva del Estado Constitucional de Derecho.**

El estado constitucional de derecho persigue “garantizar la libertad mediante la protección de un conjunto de derechos de la persona que le aseguran un ámbito propio de autonomía y autodecisión”(Cristina Chulvi, 2021). Todos los derechos fundamentales pueden ser trazados hasta desembocar en la libertad y la noción inseparable de igualdad.

De esta forma se puede caracterizar el trabajo digno de la siguiente manera(Oxfam Intermón, 2020):

- a. Salario justo: El trabajo que se realiza debe ser remunerado de forma justa teniendo en cuenta el perfil del trabajador, pero también el costo de vida y la presión económica sobre el mismo, así un salario justo es aquel que garantiza un mínimo de dignidad, que permita cubrir gastos mínimos para realizar otros derechos, como educación, salud, recreación, etc. tal y como establece la ley de salario mínimo Decreto 103-71.
- b. Trato justo: Supone la participación de las personas trabajadoras en los procesos de toma de decisión de las empresas, es la realización del derecho a expresión y participación, no se trata de otorgar poder de decisión al trabajador, pues este es subordinado, sino de garantizar que quien toma las decisiones escuche a los afectados por estas, antes de decidir. Identificación de los valores de la empresa con los del trabajador, es transparencia en cuanto a los valores que persigue la empresa y permitir que los trabajadores se identifiquen o puedan decidir su continuidad o no.
- c. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: Este aspecto afecta a supuestos como la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo, la igualdad de salario o los permisos de maternidad y paternidad, enfoque de género entre otros aspectos.
- d. Estabilidad: La seguridad, en su sentido más amplio, es aquel valor jurídico que permite saber a qué atenerse, para poder decidir en libertad al conocer los pros y contras de las decisiones. El principio de estabilidad en el trabajo es el desarrollo del valor de la seguridad, que le permita al trabajador permanecer en el trabajo tanto como pueda y quiera, mientras cumpla sus deberes y obligaciones. Se reconoce que la empresa agrícola depende de factores que no puede controlar, como los ciclos biológicos, climáticos, la determinación genética de sus cultivos, etc. que determina cierta inestabilidad en sus operaciones, pero también, el enfoque de derechos humanos no trata de eliminar los riesgos sobre estos derechos. Este enfoque trata de prevenir lo evitable y mitigar lo inevitable, aun en medio de los factores incontrolable se puede asegurar estabilidad en el trabajo agrícola, como la recontratación para cada ciclo productivo, por ejemplo, aunque este no sea continuo.
- e. Salud y seguridad en el trabajo: Las empresas deben tomar medidas para garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, desde la perspectiva del

trabajo digno, se protege a las personas más vulnerables, considerando la vulnerabilidad como un riesgo para los derechos humanos.

- f. **Protección frente a la discriminación:** por motivos de sexo, raza, religión, edad, discapacidad y orientación sexual. La discriminación negativa forma parte de las políticas del mercado de trabajo, desde un enfoque de derechos humanos, se debe incluir también la discriminación positiva, aquella necesaria para respetar los derechos fundamentales; como la no incorporación de menores de edad, o la incorporación de una cuota de adultos mayores.
- g. **Formación:** Las personas trabajadoras deben recibir la formación e información necesaria para realizar las tareas que correspondan a su trabajo, llevándole a la realización laboral, adquirir conocimiento que le permita mejorar de puesto o ejercer la actividad desde otra posición jurídica, como independiente, intermediario, etc.
- h. **Conciliación:** La compatibilización de la vida personal con la vida laboral supone la flexibilidad en cuanto a los horarios que permitan la organización del tiempo y actividades del trabajador, sin que tenga que sacrificar su vida personal o familiar para poder trabajar.

## 5. CONCLUSIONES

La función del derecho del trabajo como parte del derecho social es lograr la justicia social laboral mediante el equilibrio en la relación de los factores de producción.

Las relaciones de trabajo se ven definidas por la forma de organización del trabajo, una organización que corresponde a la noción de empresa, convirtiéndola en un factor de producción, circunstancia para tener en cuenta en la búsqueda del equilibrio entre el capital, el trabajo y la empresa.

La organización del trabajo agrícola en Honduras corresponde al modelo de empresa en red o constelar, como producto de la historia de la regulación de tenencia, explotación y distribución de la tierra.

El equilibrio de los factores de producción se puede definir como aquel estado en el que cada uno de los factores alcanza su finalidad. La empresa alcanza una gestión sustentable de sus negocios, el trabajo conduce a la dignidad de la persona humana y el capital obtiene una contraprestación económica que cumple la función social de la propiedad privada de distribución justa de la riqueza.

Este equilibrio puede garantizarse, entre otras formas, mediante el establecimiento de la responsabilidad laboral colectiva de la empresa agrícola.

Una forma de responsabilidad colectiva e internacionalmente validada es el derecho prescriptivo derivado de los principios rectores de empresas y derechos humanos. Mediante obligaciones de observancia de una gestión sustentable, de la diligencia debida y la reparación en caso de vulneración de los derechos humanos en el trabajo agrícola.

La responsabilidad laboral colectiva de la empresa deriva de su deber de respetar los derechos humanos, aparejado a ese deber de los particulares existe la obligación del Estado de garantizar esos derechos, sea legislativamente, mediante intervenciones sociales de políticas públicas o el acceso a la justicia.

**Financiación:**

Esta investigación no recibió financiación externa.

**Agradecimientos**

Se agradece al profesor Juan Ramón Ochoa por sus conversaciones sobre el derecho laboral actual en Honduras, así también a la profesora Yeny Karolina Herrera por sus apreciaciones sobre la historia de la regulación de la actividad agrícola en Honduras. Al profesor Miguel Ángel Martín por compartir su interés y motivación por el desarrollo social del mundo rural. Gracias.

**Conflictos de intereses:**

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

**REFERENCIAS**

- ACNUDH. (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en el desarrollo*. Recuperado el 15 de 08 de 2020, de ohchr: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- Artiles, A. M. (1994). LA EMPRESA RED: UN MODELO DE DIVISIÓN DEL TRABAJO ENTRE EMPRESAS. *Papers*, 87-109. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1747>
- Ballarín Marcial, A. (1978). *Estudios de Derecho y Política Agraria*. Madrid-Zaragoza: Imprenta Tipo-Línea.
- Beck, U. (1986). *La sociedad del riesgo*. Paídos Ibérica.
- Blazquez, M., & Peretti, M. F. (2012). Modelo para gestionar la sustentabilidad de las organizaciones a través de la rentabilidad, adaptabilidad e imagen. *Estudios Generacionales*, 40-50. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70006-2](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70006-2)
- Cárdenas, J. (2009). *Introducción al Estudio del Derecho*. México: Nostra Ediciones. IJ-UNAM.
- Carpizo, J. (2013). LOS DERECHOS DE LA JUSTICIA SOCIAL: SU CUMPLIMIENTO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 16(16), 3-30. Recuperado el 5 de 11 de 2021, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9702/11730> [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71961-4](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71961-4)
- Castellanos Malo, E. (2007). *Valores Éticos en la Jursprudencia Fiscal Mexicana*. México D.F.: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Chulvi, C. P. (2021). *Derecho Constitucional y Derechos Fundamentales*. Valencia, España.
- Cohen, M. A., & Méndez, H. B. (2000). La sociedad del riesgo: amenaza y promesa. *Sociología*, 15(43), 173-201. Recuperado el 11 de 8 de 2020, de <http://redalyc.org/pdf/3050/305026539006.pdf>
- Cueva, M. d. (2005). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México D.F.: Porrúa .
- de la Cuesta-González, M., Holgado-Tello, F. P., & Valor, C. (2011). Aproximación a la medición del compromiso de las empresas con los derechos humanos: un análisis de las empresas españolas del IBEX . *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 197-207.

- Duarte, L. B. (2019). *Autoría Penal por Responsabilidad Colectiva, más allá del injusto colectivo*. México: UNAM.
- Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- FAO. (2012). *Oficina Regional de la FAO para América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.fao.org/americas/noticias/ver/es/c/229739/>
- 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. <https://doi.org/10.14409/pampa.v1i10.4536>
- Fullat, O. (11 de 3 de 2010). Posmodernidad e incertidumbre. (C. Aristegui, Entrevistador)
- Fundación Ideas para La Paz. (2020). GUÍA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH EN RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES. Bogotá, DC, Colombia.
- Garrabou, R. (2000). La organización del trabajo en el mundo rural y sus evoluciones históricas. *Historia Agraria* .22. SEHA.
- Gonzales, A., Mandirola, N., & Miles, J. (2016). Sustentabilidad: Liderar Organizaciones Migrantes en el Uruguay. *Journal of Technology Management & Innovation*, 55-64. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242016000100008>
- Honduras. (1959). Código del Trabajo. Tegucigalpa.
- Iberf. (15 de 01 de 2019). *Iberf Formación Agraria*. Recuperado el 15 de 08 de 2020, de <https://agro.iberf.es/empresa-agraria/#:~:text=Sus%20caracter%C3%ADsticas%3A%201%20Factores%20de%20producci%C3%B3n%20incontrolables.%20Dependencia, posible%20clim%C3%A1tica%20y%20gen%C3%A9ticamente.%20...%20Mas%20cosas...%20>
- INA. (2009). *Historia del Instituto Nacional Agrícola* . Obtenido de [http://www.ina.hn/user-files/2\\_7%20Historia%20del%20INA.pdf](http://www.ina.hn/user-files/2_7%20Historia%20del%20INA.pdf)
- 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.
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de 06 de 1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra.
- Oxfam Intermón. (2020). Las 7 claves del trabajo justo.
- Salomón, L. (1982). *Militarismo y Reformismo en Honduras*. Tegucigalpa: Guaymurás.
- Saravia Ríos, J. (2009). Complejidad, equilibrio y fananzas: conceptos y herramientas para la gestión de empresas sostenibles. *Escuela de administración de negocios*, en línea. <https://doi.org/10.21158/01208160.n65.2009.464>
- Terán, K., Robles, J., & López, D. (2019). Equidad gerencial, como una demanda intangible de mercado: hacia organizaciones sustentables. *Entre Ciencia e Ingeniería*, 85-93. <https://doi.org/10.31908/19098367.1166>
- Toca Torres, C. (2017). Aportes a la responsabilidad social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 393-407. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(17\)30033-8](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(17)30033-8)

Villabella, C. (2015). Los Métodos de la Investigación Jurídica. Algunas Preciosiones. . En *Enseñanza e investigación jurídica*. Monterrey: Tecnológico de Monterrey.

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.



© 2022 por el autor Presentado para una posible publicación de acceso abierto bajo los términos y condiciones de la licencia "CreativeCommons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional"