

CONDICIONES EXISTENTES EN HONDURAS PARA LA ATRACCION  
DE INVERSION EN AGRONEGOCIOS

P O R

*Cristian Federico Coronas Saenz*

TESIS

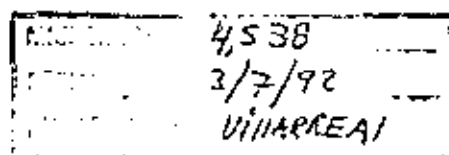
PRESENTADA A LA

ESCUELA AGRICOLA PANAMERICANA

COMO REQUISITO PREVIO A LA OBTENCION

DEL TITULO DE

**INGENIERO AGRONOMO**



El Zamorano, Honduras

Abril, 1992

CONDICIONES EXISTENTES EN HONDURAS PARA LA ATRACCION DE  
INVERSION EN AGRONEGOCIOS

Por:  
CRISTIAN FEDERICO CORONAS SAENZ

El autor concede a la Escuela Agrícola Panamericana los derechos para reproducir y distribuir copias de este trabajo para los usos que considere necesarios. Para otras personas y otros fines se reservan los derechos de autor.

SIBLIOTECA WILSON POPENOS  
ESCUELA AGRICOLA PANAMERICANA  
APRIL 23 1992  
TEGUCIGALPA HONDURAS



CRISTIAN FEDERICO CORONAS SAENZ  
Abril de 1992

## DEDICATORIA

A mi madre, Celina S. de Aguilar.

A mis hermanos, Carlos y Cristina.

## AGRADECIMIENTO

A Lisette por tu amor, cariño y comprensión.

A Ramón Aguilar por ser como un padre.

A Ramón Aguilar, Sra. e hijo y Patty Aguilar.

A mi abuela Virginia Pacheco por su preocupación y cariño.

A mi tía Virginia S. de Matamoros por ser como una madre.

A mis primos, en especial a Karla, Viviana, Roberto, Juan Carlos, Manrique y Scott, por estar siempre cuando los necesito.

A mis grandes amigos, Gabriel Salceda, Isaac Dejud, José Guevara, José Domínguez, Julio Roberto Bonifasi, Amalia Gallardo, Ivette Avendaño, Diego Vizcaino y demás compañeros que hicieron mi estancia en la escuela más agradable.

A las familias Olachea R. y Rojas M. que me hicieron sentir como parte de su familia.

A mi comité asesor por sus consejos y ayuda.

A Doña Silvia T. de Jiménez, Don Javier Olachea, Doña Verónica R. de Olachea y Mayra Falk por su ayuda incondicional para la realización del presente estudio.

BIBLIOTECA WILSON POPELLE  
ESCUELA AGRÍCOLA PANAMERICANA  
APARTADO 88  
TERRUCIALPA HONDURAS

## TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCION . . . . .	1
A. Marco de Referencia y Antecedentes . . . . .	1
1. Administración . . . . .	1
2. Población . . . . .	2
3. Población económicamente activa . . . . .	3
4. Salud . . . . .	3
5. Educación . . . . .	4
6. Infraestructura . . . . .	4
a. Transporte aéreo . . . . .	4
b. Transporte marítimo . . . . .	5
c. Transporte terrestre . . . . .	5
7. Comunicaciones . . . . .	5
8. Energía . . . . .	6
B. Justificación del Estudio . . . . .	6
II. OBJETIVOS . . . . .	7
A. Objetivo Principal . . . . .	7
B. Objetivos Secundarios . . . . .	7
III. REVISION DE LITERATURA . . . . .	8
IV. METODOLOGIA . . . . .	14
IV. DISCUSION . . . . .	17
A. Marco económico . . . . .	17
B. Sistema financiero . . . . .	23
1. Banco Central . . . . .	24
2. Mercado Crediticio . . . . .	26
3. Mercado Cambiario . . . . .	32
C. Sistema fiscal . . . . .	33
1. Impuesto sobre la Renta . . . . .	33
2. Impuesto sobre ventas . . . . .	34
3. Ley de fomento agropecuario . . . . .	35
D. Legislación Laboral . . . . .	36
1. Código de Trabajo . . . . .	37
a. Contratación Individual de Trabajo . . . . .	37
b. Contratos Colectivos de Trabajo . . . . .	37
c. Suspensión de los Contratos de Trabajo . . . . .	38
d. Terminación del Contrato de Trabajo . . . . .	38
e. Período de Prueba . . . . .	39
f. Preaviso y Cesantía . . . . .	39
g. Trabajo para Mujeres . . . . .	40
h. Trabajadores Agrícolas, Forestales y Ganaderos . . . . .	40

i. Jornadas de Trabajo . . . . .	41
j. Descansos Generales y Especificos . . . . .	41
k. Vacaciones . . . . .	41
l. Salarios . . . . .	42
m. Reglamento de Trabajo . . . . .	42
2. Higiene y Seguridad en el Trabajo . . . . .	43
3. Legislación Sindical . . . . .	43
4. Conflictos Colectivos de Trabajo . . . . .	45
5. Tribunales de Trabajo . . . . .	46
E. Legislación Mercantil . . . . .	46
1. Código de Comercio . . . . .	46
a. Sociedad Colectiva . . . . .	47
b. Sociedad en Comandita Simple . . . . .	47
c. Sociedad de Responsabilidad Limitada . . . . .	48
d. Sociedad Anónima . . . . .	49
e. Sociedad en Comandita por Acciones . . . . .	50
f. Sociedad de Capital Variable . . . . .	50
2. Sociedades Constituidas en el Extranjero . . . . .	51
3. Obligaciones de las Sociedades . . . . .	51
VI. CONCLUSIONES . . . . .	52
V. RECOMENDACIONES . . . . .	55
VI RESUMEN . . . . .	57
VII. BIBLIOGRAFIA . . . . .	58
VII. ANEXOS . . . . .	60

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Niveles de Transformación de los Productos Agropecuarios en Honduras . . . . .	13
Cuadro 2. Préstamos Nuevos Totales del Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo . . . . .	26
Cuadro 3. Saldos Totales de Cartera del Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo . . . . .	28
Cuadro 4. Préstamos Nuevos Totales al Sector Agropecuario por el Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo . . . . .	29
Cuadro 5. Saldos de Cartera del Sector Agropecuario del Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo . . . . .	30
Cuadro 6. Escala de Tarifas para el Pago del Impuesto Sobre la Renta para Personas Naturales . . . . .	34

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aportación de los sectores al PIB . . . . .	17
Figura 2. Distribución por sectores de la población económicamente activa . . . . .	18
Figura 3. Distribución de las exportaciones por productos . . . . .	19
Figura 4. Distribución de la producción agrícola por productos . . . . .	21



## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Legislación Laboral . . . . .	61
Anexo 2. Legislación Sindical . . . . .	87
Anexo 3. Tribunales de Trabajo . . . . .	96
Anexo 4. Legislación Mercantil . . . . .	98

## I. INTRODUCCION

### A. Marco de Referencia y Antecedentes

La República de Honduras con una extensión de 112.088 Km<sup>2</sup> y costas sobre el Océano Pacífico (153 Km.), al sur, y el Mar Caribe (880 Km.), al norte y este. Limita al oeste con Guatemala y El Salvador y al sur con Nicaragua.

La división política del país comprende 18 departamentos y éstos se dividen a su vez en municipios. Estos departamentos son: Francisco Morazán, Choluteca, Comayagüa, Olancho, Valle, El Paraíso, Gracias a Dios, Cortés, Yoro, Atlántida, Santa Bárbara, Itibuca, Ocotepeque, Lempira, La Paz, Islas de la Bahía, Colón y Copán. Las principales cabeceras industriales se encuentran en Francisco Morazán (Tegucigalpa<sup>1</sup>) y en Cortés (San Pedro Sula).

Honduras presenta una gran variabilidad en su topografía y gran diversidad de climas. Por ejemplo la zona norte del país es cálida y húmeda, en cambio la zona sur es cálida y seca, y la zona central es montañosa, fría y seca.

#### 1. Administración

Honduras es un país democrático. La Constitución de 1982

---

<sup>1</sup> Tegucigalpa es la capital de Honduras.

establece que: "la soberanía corresponde al pueblo del que emanan todos los poderes del Estado que se ejercen por representación".

Existen tres poderes: el Poder Legislativo, que lo ejerce el Congreso de los Diputados, elegido por el pueblo; el segundo, el Poder Ejecutivo, que es ejercido por representación del presidente de la República, también elegido por el pueblo; y, el Poder Judicial, elegido por el Congreso, el cual está integrado por la Corte Suprema de Justicia, las Cortes de Apelaciones y los Juzgados que se establecen en la ley.

## 2. Población

Honduras tiene una población de aproximadamente 4.8 millones de habitantes, distribuidas geográficamente de la siguiente manera: Tegucigalpa (640 mil), San Pedro Sula (429 mil), La Ceiba (66 mil), Choluteca (65 mil), El Progreso (61 mil), Puerto Cortés (42 mil) y Comayagüa (32 mil).

La densidad poblacional en 1987 fue de 36,1 habitantes por Km<sup>2</sup>, donde el 60,4% de la población estaba ubicada en el área rural y el 39,6% en el área urbana.

La tasa anual de crecimiento de la población es del 3,5%.

El nivel de pobreza es muy alto, aunque el ingreso medio anual por persona en los estratos inferiores es de, aproximadamente, ciento treinta y seis (136) lempiras, pero

existen todavía núcleos en donde los ingresos medios anuales son de sesenta y ocho (68) lempiras, lo que significa que aún existen condiciones de vida infrahumanas.

### 3. Población económicamente activa

La agricultura es la principal fuente de empleo, pues ocupa un 53% de la población económicamente activa total. Por otro lado, aproximadamente el 40% de la población económicamente activa está siendo afectada por el alto nivel de desempleo. Básicamente debido a la migración que existe de las zonas rurales a las zonas urbanas y el incremento de los refugiados de países vecinos. Esto se ha reducido notablemente en el último año debido a la paz en Nicaragua y El Salvador.

### 4. Salud

Honduras cuenta con 46 hospitales, de los cuales 22 son públicos, con una capacidad de 5,708 camas. Además, existen 651 centros de salud.

El gobierno tiene planes de establecer hospitales y centros de salud participación de la empresa privada.

Del total de la población económicamente activa se benefician de la Seguridad Social 326,633 personas, a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el cual cubre los gastos en los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, accidentes de trabajo,

desocupación comprobada, enfermedades profesionales, y todas las demás enfermedades, accidentes o cualquier otra razón que impida la capacidad de producir.

### 5. Educación

"La educación nacional será laica y se fundamenta en los principios esenciales de la democracia, inculcará y fomentará en los educandos profundos sentimientos hondureños y deberá vincularse directamente con el proceso de desarrollo económico y social del país" (Art. 151 de la Constitución Política de la República de Honduras).

Honduras posee una tasa de analfabetismo de aproximadamente un 40%. El Estado ofrece educación gratuita hasta secundaria y educación universitaria con matrícula a bajo costo.

### 6. Infraestructura

#### a. Transporte aéreo

Existen tres aeropuertos en todo el país: el aeropuerto de Toncontín, ubicado en Tegucigalpa, el de Ramón Villeda Morales, ubicado en San Pedro Sula, y el de Golosón, ubicado en La Ceiba.

La Oficina de Aeronáutica Civil es la encargada de administrar todos los aeropuertos dentro del país.

Existen ocho líneas aéreas con vuelos internacionales a Honduras.

### b. Transporte marítimo

Existen cinco puertos: Puerto Cortés, Tela, La Ceiba, Puerto Castilla y Puerto San Lorenzo. El Puerto Cortés, el más grande de Honduras, tiene capacidad de acomodar 10 buques de 10,000 toneladas cada uno a la vez.

De estos puertos cinco líneas navieras viajan a Europa, al Lejano Oriente, a los Estados Unidos y a otros lugares del mundo transportando productos.

### c. Transporte terrestre

Honduras posee una red de carreteras de 17,947 Km., de los cuales 2,173 Km. son pavimentados, 8,852 son transitables todo el año y 6,922 son solo en verano.

La Secretaría de Comunicaciones Obras Públicas y Transportes (SECOPT) es el organismo encargado de construir y mantener las carreteras en buen estado.

Además, Honduras tiene una red ferroviaria de 1,004 Kms. de distancia con la cual se comunican todos los puertos marítimos de la costa norte (Mar Caribe).

## 7. Comunicaciones

La Empresa Hondureña de Telecomunicaciones (HONDUTEL) es una empresa estatal que abarca la comunicación nacional, así como también la internacional.

Por otro lado, se publican cuatro diarios: La Prensa, El Heraldó, El Tiempo y La Tribuna.

## 8. Energía

Desde 1986, la Compañía Nacional de Electrificación (ENEE), puso a funcionar la represa de El Cajón, la cual incrementó en 540 millones de kw el servicio nacional de energía hidroeléctrica. Esto ha hecho que Honduras exporte energía a otros países centroamericanos, como Nicaragua y Costa Rica.

### B. Justificación del Estudio

El presente trabajo pretende brindar un marco de información específica que muestre a los inversionistas nacionales y extranjeros las bondades y condiciones de realizar inversiones en el sector de los agonegocios en Honduras.

## II. OBJETIVOS

### A. Objetivo Principal

Analizar las condiciones que presenta Honduras para la atracción de inversiones en agronegocios.

### B. Objetivos Secundarios

- Analizar de que manera los instrumentos de política económica y agrícola de Honduras afectan el proceso de inversión en el sector agropecuario.
  
- Analizar la infraestructura del país, su estado y perspectivas para el futuro que afectan los agronegocios.
  
- Analizar la disponibilidad y oportunidad de recursos financieros para la inversión en el sector agroindustrial y agropecuario.



### III. REVISION DE LITERATURA

La República de Honduras ocupa el segundo lugar en extensión territorial entre los países centroamericanos. Con una superficie de 112,088 Km<sup>2</sup>, se localiza geográficamente entre los paralelos 12 grados, 59 minutos y 17 grados, 30 minutos latitud norte y entre los meridianos 82 grados, 30 minutos y 89 grados, 26 minutos longitud oeste del meridiano de Greenwich. (Secretaría de Economía, 1980).

En 1990 el gobierno de Rafael Leonardo Callejas puso en funcionamiento un programa de ajustes económicos con las cuales trataba de restaurar el equilibrio de la balanza de pagos, controlar las presiones inflacionarias y establecer un base productiva sólida para lograr un desarrollo económico sostenible mediante una gran participación del sector privado. (Banco Central de Honduras, 1991).

Esto se realizó con el objeto de restaurar la credibilidad del país ante los organismos internacionales de crédito y, por otro lado, la de los organismos donantes para obtener soporte al programa de ajuste económico.

Parte de este plan consistía en modificaciones en los impuestos de ventas, impuestos de ingresos y otros impuestos, además, se eliminaron las dispensas y exenciones de pago de

los mismos (La Gaceta, 12 de marzo de 1990). También se incentivó al sector productivo para incrementar las exportaciones tradicionales y no tradicionales y, además, se implementó un programa para la disminución del gasto público.

Según el Banco Central de Honduras (1991), las modificaciones realizadas no van a ser suficientes debido al gran endeudamiento heredado por los gobiernos anteriores. Dado a esto el flujo de efectivo extranjero es un elemento de vital importancia, ya que por medio de este podemos se pueden fortalecer las reservas monetarias para cumplir con las obligaciones heredadas.

El Banco Centroamericano de Integración Económica (1985) dice: "Honduras ha mantenido una política receptiva a la inversión extranjera y por más de un siglo empresas extrajeras han estado involucradas en negocios rentables. El gobierno continua promoviendo el incremento de la participación doméstica y extrajera en el proceso de desarrollo".

La economía hondureña se caracteriza por su comercio con países extranjeros y su principal comprador son los Estados Unidos, representando un 53 por ciento de sus exportaciones totales y un 48 por ciento de sus importaciones, excluyendo el petróleo (Banco Centroamericano de Integración Económica, 1985).

Además, los Estados Unidos tienen el 81 por ciento del total de las inversiones en el país, siendo la mayor cantidad de esta inversión en el sector agropecuario (Banco Central de

Honduras, 1991).

María I. Jañez (1990) y el Banco Centroamericano de Integración Económica (1985) concuerdan en que el capital privado extranjero recibe igual tratamiento que el nacional y goza de los mismos derechos y privilegios. No existen restricciones en cuanto a la remesa de repatriaciones de beneficios, dividendos, intereses o regalías.

Las dependencias gubernamentales relacionadas con los procesos de inversión en el país son: el Departamento de Fomento Industrial, la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de Gobernación y Justicia, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y la Secretaría de Cultura y Turismo.

La Secretaría de Relaciones Exteriores da a conocer las facilidades que el país brinda a los inversionistas por medio de sus embajadas en los países extranjeros. La Secretaría de Gobernación y Justicia tiene a su cargo la documentación de los extranjeros que ingresan al país. En la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, existen tres dependencias internas de importancia para el inversionista: la Dirección General de Tributación (recaudación de impuestos), la Dirección General de Aduanas (todo lo relacionado a los aforos, introducción de mercaderías al país y la vigilancia de las entradas y salidas de esta actividad), la Sección de Protección Industrial y Análisis de Exenciones y Franquicias (resuelve todas las solicitudes de exención de impuestos o de otorgamientos de

franquicias aduaneras). La Secretaría de Cultura y Turismo, la cual tiene a su cargo la preservación, fomento y difusión de los valores culturales del país.

El mercado crediticio de Honduras es muy conservador y tiene una liquidez muy limitada, por lo que no se considera un buen lugar para conseguir financiamiento o capital para las inversiones (Banco Central de Honduras, 1990).

La mano de obra está protegida por el Código de Trabajo. Aproximadamente el 20 por ciento de los trabajadores están integrados en organizaciones sindicales (con excepción de las zonas de procesadoras para la exportación, parque industriales y zonas libres).

Según María I. Jañez (1990) el movimiento sindical en Honduras tiene una actuación relativamente poco eficaz, en la vida social y política del país, y sus acciones se han reducido a las huelgas por reivindicaciones económicas. Además, enfatiza que las soluciones de los conflictos se realizan más por medio de huelgas que por una verdadera negociación.

La mano de obra hondureña no está capacitada para trabajar en plantas de mucho adelanto tecnológico, no obstante hay inversionistas que les dan capacitación a los trabajadores y han dado buenos resultados (Banco Central de Honduras, 1991).

Según Quesada, R. (1988), la agroindustria forma parte del sector agropecuario y dentro de ésta es la de mayor importancia ya que esta es la que atrae la mayor parte de las

divisas al país.

La agroindustria se divide en dos tipos: alimentarias y las no alimentarias. En la agroindustria alimentaria se encuentran todas las agroindustrias dedicadas a la producción de alimentos (carne, leche y derivados, frutas y hortalizas, pescado y mariscos, y otros); en la agroindustria no alimentaria están todas las agroindustrias dedicadas a la producción de productos tales como el tabaco, algodón, pieles, maderas, y otros. También se deben subdividir las agroindustrias según la transformación de la materia prima en tres niveles, el cual se puede ver en el Cuadro 1.

Estas subdivisiones se hacen para tener una mejor idea del valor agregado que tienen los productos agroindustriales. En Honduras el producto de exportación es de poco valor agregado ya que por la falta de tecnología para empaques o la poca infraestructura existente hace que las agroindustrias estén en desventaja con otros países que sí la poseen.

Cuadro 1 Niveles de Transformación de los Productos Agropecuarios en Honduras.

1er Nivel	2º Nivel	3º Nivel
Limpieza	Beneficiado	Cocción
Clasificación	Desmante	Pasteurización
Empaque	Molienda	Envasado
	Mezcla	Hermético
	Refrigeración	Deshidratación
		Extracción
		Hilatura
		Cristalización
		Concentración
		Alteración
		Química
Frutas	Granos	Prod. Lácteos
Hortalizas	Cereales	Prod. Frutícolas
Huevos	Carnes	Prod. Hortícolas
Madera	Mariscos	Embutidos
	Algodón	Aceites
	Alimentos	Azúcar
	Balanceados	Bebidas
		Alcohol

Fuente: Austin, J.

#### IV. METODOLOGIA

El objetivo de muchos estudios de factibilidad para la inversión es de determinar si la operación de un proyecto es rentable, por esto el presente estudio da una vista global de las condiciones favorables o desfavorables que presenta Honduras para la creación de una empresa agroindustrial.

Para cumplir el objetivo anterior se analizaron los puntos siguientes: el marco económico, el sistema financiero, el sistema fiscal, la legislación laboral y la legislación mercantil.

En el primer punto, dentro del marco económico, se analizó la contribución de los sectores de producción al Producto Interno Bruto, así como también las aportaciones, producciones y exportaciones que tiene los principales productos agropecuarios que se producen en el país.

El segundo, el sistema financiero, se dividió en 3 apartados, el papel del Banco Central de Honduras, el mercado crediticio y el mercado cambiario. El análisis del Banco Central de Honduras describe el funcionamiento, la organización y las funciones que desempeña esta entidad. Con respecto al mercado crediticio se analizaron las cantidades de préstamos que se han realizado desde el año de 1970 hasta 1990. Dentro del mercado cambiario se analizó el proceso de

devaluación de el lempira.

En el sistema fiscal, se describen los principales impuestos directos e indirectos en que incurren el sector agropecuario, y más que todo, a la agroindustria.

Con respecto a la legislación laboral, se analizó el Código de Trabajo: todo lo relacionado con la contratación de trabajadores, así como también las organizaciones y sindicales, el derecho al paro y huelga y los Tribunales de Trabajo.

Por último, dentro del análisis de la legislación mercantil, se describen las leyes del Código de Comercio, en donde se explicará los diferentes tipos sociedades que permite las leyes hondureñas y las obligaciones de cada una de éstas.

La información se recopiló de fuentes primarias y secundarias. Para las fuentes primarias se realizaron entrevistas a diferentes funcionarios del gobierno (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio de Recursos Naturales, Banco Central de Honduras, BANADESA), así como también a funcionarios de entidades que se encargan de atraer inversión a Honduras (Federación de Asociaciones de Productores y Exportadores Agrícolas y Agroindustriales de San Pedro Sula (FPX), Fundación para la Inversión y el Desarrollo de la Exportaciones (FIDE), etc.) y a empresarios del país.

La información secundaria se obtuvo de reportes, informes, memorias, boletines estadísticos, etc. de instituciones como el Banco Interamericano de Desarrollo, el



Banco Centroamericano de Integración Económica, el Banco Central de Honduras el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, etc. Además se analizó las diferentes leyes laborales y mercantiles según el Código de Trabajo y de Comercio respectivamente.

Además de la información anteriormente mencionada se procedió a la recolección de trabajos similares sobre dicho tema. Las entidades en las cuales se recopiló esta información fueron: el Banco Central de Honduras, la Federación de Asociaciones de Productores y Exportadores Agrícolas y Agroindustriales de San Pedro Sula (FPX), la Embajada de España (por medio de su oficina comercial de España), BANADESA, Fundación para la Inversión y Desarrollo de las Exportaciones (FIDE), etc.

El análisis realizado es meramente descriptivo, mas que todo del ambiente existente en Honduras para la creación de empresas dedicadas a la producción agropecuaria.

La hipótesis del presente trabajo, es que en Honduras hay recursos agrícolas aún no explotados y que dado a esto presenta grandes oportunidades para la explotación de los mismos. Además, existen condiciones que favorecen al inversionista, así como también alicientes para la exportación de productos agrícolas no tradicionales.

#### IV. DISCUSION

##### A. Marco económico

La economía de Honduras se basa en el sector agropecuario, ya que este representa un 72% de las exportaciones totales. Sin embargo, únicamente contribuye en un 21,7% al Producto Interno Bruto, conforme se aprecia en la figura 1.

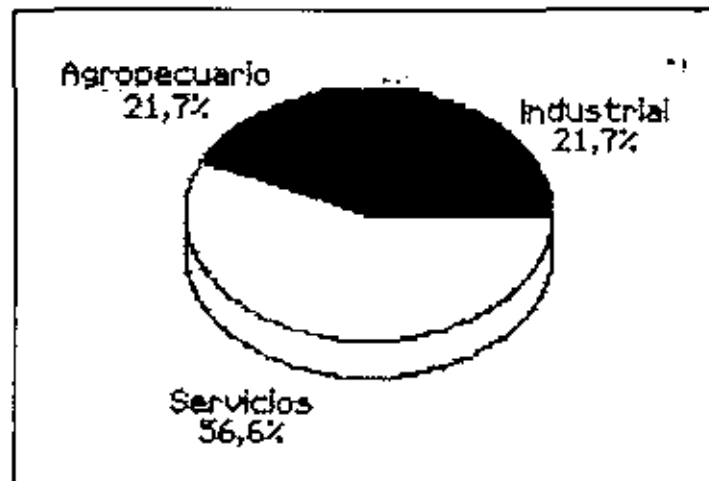


Figura 1 Aportación de los sectores al PIB.

La aportación de cada sector al Producto Interno Bruto. El sector manufacturero o industrial aporta un 21,7%, al igual que el sector agropecuario, en tanto el sector de Servicios aporta un 56,6%. Este hecho se debe a que en el país se dedican más a la explotación del sector de servicios

que a los otros sectores.

Con respecto al cultivo de las tierras, se puede decir que solo el 37% del territorio hondureño es apto para este tipo de rubro. Las tierras están en manos de unos pocos terratenientes, aunque el Instituto Nacional Agrario (INA), por medio de la Ley de la Reforma Agraria, ha distribuido aproximadamente unas 90,000 hectáreas, a campesinos y, sin embargo, no se ha podido resolver el problema de la tenencia de tierras. Los campesinos han formado un Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras, siendo este integrado por la mayor parte de los campesinos del país, el cual trata de resolver el problema de la tenencia de tierra.

Como se puede ver en la figura 2, el sector agrícola ocupa el 53% de la población económicamente activa, lo cual evidencia la gran oferta de mano de obra.

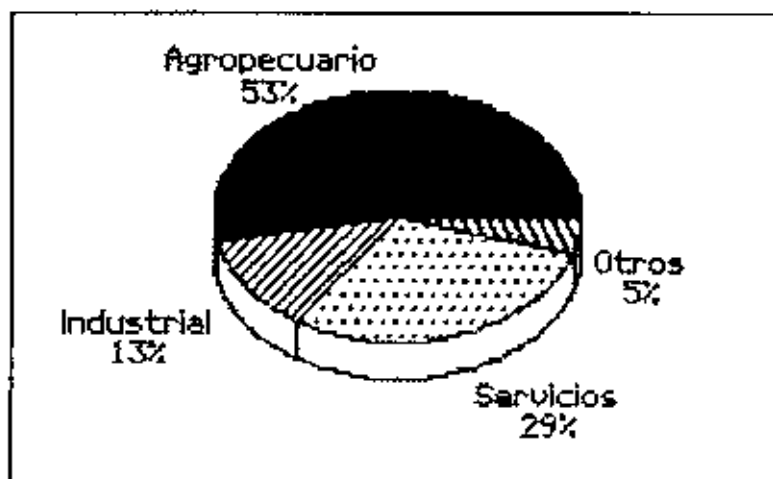


Figura 2 Distribución por sectores de la población económicamente activa.

Por otro lado, en la figura 3 se presenta la distribución de las exportaciones del sector agropecuario según el tipo de producto. Se observa que el banano es el principal producto que exporta Honduras siguiéndole en importancia el café. En cuanto a los demás productos se ha observado un crecimiento notable en el porcentaje aportado a las exportaciones totales.

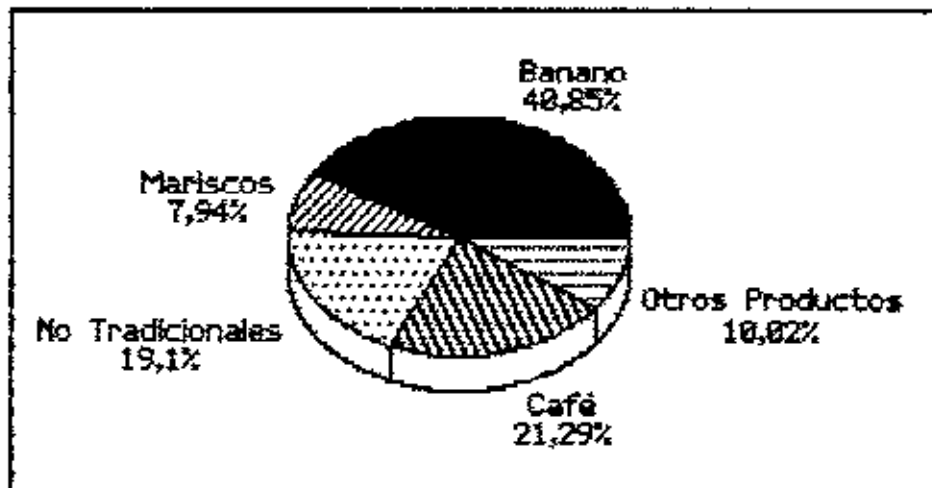


Figura 3 Distribución de las exportaciones por productos.

Honduras es uno de los mayores exportadores de banano en Centroamérica. La producción de este cultivo no solo es importante por su contribución a las exportaciones (40,85% en 1988) sino también por la enorme capacidad de empleo que produce.

El área cultivada en 1986 fue de 18.400 Ha. alcanzando rendimientos de 44,3 Tm/Ha.

Los impuestos obtenidos por las exportaciones de banano han alcanzado, en los últimos años, aproximadamente los 20 millones de dólares.

Las compañías bananeras que se encuentran en el país son la Tela Railroad Company, la Standar Fruit Company y la Del Monte Banana Company.

Otro cultivo de importancia que se produce en Honduras es el café, el cual ha sido por tradición el segundo producto de exportación en la participación de las exportaciones (21.29% del total de las exportaciones), sin embargo, en los últimos años ha disminuido considerablemente en la producción debido a los bajos precios a que se cotiza en el mercado. También se debe a los bajos rendimientos puesto que en 1988 se sembraron 122,400 ha. de café de las cuales produjeron 87.000 Tm., lo que da un rendimiento aproximado de 0,622 Tm/Ha (uno de los más bajos de Centroamérica).

Este cultivo utiliza un total de 54.700 trabajadores, aproximadamente un 7,1% de la población económicamente activa rural.

Otro cultivo de relevancia es la caña de azúcar, la cual cubre el 4.3 por ciento del total de la producción agrícola del país, como se puede observar en la figura 4, también ocupa el 1.8% de la población activa total.

Después de Guatemala, los rendimientos hondureños son los más altos de centroamérica, 79 Tm/ha.

La comercialización de este producto la efectúa el sector privado donde lo exportan principalmente a los EEUU. Las exportaciones por concepto de la caña de azúcar alcanzan el 3.1% de las exportaciones totales del sector agropecuario.

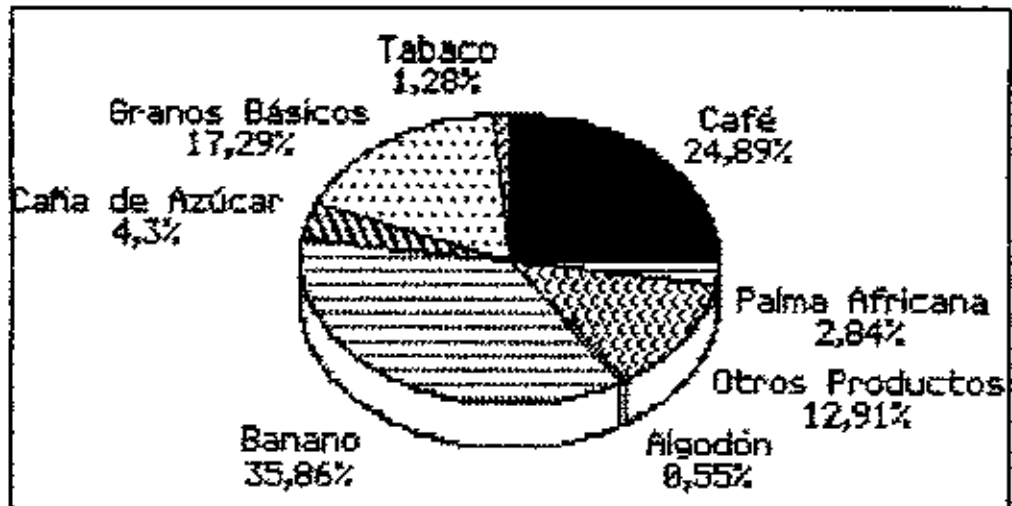


Figura 4 Distribución de la producción agrícola por productos.

El algodón es otro de los cultivos importantes en Honduras. Este cubre el 0.55% de la producción agrícola total y el 0.6% de las exportaciones totales. Los clientes principales son España y Portugal.

Este cultivo ha tenido problemas por los bajos rendimientos, ya que oscilan alrededor de 2.17 Tm, el más bajo de centroamérica.

Otros cultivos de importancia son los granos básicos (maíz, frijol, sorgo y arroz), los cuales son destinados a consumo interno.

En 1989 el Congreso aprobó la Ley de Incentivos a la Producción de Granos Básicos que pretende cubrir la autosuficiencia en granos básicos, ya que con el aumento de la población, la migración hacia la capital y la migración de refugiados de países vecinos, no se podía cubrir las necesidades básicas de alimentación con la producción nacional

y se debía importar de otros países.

Otros productos de importancia son el plátano, tabaco, palma africana, tomates, papa, carne congelada y plantas ornamentales.

El sector forestal es muy importante por su aportación en la entrada de divisas (29 millones de dólares anuales aproximadamente). La Corporación Hondureña de Desarrollo (COHDEFOR) es el ente encargado de la industrialización y la comercialización de los recursos forestales. Se tienen problemas con el aumento en la deforestación y se debe a la continua tala indiscriminada de los grandes bosques por razones de negocio o en busca de leña como material energético para la preparación de los alimentos.

Otro sector es el pecuario, en el cual se encuentran las explotaciones de carne vacuna, porcina, langosta y camarones principalmente.

Las exportaciones de carne de ganado vacuno desde los años 70 han ido en aumento. Los principales compradores de este producto son los Estados Unidos, México y Puerto Rico.

Por otro lado, la pesca está comenzando a ser un rubro importante en el sector de exportación, principalmente por el camarón y la langosta, los cuales en 1988 generaron 69 millones de dólares. Las explotaciones más importantes se encuentran en la costa Norte y en el Golfo de Fonseca, en el Sur.

Además de la producción de camarón y langosta, se produce

el melón, el cual en conjunto con el camarón son la fuente principal de ingresos de la zona sur del país y es la fuente principal de trabajo para los pobladores de esta región.

### B. Sistema financiero

El sistema financiero de Honduras está compuesto por el Banco Central de Honduras, 16 bancos comerciales privados, 2 bancos de desarrollo, 6 asociaciones de ahorro y préstamo (las cuales todas son privadas) y 2 federaciones de abono y crédito cooperativo. También, según BANADESA, el sistema financiero, se completa con una gran red de prestamistas informales, los cuales, dan en préstamos a los agricultores una mayor cantidad que la que provee todo el sistema bancario.

Además, existe una Bolsa de Valores en Honduras con sucursales en Tegucigalpa y en San Pedro Sula, la cual se encuentra en un estado de desarrollo. La bolsa Hondureña de Valores, S.A. está regida por la Ley de Establecimientos Bancarios, la Ley del Banco Central de Honduras, el Código de Comercio y los reglamentos internos de dicha institución.

Los documentos financieros negociables en la bolsa son: títulos públicos y privados; certificados de inversión; acciones, bonos y otros instrumentos financieros; inversiones institucionales; y, cualquier otro documento de renta fija o variable.

Para vender un documento en la bolsa, éste debe



registrarse y para esto se requiere una copia de la escritura de constitución, una certificación del Registro Público de Comercio de la integración del Consejo de Administración, los estados financieros auditados de los últimos 3 años, la política de dividendos y, cualquier otro documento de índole operacional, laboral y fiscal que se requiera.

### 1. Banco Central

El Banco Central de Honduras fue creado por el decreto No. 53 del 3 de febrero de 1950 y tiene por finalidad la de promover las condiciones monetarias, cambiarias y crediticias que sean más favorables para el desarrollo de la economía nacional.

Las funciones principales del banco son las de emitir la moneda nacional, control de cambio, realizar operaciones corrientes de crédito con lo demás bancos del sistema, emitir, garantizar y operar con valores de crédito del Estado, realizar la vigilancia y el control de los bancos del sistema, así como hacer de banquero, agente fiscal y consejero económico financiero del Estado.

El Banco Central es la única entidad que puede emitir billetes y monedas de curso legal en el territorio nacional.

La política monetaria está determinada y dirigida por el directorio, siendo este la autoridad máxima dentro del Banco. Está compuesta por el Presidente del Banco, el Ministro de Hacienda y Crédito Público, el representante del Banco

Nacional de Desarrollo Agrícola, el representante de los Bancos Privados y el representante de las Fuerzas Vivas (Cámaras de Comercio, Asociaciones de Industriales, de Agricultores y Ganaderos, etc.).

El Presidente tiene a su cargo proponer al Directorio las medidas o resoluciones que a su juicio convengan a la ejecución de la política monetaria, crediticia y cambiaria de la Institución y vigilar el cumplimiento y aplicación de la Ley de Establecimientos Bancarios. A su vez, el Gerente, es la persona encargada de la administración y del funcionamiento del Banco.

La Comisión de Cartera está integrada por el Gerente y 2 miembros designados por el Directorio y se encarga de analizar todas las solicitudes de crédito presentadas al Banco, así como también, estudiar las operaciones propuestas por los otros bancos para que estén dentro de las normas y límites fijados por el Directorio.

La organización del Banco se basa en departamentos. De estos los principales son: Estudios Económicos, Investigaciones Industriales, Superintendencia de Bancos y Seguros, Emisión, Cambio y Crédito y Valores.

El Banco, también tiene como función la de fijar los tipos máximos de interés y comisiones tope que los bancos podrán pagar o cobrar en sus operaciones de crédito.

## 2. Mercado Crediticio

Según un estudio realizado por BANADESA se ha estimado que las instituciones públicas y privadas, únicamente financian al 15 por ciento de los productores agrícolas. La mayor parte de los productores del sector reciben financiamiento por medio de prestamistas informales, que usualmente son los intermediarios de los productos de estos agricultores, prestamistas locales, parientes o amigos. También se presenta el caso de empresas que suministran insumos y otros recursos productivos a crédito hasta que coseche, como por ejemplo la Tabacalera Hondureña S.A..

En el cuadro 2 se observan los préstamos totales otorgados en cada quinquenio por el sistema bancario nacional.

Cuadro 2. Préstamos Nuevos Totales del Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo.  
(En Millones de Lempiras Corrientes)

Quinquenio	Sistema Bancario	% Incr.	Banca Comercial	% Incr.	Banca de Desarrollo	% Incr.
1971	419.2		349.7		41.2	
1975	712.8	14.20	618.9	15.34	65.9	12.46
1980	1,343.6	17.17	1,058.4	14.36	222.9	35.61
1985	2,333.5	14.80	1,364.7	6.56	216.5	-0.72
1990	4,329.6	16.71	4,006.8	30.90	117.6	-14.15

Fuente: Banco Central de Honduras

El sistema bancario tuvo un crecimiento anual promedio de 13.07%, teniendo sus mayores crecimientos en los quinquenios comprendidos en los años 75 - 80 y 85 - 90.

Por su parte, la banca comercial tuvo un crecimiento promedio anual del 13.70%, siendo su mayor crecimiento en el

quinquenio comprendido entre los años 85 - 90 (30.90%), debido a la participación que tubo la banca comercial en las políticas de ajuste estructural. También se debe al incremento en las tasas de interés para los préstamos otorgados al sector agrícola en ese periodo.

Por último, la banca de desarrollo solo tuvo un crecimiento promedio anual del 5.68%, teniendo su mayor apojeeo en el quinquenio comprendido entre los años 71 - 73 con un 35.61% de crecimiento. Esto se debió a que en esos años hubo gran dinamismo por parte del gobierno en la creación de instituciones gubernamentales y otras entidades. También se nota que en los dos últimos quinquenios el crecimiento ha sido negativo (para el quinquenio entre 80 - 85 fue de -0.72% y para el 85 - 90 fue de -14.15%). Esto se debió a que el Banco Central de Honduras y el Gobierno restringieron el crédito, el cual en su mayoría era subsidiado.

En el cuadro 3 se presentan los saldos totales de cartera del sistema bancario nacional.

El crecimiento de los saldos de cartera del sistema bancario, en los últimos 20 años, ha sido de un 13.27%, cifra muy similar al crecimiento experimentado de los préstamos nuevos, un 13.07%. También la banca comercial ha presentado un comportamiento similar (13.7% el crecimiento de préstamos nuevos contra 13.38% en los saldos de cartera), en cambio esto no sucede con la banca de desarrollo ya que el crecimiento de la cartera es casi el doble que el crecimiento de los

préstamos nuevos (5.68% el crecimiento de los préstamos nuevos contra 10.09% de los saldos de cartera).

En el último quinquenio, la banca de desarrollo tuvo un crecimiento negativo (-3.99%), al igual que en el cuadro 2 debido a las restricciones del Gobierno y el Banco Central en otorgar préstamos subsidiados.

Por su parte, la banca comercial se mantuvo con un crecimiento constante, oscilando su crecimiento promedio anual entre 15.66% y 17.17% .

Cuadro 3. Saldos Totales de Cartera del Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo.  
(En Millones de Lempiras Corrientes)

Quinquenio	Sistema Bancario	% Incr.	Banca Comercial	% Incr.	Banca de Desarrollo	% Incr.
1971	354.8		271.7		76.4	
1975	669.8	17.28	488.1	15.77	135.9	15.49
1980	1,347.3	19.09	891.4	16.25	334.7	25.27
1985	2,361.1	15.06	1,568.2	15.17	559.4	13.70
1990	3,783.0	12.52	2,955.4	17.17	475.3	-3.99

Fuente: Banco Central de Honduras

Al comparar el cuadro 2 con el 3, o sea los préstamos nuevos con los de préstamos de cartera, se puede ver que la banca de desarrollo ha crecido en una menor proporción que la banca comercial (5.68% de la banca de desarrollo contra 13.7% de la banca comercial), esto se debe a que la banca de desarrollo otorga sus préstamos a un mayor plazo que la banca comercial.

En el cuadro 4 se presentan los préstamos nuevos para el

sector agropecuario, los cuales no han acompañado el crecimiento de los préstamos totales debido a que este sector tiene un riesgo mucho mayor que los demás. Por ello, los bancos comerciales cobran una tasa de interés mayor al sector agrícola que a los otros sectores productivos y exigen mayores garantías.

El crecimiento que obtuvo este sector fue del 11.95% siendo los años de 1985 a 1990 los de mayor crecimiento (18.96%). Este crecimiento se debe a 4 razones principales. La primera es la creación del Banco Nacional de Desarrollo Agrícola (BANADESA), el segundo el aumento de líneas de redescuento, la tercera el aumento en los costos de los insumos agrícolas, y el último por los aumentos en los proyectos de ganadería, más que todo por UPCA (Unidad de Planificación de Créditos Agrícolas del Banco Central).

Cuadro 4. Préstamos Nuevos Totales al Sector Agropecuario por el Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo.  
(En Millones de Lempiras Corrientes)

Quinquenio	Sistema Bancario	% Incr.	Banca Comercial	% Incr.	Banca de Desarrollo	% Incr.
1971	121.3		88.0		30.0	
1975	156.4	6.56	97.9	2.70	57.0	17.40
1980	278.6	15.52	190.6	18.12	88.0	11.47
1985	516.9	16.71	405.9	20.80	111.3	6.05
1990	1035.0	18.96	940.1	23.36	94.9	-3.91

Fuente: Banco Central de Honduras

En el cuadro 4 se describen los saldos de cartera que obtuvo el sistema bancario para este sector. El crecimiento

anual promedio fue de 15.6%. Esto se debió a el riesgo que presenta éste sector y a las malas cosechas obtenidas por los agricultores en el último quinquenio, el cual tuvo un crecimiento del 31.18%.

También la banca comercial tuvo un crecimiento del 17.87% en los saldos de cartera contra un 13.28% en el crecimiento de los préstamos nuevos. La banca de desarrollo sufrió un aumento casi del doble en el crecimiento de los saldos (siendo 6.25% para los préstamos nuevos y 12.39% para los saldos de cartera). Las razones por las cuales se dio esto fue por las mismas con que el sistema bancario enfrentó, resaltando sobre todo la imposibilidad de pago por las malas cosechas.

Cuadro 5. Saldos de Cartera del Sector Agropecuario del Sistema Bancario, Banca Comercial y la Banca de Desarrollo.  
(En Millones de Lempiras Corrientes)

Quinquenio	Sistema Bancario	% Incr.	Banca Comercial	% Incr.	Banca de Desarrollo	% Incr.
1971	116.8		56.4		60.1	
1975	209.0	15.66	94.9	13.89	113.0	17.10
1980	369.4	15.30	201.4	20.70	167.9	10.40
1985	619.7	13.81	370.6	16.47	249.1	10.36
1990	1,835.5	31.18	1,282.8	36.40	552.7	22.05

Fuente: Banco Central de Honduras

La disminución en los préstamos nuevos de la banca de desarrollo a partir del último quinquenio se debe a la restricción del financiamiento a las actividades agrícolas, por los altos niveles de morosidad que presentaban los prestamistas de la banca de desarrollo, principalmente en las

actividades de café, granos básicos y caña de azúcar, y por los efectos de las inundaciones y sequías en el sur del país en la década de los ochenta.

Otra modalidad crediticia adoptada por las organizaciones crediticias internacionales y gobiernos amigos durante el periodo entre 1980 - 1992 es la canalización de fondos por medio de la figura financiera del Fideicomiso. Estos recursos son colocados en la institución financiera para ser otorgados bajo las condiciones descritas en un convenio entre dicha institución financiera y la organización crediticia internacional, esto permite que la institución internacional pueda fijar condiciones diferentes a las administradas por el sistema bancario, ya sea en tasas de interés, en plazos y garantías o en determinar los beneficiarios del préstamo.

Por medio de esta modalidad de financiamiento, en 1991 se canalizaron 182.1 millones de lempiras en saldos de cartera y 61.6 millones en préstamos nuevos en 31 fondos de fideicomiso.

Con respecto a las tasas de interés para este sector se puede decir que por medio de las líneas de redescuento, estas fueron subsidiadas y a partir de 1990 comienza a permitirse una mayor flexibilidad por parte del Banco Central para que los bancos comerciales impongan sus tasas de interés y debido a esto la tasa de interés de estos bancos aumenta.

Un aspecto muy importante y que ha incidido en el cobro de la tasa de interés subsidiada es la ignorancia que existe sobre el costo de los créditos informales. Aunque se han



realizado trabajos al respecto, no se sabe con exactitud como funcionan estos prestamistas.

### 3. Mercado Cambiario

Desde el año de 1971 hasta marzo de 1990 el control de cambio estuvo regulado únicamente por el Banco Central. En el segundo quinquenio de los 80's, como se sabía que la moneda estaba sobrevaluada, se crearon 2 mecanismos de compensación a las exportaciones: el CETRAX y el CEFEX (Certificados de exportación). Los objetivos de estos dos eran la de la negociación de estos certificados por divisas, los cuales se compraban a un tipo de cambio de Lps.2 x \$1 y se vendían por lo general a Lps.3.5 x \$1.

Incluso, en 1990, la moneda estaba sobrevaluada al Lps.3.50 x \$1 y, dado a esto, el gobierno emite un decreto en el cual modifica el Factor de Valorización Aduanera. Suben el tipo de cambio del dólar primeramente a Lps.4.30 x \$1, después a Lps.5.30 x \$1 y finalmente a Lps.5.40 x \$1.

En febrero de 1992, se aprobó la creación de Casas de Cambio con las cuales se espera un manejo influido por las expectativas del mercado cambiario y no impuesto por el Banco Central, como se había venido realizado en años anteriores.

### C. Sistema fiscal

#### 1. Impuesto sobre la Renta

También es llamado el impuesto sobre las ganancias o utilidades ya que este es un impuesto sobre las utilidades netas obtenidas por personas jurídicas o naturales, en un período fiscal.

El período fiscal inicia el 19 de enero y finaliza el 31 de diciembre del mismo año.

El impuesto sobre la renta a personas jurídicas se pagará según la utilidad en ese período, si la utilidad neta gravable está entre Lps. 0.01 a Lps. 100 mil deberá pagar un 15 por ciento de impuesto, y si la utilidad sobrepasa la cifra anterior deberá pagar un 35 por ciento. En el caso de que la utilidad sea superior a 500 mil lempiras, además del recargo del impuesto anterior, se le deberá aplicar un 10 por ciento más sobre la parte del impuesto que corresponda y si la utilidad es superior a un millón, a parte del recargo anterior, se le aplicará un recargo del 15 por ciento más sobre la parte del impuesto que corresponda.

Para el caso de personas naturales o sociedades se deberá regir por las tarifas señaladas en el cuadro 6. En el caso de utilidades mayores a 100 mil lempiras, y hasta 500 mil lempiras se deberá hacer un recargo del 10 por ciento y para las utilidades mayores a 500 mil lempiras, aparte del recargo anterior, se deberá hacer un recargo del 15 por ciento.

Las personas jurídicas o naturales que se dediquen a las actividades agropecuarias o agroindustriales podrán arrastrar y amortizar las pérdidas obtenidas en un período fiscal, con autorización de la Dirección General de Tributación, a un período posterior que no pase a los 3 años siguientes de la siguiente manera, podrán amortizar anualmente un monto que no sobrepase el 50 por ciento de la renta neta gravable del año impositivo.

Cuadro 6 Escala de Tarifas para el Pago del Impuesto Sobre la Renta para Personas Naturales. (Vigente desde 1991).

Lps.	0.01	a	Lps.	20,000.00	0%
Lps.	20,000.01	a	Lps.	50,000.00	12%
Lps.	50,000.01	a	Lps.	100,000.00	14%
Lps.	100,000.01	a	Lps.	200,000.00	21%
Lps.	200,000.01	a	Lps.	500,000.00	27%
Lps.	500,000.01	a	Lps.	1'000,000.00	34%
Lps.	1'000,000.01			en adelante	40%

Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público

## 2. Impuesto sobre ventas

Para efectos de esta Ley se debe entender que por venta se entiende todo acto que importe transferencia a título oneroso de una mercadería del dominio de una persona natural o jurídica al dominio de otra.

Este impuesto se debe calcular sobre el precio neto de venta que este en la factura, recibo o documento equivalente.

La tasa del impuesto será del 7 por ciento sobre las ventas o servicios sujetos a gravamen y del 10 por ciento

cuando se trate de venta de cerveza, aguardiente, licores compuestos y otras bebidas alcohólicas, cigarrillos y otros productos derivados del tabaco.

### 3. Ley de fomento agropecuario

El decreto número 69 del 25 de febrero de 1971 describe las leyes de fomento al sector agropecuario y tiene como objetivo el de fomentar la producción agrícola, especialmente aquellos cultivos que ayuden a mejorar la dieta alimenticia de la población; estimular la diversificación de la agricultura, ya sea para cubrir las necesidades del mercado, sustituir importaciones o para la exportación; aumentar el empleo y mejorar las condiciones de vida en las zonas rurales; y, establecer mecanismos para volver más eficiente la comercialización de los productos agrícolas.

Los beneficios para las personas amparadas por esta ley gozarán de 5 años de exoneración del impuesto a la renta, producción y el patrimonio, además recibirán exoneración de los derechos, tasas, recargos y gravámenes de las importaciones del país, incluso de los derechos consulares, del impuesto de consumo sobre los artículos siguientes:

- equipo de laboratorio, sus accesorios y reactivos;
- equipo de riego, incluye los de bombeo, tuberías y sus accesorios;
- maquinaria y materias primas para la manufactura de cajas para empaque;

- ordeñadoras mecánicas o eléctricas y sus repuestos;
- los equipos, avionetas o helicópteros para uso de fumigación;
- materias primas para la elaboración de concentrados;
- tractores y equipo agrícola;
- vehículos doble tracción y sencillos tipo "pick up" para trabajos agrícolas; y,
- cualquier otro artículo para la explotación agrícola.

También, estas personas podrán solicitar a la Dirección General de Tributación Directa la aplicación de un sistema de depreciación acelerada de sus activos fijos, el cual tiene como finalidad la de modernizar los métodos de producción y la reposición del equipo; además, podrán solicitar un 25 por ciento del costo de adquisición por una sola vez de ciertos activos nuevos (maquinaria agrícola, herramientas, equipo en general, edificios nuevos, etc.).

Las exoneraciones y franquicias serán otorgadas por la Secretaría de Recursos Naturales mediante una solicitud por el interesado. Esta entidad hará a su vez una solicitud para las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y a la de Economía, quienes emitirán la dispensa correspondiente.

#### D. Legislación Laboral

Una descripción detallada de los alcances de esta legislación se presenta en el anexo 1.

## 1. Código de Trabajo

/ a. Contratación Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo puede ser escrito o verbal, según el tipo de labor a la cual se esté contratando al trabajador. El contrato individual de trabajo debe contener, por lo menos, las garantías y derechos que la Constitución, el Código de Trabajo, sus Reglamentos y las demás Leyes de Trabajo o de Previsión Social le otorguen al trabajador.

Existen 3 tipos de contratos de trabajo individuales:

- Por tiempo indefinido, en el cual no se indica la fecha de terminación de éste;
- ✓ Por tiempo limitado, en el cual se indica la fecha de terminación de éste o se ha previsto la finalización de una obra;
- ✓ Para una obra o servicio determinado, en el cual se toma en cuenta la obra realizada.

b. Contratos Colectivos de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo es todo aquel convenio escrito en el cual se estipulan las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, con una o varias organizaciones de trabajadores de una o varias empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

Este tiene como finalidad la de establecer las

condiciones generales de trabajo y empleo dentro de una o varias empresas, las jornadas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, etc.

La vigilancia y control de la aplicación de los contratos colectivos de trabajo registrados se lleva a cabo por la Dirección General del Trabajo y la Inspección General del Trabajo.

#### c. Suspensión de los Contratos de Trabajo

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo en una empresa, así como solo puede afectar a varios de ellos.

Al reanudar los contratos de trabajo se deberá comunicar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los 3 días posteriores, para que esta entidad ponga en conocimiento al sindicato respectivo y a los trabajadores.

#### d. Terminación del Contrato de Trabajo:

Las causas por las cuales el patrono o un trabajador pueden dar por terminado un contrato de trabajo están descritas en el anexo 1 y en el Código de Trabajo, en los artículos 111, 112 y 114.

El patrono, a la hora de dar por terminado un contrato de trabajo, tiene la obligación de dar al trabajador una constancia en el cual indique la fecha en que inició y terminó

las labores, así como también las labores que desempeñaba y el sueldo que devengaba en el último período.

e. Período de Prueba:

El objeto de este período es para que el patrono pueda apreciar las aptitudes del nuevo trabajador y para el trabajador ver las condiciones del nuevo trabajo.

Este período no debe exceder los 60 días y debe ser estipulado por escrito. Durante este período cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna.

f. Preaviso y Cesantía:

Para el caso de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, cualquiera de las partes puede darlo por terminado dando un preaviso a la otra parte según el tiempo que haya laborado el trabajador en la empresa. Si el trabajador fuera despedido sin causa justa, el patrono deberá pagar una cesantía.

Si el contrato de trabajo fuese por tiempo definido y el patrono lo diera por terminado sin causa justificada, éste deberá indemnizar al trabajador con el salario que habría devengado hasta la terminación del contrato. Si fuera en caso contrario, que el trabajador diera por terminado el contrato de trabajo, éste deberá pagar al patrono los daños y perjuicios que causó mientras laboró en la empresa.



#### g. Trabajo para Mujeres:

Toda jornada de trabajo para mujeres deberá tener un descanso intermedio de 2 horas. Bajo condiciones de embarazo, también se tiene un descanso forzoso, con remuneración, de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto.

El patrono tiene la obligación de dar 2 descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para la alimentación del hijo hasta los primeros 6 meses de edad.

Bajo ningún caso trabajadora alguna puede ser despedida por causa del embarazo o lactancia. También se prohíbe utilizar a mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos.

#### h. Trabajadores Agrícolas, Forestales y Ganaderos:

Toda empresa agrícola, forestal o ganadera que ocupe más de 10 trabajadores permanentemente tendrá la obligación de proporcionar alojamiento adecuado, a destinar un local para enfermos y a proveerles los medicamentos y medios terapéuticos de emergencia.

El pago del salario deberá hacerse en periodos de una semana.

En caso del periodo de cosecha los trabajadores están obligados a prestar los servicios en días de descanso y en horas suplementarias, recibiendo la remuneración conforme a la Ley.

### i. Jornadas de Trabajo:

La jornada de trabajo diurno comprende desde las 5 a.m. hasta las 19 horas (7 p.m.); y la jornada de trabajo nocturna desde las 19 horas (7 p.m.) hasta las 5 a.m. del día siguiente.

La jornada de trabajo diurna no podrá exceder las 8 horas diarias ni 44 horas a la semana; la jornada de trabajo nocturna no podrá exceder las 6 horas por día y 36 horas a la semana. Para el caso de los menores de 16 años la jornada de trabajo deberá ser diurna y no podrá exceder de 6 horas diarias ni 36 horas a la semana.

El patrono deberá llevar por separado, en sus libros de planilla, las horas ordinarias y las horas extra devengadas y pagadas.

### j. Descansos Generales y Específicos:

El trabajador tendrá derecho a un día de descanso por cada 6 días de trabajo (preferiblemente el domingo).

Si se tuviera que trabajar en días feriados o de fiesta, el patrono deberá pagar el duplo en proporción al salario ordinario.

### k. Vacaciones:

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas y este período dependerá del tiempo que tiene el trabajador laborando en la empresa.

El pago de las vacaciones se tendrá que hacer con 3 días de anticipación con respecto a la fecha en que el trabajador tomará sus vacaciones.

Durante el período de vacaciones, el trabajador no podrá laborar en ningún otro tipo de trabajo por su cuenta.

#### l. Salarios:

El pago del salario se hará en moneda nacional, salvo que haya un convenio escrito por las partes que estipule otras condiciones, y deberá ser pagado en el lugar donde presta los servicios. Además, éste no debe ser inferior al salario mínimo vigente en ese período.

Los anticipos a los trabajadores no podrán tener intereses sobre el monto anticipado.

#### m. Reglamento de Trabajo:

Toda empresa agrícola, ganadera o forestal que tenga 20 o más empleados permanentes deberá tener un reglamento de trabajo.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es la institución encargada de aprobar los reglamentos y el patrono tiene la obligación de enviarlos para su debida aprobación.

El patrono no podrá imponer sanciones que no estén previstas dentro del reglamento de trabajo.

## 2. Higiene y Seguridad en el Trabajo

En el Título V del Código de Trabajo están especificadas las obligaciones del patrono para la protección de los trabajadores cuando realizan el trabajo. El patrono tiene la obligación de suministrar, por su cuenta, todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para prevenir, reducir o eliminar los riesgos profesionales, así como también de acatar y hacer cumplir las medidas de prevención que determine el Ministerio de Trabajo y Prevención Social.

Todos los patronos que tengan más de 10 trabajadores permanentes laborando, deberá tener un reglamento de higiene y seguridad y someterlo a revisión para su aprobación a la Inspección General de Trabajo. En el artículo 398 del Código de Trabajo están las estipulaciones que debe contener dicho reglamento.

## 3. Legislación Sindical

La descripción detallada de esta legislación se presenta en el anexo 2.

El movimiento sindical está agrupado en 3 grupos de mayor importancia, los cuales son: la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), la Central General de Trabajadores (CGH) y la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH).

Debido al gran poder que tiene el sindicalismo en Honduras, el gobierno ha dejado de reconocer legalmente

cualquier organización solidarista en el país. A pesar de esto, más de 10 mil trabajadores pertenecen a éste tipo de movimiento.

A la hora de constituir un sindicato debe contar con por lo menos la participación de 30 afiliados, para la constitución de un sindicato patronal con no menos de 3 patronos.

Todo sindicato debe de estar constituido en un 90% de hondureños. Además, los afiliados deben ser mayores de 16 años, aunque los menores de 14 años pueden ser afiliados con la autorización de su representante legal. Por otro lado, queda totalmente prohibido pertenecer a más de un sindicato.

En la reunión inicial, los fundadores, deben levantar un acta de función donde deben expresar la indicación de los miembros, así como otros puntos los cuales se describen en el anexo 2. En las demás reuniones deben discutir y aprobar los estatutos de la asociación y la designación del personal directivo, el cual debe estar formado, por lo menos, de un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y un Fiscal.

El sindicato tiene derecho de solicitar al patrono de deducir de los salarios de los trabajadores afiliados, la cuota ordinaria y extraordinaria con que los trabajadores deben contribuir al sindicato respectivo, y de ponerlo a disposición de éste.

Todos los sindicatos pueden unirse en Federaciones

locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstos en confederaciones.

#### 4. Conflictos Colectivos de Trabajo

A la hora de una huelga legal los contratos y convenciones de trabajo vigentes en una empresa quedan suspendidos por el tiempo que dure esta huelga.

Durante la huelga, el patrono, no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo, excepto en aquellas circunstancias en que el funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad que conozca de la huelga.

Antes de declararse una huelga, los trabajadores deben de seguir dos pasos principales:

- deberán realizar un escrito en donde formulen las peticiones, anuncien el propósito de irse a huelga y expresen el objeto de la huelga y deben dirigírselo al patrono;
- el escrito de peticiones debe ser presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrono una copia y éste debe contestar a más tardar 48 horas después de haber recibido el comunicado.

El paro legal tiene como propósito el de defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores y tiene como fin la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por uno o más patronos.

El paro ilegal es todo acto malicioso por parte del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

### 5. Tribunales de Trabajo

La descripción detallada de esta legislación se presenta en el anexo 3.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de autorizar, cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos relativos al ramo, así como del mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los obreros.

Para lograr esto, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuenta con la Dirección General del Trabajo, la Dirección General de Previsión Social, la Inspección General del Trabajo, la Procuraduría del Trabajo y el Instituto Nacional de Investigación y de Estudios Sociales.

### E. Legislación Mercantil

La descripción detallada de esta legislación se muestra en el Anexo 4.

#### 1. Código de Comercio

El Código de Comercio de Honduras reconoce seis tipos diferentes de sociedades mercantiles: la sociedad colectiva, sociedad en comandita simple, sociedad de responsabilidad

limitada, sociedad anónima, sociedad en comandita por acciones y sociedad de capital variable.

a. Sociedad Colectiva:

El nombre de este tipo de sociedad, en el cual no figuren todos los miembros, se le deberá añadir las palabras "y compañía", "y asociados" o "y socios".

Para el caso de esta sociedad la administración la llevará a cabo uno o varios gerentes, los cuales podrán ser socios o personas extrañas a ella. El o los gerentes tienen la obligación de dar a conocer a los socios, como mínimo anualmente, la situación financiera y contable en que se encuentra la sociedad.

Las decisiones las tomarán los administradores y en el caso de que hubiere un empate entre ellos, los socios son quienes decidirán por medio de la votación.

b. Sociedad en Comandita Simple:

El nombre de este tipo de sociedad deberá llevar siempre las palabras de "Sociedad en Comandita" o su abreviatura de "S. de C."

Los socios de esta sociedad no podrán ejercer funciones administrativas ni podrán votar en las decisiones o acuerdos que impliquen una intervención en la vida de la sociedad, solamente podrán desempeñar actos meramente de vigilancia.



c. Sociedad de Responsabilidad Limitada:

El nombre de este tipo de sociedad deberá llevar siempre las palabras de "Sociedad de Responsabilidad Limitada" o su abreviatura "S. de R.L."

En ninguna sociedad de este tipo se podrá tener más de veinticinco (25) socios y el capital social no deberá ser inferior a cinco mil (5.000) lempiras, que puede ser dividido en partes iguales pero en todo caso las partes deben ser múltiplos de cien (100) lempiras.

La sociedad llevará un libro especial de socios, en el cual se inscribirá la descripción de cada socio y sus aportaciones.

La administración de este tipo de sociedad será llevada por uno o más gerentes, los cuales podrán ser socios o personas extrañas a la sociedad.

Las resoluciones de los gerentes se tomarán por mayoría de votos, salvo que en la escritura establezca otra cosa.

La asamblea de socios es el órgano supremo de la sociedad. Todo socio tendrá derecho de participar en las decisiones de las asambleas y gozará de un voto por cada cien lempiras de su aportación. Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los que estén en la asamblea, y se necesitará, por lo menos, el voto de las tres cuartas partes del capital social.

d. Sociedad Anónima:

La nombre de este tipo de sociedad deberá llevar siempre las palabras "Sociedad Anónima" o su abreviatura "S.A."

Para la constitución de una sociedad anónima, se requerirá como mínimo cinco (5) socios. Para esto cada uno deberá suscribir una acción. El capital social no deberá ser menor a veinticinco mil (25,000) lempiras y deberá estar integramente suscrito. Por último, se deberá exhibir en dinero efectivo, por lo menos, el veinticinco por ciento (25%) del valor de cada acción pagadera en numerario.

Deberán inscribirse en el Registro Público de Comercio, en el cual, para la inscripción deberán tener la autorización del Ministerio de Hacienda.

La asamblea general estará formada por los accionistas que, legalmente convocados y reunidos, son el órgano supremo de la sociedad. Cada acción tiene derecho a un voto, para el caso en que una acción tuviere más de un dueño, éstos deben nombrar un representante. Si el capital social excediese a medio millón de lempiras, los socios podrán establecer restricciones al derecho de voto a determinadas acciones.

Una asamblea ordinaria será considerada legalmente reunida solo si está representada por más de la mitad de acciones que tengan derecho a votar y las resoluciones serán válidas cuando se tomen por la mayoría de los votos presentes.

La dirección de esta sociedad será llevada a cabo por un administrador o un consejo de administración, según se

estipule en los estatutos. Los administradores o los miembros del consejo podrán ser socios o personas extrañas a la sociedad.

La sociedad podrá acortar del capital social, mediante la emisión de nuevas acciones o mediante la elevación del valor de las ya existentes y no podrán emitirse nuevas acciones hasta que las emitidas hayan sido totalmente pagadas.

e. Sociedad en Comandita por Acciones:

Este tipo de sociedad se registrará por las reglas de la sociedad anónima.

Esta deberá llevar las palabras "y compañía" u otras palabras equivalentes, cuando no todos los socios figuren en el nombre de la sociedad.

El capital social estará dividido en acciones y, por lo menos, la décima parte debe ser suscrita por los comanditados.

La administración de la sociedad corresponde a los socios comanditos, y se podrá poner un consejo de administración si los estatutos lo establecen.

f. Sociedad de Capital Variable:

Este tipo de sociedad estará regida por las disposiciones que correspondan a la especie de sociedad de que se trate, ya sea sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad en comandita por acciones o sociedad en comandita simple, y por las disposiciones que rigen a la sociedad

anónima con respecto a los balances y responsabilidades de los administradores.

Estas deberán tener siempre las palabras de " de capital variable" o su abreviatura "de C.V."

## 2. Sociedades Constituidas en el Extranjero

Para que una sociedad extranjera pueda formarse en Honduras deberá cumplir todos los requisitos que el Código de Comercio establece.

La Secretaría de Hacienda es el ente encargado de la autorización de éstas sociedades y ordenará la inscripción de la misma en el Registro de Comercio.

No existe ningún tipo de restricción al capital extranjero que puede ser invertido en Honduras pero en ciertos sectores ciertas leyes especiales establecen un porcentaje de capital extranjero con respecto al capital nacional. Algunos de estos sectores son: pesca (49%); líneas aéreas (49%); seguros (40%); petróleo (66%); y, por último, industrias de madera (49%).

## 3. Obligaciones de las Sociedades

Todo comerciante o industria hondureño debe inscribirse en el Registro Público de Comercio, así como también en la Cámara de Industria o Comercio que le correspondiere.

Además, todas las sociedades están sujetas a la vigilancia y el control de la Superintendencia de Sociedades.

## VI. CONCLUSIONES

Honduras presenta ventajas comparativas con respecto a otros países Latinoamericanos ya que este tiene costas con dos océanos (Atlántico y Pacífico), además tiene frontera con tres países centroamericanos (Guatemala, El Salvador y Nicaragua), y, se encuentra ubicado relativamente cerca de los Estados Unidos lo cual hace que tenga un mercado potencial muy cercano. Producto de lo anterior, se tiene que los costos de transporte sean más baratos en comparación con la mayoría de los demás países Latinoamericanos. Además, tiene una buena infraestructura para el transporte de los productos a los diferentes puertos de embarque, por ejemplo, tiene aeropuertos en las tres zonas de mayor producción (Tegucigalpa, San Pedro Sula y La Ceiba), y, tiene puertos en las dos costas.

Con respecto al abastecimiento de energía eléctrica, Honduras tiene una gran capacidad para la producción de la misma por lo cual no hay escasez de este tipo de energía, ya que cuenta con la represa del Cajón, la cual incrementó en 540 millones de kw la producción de energía eléctrica nacional.

Honduras presenta condiciones favorables para la explotación de diferentes cultivos por la gran diversidad de climas y topografía, obteniendo así altos rendimientos en éstos.

La mayor parte de la población se encuentra ubicada en

las zonas rurales (60.4 por ciento) por lo cual existe una gran oferta de mano de obra para las explotaciones agroindustriales. Además, el alto desempleo y la alta tasa anual de crecimiento poblacional que existe en el país hacen que esta oferta aumente año con año.

La banca nacional presenta un crecimiento bastante bueno (11.95%) con respecto al sector agropecuario, pero se debe tener en cuenta que este crecimiento, se debió principalmente a el aumento en los costos de producción. Esto se demuestra en el quinquenio 85 - 90, ya que fue el quinquenio de mayor crecimiento, en el cual se aceleró el ajuste estructural y el dólar subió. Esto hizo que los costos de los insumos importados, para el uso en explotaciones agrícolas, se incrementaran y los agricultores necesitaran mayor cantidad de fondos para la compra de los mismos.

Con la información anterior se puede comprobar que existe poca oportunidad para la financiación de proyectos agrícolas por medio de la banca nacional. Por otro lado, la financiación por medio de fondos en fideicomiso, una nueva finalidad implantada por los organismos crediticios internacionales, abre una posibilidad de financiación a estos proyectos.

Con respecto al mercado cambiario Honduras, durante el periodo de 1985 a 1990, tuvo sobrevaluado el lempira con respecto al dólar (Lps.2 x \$1), debido a esto el Banco Central trató de compensar a los exportadores por medio de los

certificados de exportación (los CEFEX y los CETRAX) con los que se trataba de darle al lempira su valor real a la moneda. Sin embargo, esto no dió resultados positivo ya que, aunque dichos certificados se vendían a más del doble de su precio de compra, el lempira no obtenía su valor real. Por esto a mediados de 1990, el gobierno, empezó a devaluar la moneda hasta que llegara a su valor real, llegando a finales de 1991, a Lps.5,40 x \$1.

Por su parte el Código de Trabajo tiene una actitud paternalista para con el trabajador siendo así que el trabajador o los trabajadores tiene las de ganar en caso de un conflicto laboral con el patrono o con la empresa donde trabajan.

Además, el movimiento sindicalista en Honduras tiene mucho poder, tanto así que lograron aprobar una ley en el Congreso Nacional para impedir el ingreso del movimiento solidarista al país.

Como conclusión general Honduras posee un gran potencial para la explotación del sector de agronegocios ya que presenta un mercado potencial cercano, gran diversidad en climas y tierras, una gran capacidad en producción de energía eléctrica y una alta oferta en mano de obra rural. Por otro lado, los sindicatos constituyen una dificultad en las relaciones obrero-patronales, y tampoco, existe, en Honduras, una estabilidad monetaria debido al ajuste económico implantado por el gobierno.

## V. RECOMENDACIONES

Honduras es un país con un enorme potencial para la explotación en el sector agropecuario, más específicamente en el agroindustrial, ya que, además de presentar ventajas con respecto a los demás países Latinoamericanos, el gobierno ofrece grandes alicientes para este sector. Sin embargo, se recomienda al inversionista realizar un estudio específico sobre la actividad en la cual quiera invertir debido a las variaciones de las diferentes actividades.

Se recomienda, al inversionista, a la hora de realizar el estudio, entrar en contacto con la Federación de Asociaciones y Exportadores Agrícolas y Agroindustriales (FPX) y con la Fundación para la Inversión y el Desarrollo de las Exportaciones ya que éstas son instituciones que se encargan de proporcionar la información necesaria para el inversionista.

También, se recomienda entablar buenas relaciones laborales con los trabajadores debido a que éstos, por medio del sindicato, ya sea el de la empresa o fuera de ella, pueden ocasionar paros y huelgas.

Los fondos por medio de fideicomisos son fondos ya destinados y condicionados, por los organismos crediticios internacionales, a los sectores o a regiones que ellos consideren apropiados. Por esto se recomienda tener



conocimiento sobre los préstamos por medio de esta modalidad ya que la empresa pueda cumplir con las condiciones y poderse financiar por medio de dichos fondos.

## VI RESUMEN

Honduras es un país centroamericano ubicado entre los países de Guatemala, El Salvador y Nicaragua y entre los océanos Pacífico y Atlántico.

Tiene gran diversidad de climas y topografía, lo cual lo hace un país apto para la explotación de gran variedad de cultivos agrícolas.

Además, el sector agropecuario es el sector de mayor importancia para el país, no solo por la cantidad de divisas que genera sino por la gran cantidad de trabajo que brinda a la población.

Es por esto que este trabajo expondrá los principales tópicos que inciden en la decisión del inversionista de invertir en la país.

Para esto fue necesario mencionar los principales puntos referentes al marco económico, el sistema financiero, el sistema fiscal que opera en el país, la legislación laboral y la legislación mercantil.

En cada uno se describen los puntos, de manera general, que al inversionista le interesa conocer al considerar la alternativa de invertir en el país. También se describen las leyes principales que operan en el país con respecto al manejo del personal y a la creación de empresas.

## VII. BIBLIOGRAFIA

- 1.- HONDURAS. BANCO CENTRAL DE HONDURAS. 1989. Memoria anual 1989. Tegucigalpa, D.C., Honduras. 80 p.
- 2.- HONDURAS. BANCO CENTRAL DE HONDURAS. 1990. Economic program's accomplishments. Tegucigalpa, D.C., Honduras. 5 p.
- 3.- HONDURAS. CONGRESO NACIONAL. Decreto número 18-90. La Gaceta, Diario oficial, Tegucigalpa, D.C., Honduras. Marzo 12: 1-7 pp.
- 4.- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. 1990. Informe anual 1990. Washington, D.C., E.U.A. 1-133 pp.
- 5.- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. 1989. Informe anual 1989. Washington, D.C., E.U.A. 1-129 pp.
- 6.- HONDURAS. BANCO CENTRAL DE HONDURAS. 1991. Boletín estadístico. Tegucigalpa, Honduras. Julio: 13-24 pp.
- 7.- HONDURAS. BANCO CENTRAL DE HONDURAS. 1991. Boletín estadístico. Tegucigalpa, Honduras; Mayo: 148-230.
- 8.- HONDURAS. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. 1986. Ley de impuesto sobre ventas y sus reformas. Tegucigalpa, Honduras. 12 p.
- 9.- HONDURAS. SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. 1991. Ley de impuesto sobre la renta y sus reformas. Tegucigalpa, D.C., Honduras. 32 p.
- 10.- PEINADO S., M.. 1986. Tasas de interés de los préstamos de BANADESA. Banco Nacional de Desarrollo Agrícola. Tegucigalpa, D.C., Honduras. 7 p.
- 11.- HONDURAS. BANADESA. 1988. El sistema financiero de Honduras. Tegucigalpa, D.C., Honduras. 11 p.
- 12.- HONDURAS. BANCO CENTRAL DE HONDURAS. 1991. Investing in Honduras. Tegucigalpa, Honduras. 13 p.
- 13.- NACIONES UNIDAS. 1990. CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Balance preliminar de la

- economía de América Latina y el Caribe 1990. Santiago, Chile. 56 p.
- 14.- HONDURAS. BANCO CENTRAL DE HONDURAS. 1990. Funciones, organización e instrumentos de política monetaria del Banco Central de Honduras. Tegucigalpa, D.C., Honduras: 18 p.
- 15.- HONDURAS. DIRECCION GENERAL DE INDUSTRIAS. 1980. Guía del inversionista. Tegucigalpa, D.C., Centro Técnico Tipolitográfico Nacional. 186 p.
- 16.- BANCO CENTROAMERICANO DE INTEGRACION ECONOMICA. 1985. Inversión en Centro América y Panamá. Trad. por María Eugenia Entunez. Washington, D.C., Washington International Press. 145 p.
- 17.- GOLDMARK, S.; DESCHAMPS, J.; GLADE, W.; WILLUMSEN, M. 1989. El impacto de la políticas económicas sobre el desarrollo de la pequeña industria en Honduras. Washington, D.C., E.U.A.. 345 p.
- 18.- HONDURAS. CONGRESO NACIONAL. Código del trabajo: Decreto número 189. 1960. Tegucigalpa, D.C., Honduras. Centro Técnico Tipo-Litográfico Nacional. 236 p.
- 19.- HONDURAS. CONGRESO NACIONAL. Código de comercio. 1950. Tegucigalpa, D.C., Honduras. Centro Tipo-Litográfico Nacional. 476 p.
- 20.- SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. DIRECCION GENERAL DE TRIBUTACION. 1971. Decreto número 69: Ley de fomento agropecuario. Tegucigalpa, D.C., Honduras. 10 p.
- 21.- BOLSA HONDUREÑA DE VALDRES, S.A.. 1990. Requisitos para el registro de acciones y demás valores en serie. Tegucigalpa, D.C., Honduras. 9 p.
- 22.- INTERBOLSA, S.A.. 1990. Primeros en intermediación bursatil. San Pedro Sula, Honduras. 20 p.
- 23.- FEDERACION DE ASOCIACIONES PRODUCTORES Y EXPORTADORES-AGROPECUARIOS Y AGROINDUSTRIALES DE HONDURAS. 1991. Climate investment overview. San Pedro Sula, Honduras. 25 p.

VII. ANEXOS

BIBLIOTECA WILSON FOPPENDE  
ESUELA AGRICOLA PANAMERICANA  
APARTADO 03  
CARRIZALPA, HONDURAS

## Anexo 1

## Legislación Laboral

## 1. Aspectos Generales:

Son nulos todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el Código de Trabajo, sus Reglamentos o las demás Leyes de Trabajo o Previsión Social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento (90%) de trabajadores hondureños y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento (85%) del total de los salarios que en sus respectivas empresas devenguen.

Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado.

Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres todos los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

Los casos que no están previstos en el Código de Trabajo se resolverán, en primer término, de acuerdo con los

principios del Derecho del Trabajo; en segunda instancia, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina.

## 2. Contratación Individual de Trabajo:

"Este contrato es aquel por el cual una persona natural obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración".

En todo contrato individual de trabajo deben estar incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo, sus Reglamentos y las demás Leyes de Trabajo o de Previsión Social.

La sustitución de patronos no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de su sustitución, hasta por el término de seis (6) meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono.

A la hora de un conflicto de orden social, en el cual no

haya un contrato individual de trabajo o se hayan omitido ciertos requisitos necesarios, se presumirá que las estipulaciones que alega el trabajador son ciertas sin perjuicio de prueba en contrario. Además, la falta de un contrato individual de trabajo es imputable al patrono y no al trabajador.

El trabajador puede participar en la utilidades o beneficios de la empresa, pero no en los riesgos o pérdidas de ésta.

Un trabajador puede tener 2 o más contratos individuales con 2 o más patronos, solo si no se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

Para tener capacidad de celebrar de un contrato individual de trabajo las personas deben tener, ya cumplidos, dieciséis (16) años de edad. En caso de lo contrario, los menores de ésta edad deben tener una autorización escrita de sus representantes legales o de un Inspector de Trabajo. Los menores de catorce (14) años de edad y los que habiendo cumplido ésta edad o sigan sometidos a la educación, no podrán ser contratados en ninguna clase de trabajo, a menos que las autoridades autoricen la contratación de éstos menores de edad y que no interfiera con sus estudios.

El contrato individual de trabajo puede ser escrito o verbal.

El contrato de trabajo individual escrito debe contener:  
- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión



u oficio, nacionalidad y procedencia de los contratantes, número, lugar y fecha de expedición de la tarjeta de identidad de los contratantes;

- Debe indicar el tipo de servicio que esta obligado a realizar el trabajador; la duración del contrato o expresar que es por tiempo indefinido y la fecha en que iniciará el trabajo;

- Lugar o los lugares donde deben prestarse los servicio;

- El lugar preciso en que deberá habitar el trabajador, cuando el trabajador deba prestar los servicios fuera del lugar donde habitualmente habita, el patrono tiene la obligación de proporcionarle alojamiento;

- La duración de la jornada de trabajo;

- Debe expresar si el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo, o por 2 o más de estos sistemas;

- Especificar el salario, beneficio, comisión o participación que recibirá el trabajador, si es pagado por unidad de tiempo, por obra u otra forma; también la forma, periodo y lugar en que va a ser pagado;

- Nombres y apellidos de los que vivan con el trabajador y de los que dependan económicamente de él;

- Beneficios que dé el patrono, como habitación, luz, comestibles, alimentación, etc., si el patrono se obliga a pagarlos y la estimación de su valor;

- Deberá expresar las demás estipulaciones en que convengan

las partes;

- Lugar y expedición del contrato;
- Las firmas de los contratantes, en caso de que no supiesen o no pudiesen firmar, se hará mención de éste hecho en el contrato y se hará una impresión de la huella digital y firmará otra persona a su ruego.

El contrato individual de trabajo verbal podrá ser verbal cuando:

- Sea para trabajo doméstico;
- Para trabajos temporales, que no excedan de los sesenta (60) días;
- Para una obra, cuyo valor no sobrepase los doscientos (200) Lempiras y que no incumpla el inciso anterior;
- Para labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales de la agricultura o de la ganadería.

Para éste tipo de contrato, las partes se deben poner de acuerdo en los siguientes puntos:

- La índole de trabajo y el sitio donde debe realizarse;
- La cuantía, la forma de remuneración y los períodos de pago;
- La duración del contrato.

Otras clases de contratos individuales son:

- Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido es cuando no se indica la fecha de terminación de éste;
- Contrato individual de trabajo por tiempo limitado es cuando se especifica la fecha de terminación de éste o cuando se ha

previsto la realización final de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra;

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

### 3. Contrato Colectivo de Trabajo:

"Es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por la otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente".

Este tipo de contrato tiene por objetivo principal el de establecer las condiciones generales de trabajo dentro de una o varias empresas.

La vigilancia del contrato estará a cargo de la Inspección General del Trabajo, que es la autoridad encargada de aplicación de todo contrato colectivo registrado.

No puede existir más de un contrato colectivo de trabajo

en una misma empresa.

Todo patrón, que tenga trabajadores que pertenezcan a un sindicato, tendrá la obligación de celebrar un contrato colectivo cuando ellos lo soliciten.

A la hora de concluir un contrato colectivo deben de imprimir tres (3) ejemplares, uno para cada parte, y uno a la Dirección General del Trabajo, antes de los quince (15) días siguientes a la suscripción del contrato. El patrono tiene la obligación de poner en lugares visibles y de fácil acceso el contrato, ya sea impresas o escritas a máquina.

En un contrato colectivo de trabajo se debe expresar el nombre completo de ambas partes, las estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva, y debe indicarse, además, de manera clara y detallada su campo de aplicación, las empresas o actividades a que se extienden, las categorías profesionales de trabajadores, así como la localidad, región o territorio que comprendan.

Cuando el plazo del contrato colectivo no fue explícitamente estipulado o no resulte de la naturaleza de una obra o trabajo, se presume celebrado por términos sucesivos de un (1) año. Si alguna de las parte no manifiesta por escrito su voluntad de dar por terminado el contrato dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anterior de la expiración del contrato, éste será prorrogado por un período de un (1) año, que se empezará a contar desde la fecha en que se venció el

contrato.

La revisión del contrato colectivo se puede dar cuando se den graves alteraciones o imprevistos que alteren la normalidad económica de los trabajadores. Si no hay un acuerdo de las partes para este ajuste, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas; y durante este período las condiciones del contrato seguirán siendo las mismas.

#### 4. Suspensión de los Contratos de Trabajo:

"La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato".

La suspensión puede afectar a todos los contratos en una empresa como a solo parte de ellos.

Las causas de suspensión de los contratos de trabajo sin que hayan responsabilidades de las partes son las siguientes:

- la falta de materia prima o fuerza motriz, que no fuere imputable al patrono;
- causas de fuerza mayor;
- exceso de producción, tomando en cuenta el mercado del o los productos y la situación económica de la empresa;
- la falta de fondos;
- la muerte o incapacidad del patrono;
- enfermedades que imposibiliten al trabajador realizar sus

labores;

- descanso pre y post-natal, licencias, descansos y vacaciones;
- la detención o prisión del trabajador o del patrono;
- ser llamado a prestar el servicio militar;
- el ejercicio de cargo sindical que le impida dedicarse a las labores normales;
- huelga y paro legal.

La suspensión del contrato de trabajo hará efecto desde el día en que ocurrió el hecho, siempre y cuando se notifique a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social dentro de los tres (3) días posteriores. Si ésta institución no autoriza la suspensión, el o los trabajadores podrán ejercer de los derechos que le concede el contrato de trabajo.

Si un trabajador se le reanuda el contrato de trabajo, el patrono tiene la obligación de notificar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esta entidad tiene la obligación de notificar al sindicato respectivo o a los trabajadores sobre la reanudación del contrato.

Si el trabajador sufre alguna enfermedad que no sea profesional ni haya sido causada por un accidente en el trabajo, el patrono podrá suspender el contrato hasta por seis (6) meses, después de esta fecha, el patrono lo podrá dar por terminado, pagándole el importe del preaviso, la cesantía, las demás indemnizaciones que le correspondan al trabajador y, además, deberá pagar lo siguiente:

- medio salario durante un (1) mes si el trabajador ha realizado trabajo continuo no menos de tres (3) meses ni más de seis (6) meses;
- medio salario durante dos (2) meses si el trabajador ha realizado trabajo continuo no menos de seis (6) meses ni más a nueve (9) meses;
- medio salario durante tres (3) meses si el trabajador ha realizado trabajo continuo más de nueve (9) meses;
- treinta (30) días de salario por cada año trabajado si el trabajador ha realizado trabajo continuo por más de 5 años;

#### 5. Terminación del Contrato de Trabajo:

Según el decreto número 243, del 18 de julio de 1975, las causas por las cuales se puede dar la terminación de un contrato de trabajo son las siguientes:

- si hay mutuo consentimiento por parte de las partes;
- muerte del trabajador o incapacidad física o mental;
- prisión del trabajador por más de seis (6) meses;
- caso de fuerza mayor;
- por pérdida de confianza por parte del patrono al trabajador cuando éste desempeñe labores de dirección, fiscalización, de vigilancia o puestos de responsabilidad;
- cierre, insolvencia o quiebre de la empresa.

Si el patrono fuere el que quiere dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna, las causas que los justifican para poderlo hacer son las siguientes:

- engaño por parte del trabajador o del sindicato sobre recomendaciones o certificados falsos sobre la actitud del trabajador. Este quedará sin efecto después de treinta (30) días;
- actos de violencia, injuria, etc. dentro del trabajo contra el patrono, personal directivo u otros compañeros de trabajo;
- actos de violencia, injuria, etc. que cometiese el trabajador fuera del trabajo contra el patrono, personal directivo o sus familiares mientras hubiera provocación directa para este hecho;
- daño material a las instalaciones de la empresa y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de los trabajadores;
- todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometiera y que fuera debidamente comprobado;
- revelación de los secretos técnicos o comerciales que perjudicaran a la empresa;
- haber sido el trabajador condenado a sufrir pena por un crimen o algún otro delito;
- cuando el trabajador esté ausente por dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en un (1) mes sin la autorización del patrono o sin que haya causa justificada;
- la actitud negativa por parte del trabajador a adoptar medidas de prevención para evitar accidentes en el trabajo;
- la ineficiencia e inhabilidad del trabajador para cumplir el



contrato;

- el descubrimiento de que el trabajador padece de enfermedades infecciosas o mental incurable;
- cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones del trabajador.

Las causas por las cuales el trabajador está facultado para dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin responsabilidades son las siguientes:

- haber sido engañado por el patrono cuando se firmó el contrato, respecto a las condiciones, labores a realizar, etc.. Este caso no podrá alegarse después de treinta (30) días de prestar sus servicios;
- todo acto de violencia, malos tratos o graves amenazas por parte del patrono al trabajador, dentro o fuera del trabajo;
- cualquier acto que haya sido obligado por el patrono o su representante al trabajador que vaya en contra de sus principios o creencias religiosas;
- el no pago del salario completo, en la fecha y el lugar convenidos;
- traslado a un puesto de menor categoría con un menor sueldo;
- cuando el patrono padezca alguna enfermedad contagiosa y el trabajador tenga que permanecer en contacto directo;
- incumplimiento, por parte del patrono, de las obligaciones y prohibiciones que éste tiene;
- incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

En cualquiera de los casos anteriores, en la terminación por parte del patrono o por parte del trabajador, terminará cuando la parte que quiera darle término la comunique a la otra y ésta deberá comunicárselo a los Tribunales de Trabajo.

A la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que haya sido la causa, el patrono tiene la obligación de entregar al trabajador una constancia en la que indique la fecha en que inició y terminó las labores, la clase de trabajo que desempeñaba y el salario que ganaba en el último período.

#### 6. Período de Prueba:

El objetivo de esta etapa inicial del contrato de trabajo es para, el patrono que vea las aptitudes del nuevo trabajador; y por parte del trabajador, las conveniencias de las condiciones del nuevo trabajo.

Este período no debe exceder de sesenta (60) días, y si al término de este período, ninguna de las partes manifiesta su voluntad por la terminación del contrato, éste continuará por tiempo indefinido.

Este período debe ser estipulado por escrito y en caso de que no lo estuviera, los servicios son regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Cualquiera de las partes puede dar término al contrato, durante este período, sin ninguna responsabilidad.

#### 7. Preaviso:

Si el contrato es por tiempo indefinido cualquiera de las partes puede darlo por terminado dando un preaviso a la otra. Este preaviso deberá ser notificado a la parte correspondiente según los siguientes términos:

- con veinticuatro (24) horas de anticipación cuando el trabajador ha ejercido labores continuas por un período menor de tres (3) meses;
- con una (1) semana de anticipación cuando el trabajador ha ejercido labores continuas por un período de tres (3) a seis (6) meses;
- con dos (2) semanas de anticipación cuando el trabajador ha ejercido labores continuas por un período de seis (6) meses a un (1) año;
- con de un (1) mes de anticipación cuando el trabajador ha ejercido labores continuas por un período de uno (1) a dos (2) años;
- con de dos (2) meses de anticipación cuando el trabajador ha ejercido labores continuas por un período de más de dos (2) años.

El trabajador que va ha ser despedido tiene derecho a un (1) día de cada semana, remunerado, para que pueda buscar un nuevo empleo.

Este preaviso deberá entregarse por escrito y personalmente y empezará a correr desde el día de la notificación.

Si el contrato de trabajo concluye por un despido

injustificado o por otras causas ajenas a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagar una cesantía según las siguientes reglas:

- diez (10) días de salario después de un trabajo continuo no menor a tres (3) meses ni mayor a seis (6) meses;
- veinte (20) días de salario después de un trabajo continuo mayor a seis (6) meses pero menor a un (1) año después de un trabajo continuo de un (1) año;
- un (1) mes de salario por cada año trabajado y lo proporcional a la fracción del año;
- en ningún caso podrá exceder de quince (15) meses de salario (Decreto 247-89);
- la cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase directamente a otro empleo;
- no tendrá derecho a cesantía cualquier persona que pase a un plan de jubilación, pensión por vejez o de retiro concedidas por el Estado o por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Si el contrato fuese por tiempo fijo y el patrono diera por terminado sin causa justificada, éste deberá indemnizar al trabajador con el salario que habría devengado hasta la terminación del contrato. Si fuera el caso de que fuese el trabajador quien diera por terminado el contrato, éste tiene la obligación de pagar al patrono por los daños y perjuicios que causó.

### B. Trabajo de las Mujeres:

Dentro de la jornada de trabajo, las mujeres, gozan de un descanso intermedio de dos (2) horas.

Toda mujer tiene un descanso forzoso, con remuneración, seis (6) semanas antes y seis (6) semanas después del parto, y conservará su puesto, así como también gozará de los mismos derechos del contrato de trabajo. Si su salario se basara por tarea o por destajo, se tomará el promedio del salario ganado en el último año trabajado, o el tiempo que fuese menor.

Para efecto del descanso mencionado en el párrafo anterior, la trabajadora deberá presentar al patrono un certificado médico que indique el estado de embarazo, la indicación del día probable del parto y la indicación del día desde el cual debe empezar el descanso.

Si la trabajadora sufre un aborto o un parto prematuro no viable, ésta tiene derecho a un descanso de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas. Para esto la trabajadora deberá presentar al patrono un certificado médico que indique la afirmación de que ha tenido un aborto o un parto prematuro no viable, indicando el día, y el tiempo de reposo que necesita la trabajadora. Esto no se aplica si el aborto fue hecho a propósito.

El patrono está obligado a darle a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para la alimentación del hijo hasta los primeros seis (6) meses de edad.

Todo patrono que tenga bajo servicio a más de veinte trabajadoras tiene la obligación de acondicionar un local para que las madres alimenten a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos ahí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona pagada por el patrono.

Bajo ningún caso una trabajadora se puede despedir por motivo de su embarazo o lactancia. También está prohibido utilizar a mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos.

#### 9. Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Forestales:

"Trabajo agrícola es el conjunto de operaciones que se hacen en el campo, por razón de cultivo u obras de transformación o bonificación territorial, o en la ganadería y aprovechamiento forestal".

El trabajo de los obreros agrícolas se regirá por las normas de los contratos individuales de trabajo.

Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales que ocupen permanentemente a más de diez (10) trabajadores, están en la obligación de proporcionarles alojamiento adecuado, a destinar un local para enfermos y a proveerles los medicamentos y medios terapéuticos de emergencia. También si hubiese más de veinte (20) niños de edad escolar, hijos de sus trabajadores, deberá de suministrar un local apropiado para el establecimiento de una escuela.

El pago del salario deberá hacerse en un período que no

BIBLIOTECA WILSON POPENO  
 ESCUELA AGRICOLA PANAMERICANA  
 APARTADO 23  
 TELEFONALIA 1101111111

exceda a una (1) semana.

En período de cosecha, cuando amenacen peligros o daños de consideración, los trabajadores están obligados a prestar los servicios en días de descanso y en horas suplementarias, percibiendo sus salarios con los recargos de ley.

#### 10. Jornadas de Trabajo:

El jornada de trabajo diurno es el período de trabajo que comprende desde la cinco horas (5 a.m.) y las diecinueve horas (7 p.m.); el nocturno es desde las diecinueve horas (7 p.m.) hasta las cinco horas (5 a.m.) del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de las ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) horas de salario. La jornada de trabajo nocturna no podrá exceder de seis (6) horas por día y treinta y seis (36) horas por semana. La jornada mixta, es aquella en la que se trabaja parte en el día y otra en la noche, mientras la parte correspondiente de la noche no pase de tres (3) horas, será de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) semanales, pero equivalentes a 48 horas de salario.

La jornada de trabajo para los trabajadores menores de dieciséis (16) años es de seis (6) horas diurnas y de treinta y seis (36) horas semanales.

La jornada de trabajo puede ser continua o puede fraccionarse en dos o más partes según convengan las partes o

sea la naturaleza del trabajo. Si fuese jornada de trabajo continua, el trabajador tiene derecho a treinta (30) minutos de descanso remunerados.

El trabajo nocturno se remunera con un recargo de veinticinco por ciento (25 %) sobre el trabajo diurno.

Las horas extra o extraordinarias se deberán pagar con un veinticinco por ciento (25%) de recargo si es en jornada diurna, un cincuenta por ciento (50%) de recargo si es en jornada nocturna y un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo si se prolonga la jornada nocturna.

Las jornadas de trabajo extraordinarias no se pagarán si se debe a errores cometidos por el trabajador durante la jornada de trabajo normal.

Los patronos deberán llevar por separado, en sus libros de planillas, las horas que se refieren a trabajo ordinario y a trabajo extraordinario.

#### 11. Descansos Generales y Especiales:

El trabajador gozará de un (1) día de trabajo por cada seis (6) de trabajo, preferiblemente el domingo. Los casos en que la ley permite a los patronos un cambio del descanso dominical por otro día son por el tipo de labores agrícolas o ganaderas o por tratarse de labores de suma urgencia, las cuales no pueden ser interrumpidas.

Los días en que la ley establece que son feriados y remunerados son el 1º de enero, 14 de abril, 1º de mayo, 15 de



septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre, 25 de diciembre y el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Si se tuviera que trabajar en días feriados o de fiesta nacional, el patrono deberá pagar el duplo de salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado.

#### 12. Vacaciones:

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas. El periodo de vacaciones a que tiene derecho todo trabajador, después de cada año de trabajo continuo, es el siguiente:

- diez (10) días laborables después de un (1) año de trabajo;
- doce (12) días laborables después de dos (2) años de trabajo;
- quince (15) días laborables después de tres (3) años de trabajo;
- veinte (20) días laborables después de cuatro (4) años de trabajo.

En cualquier caso que el trabajador termine su contrato de trabajo, tendrá derecho al pago de vacaciones proporcionales.

El pago correspondiente a las vacaciones, el patrono las deberá liquidar con tres (3) días de anticipación con respecto a la fecha que el trabajador tomará sus vacaciones.

Está prohibido la acumulación de vacaciones, las

excepciones que se pueden dar son los trabajadores que laboran en la dirección, de confianza, técnicas, etc., que dificulten su reemplazo. En estos casos la acumulación podrá ser hasta dos (2) años. Para esto el patrono deberá dejarlo por escrito y firmada por el trabajador.

Si el trabajador gana por tarea o por destajo, se deberá calcular el promedio de salario devengado en los últimos seis (6) meses.

Bajo ningún caso las ausencias injustificadas podrán ser descontadas de las vacaciones, salvo que las haya pago el patrono y hasta un tercio (1/3) del periodo de vacaciones.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador no puede trabajar en ningún otro tipo de trabajo por su cuenta.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social será la institución encargada de vigilar el cumplimiento de estas disposiciones. Si hubiese alguna anomalía, esta institución sancionará por medio de la Inspección General del Trabajo o sus Representantes a la empresa respectiva.

### 13. Salarios:

"Salario, jornal o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente".

Es, también, parte del salario lo que corresponde a bonificaciones, primas, sobresueldos, horas extra, comisiones, porcentaje sobre ventas, etc.

No es salario la parte que ocasionalmente se le da al trabajador por el patrono como primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales o cualquier forma de pago que no sea para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como lo que son medios de transporte, gastos de representación, elementos de trabajo, etc.

El salario deberá ser estipulado libremente, pero no podrá ser inferior al salario mínimo que esté vigente en ese período.

Para el pago del salario se puede pactar por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora), por unidad de obra (tarea o destajo), o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El pago del salario se deberá hacerse en moneda nacional, se prohíbe toda otra forma de pago, y, salvo por un convenio escrito, deberá ser pagado en el lugar donde el trabajador presta sus servicios. Las prestaciones complementarias, tales como alimento, habitación y otros artículos de consumo personal, se podrá considerar como parte del salario mientras tanto no sobrepase del treinta por ciento (30%). En el caso de las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará como remuneración el usufructo del terreno que el patrono conceda a sus trabajadores para su siembra y aprovechamiento de sus productos.

Está prohibido hacer diferencias en cuanto a la cantidad de salario por razones de nacionalidad, opinión política,

actividades sindicales, edad, sexo, raza o por religión.

Los anticipos que dé el patrono a sus trabajadores no podrán tener intereses sobre el capital prestado.

Todo patrono, que tenga bajo su subordinación diez (10) o más trabajadores, debe llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Trabajo, que se encargará de dar las normas o los modelos para su impresión.

#### 14. Reglamento de Trabajo:

"Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio".

Toda empresa agrícola, ganadera o forestal que tenga veinte (20) o más empleados permanentes deberá tener un reglamento de trabajo.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de aprobar los reglamentos para los cuales los patronos tienen la obligación de enviarlos para su debida aprobación.

Este reglamento deberá contener los siguientes puntos:

- indicación del patrono y del establecimiento o lugares comprendidos por el reglamento;
- condiciones de admisión, aprendizaje o período de prueba;
- trabajadores accidentales o transitorios;

- horas de entrada y salida, así como también las horas en que inicia y termina cada turno de trabajo y horas de comida;
- horas extra y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago;
- días de descanso, permisos, vacaciones remuneradas, desempeño de comisiones sindicales, etc.;
- los diversos tipos de salarios y categorías de trabajo, así como la regulación del pago;
- disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas;
- tiempo y forma en que los trabajadores deben recibir los servicios médicos que el patrono suministre;
- prescripciones de orden y seguridad;
- indicaciones para evitar riesgos de orden profesional e instrucciones para prestar primeros auxilios;
- organigrama;
- especificaciones para las labores que no deben realizar los menores de dieciséis (16) años y mujeres;
- designación de las personas del establecimiento ante quienes deben concurrir para la presentación de mejoras, sugerencias o quejas y la manera de formulación;
- prestaciones adicionales, si existieran;
- las demás reglas e indicaciones que según el tipo de empresa vean que son necesarias para el cumplimiento a cabalidad de las labores; - la publicación y vigencia del reglamento.

El patrono no puede imponer sanciones que no estén

previstas dentro del Reglamento de Trabajo.

BIBLIOTECA WILSON POPENDE  
ESCUELA AGRICOLA PANAMERICANA  
CALLE 19 N. 1000  
CARTAGENA, COLOMBIA

### Higiene y Seguridad en el Trabajo

Todo patrono tiene la obligación de suministrar a los trabajadores los equipos, así como acondicionar el local, para garantizar la seguridad y salud de éstos.

También debe acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Queda totalmente prohibido la introducción, venta y uso de drogas heroicas o de bebidas embriagantes, así como la limitación del peso de los sacos o bultos que los trabajadores deben mover, el cual no debe de exceder de cincuenta (50) kilogramos, los pesos mayores, por medios mecánicos.

Todos los patronos que tengan más de diez (10) trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento de higiene y seguridad, el cual debe ser sometido a la inspección y aprobación de la Inspección General del Trabajo. Una vez aprobado este reglamento, el patrono tiene la obligación de colocarlo en por lo menos dos (2) lugares visibles para los trabajadores.

En éste reglamento debe contener los siguientes puntos:

- protección e higiene personal de los trabajadores;
- prevención de accidentes y enfermedades;
- servicio médico y sanidad del establecimiento;

- prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres;
- higiene en general.

Se entiende por riesgo profesional las enfermedades o accidentes que pudiese sufrir el trabajador debido al tipo de labores o servicios que presta éste en la empresa.

El patrono es el responsable de la reparación de los riesgos profesionales de sus trabajadores, para esto se deberá consultar con la Tabla de Valuación de Incapacidades y la Tabla de Enfermedades Profesionales del Título I del Capítulo II de la Sección III del Código de Trabajo.

Para la indemnización se tomará como base el salario diario que devenga el trabajador. En ningún caso puede ser más bajo que el salario mínimo.

Los trabajadores que sufran de un riesgo profesional tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, administración de medicamentos y material de curación y los gastos de traslado al hospital y la hospitalización.

### Legislación Sindical

El Sindicato es toda asociación formada por trabajadores de varias profesiones u oficios constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunales.

Está prohibido atentar contra cualquier derecho de asociación sindical. Aquella persona que por medio de amenazas, violencia u otra forma de acción bélica será castigada con una multa.

Las organizaciones sindicales deben estar constituidas en un noventa por ciento (90%) de hondureños.

Existen 3 clasificaciones de sindicatos, el primero es el de empresa o de base los cuales están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa, establecimiento o institución; la segunda, de industrias las cuales están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y, por último, de oficios varios los cuales están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Esta última solo pueden formarse donde no hayan trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio.

Para la constitución de un sindicato, éste debe tener por



lo menos la participación de treinta (30) afiliados y para la constitución de un sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí. Los afiliados deben ser mayores de dieciséis (16) años, aunque los de catorce (14) pueden ser afiliados con la autorización de su representante legal. Además, se prohíbe pertenecer a más de un sindicato a la vez.

En la reunión inicial, los fundadores, deben levantar una acta de fundación, en donde se expresen los nombres de los fundadores, su nacionalidad, el número de tarjeta de identidad, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre, objeto y la clase de asociación y cualquier otro dato que los interesados juzguen necesario, y, por último las firmas de los que puedan y sepan firmar. En las demás reuniones deben discutir y aprobar los estatutos de la asociación y la designación del personal directivo, el cual debe, por lo menos, de estar formado por un Presidente, Vicepresidente, un Secretario, un Tesorero y un Fiscal.

Los estatutos deben contener la denominación, objeto, clase y domicilio de la asociación, condiciones y restricciones para la admisión, obligaciones y derechos de los miembros, sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos de expulsión, con audiencia, de los inculcados, la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago, procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias, épocas y procedimientos para celebrar asambleas generales, ya

sean ordinarias o extraordinarias, reglamento de sesiones, quórum, debates y votaciones, número, denominación, período y funciones de los directivos, reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, la época y forma de presentación y justificación de cuentas, organización de las comisiones reglamentarias y accidentales, reservas para subsidios y condiciones que los miembros tendrán derecho a ellas, y por último, las normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión modificación de los estatutos.

Las funciones principales de un sindicato son las de estudiar las características de la profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de protección o prevención de accidentes así como las demás condiciones de trabajo de sus asociados para procurar su mejoramiento, y para ello presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, celebrar convenciones colectivas y contratos de trabajo, asesorar a sus asociados en la defensa de sus intereses, promover la educación técnica de sus asociados, prestar socorro a sus afiliados en caso de desempleo, enfermedad, etc., participar en la integración de organismos estatales para la defensa de sus asociados, denunciar las irregularidades en las empresas ante los organismos de trabajo, declarar la huelga y todas las demás funciones destinadas a la defensa de los derechos de sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos no podrán tener por

objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

Los sindicatos no pueden intervenir en ninguna política partidista o en asuntos religiosos, tampoco pueden obligar a los trabajadores a ingresar o retirarse del sindicato, a menos de que sea expulsado por causas estipuladas en los estatutos, también no pueden destinar fondos o bienes sociales a fines diversos de los cuales no constituyen el objeto de la asociación. Por otro lado, no pueden efectuar operaciones comerciales ni promover paros o huelgas, excepto en los casos de huelga declarada conforme a la ley, así como también promover actos de violencia o suministrar datos falsos a las autoridades. También queda prohibido dar privilegios especiales a los fundadores, personeros ejecutivos o consultores, repartir utilidades o dividendos entre los asociados o permitir liquidaciones para distribuirse el patrimonio sindical o hacer préstamos de sus fondos, a menos que se haga por medio de una cooperativa o cajas especiales organizadas para este fin.

Los sindicatos están obligados a suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, comunicar a la Dirección General del Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a su elección, los cambios en la Junta Directiva, así como enviar cada año una nómina completa de las inclusiones y exclusiones de sus miembros, y deben de abrir un Libro de Afiliación, un Libro de Actas de la Asamblea General,

un Libro de Actas de la Junta Directiva, un Libro de Inventarios y Balances, y un Libro de Ingresos y Gastos. Además, deberán presentar anualmente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social una relación detallada de sus ingresos y gastos.

Las asambleas generales de los socios son los órganos de dirección de los sindicatos. Entre las funciones principales están las de nombrar la Junta Directiva, aprobar y reformar los estatutos, aprobar los contratos colectivos de trabajo, la votación de la declaración de huelga, decretar el presupuesto anual, fijar el monto de las cuotas a pagar por los afiliados, acordar la expulsión de algún afiliado, o la disolución o liquidación del sindicato, y cualquier otra atribución que los estatutos o la ley le dé. Para que haya quórum deberá haber la mitad más uno de sus afiliados.

La Junta Directiva tendrá a cargo la dirección de los asuntos del sindicato, cuya representación legal es el presidente de la Junta Directiva. Los trabajadores miembros de la Junta Directiva no podrán ser despedidos sin causa justa, a menos que haya sido comprobada por el Juez de Letras del Trabajo, durante los seis meses posteriores a la cesación de sus funciones en la Junta Directiva. La violación a éste artículo, el patrono deberá pagar al sindicato seis (6) meses de salario del trabajador.

El sindicato tiene derecho de solicitar al patrono de deducir de los salarios de los trabajadores afiliados la cuota

ordinaria y extraordinaria con que los trabajadores deben contribuir al sindicato respectivo, y de ponerlo a disposición de éste.

Todos los sindicatos pueden unirse en Federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales, o industriales y éstos en confederaciones.

### Conflictos Colectivos de Trabajo

Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines de lucro económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente.

La huelga legal suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa por el tiempo que ella dure, sin terminar de extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos. El patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo durante el movimiento huelguístico, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad que conozca de la huelga.

El objeto de un huelga es el de conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción, más que todo los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrono la celebración y cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y, por último, exigir la

revisión del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el período de vigencia o en cualquier otra situación que el Código de Trabajo lo permita.

Los trabajadores pueden declarar una huelga, únicamente, si tienen como objeto exclusivo alguno o algunos de los señalados en el párrafo anterior; agotamiento de los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje; tienen que apoyarla, por lo menos, dos terceras partes de los trabajadores de la empresa; y, cumplir con los demás requisitos establecidos en el Código de Trabajo.

Antes de declararse una huelga se deben cumplir dos pasos principales, el primero, los trabajadores deberán realizar un escrito y dirigírselo al patrono en el que se formulen las peticiones, anuncien el propósito de irse a huelga y expresen concretamente el objeto de la última. El aviso se deberá dar, con por lo menos, seis (6) días de anticipación a la fecha señalada para la huelga. El segundo, el escrito de peticiones será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrono y éste debe contestar a más tardar cuarenta y ocho (48) horas después de haber recibido el comunicado.

Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener el número de trabajadores indispensables, a juicio del Inspector de Trabajo, para que sigan ejecutándose aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de

los talleres.

La huelga es ilegal cuando se trate de un servicio público y no se cumplan los servicios mínimos requeridos, cuando se persigan fines distintos de los profesionales o económicos, cuando no se hayan producido los procedimientos de arreglo previamente, cuando la declaración de la huelga no sea aprobada por lo menos por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa, cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo o cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas. La ilegalidad será declarada administrativamente por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y sólo cabe recurso ante los Tribunales de Trabajo.

Paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales.

El paro es legal cuando se ha agotado todos los procedimientos de arreglo directo, conciliación, mediación y arbitraje, cuando tiene por fin defender los intereses económicos y sociales del patrono que lo declara, y dan a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos sin responsabilidad para las partes durante ese período. El contrato se entenderá suspendido y en ningún caso podrá exigir

el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al tiempo de cesación del trabajo. Pero si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe de pagar a los trabajadores los salarios caídos. En el caso de que el paro legal sea declarado justo, cuyos motivos son imputables a los trabajadores, el patrono tendrá derecho al despido de los trabajadores sin responsabilidad por su parte.

Se entiende por paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores. Todo paro ilegal tiene por efecto facultar a los trabajadores para pedir la reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan, deberá el patrono reanudar las actividades y pagar a los trabajadores los salarios devengados, y en su caso puede dar lugar a la imposición de una multa de 50 a 1.000 lempiras, según la gravedad de la infracción.

Al reanudar labores, ya sean parciales o totales, el patrono deberá admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fue decretado.



## Tribunales de Trabajo

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es la encargada de autorizar, cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos relativos al ramo; la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados con el trabajo y previsión social; mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros; es la encargada de la vigilancia e inspección del cumplimiento por los patronos de la legislación laboral; la revisión y aprobación de los reglamentos de trabajo; fijación de salarios mínimos; aprobar e improbar los estatutos de las organizaciones sociales; reconocimiento y registro de las asociaciones obreras y patronales; contratos de trabajo de los extranjeros y de los nacionales en el extranjero; el fomento y vigilancia de Sociedades Cooperativas formadas por los trabajadores; la investigación científica de los problemas de la clase trabajadora; y, por último, estudios e iniciativas relacionadas con el Código de Trabajo y sus reglamentos.

Para el ejercicio de sus funciones antes mencionadas, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene los siguientes departamentos: la Dirección General del Trabajo, cuyas funciones son netamente administrativas (registro de organizaciones sociales, registro de los contratos, servicios

estadísticos, etc.), la Dirección General de Previsión Social, cuya función es coordinar entre las instituciones de previsión y de asistencia sociales con el fin de propender su constante progreso y mejoramiento; la Inspección General del Trabajo, que por medio de su cuerpo de inspectores y visitadores sociales, vela porque los patronos y los trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales y convencionales relativas al trabajo; la Procuraduría del Trabajo, el Instituto Nacional de Investigación y de Estudios Sociales, que se encarga de realizar toda clase de encuestas y estudios sobre salarios, costos de vida y otras materias referentes al trabajo.

En materia de trabajo la justicia se administra por los Juzgados de Letras de Trabajo, como Juzgados de primera o única instancia; después por las Cortes de Apelaciones de Trabajo, como Tribunales de segunda instancia, cuando se establezcan; y, por último, la Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de casación.

## Legislación Mercantil

En la escritura constitutiva de cualquier sociedad mercantil deberá tener el lugar y fecha en que se celebre el acto; el nombre, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o jurídicas que constituyan la sociedad; la clase de sociedad; la finalidad de la sociedad; su razón social o denominación; su duración o la declaración expresa de constituirse por tiempo indeterminado; el importe del capital social; la expresión de lo que cada socio aporta en dinero o en otros bienes y el valor atribuido a éstos; el domicilio de la sociedad; la manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores; el nombramiento de los administradores y la designación de los han de llevar la firma social; la manera de hacer la distribución de la utilidades o pérdidas entre los socios; el importe de las reservas, los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente; las bases para practicar la liquidación de la sociedad; y, por último, el modo de procede a la elección de los liquidadores cuando se hayan sido designados anticipadamente.

El Código de Comercio de Honduras reconoce seis tipos diferentes de sociedades mercantiles, las cuales se describen a continuación:

### 1. Sociedad Colectiva:

La sociedad en nombre colectivo es aquella que existe bajo una razón social, y en la que todos los socios responden de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales.

El nombre de este tipo de sociedad, en el cual no figuren todos los miembros, se le deberá añadir las palabras "y compañía", "y asociados" o "y socios".

El ingreso o separación de un socio no impedirá que continúe la misma razón social que hasta entonces fue empleada, pero si el nombre del socio separado figura en la razón social, deberá agregarse la palabra "y sucesores".

La administración de la sociedad estará a cargo de uno o varios administradores, quienes podrán ser socios o personas extrañas a ella. El o los administradores están obligados a dar a conocer a los socios, por lo menos anualmente, la situación financiera y contable de la sociedad.

Las decisiones las deberán tomar los administradores y si en caso de empate entre ellos los socios son quienes decidirán por medio de votación.

### 2. Sociedad en Comandita Simple:

La sociedad en comandita simple es la que existe bajo una razón social y está compuesta de uno o varios socios comanditados, que repanden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales, y de uno o varios

somanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones.

El nombre de este tipo de sociedad deberá llevar siempre las palabras de "Sociedad en Comandita" o su abreviatura de "S. de C."

Los socios comanditarios no pueden ejercer funciones administrativas ni podrán votar en las decisiones o acuerdos que signifiquen una intervención en la vida de la sociedad, solamente podrán desempeñar actos meramente de vigilancia.

### 3. Sociedad de Responsabilidad Limitada:

La sociedad de responsabilidad limitada es la que existe bajo una razón social o bajo una denominación y cuyos socios sólo están obligados al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales, que nunca estarán representadas por títulos-valoras, puedan cederse sino en los casos y con los requisitos que establece el Código de Comercio.

El nombre de este tipo de sociedad deberá llevar siempre las palabras de "Sociedad de Responsabilidad Limitada" o su abreviatura "S. de R.L."

En ninguna sociedad de este tipo podrá tener más de veinticinco (25) socios y el capital social no deberá ser inferior a cinco mil (5.000) lempiras, que puede ser dividido en partes iguales pero en todo caso las partes deben ser múltiplos de cien (100) lempiras.

La sociedad llevará un libro especial de socios, en el

cual se inscribirá el nombre y el domicilio de cada uno, con indicación de sus aportaciones y la transmisión de las partes sociales.

La administración de este tipo de sociedad estará llevada por uno o más gerentes, los cuales podrán ser socios o personas extrañas a la sociedad.

Las resoluciones de los garentes se tomarán por mayoría de votos, salvo que en la escritura establezca otra cosa.

La asamblea de los socios es el órgano supremo de la sociedad y sus funciones son las de discutir, aprobar, modificar o reprobado el balance general y tomar las medidas que juzgue oportunas; decretar el reparto de utilidades; nombrar y remover a los gerentes; designar el consejo de vigilancia; resolver sobre la cesión y división de las partes sociales, así como la admisión de nuevos socios; decidir la disolución de la sociedad; modificar la escritura social; y, por último, las demás que le correspondan conforme a la ley o a la escritura social.

Todo socio tendrá derecho de participar en las decisiones de las asambleas y gozará de un voto por cada cien lempiras de su aportación. Las resoluciones se tomarán por mayoría de votos de los que estén en la asamblea, y se necesitará, por lo menos, el voto de las tres cuartas partes del capital social.

#### 4. Sociedad Anónima:

La sociedad anónima es la que existe bajo una

denominación social, con un capital fundacional dividido en acciones, en la cual los socios limitan su responsabilidad al pago de las que hubieran suscrito.

La nombre de este tipo de sociedad deberá llevar las palabras "Sociedad Anónima" o su abreviatura "S.A."

Para proceder a la constitución de una sociedad anónima, se requiere que haya cinco (5) socios como mínimo, y que cada uno suscriba, por lo menos, una acción; que el capital social no sea menor a veinticinco mil (25,000) lempiras y que este íntegramente suscrito; que se exhiba en dinero en efectivo cuando menos el veinticinco por ciento (25%) del valor de cada acción pagadera en numerario; que se exhiba íntegramente el valor de cada acción que haya de pagarse con bienes distintos del numerario.

Además deberá expresar en la escritura el capital exhibido, el capital autorizado y el suscrito; el número, el valor nominal y la naturaleza de las acciones en que se divide el capital social; y, la manera en que deberá pagarse la parte insoluble de las acciones.

No se admitirán el depósito del programa en el Registro Público de Comercio si no va acompañado de la autorización del Ministerio de Hacienda. Esta suscripción deberá contener el nombre, nacionalidad y domicilio del suscriptor; el número de las acciones suscritas, su naturaleza, categoría y valor; la forma y términos en que el suscriptor se obligue a pagar la primera exhibición; la determinación de los bienes distintos

del numerario; la manera de hacer la convocatoria para al asamblea general constitutiva y las reglas conforme a las cuales deba celebrarse; la fecha de la suscripción; y, la declaración de que el suscriptor conoce y acepta el proyecto de los estatutos.

La participación concedida a los fundadores en las utilidades anuales, no excederá del diez por ciento, ni podrá abarcar un período de más de diez años, a partir de la constitución de la sociedad.

Las acciones representarán partes iguales del capital social y serán de un valor nominal de 10 lempiras o de sus múltiplos. Cada acción es indivisible, y si se presenta el caso de varios dueños de una acción, entonces deberán nombrar un representante.

La venta de acciones se deberá hacer por medio de notarios.

Los títulos de las acciones y los certificados provisionales deberán contener la denominación, domicilio y duración de la sociedad; la fecha de la escritura pública, el notario que la autorizó y los datos de la inscripción en el Registro Público de Comercio, aunque éstos pueden omitirse en los certificados provisionales; el nombre, nacionalidad y domicilio de los accionistas; el importe del capital social, el número total y el valor nominal de las acciones; la serie y número de la acción o del certificado provisional; las exhibiciones que sobre el valor de la acción; los principales



derechos y obligaciones del tenedor de la acción; y, la firma de los administradores que conforme a la escritura social deban suscribirse el documento.

Los títulos y los certificados provisionales podrán amparar una o varias acciones.

Las sociedades que emitieran acciones deberán llevar un registro de éstas, en el cual debe especificar el nombre, la nacionalidad y el domicilio del accionista; la indicación de las acciones que le pertenezcan; la exhibiciones que se efectúen; las transmisiones que se realicen; la conversión de la acciones nominales de las acciones nominativas en acciones al portador; los gravámenes que afecten a las acciones; los canjes de títulos; y, las cancelaciones de éstos y de los títulos.

La distribución de las utilidades se hará en proporción al importe exhibido de las acciones. En ningún caso, un socio, podrá ser obligado a recibir sus dividendos en bienes distintos del dinero.

Cada acción tendrá derecho a un voto. Si el capital social excede al medio millón de lempiras, podrán establecerse restricciones al derecho del voto de determinadas acciones.

La asamblea general está formada por los accionistas y legalmente convocados y reunidos son el órgano supremo de la sociedad y expresa la voluntad colectiva en las materias de su competencia.

Para que una asamblea ordinaria se considere legalmente

reunida, deberá estar representada, por lo menos, la mitad de las acciones que tengan derecho a votar, y las resoluciones sólo serán válidas cuando se tomen por la mayoría de los votos presentes.

La administración podrá ser llevada por un administrador o un consejo de administración, según se estipule en los estatutos. Los administradores o los miembros del consejo podrán ser socios o personas extrañas a la sociedad.

La vigilancia de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios comisarios, temporales y revocables, quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad.

La sociedad podrá acortar el aumento del capital social, mediante la emisión de nuevas acciones o mediante la elevación del valor de las ya existentes.

No podrán emitirse nuevas acciones hasta que las emitidas hayan sido totalmente pagadas.

##### 5. Sociedad en Comandita por Acciones:

La sociedad en comandita por acciones es la que se compone de uno o varios socios comanditados que responden subsidiaria, ilimitada y solidariamente de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que sólo están obligados al pago de sus acciones.

Este tipo de sociedad se regirá por las reglas de la sociedad anónima.

El capital social estará dividido en acciones y, por lo

menos, la décima parte debe ser suscrita por los comanditados.

Esta deberá llevar las palabras "y compañía" u otras palabras equivalentes, cuando no todos los socios figuren en el nombre de la sociedad.

La administración de la sociedad corresponde a los socios comanditos, y se podrá poner un consejo de administración si los estatutos lo establecen.

#### 6. Sociedad de Capital Variable:

En la sociedad de capital variable, el capital social será susceptible de aumento por aportaciones posteriores de los socios o por la admisión de nuevos socios, y de disminución de dicho capital por retiro parcial o total de las aportaciones.

Este tipo de sociedad estará regida por las disposiciones que correspondan a la especie de sociedad de que se trate, y por las de la sociedad anónima relativas a balances y responsabilidades de los administradores.

Estas deberán tener las palabras de " de capital variable" o su abreviatura "de C.V."

En el contrato constitutivo de toda sociedad de este tipo deberá contener, además de las estipulaciones que correspondan a la naturaleza de la sociedad, las condiciones que se fijen para el aumento y disminución del capital social. Todo aumento o disminución de capital social deberá inscribirse en un libro de registro que al efecto llevará la sociedad.

### Sociedades Constituidas en el Extranjero

Para que una sociedad extranjera pueda constituirse en Honduras, deberá comprobar que está legalmente constituida; comprobar que, conforme a la ley y a sus estatutos, puede crear sucursales; tener en la República un representante para realizar todos los actos y negocios jurídicos que hayan de celebrarse y sufrir efectos dentro del territorio; construir un patrimonio afecto a la actividad mercantil que haya de desarrollar; comprobar que todos los fines son lícitos y que no son contrarios al orden público; y, protestar sumisión a las leyes, tribunales y autoridades de la República.

Todos los puntos anteriores deben ser satisfechos ante la Secretaría de Hacienda y señalará el término en el cual deberá comenzar las operaciones y ordenará la inscripción de la misma en el Registro de Comercio. Para el caso de que la sociedad no empezara sus operaciones en el período estipulado o si ésta no cumple alguno de los requisitos señalados, la Secretaría de hacienda podrá cancelar la autorización a esta sociedad para que trabaje dentro del país.

### Obligaciones de las Sociedades

El registro público de Comercio está formado por:

- el libro de inscripción de comerciantes individuales;
- el libro de inscripción de comerciantes sociales;

- el libro de inscripción de establecimientos mercantiles; y,
- el libro diario de presentación de documentos.

La inscripción de sociedades comprenderá la razón social o denominación, duración, nacionalidad, objeto y capital y los demás datos que de acuerdo a la ley y el tipo de sociedad deba contener la escritura constitutiva de la misma.

Además, todo comerciante deberá registrarse en la correspondiente Cámara de Industria o Comercio, notificando la apertura del establecimiento y la actividad comercial a la que se dedica, a través de circulares dirigidas a los comerciantes del mismo domicilio y en dos periódicos de la localidad.

Todo comerciante está obligado a llevar, por lo menos, un Libro de Inventarios y Balances, un Libro de Diario y un Libro de Mayor. La contravención será penalizada con una multa de doscientos (200) a quinientos (500) lempiras, que impondrá el Administrador de Rentas.

Los administradores de rentas o por medio de sus delegados son los encargados de vigilar a los comerciantes que lleven sus libro conforme a las disposiciones del Código de Comercio. Si dichos libros no están en arreglo a la ley, se impondrá una multa de cincuenta (50) a cinco mil (5,000) lempiras, según la cuantía del capital y la importancia de la infracción.

Estos libro deberán estar empastados y foliados y deberán ser autorizados por el Presidente o Jefe del Consejo del Distrito o por el Alcalde Municipal.