



EVOLUCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO SINDICAL Y SU IMPACTO EN LA  
GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN HONDURAS

DOI: <https://doi.org/10.5377/lrd.v46i1.21586>

Marco Vinicio Montes Tavarone<sup>1</sup>

ORCID: 0009-0004-1803-4636

**RESUMEN:**

El presente artículo examina la evolución del derecho sindical en Honduras como fundamento para la garantía constitucional de la estabilidad laboral. A través de un enfoque histórico-normativo, se analizan los trece textos constitucionales promulgados y sancionados entre 1825 y 1982, identificando los avances jurídicos que consolidaron el tránsito del constitucionalismo liberal al constitucionalismo social. La investigación combina revisión documental, análisis doctrinal y estudio de instrumentos internacionales. Los resultados muestran que, a partir de la Constitución de 1957, se incorporaron disposiciones clave que vincularon la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección contra el despido arbitrario con la estabilidad laboral; sin embargo, su aplicación práctica ha enfrentado limitaciones derivadas de reformas estructurales y debilidad institucional. El artículo concluye que la estabilidad laboral debe entenderse como un derecho fundamental autónomo y progresivo, cuya eficacia depende del ejercicio pleno de la libertad sindical y de la existencia de mecanismos de tutela judicial. Su fortalecimiento resulta indispensable para garantizar relaciones laborales justas, consolidar el Estado social y democrático de derecho y promover una democracia sustantiva en Honduras.

**PALABRAS CLAVE:**

Derecho sindical, Estabilidad laboral, Constitucionalismo social, Derecho al trabajo, Negociación Colectiva.

Fecha de recepción: 31/08/2025

Fecha de aprobación: 24/11/2025

---

<sup>1</sup> Abogado, Máster en Derecho Empresarial, Profesor Titular de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Correo Electrónico: [marcomontes5@gmail.com](mailto:marcomontes5@gmail.com)

**CONSTITUTIONAL EVOLUTION OF UNION RIGHTS AND THEIR IMPACT ON  
LABOR STABILITY GUARANTEES IN HONDURAS**

DOI: <https://doi.org/10.5377/lrd.v46i1.21586>

**Marco Vinicio Montes Tavarone<sup>2</sup>**

ORCID: 0009-0004-1803-4636

**ABSTRACT:**

This article examines the evolution of union rights in Honduras as the constitutional foundation for guaranteeing labor stability. Using a historical-normative approach, it analyzes the thirteen constitutional texts enacted between 1825 and 1982, identifying the legal advances that marked the transition from liberal constitutionalism to social constitutionalism. The research combines documentary review, doctrinal analysis, and the study of international instruments. Findings reveal that, beginning with the 1957 Constitution, key provisions were introduced that linked freedom of association, collective bargaining, and protection against unjust dismissal with labor stability; however, their practical implementation has been undermined by structural reforms and weak institutional safeguards. The article concludes that labor stability must be understood as an autonomous and progressive fundamental right, whose effectiveness depends on the full exercise of union freedoms and the availability of judicial remedies. Strengthening this guarantee is essential for ensuring fair labor relations, consolidating the social and democratic rule of law, and promoting substantive democracy in Honduras.

**KEYWORDS:**

Union rights, Labor stability, Social constitutionalism, Right to work, Collective bargaining.

**Reception date:08/31/2025**

**Approval date:11/24/2025**

---

<sup>2</sup> Lawyer, Master's Degree in Business Law, Professor at the National Autonomous University of Honduras. Email: [marcomontes5@gmail.com](mailto:marcomontes5@gmail.com)

## **I. INTRODUCCIÓN**

El sindicalismo en América Latina, al igual que en otras latitudes, ha sido expresión de resistencia frente a la precarización laboral, un concepto moderno de movimiento y una herramienta de lucha para la conquista de derechos colectivos e individuales. En contextos marcados por desigualdades estructurales, como el hondureño, el sindicato se ha constituido no solo como sujeto colectivo de derecho, sino como instrumento de presión para que el Estado reconozca garantías laborales básicas, como la estabilidad en el empleo (Baylos, 2008).

A medida que los sistemas jurídicos latinoamericanos evolucionaron desde un modelo liberal hacia formas más complejas de constitucionalismo social, los derechos laborales comenzaron a ocupar un lugar central en las agendas gubernamentales y constitucionales, reconociendo el trabajo como fundamento del orden económico y social (De Otto y Pardo, 2003). En el pensamiento constitucionalista, la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga forman parte de los derechos sociales que se articulan con la dignidad humana y la justicia social, bases esenciales del constitucionalismo democrático (Peces-Barba, 1995).

La experiencia hondureña confirma esta tendencia. Aunque durante décadas los derechos laborales estuvieron subordinados al principio de libertad contractual, fue a partir de los procesos de reforma constitucional del siglo XX, especialmente con las Constituciones de 1957 y 1982, que se introdujeron avances significativos en la constitucionalización del trabajo y en el reconocimiento de la estabilidad laboral como principio rector de la relación obrero-patronal. No obstante, estos avances han sido tensionados por

reformas estructurales, procesos de flexibilización del empleo y la reducción del espacio de acción sindical en la esfera pública ( Morazán San Martín, 2005).

La evolución del derecho sindical en Honduras constituye un proceso clave para comprender las luchas sociales y jurídicas que han dado forma a los derechos laborales en el país. En el marco de la Constitución Económica, la libertad sindical representa no solo una manifestación del derecho de asociación, sino también un componente estructural de la estabilidad laboral, en tanto permite a los trabajadores organizarse para la defensa de sus intereses colectivos, negociar condiciones justas de trabajo y prevenir situaciones de precariedad o arbitrariedad en las relaciones laborales.

El presente artículo tiene como objetivo revisar el proceso histórico de formación y desarrollo del derecho sindical en Honduras con el fin de identificarlo como un antecedente esencial en la configuración del principio de estabilidad laboral. Para ello, se abordarán sus principales hitos históricos, fundamentos jurídicos y su vínculo con los estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales. A partir de un enfoque histórico-normativo, se examinará cómo la libertad sindical ha sido reconocida, limitada o fortalecida en distintos momentos del devenir constitucional hondureño, y de qué manera su evolución ha incidido en la capacidad de los trabajadores para acceder a condiciones estables, dignas y protegidas de empleo. En un trabajo posterior se abordará la evolución constitucional en perspectiva comparada centroamericana.

La pertinencia de este análisis se justifica tanto en su relevancia histórica y jurídica como en su vigencia contemporánea. En un contexto nacional

marcado por el avance de la informalidad laboral, el debilitamiento progresivo de las organizaciones sindicales y la expansión de modelos de empleo precarizados, se vuelve urgente la reflexión crítica sobre las raíces del derecho sindical y su función estructurante en la garantía de derechos laborales fundamentales.

En esa línea, este trabajo pretende dar respuesta a la pregunta problemática central: ¿cómo se ha configurado la normativa y política de la estabilidad laboral como derecho a partir de los avances en el reconocimiento del derecho sindical en los textos constitucionales de Honduras?

## **II. METODOLOGÍA**

Esta investigación, de carácter exploratorio, busca entender la relación causal entre el sindicalismo y la estabilidad laboral en el marco del constitucionalismo hondureño.

Los planteamientos teóricos sobre el constitucionalismo social ubican, entre otras categorías de estudio, la estabilidad laboral y la seguridad como ejes centrales resultantes de la garantía del derecho al trabajo y sindicalización. A partir de estas, se diseñó una matriz que permitió el análisis de los textos de las trece Constituciones sancionadas en la historia del país.

La selección de la totalidad de los textos constitucionales tuvo como criterio central la necesidad de identificar de forma evolutiva total los avances normativos. De esta forma, se previó visualizar con preeminencia los avances logrados con el constitucionalismo social de mediados del siglo XX frente a la base reducida y prematura proporcionada por el constitucionalismo liberal del siglo XIX. Los resultados se exponen en forma narrativa para lograr una lectura fluida.

Cabe señalar que los avances identificados en los textos del siglo XIX son relacionados a las libertades de reunión y asociación, las cuales fungen como cimientos para la conformación de sociedades mercantiles, federaciones y sindicatos de trabajadores, más adelante.

Así pues, este documento presenta un recorrido desde el origen y la evolución del derecho a la sindicalización, ubicándolo en la parte central del constitucionalismo social que promueve la estabilidad laboral y la seguridad social. También, a través de revisión bibliográfica se identifican los obstáculos a los que se enfrenta el goce del derecho a la sindicalización en la búsqueda de la garantía de la estabilidad laboral en el país.

## **III. EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL Y DERECHOS LABORALES.**

El constitucionalismo social representa una transformación sustantiva del paradigma jurídico-político inaugurado por el constitucionalismo liberal. Mientras este último se centró en la protección de derechos individuales frente al poder estatal, el constitucionalismo social surge como una respuesta a las desigualdades estructurales del capitalismo y a la necesidad de que el Estado no solo garantice libertades negativas, sino también derechos prestacionales, económicos y sociales (García Pelayo, 1985). En este sentido, el nuevo constitucionalismo redefine el contenido de la ciudadanía y extiende el principio de igualdad más allá de la formal, para alcanzar una igualdad material y sustantiva, especialmente en el ámbito del trabajo.

Según Luigi Ferrajoli (2011), el constitucionalismo social implica el tránsito “de los derechos de libertad a los derechos de la existencia”, es decir, el reconocimiento de

garantías fundamentales como el trabajo, la salud, la educación o la seguridad social, que requieren de políticas públicas y estructuras normativas que los hagan efectivos. Esta transformación jurídica se traduce en constituciones que no solo establecen principios y valores, sino que imponen vínculos normativos al legislador y al mercado, delimitando su margen de acción en favor de la justicia social (Ferrajoli, 2001, p. 19).

Bajo esta lógica, el trabajo deja de ser únicamente un objeto de contratación privada y se constituye en un valor constitucional protegido, no solo por su función económica, sino por su papel en la realización de la dignidad humana y en la cohesión social. Así lo reconoce también García Pelayo (1985), al señalar que “la incorporación del trabajo como principio y derecho en las constituciones modernas constituye una forma de institucionalización de la igualdad material, sin la cual la libertad resulta ilusoria” (p. 270).

En consecuencia, el constitucionalismo social establece un marco normativo donde los derechos laborales, como la sindicalización, la negociación colectiva y la estabilidad en el empleo, dejan de depender exclusivamente de la voluntad del legislador ordinario o de las fuerzas del mercado, y pasan a ser normas jurídicas fundamentales de aplicación directa y vinculante. En palabras de Ferrajoli (2011), los derechos sociales son “condiciones de posibilidad del goce real de los derechos de libertad” (p. 64), lo que reafirma su centralidad en cualquier proyecto de Estado democrático y de derecho.

En este modelo, el trabajo no es simplemente una mercancía sujeta a las leyes del mercado, sino un derecho fundamental con función social, cuya realización exige la intervención del Estado para asegurar condiciones dignas y justas (Baylos, 2008). Así, el constitucionalismo social incorpora

en el texto constitucional derechos de segunda generación, también llamados económicos, sociales y culturales (DESC), y reconoce principios como la igualdad material, la justicia social, y el interés colectivo por encima del interés puramente individual.

Es por ello que, a partir del constitucionalismo social, el derecho a la sindicalización constituye un derecho humano fundamental de carácter colectivo, orientado a garantizar que los trabajadores puedan organizarse de forma libre e independiente para la defensa de sus intereses comunes. Este derecho encuentra fundamento en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Convenio N° 87 de la OIT sobre la libertad sindical (OIT, 1948) y en diversas constituciones nacionales, incluido el texto constitucional hondureño de 1982 (art. 128). Como explica Antonio Baylos (2008), “la sindicalización representa la forma política y jurídica de la acción colectiva del trabajo frente al poder unilateral del empleador”, y es un instrumento imprescindible para el ejercicio de la ciudadanía en el ámbito laboral (p. 122).

Por su parte, el derecho a la negociación colectiva constituye el mecanismo jurídico mediante el cual los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, dialogan y pactan con los empleadores las condiciones laborales. El Convenio N° 98 de la OIT, ratificado por Honduras, lo reconoce como un principio esencial de las relaciones laborales democráticas. De acuerdo con los análisis de la Organización Internacional del Trabajo (2012), “Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos” (p. 4). Además, el Convenio 154 define la negociación colectiva como “todas

las negociaciones... con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; [y] c) regular las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores” (p. 29). Estas formulaciones sitúan la negociación colectiva no sólo como mecanismo de determinación de condiciones laborales, sino como parte esencial del equilibrio entre capital y trabajo, y como instrumento legitimador de los acuerdos en el sistema laboral.

Ambos derechos, aunque jurídicamente diferenciables, se presentan como dos dimensiones interdependientes de un mismo proceso de democratización laboral. No hay negociación colectiva sin sindicatos, ni sindicatos eficaces sin el derecho a negociar colectivamente.

En este sentido, el fortalecimiento conjunto del derecho a la sindicalización y de la negociación colectiva es una condición necesaria para garantizar la estabilidad laboral como derecho constitucional, especialmente en contextos con altos niveles de informalidad, tercerización o despidos arbitrarios. La acción colectiva organizada genera condiciones para la permanencia digna en el empleo, porque permite prevenir decisiones unilaterales del empleador y canalizar los conflictos hacia mecanismos pacíficos de resolución. Tal como lo expresa Supiot (2010), “la organización de los trabajadores en sindicatos y la institucionalización de la negociación colectiva son los pilares que sostiene la estabilidad del vínculo laboral en las democracias contemporáneas” (p. 119).

En el contexto hondureño, la estabilidad laboral como derecho no puede entenderse de forma aislada, sino que debe analizarse en íntima conexión con la garantía de la libertad

sindical y el ejercicio efectivo de la negociación colectiva. Este binomio, sindicalización y negociación colectiva, constituye un instrumento clave para la protección del empleo frente a la discrecionalidad del empleador y los efectos desreguladores del mercado laboral. En efecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que “el respeto de la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva son condiciones esenciales para una protección eficaz contra los despidos arbitrarios” (OIT, 2001, p. 13).

En Honduras, aunque la Constitución de 1982 reconoce formalmente el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos (art. 78) y a negociar colectivamente (art. 54), la realidad normativa y práctica ha estado marcada por múltiples obstáculos estructurales, limitaciones legales y una débil cultura de respeto a estos derechos. La estabilidad laboral, lejos de consolidarse como una garantía efectiva para la mayoría de los trabajadores, ha sido erosionada por mecanismos contractuales atípicos, la subcontratación y la fragmentación sindical, lo que evidencia la fragilidad del andamiaje institucional para proteger el empleo (González, 2023).

Por tanto, el fortalecimiento de la estabilidad laboral en Honduras pasa necesariamente por la revitalización del sindicalismo como actor social legítimo, así como por la ampliación y efectividad de los mecanismos de negociación colectiva. En palabras de Posas (2003), “sin organizaciones sindicales sólidas, la posibilidad de ejercer derechos laborales de forma efectiva se ve seriamente limitada, lo que redundará en relaciones laborales cada vez más precarias” (p. 21). Esta complementariedad funcional entre organización y estabilidad laboral demanda no solo reformas normativas, sino un compromiso estructural con el modelo de Estado social de derecho.

### **3.1. El derecho al trabajo y sindicalización en el constitucionalismo hondureño: una mirada evolutiva.**

Desde su independencia en 1821, Honduras ha tenido una vida constitucional marcada por la inestabilidad política, los conflictos armados, las dictaduras militares y los cambios institucionales frecuentes.

Las constituciones hondureñas han sido promulgadas en los años: 1825, 1839, 1848, 1865, 1873, 1880, 1894, 1904, 1924, 1936, 1957, 1965 y finalmente la de 1982 que goza de vigencia. Algunos autores también incluyen como constitución interina la carta de 1876. Cada una de estas normas supremas ha tenido un impacto distinto en la organización del Estado, los derechos ciudadanos y el papel del trabajo en el orden jurídico. A continuación, se revisan los textos constitucionales con el fin de identificar aportes a la conformación del derecho sindical.

#### **a) Las Constituciones del siglo XIX: bases para la libertad de reunión y de asociación**

Las siete constituciones promulgadas durante el siglo XIX se inscribieron en el paradigma liberal clásico. Su foco estaba puesto en los derechos civiles y políticos, con escasa o nula referencia a los derechos económicos y sociales. A partir de la Constitución de 1839 (AC, 1839) se garantiza la libertad ciudadana de reunión con fines de placer honesto y para examinar la conducta política y de los funcionarios públicos (art. 124.2). En 1848 se agregó la finalidad de dirigir peticiones a las autoridades y la responsabilización de sus miembros sobre los desórdenes cometidos (art. 99) (AC, 1848).

Junto a la libertad de reunión apareció la de asociación en la Constitución de 1880 (AC, 1880, art. 9.5), promulgada en el marco del proyecto

de Reforma Liberal de Marco Aurelio Soto. La Constitución de 1894 (AC, 1894), aunque progresista en algunos aspectos no contempló un incremento a la definición de estas libertades en el ámbito individual, solo en la libertad para el establecimiento de industrias y liberación del mercado. Por supuesto que la delimitación de estas condiciones económicas y de libertad asociativa, jugarían un papel de base para la concepción del derecho al trabajo. En este momento, era concebido como una actividad individual sujeta a la libertad contractual, sin protección especial por parte del Estado.

#### **b) Constituciones de 1904 y 1924: de la libertad de industria a la reglamentación del trabajo**

La libertad de industria introducida en la Constitución de 1904 abrió el camino para garantizar que “todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, para aprovecharse de sus productos” (ANC, 1904, art. 51). Esta es la primera ocasión en que se identifica el trabajo como derecho de establecer una relación contractual individual para la prestación de servicio o mano de obra. Según el mismo artículo “no se le impedirá el ejercicio de estos derechos” cuando no ataque los de terceros o los de la sociedad.

Veinte años después y en un contexto de convulsión política y militar se sancionó la Constitución de 1924. Esta propuso (ANC, 1904) la creación de una Ley para reglamentar “el trabajo, el ejercicio de los profesionales y de las industrias” (art. 58). El trabajo adquiere un grado de importancia dentro de la agenda gubernamental al considerarse también como uno de los ramos de atención en una de las Secretarías de Estado. Además, propuso la creación del



Instituto de Reformas Sociales como un centro técnico encargado de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, de promover el establecimiento de sociedades cooperativas de producción, consumo, ahorro y crédito, estimular la creación de seguros de vida y contra accidentes y el establecimiento de centros de cuidado para personas en indigencia (art. 175).

Estos pasos se enmarcan en el enfoque de cooperación social y trabajo establecido en el Título XX constitucional. Este también incluyó la delimitación de ocho horas diarias como jornada máxima de trabajo asalariado y la designación de un día de descanso por cada seis de trabajo. Por otra parte, propuso la promulgación de una ley especial para el establecimiento de las responsabilidades patronales en los accidentes de trabajo y otra ley para la protección especial del trabajo de las mujeres y de los menores de catorce años.

Las nuevas consideraciones sobre el derecho al trabajo en la Constitución de 1924 responden, entre otros aspectos, al escenario de manifestaciones de trabajadores en exigencia de mejores condiciones laborales, principalmente en las compañías fruteras y ferrocarrileras de la costa norte del país, la aparición del Partido Comunista de Honduras en 1922 y la creación de sociedades obreras. En esta línea, en marzo de 1925 el Congreso Nacional aprobó la Convención para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores que se celebró por enviados de los cinco Estados centroamericanos en Washington el mes anterior (Congreso Nacional, 23 de julio de 1925). Esta contiene una serie de regulaciones sobre las contrataciones y condiciones laborales para los principales rubros y con especial énfasis en las mujeres y los niños.

**e) Constitución de 1936: indicios del constitucionalismo social**

Esta Constitución (ANC, 1936) estableció que doce años es la edad mínima para celebrar un contrato de trabajo y aumentó de catorce a dieciséis años la edad para la regulación especial de contratos (arts. 192 y 193). También instituyó que mediante una Ley se definirían las conducciones de las jornadas nocturnas y de los trabajos insalubres y peligrosos. Además, obliga a que los patronos paguen el salario en la moneda del curso legal y a que las grandes industrias tengan hospitales para la atención de los accidentes de trabajo y enfermedades de sus operarios.

Se observa un punto de inflexión en este texto constitucional pues introduce referencias a la obligación estatal de velar por la salud pública, su papel en la economía y se esbozan tímidamente algunas ideas de justicia social. Se establecieron principios como la protección a la familia, el fomento de la educación y la intervención estatal en determinadas materias, lo cual abrió paso al incipiente constitucionalismo social.

No obstante, esta Constitución fue funcional a los intereses de los regímenes autoritarios de la época, y el sindicalismo aún era perseguido o considerado subversivo. La estabilidad laboral no tenía cabida en un marco que seguía priorizando la libre contratación y la hegemonía patronal.

**d) Constitución de 1957: bases del derecho al trabajo y sindicalismo**

La huelga general de 1954 visibilizó la precariedad de los trabajadores hondureños, especialmente en el sector bananero, y generó presión para el reconocimiento de los derechos colectivos del trabajo. En este contexto (ANC, 1957) se sancionó un nuevo texto constitucional

a finales de 1957 en la transición de un gobierno militar al civil de Ramón Villeda Morales. Este nuevo contexto marcó un avance sustantivo en la incorporación de los derechos laborales en el orden constitucional hondureño, reconociendo por segunda ocasión y con ampliación el derecho al trabajo junto a otros como la vida, seguridad, el honor, libertad y propiedad (art. 57).

Asimismo, establece un régimen del trabajo que incluye goce de vacaciones, días feriados, descanso antes y después del parto para las mujeres, la fijación de un salario mínimo, entre otros. Este régimen se basa en la armonía del capital y del trabajo, en el cual el Estado tiene la responsabilidad de tutelar los contratos individuales y colectivos entre trabajadores y patronos (art. 112.14) y representar judicialmente la defensa de los derechos laborales (art. 19), al tiempo que protege el capital y la empresa privada (art. 119).

Dentro del régimen también se incluye el derecho de asociación y fundación de sindicatos y asociaciones profesionales y los de huelga y paro (art. 112.12). Por primera vez un texto constitucional reconoce el derecho sindical y les asigna a los sindicatos un alto valor, señalándolo como uno de los factores e instituciones coexistentes en la base del sistema económico del país. Cabe resaltar que este sistema debía inspirarse en los principios de la eficiencia de la producción y de la justicia social (art. 252). También se reconoció la participación de los sindicatos de trabajadores, asociaciones y federaciones, como proponentes de un propietario y un suplente para integrar el Consejo Nacional Electoral.

Por otra parte, la Constitución reconoce de forma explícita la estabilidad laboral de los trabajadores en sus empleos (art. 113) y las causas justas de su separación, estableciendo que en los casos de despidos injustificados tendrán derecho

a la remuneración debida, indemnización o reintegro. La ampliación al régimen del trabajo vino dos años después con la emisión del Código del Trabajo (Congreso Nacional, 1959). De esta forma, se da un cambio de paradigma: el trabajador dejaba de ser un sujeto aislado del mercado para convertirse en titular de derechos protegidos por el Estado.

En el marco del derecho al trabajo y de las luchas y logros sindicales, el Estado reconoció la obligación de crear instituciones autónomas para la asistencia y previsión social de los trabajadores, con lo que establece las bases de un régimen de seguridad social. Es así como a mediados de 1959 se publicó la Ley que dio vida al Seguro Social como un servicio público de carácter obligatorio en favor de los trabajadores (Congreso Nacional, 3 de julio de 1959).

Finalmente, conviene señalar que también se propuso la creación de un régimen de Servicio Civil con el fin de “regular las relaciones de trabajo entre los servidores públicos y el Estado; someter la administración de personal a métodos científicos basados en el sistema de méritos; lograr la eficiencia en la función pública, proteger a sus servidores” (art. 306), mediante la creación de la carrera administrativa que garantice la estabilidad laboral. Sin embargo, fue hasta 1968 que se publicó el Decreto 126 que contuvo la Ley de Servicio Civil (Congreso Nacional, 6 de marzo de 1968).

Así, es notable la construcción de una base conceptual en la que el Estado asume la función como garante de los derechos sociales interviniendo en la economía (art. 257) y en las relaciones entre trabajadores y patronos (art. 112). También, es visible el nuevo rol en la economía que desempeñan los ciudadanos en el goce de su derecho al trabajo y sindical.

**e) Constitución de 1965: consolidación parcial de los derechos laborales**

La Constitución de 1965 (ANC, 1965), promulgada en un contexto de autoritarismo militar, mantuvo las disposiciones laborales de la carta anterior, aunque sin avanzar sustancialmente en la consolidación de los derechos laborales. Se fortalecieron algunos derechos económicos en el papel, pero no se tradujeron en mecanismos efectivos de garantía. El Estado redobla su papel interventor en las relaciones capital-trabajo desde el enfoque de justicia social para garantizar al trabajador las “condiciones necesarias para una vida normal” (art. 146). Así, desde el Ejecutivo se mantiene la conocida Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El régimen del trabajo y de estabilidad laboral mantienen sus características y se amplían con la incorporación al Servicio Civil de los servidores públicos de las Alcaldías Municipales (art. 313) y el establecimiento de la carrera judicial para “asegurar la idoneidad, estabilidad e independencia de los jueces (art. 227). Asimismo, el régimen de seguridad social incrementa sus alcances al proteger a los miembros de las Fuerzas Armadas mediante la creación del Instituto de Previsión Militar (art. 335) y el reconocimiento de la necesidad de incluir en el régimen a los trabajadores del campo (art. 141).

La estabilidad laboral seguía siendo una aspiración implícita, con reconocimiento expreso en la norma fundamental, limitando las decisiones sobre la terminación del empleo solo por las indemnizaciones, también previstas en el Código del Trabajo (1959) aún vigente. Sin embargo, es notorio un avance en la configuración de un patrón para la institución de la justicia orientada, es decir, la garantía de los derechos laborales con la creación de Cortes de Apelaciones del Trabajo (art. 230.8).

Por otra parte, conviene señalar que en lo relativo al derecho de sindicalización no se obtuvo avances. De esta forma, para la década de 1960 Honduras consigue pasos reducidos en la consolidación de los derechos laborales, así como en la formación de la institucionalidad para la garantía de la seguridad y justicia sociales desde un pequeño marco de constitucionalismo social.

**f) Constitución de 1982: consolidación del constitucionalismo social**

La Constitución vigente de 1982, promulgada tras el fin de los gobiernos militares, representa la consolidación del Estado social y democrático de derecho en Honduras (ANC, 1982). En ella, el trabajo se reconoce plenamente como un derecho fundamental que permite “escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (art. 127).

Además de este avance, se identifica un cambio de forma en el texto: los regímenes de trabajo y de previsión/seguridad social ahora se presentan de manera separada, empleando mayormente el concepto seguridad e incluyendo a los niños. En cuanto a la sindicalización, se enuncia la limitante de conformación y la imposibilidad de declaración de paro entre los jueces y magistrados del Poder Legislativo.

Uno de sus aportes más importantes ha sido la incorporación del bloque de constitucionalidad, a través del artículo 16, el cual establece que los tratados internacionales sobre derechos humanos, una vez ratificados, prevalecen sobre el derecho interno. Esto incluye los Convenios núm. 87 (OIT, 1948) sobre la libertad sindical y el Convenio núm. 98 sobre la negociación colectiva (OIT, 1949), que se convierten así en normas de aplicación directa y con rango constitucional.

Estas normas colocan a Honduras en la línea del constitucionalismo laboral contemporáneo, alineado con los tratados internacionales de derechos humanos laborales.

Este marco fortalece la protección del sindicalismo en Honduras, al establecer que cualquier acto o norma que restrinja injustificadamente los derechos sindicales puede ser impugnado por inconstitucionalidad o mediante acciones internacionales. Como señala Baylos (2006), el bloque de constitucionalidad “permite a los trabajadores acudir a estándares internacionales cuando el ordenamiento interno resulta insuficiente o regresivo” (p. 92).

### **3.2. Obstáculos estructurales a la estabilidad laboral y su impacto en el derecho sindical en Honduras**

La estabilidad en el empleo no solo es una garantía individual del trabajador, sino que opera como condición estructural para el ejercicio efectivo de la acción sindical. La ausencia de protección frente al despido o el uso discrecional del mismo como herramienta empresarial genera un ambiente de temor y autocensura que limita el derecho de organización colectiva. Esta interdependencia no es meramente teórica; en el caso de Honduras, ha sido una constante histórica que debilitó la consolidación del sindicalismo.

Según Posas (1986), la debilidad estructural del sindicalismo hondureño ha estado vinculada a un entorno laboral caracterizado por el despido arbitrario, la persecución sindical y la fragilidad contractual. A lo largo del siglo XX, especialmente durante el auge de las compañías fruteras, los trabajadores eran despedidos con frecuencia por intentar organizarse o por afiliarse a sindicatos, sin que existiera un marco normativo que ofreciera protección efectiva. Incluso después

de la huelga histórica de 1954 que forzó avances normativos como el Código del Trabajo de 1959, la persistente falta de garantías de estabilidad laboral continuó debilitando la participación sindical.

La fragmentación del movimiento sindical, la dependencia de financiamiento externo y la falta de seguridad laboral convergieron para formar un ecosistema en el cual la acción colectiva era constantemente neutralizada por la amenaza del despido (Posas, 1986). Esta situación confirma que la libertad sindical sin estabilidad laboral se convierte en un derecho vacío, formalmente reconocido, pero prácticamente ineficaz.

En efecto, incluso después de los avances normativos derivados de la huelga de 1954 y la adopción del Código del Trabajo en 1959, la estabilidad laboral no se consolidó de forma efectiva. Las reformas legales resultaron insuficientes frente a una cultura institucional de tolerancia hacia los abusos patronales, así como a una práctica empresarial que privilegiaba la rotación, el trabajo temporal y la tercerización. En este contexto, la debilidad del Estado para fiscalizar y sancionar la violación de derechos laborales generó un ambiente de impunidad que desincentivó la organización colectiva (Posas, 1986) e implantó vicios que persisten en el presente.

Desde una perspectiva doctrinal, autores como Supiot (2008), establecen que los derechos del trabajo “solo existen verdaderamente cuando las instituciones los hacen efectivos; fuera de esas condiciones, no son más que fórmulas vacías” (p. 22). De igual forma, Ferrajoli (2001) advierte que los derechos fundamentales requieren garantías reales para ser efectivos; sin ellas, permanecen en el plano de las declaraciones formales (p. 34).

De tal manera, que la garantía de la estabilidad laboral es una condición previa e imprescindible para el ejercicio pleno de la libertad sindical. La mera existencia normativa del derecho de sindicación, sin mecanismos efectivos de protección contra el despido o la discriminación antisindical, serían derechos reconocidos en abstracto, pero imposibles de ejercer en la realidad social. Así, puede afirmarse que el orden jurídico hondureño, incluso tras reconocer el sindicalismo en su Constitución, falló en proporcionar las condiciones estructurales que hicieran posible su ejercicio pleno, ya que carece de mecanismos estructurales que aseguren su ejercicio pleno.

A partir de la Constitución de 1957 se inició el proceso para el establecimiento de un escalafón en el gremio magisterial para garantizar su estabilidad, ascenso y eficacia. Además, este gremio se consolidó como actor social de enorme influencia no solo por su capacidad de movilización, sino también por su rol negociador en el diseño de políticas públicas vinculadas a la educación y a la función pública docente. Según Posas (2003), esta influencia también deriva del carácter tutelado de la relación entre el Estado y los gremios, en la cual se establecieron acuerdos político-corporativos que garantizaron beneficios y estabilidad laboral, aunque con escasa institucionalización del diálogo social.

Este modelo de relaciones comenzó a fracturarse a partir de la década de 1990, con la adopción de reformas estructurales centradas en la racionalización del gasto público y la reconfiguración de las políticas educativas orientadas a la evaluación del desempeño. Estas pusieron en cuestión los mecanismos tradicionales de negociación y promovió reformas que impactaron directamente la estabilidad laboral y los derechos adquiridos por el magisterio. Entre las medidas implementadas destacan la

descentralización de la administración educativa, los cambios en el sistema de contratación y evaluación docente, y las reformas al Estatuto del Docente (Posas, 2003).

Los gremios magisteriales reaccionaron haciendo uso de herramientas como la huelga, los paros escalonados y las protestas masivas. Esta respuesta fue aprovechada por actores estatales y empresariales para deslegitimar el rol del sindicalismo educativo, acusándolo de obstaculizar la calidad del sistema educativo y de anteponer intereses corporativos al derecho de los niños a la educación (Posas, 2003). Esta narrativa debilitó el respaldo social hacia los sindicatos, facilitando la aprobación de reformas regresivas que limitaron la estabilidad laboral, el derecho a la huelga y la capacidad de negociación colectiva del magisterio.

En consecuencia, el caso hondureño refleja con claridad la interdependencia estructural entre sindicalismo y estabilidad laboral. Cuando el modelo de relaciones laborales se transforma sin garantizar mecanismos efectivos de protección colectiva, el debilitamiento del sindicalismo se traduce en una mayor precariedad del empleo público, pérdida de derechos y disminución de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores (Posas, 2003). Esta experiencia se vuelve especialmente relevante para el análisis del constitucionalismo social, ya que muestra cómo los retrocesos en el derecho colectivo afectan directamente el goce de garantías fundamentales como el derecho al trabajo y la seguridad en el empleo.

En suma, el sindicalismo hondureño se ha visto atrapado históricamente en un círculo vicioso: la debilidad del sindicalismo impide conquistar estabilidad laboral, y la inestabilidad laboral impide el fortalecimiento del sindicalismo.

Superar esta paradoja requiere un compromiso estatal mucho más decidido con la promoción del trabajo digno, la sanción efectiva de los despidos injustificados y la consolidación de mecanismos de protección colectiva, como lo exige el modelo del Estado social de derecho.

### **3.3. La estabilidad laboral como derecho constitucional: fundamentos y alcances jurídico.**

En el marco del constitucionalismo social, la estabilidad laboral ha dejado de ser una mera expectativa del trabajador para convertirse en una garantía jurídica fundamental, inherente al derecho al trabajo digno. Esta transición, tanto doctrinal como normativa, implica que la permanencia en el empleo no depende exclusivamente de la voluntad contractual ni de la lógica del mercado, sino que se erige como un derecho sujeto a protección constitucional y convencional.

La Constitución de la República de Honduras, en su artículo 128, reconoce que el trabajo es un derecho y una obligación social, y que gozará de la protección del Estado. Aunque no menciona explícitamente la “estabilidad laboral” como término, su contenido se deriva de los principios rectores del derecho del trabajo, el principio de progresividad y el reconocimiento del bloque de constitucionalidad que incorpora los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado hondureño. Aunque la Constitución de la República de Honduras no menciona expresamente el principio de progresividad en materia de derechos sociales, este adquiere plena vigencia en el orden jurídico interno por virtud de su artículo 16, que integra los tratados internacionales ratificados por el Estado al sistema normativo nacional.

En este sentido, la estabilidad laboral debe entenderse como parte del contenido esencial del derecho al trabajo, y su garantía se vincula directamente con el deber del Estado de proteger al trabajador frente a despidos arbitrarios, discriminación antisindical o mecanismos de precarización del empleo. La falta de protección efectiva de la estabilidad laboral convierte el derecho al trabajo en una declaración vacía y formalista, alejada de su dimensión sustantiva.

Desde el plano doctrinal, la estabilidad en el empleo puede clasificarse en distintas modalidades: la estabilidad formal o legal la cual está vinculada a la existencia de normas que regulan el despido y establecen causas justificadas. La estabilidad relativa, la cual implica que el trabajador puede ser despedido, pero solo bajo ciertas condiciones y con garantías procesales. La estabilidad absoluta que impide el despido salvo por faltas muy graves y previa autorización administrativa o judicial (típica en fueros sindicales o maternos). La estabilidad material que se refiere a la existencia de condiciones reales (institucionales, culturales, procesales) que permitan al trabajador ejercer efectivamente su derecho a la permanencia en el empleo.

Autores como Baylos (2008) y Ferrajoli (2011) destacan que, sin estabilidad laboral, los demás derechos laborales, incluyendo la libertad sindical, se ven debilitados. En efecto, el trabajador que teme ser despedido por ejercer un derecho se encuentra ante un “derecho nominal”, sin garantía efectiva. La estabilidad, por tanto, es condición estructural para el goce de derechos colectivos.

El derecho internacional del trabajo ha desarrollado estándares mínimos para la protección contra el despido arbitrario. El principal instrumento es el Convenio N.º 158 de

la OIT, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, el cual establece que todo despido debe estar fundado en una causa justa, relacionada con la conducta o la capacidad del trabajador, o con necesidades operativas de la empresa. Aunque Honduras no ha ratificado este convenio, su contenido representa un estándar interpretativo reconocido a nivel comparado.

Adicionalmente, los Convenios N.º 87 y 98 de la OIT, ratificados por Honduras, protegen el ejercicio de los derechos sindicales y prohíben actos de represalia laboral por motivo de organización colectiva. La Observación General N.º 18 del Comité DESC de la ONU también reconoce la estabilidad como componente esencial del derecho al trabajo.

Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009) en el caso *Acevedo Buendía y otros vs. Perú*, ha afirmado que la estabilidad en el empleo se encuentra protegida por el derecho a la garantía judicial efectiva, particularmente en contextos de discriminación sindical o despidos masivos sin debido proceso.

En el derecho constitucional comparado, tribunales como el Tribunal Constitucional Español (2003) han declarado que “el derecho al trabajo efectivo incluye la estabilidad en el empleo como contenido esencial de su garantía” (STC 192/2003). La Corte Constitucional de Colombia (2009), por su parte, ha reconocido la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental para trabajadores en situación de especial protección.

La doctrina también ha afirmado que la estabilidad no solo protege al trabajador individual, sino que es una condición para el

equilibrio en las relaciones laborales, el diálogo social y la construcción de democracias laborales sustantivas (Supiot, 2010).

En la doctrina hondureña, diversos autores han resaltado la importancia de la estabilidad laboral como núcleo esencial del derecho al trabajo. Por su parte, Vásquez (2005) subraya la relevancia del amparo sindical como vía excepcional para tutelar la libertad de asociación y, de manera indirecta, proteger la permanencia en el empleo frente a represalias antisindicales. Estas contribuciones evidencian que la estabilidad laboral, más que una prerrogativa contractual, constituye una garantía estructural indispensable para la efectividad de los derechos colectivos de los trabajadores.

La jurisprudencia nacional e internacional también ha contribuido a delinear el alcance jurídico de la estabilidad laboral. En Honduras, la Sala de lo Laboral-Contencioso Administrativo ha sido consistente en afirmar que la terminación unilateral del contrato de trabajo sin causa legal debidamente probada vulnera el principio de estabilidad en el empleo. En el *Expediente CL-171-16* se reconoció que el despido de miembros de una junta directiva sindical contraviene la protección del fuero, lo que obliga a su reinstalación. En el *Recurso CL-321-16* la Sala reiteró que el despido injustificado genera derecho a reintegro y pago de salarios dejados de percibir. En el *Expediente CL-480-17* reafirmó que los trabajadores protegidos por fuero sindical no pueden ser removidos sin autorización judicial previa. Finalmente, en el *Expediente CL-16-18* la Corte reiteró la especial tutela de los dirigentes sindicales frente a despidos arbitrarios, consolidando el criterio de que el respeto al fuero es una condición indispensable para el ejercicio efectivo de la libertad sindical (Corte Suprema de Justicia de Honduras, 2017, 2018a, 2018b, 2020, 2023).

En el plano interamericano, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el despido arbitrario de dirigentes o afiliados sindicales vulnera derechos laborales y de asociación. En *Baena Ricardo y otros vs. Panamá* declaró la responsabilidad estatal por despidos masivos de trabajadores públicos y ordenó su reinstalación; en *Lagos del Campo vs. Perú* reconoció la estabilidad en el empleo como derecho protegido por el artículo 26 de la CADH; y en *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela* determinó que el despido por razones político-asociativas vulnera directamente la libertad sindical (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2001, 2017, 2018).

Estas resoluciones evidencian que, en la doctrina judicial hondureña, la estabilidad laboral es reconocida como un derecho fundamental implícito, cuya efectividad depende de la limitación del poder discrecional del empleador y del fortalecimiento de mecanismos de tutela judicial.

A nivel regional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009), en el caso *Acevedo Buendía y otros vs. Perú*, estableció que el despido masivo y arbitrario de trabajadores públicos constituye una violación al derecho a la protección judicial y a la estabilidad en el empleo, vinculando este derecho al principio de progresividad en materia laboral. Estas decisiones confirman que la estabilidad laboral no puede reducirse a un beneficio legal secundario, sino que forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo dentro de un Estado social y democrático de derecho.

#### **IV. CONCLUSIONES**

Las conclusiones que siguen han sido estructuradas para responder de manera coherente a los objetivos planteados en este

estudio, articulando los hallazgos históricos, constitucionales y doctrinales con las implicaciones jurídicas identificadas. Este apartado se organiza de forma secuencial, abordando la evolución histórica del derecho sindical, los avances constitucionales más relevantes, el desarrollo doctrinal del principio de estabilidad laboral, el análisis crítico del sistema hondureño y los desafíos actuales que enfrenta el sindicalismo

Asimismo, se presentan recomendaciones prácticas derivadas directamente del análisis realizado, orientadas a fortalecer la estabilidad laboral y el ejercicio efectivo de la libertad sindical en Honduras. De esta manera, este apartado integra una síntesis analítica que enlaza los resultados del estudio con sus aportaciones teóricas y propositivas, asegurando una lectura ordenada, consistente y alineada con el propósito integral de la investigación.

En relación con el primer objetivo del estudio, orientado a examinar la evolución histórica del derecho sindical en Honduras, se concluye que la trayectoria constitucional del país evidencia un tránsito claro del constitucionalismo liberal al constitucionalismo social. Durante el siglo XIX, las constituciones hondureñas privilegiaron la libertad contractual y no contemplaron el trabajo como derecho, ni la estabilidad laboral como garantía, aunque sentaron las bases para el sindicalismo mediante el reconocimiento de las libertades de reunión y asociación. Esta etapa fundacional permitió el desarrollo posterior de organizaciones obreras y de la acción colectiva.

En vinculación directa con el objetivo de identificar los cambios normativos producidos en las distintas constituciones hondureñas, se observa que las constituciones de 1904 y 1924 incorporaron avances significativos al introducir



principios de reglamentación laboral, reducción de jornadas y creación de instituciones encargadas de dirimir conflictos obrero-patronales. La Constitución de 1936 marcó un punto de avance dentro del constitucionalismo social al reconocer la obligación estatal de proteger el trabajo, la salud y la educación, integrando los primeros componentes de una política social orientada a la justicia y al bienestar.

Derivado del objetivo orientado a determinar los hitos constitucionales que marcaron la consolidación del derecho laboral y sindical, la Constitución de 1957 representa el punto de inflexión más relevante en la evolución del derecho laboral hondureño. Este texto reconoció la estabilidad laboral como derecho, fortaleció las organizaciones sindicales y estableció la negociación colectiva y la huelga como instrumentos estructurales para equilibrar las relaciones de trabajo. Asimismo, posibilitó la promulgación del Código del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley del Servicio Civil, consolidando un sistema jurídico de protección bajo un enfoque claramente social.

En consonancia con el objetivo de analizar la incidencia del derecho internacional del trabajo en el sistema jurídico hondureño, la Constitución de 1982 profundizó la protección del sindicalismo mediante la incorporación del bloque de constitucionalidad. Con ello, los Convenios 87 y 98 de la OIT adquirieron jerarquía constitucional, elevando la libertad sindical y la negociación colectiva al rango de derechos fundamentales. Este avance reforzó la estabilidad laboral, permitiendo la articulación entre el orden interno y los estándares internacionales de derechos humanos laborales.

A la luz del objetivo teórico destinado a caracterizar la estabilidad laboral como garantía

constitucional, el análisis demuestra que la estabilidad no es una prerrogativa contractual ni un beneficio discrecional del empleador, sino una institución protectora de naturaleza progresiva e indisponible. Su eficacia depende de la existencia de sindicatos fuertes, mecanismos reales de negociación colectiva y tribunales especializados capaces de brindar tutela efectiva frente al despido arbitrario. La estabilidad laboral constituye, en este sentido, un derecho estructural para el ejercicio de los demás derechos laborales.

Conforme al objetivo que busca examinar la relación estructural entre estabilidad laboral y libertad sindical, se evidencia que la estabilidad es condición material indispensable para el ejercicio pleno de los derechos colectivos del trabajo. Allí donde el sindicalismo ha sido debilitado, la estabilidad laboral también ha sufrido una erosión significativa, manifestada en prácticas antisindicales, precarización del empleo y debilitamiento del diálogo social. Tal interdependencia confirma que la protección del activismo sindical es esencial para el funcionamiento democrático de las relaciones laborales.

Atendiendo al objetivo que pretende evaluar los desafíos actuales del sindicalismo y la estabilidad laboral en Honduras, el estudio identifica que la informalidad creciente, la tercerización, las reformas regresivas y la debilidad organizativa de los sindicatos siguen obstaculizando la eficacia real de la estabilidad laboral. La brecha entre reconocimiento normativo y aplicación práctica continúa siendo amplia, lo que exige fortalecer la inspección laboral, mejorar los mecanismos de fiscalización y promover una cultura de respeto a los derechos fundamentales del trabajo.

En síntesis, y en correspondencia con el propósito integral de la investigación, se concluye que la estabilidad laboral constituye

un pilar fundamental para la construcción de un Estado social y democrático de derecho. Su fortalecimiento normativo, institucional y cultural es indispensable para garantizar condiciones de trabajo dignas, promover el sindicalismo democrático y contribuir al desarrollo social y económico del país. La consolidación de la estabilidad laboral no solo protege al trabajador individual, sino que fortalece la democracia laboral y el equilibrio entre los actores sociales, condiciones esenciales para el progreso justo e inclusivo de Honduras.

## **V. RECOMENDACIONES**

Para fortalecer la estabilidad laboral en Honduras es fundamental mejorar la capacidad operativa de la inspección laboral. Un sistema de fiscalización más robusto permitiría garantizar que las normas sobre estabilidad, fuero sindical y protección contra el despido arbitrario se cumplan efectivamente en el lugar de trabajo. Esto requiere ampliar el personal, modernizar los mecanismos de supervisión y fortalecer las sanciones aplicables a prácticas antisindicales.

Asimismo, resulta necesario avanzar en la ratificación del Convenio 158 de la OIT, ya que su incorporación ofrecería un marco más claro y protector frente a la terminación injustificada de la relación laboral. Este instrumento, junto con la actualización del Código del Trabajo, permitiría reforzar la estabilidad laboral mediante la inclusión de medidas como la reinstalación inmediata en casos de despido discriminatorio o antisindical.

El fortalecimiento del diálogo social y de las organizaciones sindicales también constituye una prioridad. Institucionalizar espacios tripartitos permanentes, acompañados de programas de capacitación y apoyo organizativo, contribuiría a

revitalizar el sindicalismo y a mejorar la capacidad de negociación colectiva, indispensable para consolidar derechos laborales reales y efectivos.

Finalmente, para superar las desigualdades estructurales que afectan la estabilidad laboral, es indispensable avanzar hacia políticas de formalización del empleo y la creación de indicadores que permitan monitorear de forma continua la calidad del trabajo en el país. La formalidad y la disponibilidad de datos confiables son condiciones esenciales para evaluar el impacto de la normativa laboral y orientar futuras reformas.

## **VI. REFERENCIAS**

- AC. (1839). Constitución Política del Estado de Honduras. Comayagua.
- AC. (1848). Constitución Política del Estado de Honduras. Comayagua.
- AC. (1880). Constitución de 1880. Tegucigalpa.
- AC. (1894). Constitución Política. Tegucigalpa.
- ANC. (1904). Constitución Política de la República de Honduras. Tegucigalpa
- ANC. (1924). Constitución de 1924. Tegucigalpa
- ANC. (1936). Constitución Política. Tegucigalpa
- ANC. (1957). Constitución de la República. Tegucigalpa
- ANC. (1965). Constitución de la República. Tegucigalpa
- ANC. (1982). Constitución de la República de Honduras. Tegucigalpa
- Baylos, A. (2008). Derechos fundamentales y relaciones laborales. Madrid: Trotta.

- Congreso Nacional. (1959). Decreto No. 189-59. Código del Trabajo. Tegucigalpa.
- Congreso Nacional. (23 de julio de 1925). Decreto Legislativo No. 98. Diario Oficial La Gaceta. No. 6,767. Tegucigalpa.
- Congreso Nacional. (3 de julio de 1959). Decreto Legislativo No. 10. Ley del Seguro Social. Diario Oficial La Gaceta. No. 16,819. Tegucigalpa.
- Congreso Nacional. (6 de marzo de 1968). Decreto Legislativo No. 126. Ley de Servicio Civil. Diario Oficial La Gaceta. No. 19,411. Tegucigalpa.
- Corte Constitucional de Colombia. (2009, 16 de septiembre). Sentencia C-614/09. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-614-09.htm>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009, 1 de julio). Caso Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) vs. Perú (Fondo, Reparaciones y Costas). San José, Costa Rica: Corte IDH. Recuperado de [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_198\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2001, 2 de febrero). Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Fondo, Reparaciones y Costas). Serie C No. 72. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec\\_72\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017, 31 de agosto). Caso Lagos del Campo vs. Perú (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). Serie C No. 340. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018, 8 de febrero). Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela (Fondo, Reparaciones y Costas). Serie C No. 348. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_348\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_348_esp.pdf)
- Corte Suprema de Justicia de Honduras, Sala de lo Laboral-Contencioso Administrativo. (2017, 31 de octubre). Expediente CL-171-16 [Sentencia]. Recuperado de <https://hn.vlex.com/vid/777287273>
- Corte Suprema de Justicia de Honduras, Sala de lo Laboral-Contencioso Administrativo. (2018a, 15 de octubre). Recurso de casación laboral CL-321-16 [Sentencia]. Poder Judicial de Honduras. <https://www.poderjudicial.gob.hn/DependenciasPJ/UnidG%C3%A9nero/Jurisprudencia%20Nacional/CL-321-16.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de Honduras, Sala de lo Laboral-Contencioso Administrativo. (2018b, 13 de noviembre). Expediente CL-480-17 [Sentencia]. Recuperado de <https://hn.vlex.com/vid/777538701>
- Corte Suprema de Justicia de Honduras, Sala de lo Laboral-Contencioso Administrativo. (2020, 17 de enero). Expediente CL-16-18 [Sentencia]. Recuperado de <https://hn.vlex.com/vid/869502702>
- Corte Suprema de Justicia de Honduras, Sala de lo Laboral-Contencioso Administrativo. (2023, febrero). Boletín sobre línea jurisprudencial en materia laboral. Poder Judicial de Honduras. <https://www.poderjudicial.gob.hn/Cedij/Boletines%20Jurisprudenciales/BoletinLineJuris.pdf>
- De Otto y Pardo, I. (1987). Derecho constitucional: sistema de fuentes. Barcelona: Ariel.

- Ferrajoli, L. (2001). Derecho y razón: Teoría del garantismo penal. Madrid: Trotta. ISBN 978-84-8164-414-6.
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Ginebra: Autor
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Despidos en el marco de la relación de trabajo: Estudio general sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166. Ginebra: Autor. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-v-1.pdf>
- OIT. (2012). La libertad sindical y la negociación colectiva: pilares del trabajo decente. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Chile solidario y los desafíos de la igualdad: Proyecto género, pobreza y empleo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms\\_232563.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_232563.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina (p. 29). ACTRAV. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms\\_713187.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms_713187.pdf)
- Peces-Barba, G. (1995). Curso de derechos fundamentales: Teoría general. Madrid: Boletín Oficial del Estado. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17289.pdf>
- Posas, M. (2003). Sindicalismo y gobierno: Una agenda para el diálogo en torno a la reforma educativa. El caso de Honduras. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras. Recuperado de <https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/d14c2b4e-5156-4918-9c54-5aea9115ab78/content>
- Posas, M. (1986, mayo-junio). Honduras: un movimiento sindical joven. Nueva Sociedad, 83, 146-155. [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1401\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1401_1.pdf)
- Supiot, A. (2008). Derecho del trabajo. Buenos Aires: Heliasta. ISBN 978-950-885-102-4.
- Supiot, A. (2010). El espíritu de Filadelfia: La justicia social frente al mercado total. Fondo de Cultura Económica.
- Tribunal Constitucional de España. (2003, 27 de octubre). Sentencia 192/2003 (Recurso de amparo 4492/2001). Madrid: Autor.
- Morazán San Martín, N. (2005). "Relaciones laborales, reforma del Estado y sindicatos en Honduras." En Fundación Friedrich Ebert (Coord.), Reformas laborales y acción sindical en Centroamérica (pp.159-183). Tegucigalpa/Panamá: Fundación Friedrich Ebert.