

## Opinión

# La alternancia del Poder Ejecutivo y la vulneración al principio de estabilidad laboral del empleado público hondureño

*The Executive Branch alternation and the infringement of the job stability of Honduran public employee*

Liza Carolina Escobar García\*<sup></sup>, Natalia Ester Reyes Degrandez<sup></sup>, Alejandro Arturo Sabillón López<sup></sup>, Gabriela Nicole Roque Irías<sup></sup>

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Carrera de Derecho, Universidad Tecnológica Centroamericana, Tegucigalpa, Honduras

\*Autor corresponsal: [liza.escobar@unitec.edu.hn](mailto:liza.escobar@unitec.edu.hn)



Este trabajo está bajo una licencia internacional Creative Commons Attribution 4.0 BY, NC.

Recibido: 24 de julio de 2025 / Aceptado: 26 de julio de 2025 / Publicado: 28 de julio de 2025.

Citar: Escobar García, L. C., Reyes Degrandez, N. E., Sabillón López, A. A., Roque Irías, G. N. (2025). La alternancia del Poder Ejecutivo y la vulneración al principio de estabilidad laboral del empleado público hondureño. *Tekné: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 1-3. <https://doi.org/10.69845/tekn.v3i1.499>

**Resumen.** Cada cuatrienio se elige al titular del Poder Ejecutivo conforme a los principios democráticos del Estado de Honduras ocasionándose cambios estructurales en la administración pública como la destitución masiva de servidores públicos permanentes. El objetivo de este artículo es resaltar que la alternabilidad en el poder conlleva la vulneración del principio de estabilidad laboral de estos trabajadores lo cual se logró identificando el incremento de demandas asociadas interpuestas por despidos injustificados en el Juzgado competente en los periodos de 2018 y 2022, fenómeno que se incrementa cuando llega un nuevo partido político en el poder.

**Palabras Clave** Administración pública, Burocracia, Derechos sociales y económicos, Función pública, Sector público

**Abstract.** Every four years, the head of the executive branch is elected in accordance with the democratic principles of the State of Honduras, leading to structural changes in the public administration, such as the mass dismissal of permanent civil servants. The objective of this paper is to highlight that the alternation of power leads to a violation of the principle of job stability for these workers, which was achieved by identifying the increase in related lawsuits filed for unjustified dismissals in the competent court during the periods of 2018 and 2022, a phenomenon that increases when a new political party comes to power.

**Keywords** Public, Bureaucracy, Civil service, Public Administration, Public sector, Social and economic rights

Históricamente, el proceso de selección y contratación de empleados o funcionarios públicos en Honduras se ha influenciado y realizado por razones políticas partidarias, en contraposición a motivaciones basadas en la meritocracia o idoneidad del perfil del candidato según la función a desempeñar.

Esta práctica de gestionar el recurso humano de forma discrecional es un sistema habitual, aplicado en varios

gobiernos alrededor del mundo, especialmente en países menos desarrollados en los que el clientelismo político es parte de la cultura de la sociedad.

Según estudios sobre la gestión del personal del Estado, se han observado prácticas que crean sistemas de contratación del servidor público, por ejemplo, el que está basado en la discrecionalidad de la autoridad política al mando, como el mencionado antes, utilizado por gobiernos como el estadounidense desde el siglo XIX, cuando los cargos eran ocupados temporalmente por leales al partido en el poder o empleados de confianza. Este modelo es el que permite mayor alineación entre el gobierno y la administración, pero lastimosamente fomenta el *spoils system* (sistema de botín), comprometiendo la objetividad y continuidad institucional (Llano, 2016).

Por otra parte, el sistema de provisión por méritos, teorizado por Weber, busca la profesionalización de la administración pública mediante la selección de funcionarios con relación a su formación y competencias. Este modelo garantiza estabilidad, independencia y eficiencia en la gestión pública, evitando la influencia política directa. Sin embargo, puede generar una tecnocracia desvinculada de las realidades políticas y sociales, además de limitar el acceso a la función pública a sectores con privilegios educativos y económicos (Sandel, 2021).

Inicialmente las democracias frágiles mantienen el sistema discrecional, pero cuando evolucionan y se fortalecen se decantan por un sistema meritocrático para el funcionario común, en los cuales, incluso hacer una carrera en la administración pública requiere desde una

postulación evaluada en condiciones de competitividad hasta la profesionalización constante. Sin embargo, no se puede desconocer que siempre existe un gabinete cercano al titular del ejecutivo que puede seleccionarse discrecionalmente, siempre que tengan las habilidades y aptitudes del cargo.

La designación política por discrecionalidad se ha asociado con el patronaje, donde los cargos son ocupados por individuos no necesariamente aptos, pero sí leales, buscando asegurar la confianza del mandatario (Weber, 1962); se estima que, aun cuando puede ser necesaria en ciertos casos, no debe prevalecer de forma general (Sánchez-Morón, 2020).

Algunos estudios coinciden en que las implicaciones de las contrataciones por discrecionalidad tienen una naturaleza clientelar expuesta a la corrupción (Toyota, 2019; Cordero, 2016) y se considera que se deben evitar ya que la administración debe ser profesional y efectiva para evitar que la politización excesiva no socave su funcionamiento (Doussage, 2005).

Esta recomendación puede apreciarla el ciudadano común al percibir que existe eficiencia y eficacia en la administración pública, cuando se siente satisfecho en las necesidades que debe cubrir el Estado por ley, como la salud pública, la educación gratuita y de buena calidad, el acceso a la vivienda, al agua y a la justicia. Además de gozar de una buena estructura organizacional que apoye en la protección de sus derechos y garantías y la correcta asignación de recursos para todos los fines justificados y necesarios.

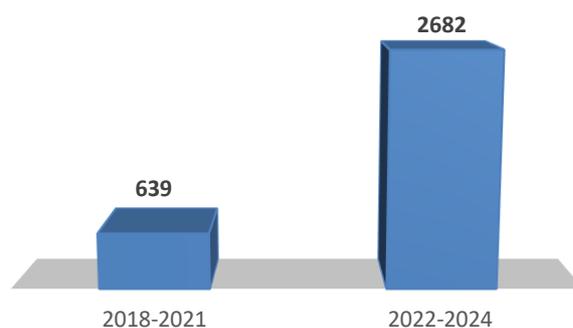
Concretamente, esta eficiencia administrativa está íntimamente relacionada con la idoneidad y la aptitud del funcionario público para desempeñar sus funciones, por supuesto guiado por un líder también apto y capaz. Se entiende que el servidor público en Honduras está acogido —en su mayoría—, al Régimen del Servicio Civil. Este esquema ha vivido diferentes etapas, desde un respeto irrestricto a la Ley y a un sistemas de técnicas de reclutamiento apropiados, hasta una etapa en donde paulatinamente se ha ido perdiendo su liderazgo y autoridad (Cáceres-Cano, 2003), llegando a infringir derechos y garantías de los trabajadores y por ende los principios de la sana administración.

Es menester destacar que la estabilidad laboral es un derecho reconocido en la Constitución de la República y en tratados internacionales ratificados por Honduras, que prohíben la terminación de la relación de trabajo sin causa justificada que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador en su empleo, como se establece en el Convenio 158 de 1982 de la OIT.

Asimismo, es una simple conexión lógica que la administración pública es una actividad compleja que no puede ensayarse cada 4 años debido a la sustitución de personal ya capacitado por nuevos activistas políticos o allegados a los nuevos mandos del Ejecutivo. Existe entonces la percepción de que se lesionan los derechos laborales de los servidores públicos cada vez que se da un

cambio de gobierno y por ende se genera un alza de demandas por despidos injustificados, las cuales incrementan notoriamente cuando cambia el partido político al llegar al gobierno. En Honduras esto se conoce popularmente como la *escoba* azul, roja o rojinegra, según el partido ganador.

La afirmación anterior es fácil de comprobar. Basta con analizar los datos que ofrecen los libros de entrada del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo de Francisco Morazán, con relación a la cantidad de demandas para por reintegro laboral o el reclamo de indemnizaciones que por ley corresponden ante despidos injustificados. Por ejemplo, nótese las demandas que ingresaron durante dos períodos de gobierno que corresponden al de 2018-2021 y el de 2022 a la fecha, según la Figura 1.



**Figura 1.** Incidencia de demandas por período de gobierno 2018–2024. Fuente: elaboración propia con datos de los libros de entrada del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo de Francisco Morazán.

En el período presidencial de 2018 a 2021 la incidencia fue de 639 demandas para el pago de cesantía o el reintegro al puesto de trabajo por despido injustificado. Este dato parece una cifra no tan relevante con relación al siguiente período de gobierno, sin embargo se debe considerar que en esa etapa hubo una reelección presidencial sin cambio de partido político y, curiosamente, la institución más demandada fue la Secretaría de Seguridad, debido a la ejecución de la segunda fase de la política pública de Depuración Policial, obligando a la desvinculación laboral de cientos de policías y personal. Se registraron 285 demandas relacionados a supuesta conducta inapropiada y las demás demandas ingresadas eran de varias entidades de todo el aparato estatal.

Para el 2022, bajo un nuevo mandato y cambio de partido político, se registraron 1,710 demandas en el primer año. Esto implica, que solo ese año se realizaron 1,071 más demandas que en los cuatro (4) años del periodo presidencial anterior, pero destacando que sí se dio un cambio de presidente y de partido político.

Durante los últimos meses hasta 2024, el total de demandas ascendió a 2,682. Concretamente 2,043 más demandas que en los cuatro (4) años de 2018 a 2021 solo en el Juzgado de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central.

Se aclara, que estos datos aluden únicamente al departamento de Francisco Morazán, donde se encuentra la mayor representación de la administración pública centralizada y descentralizada —sin tener en consideración a los gobiernos locales—, por tanto, la información se considera oportuna y representativa. Asimismo, demuestra que el factor; cambio de partido político en el poder, es causante de la mayor cantidad de demandas registradas y consecuentemente de vulneración al principio de estabilidad laboral.

Esta analogía no es un dato a nivel nacional ni total. Se debe distinguir que existe una gran parte de empleados públicos de tipo temporal no acogidos al Régimen del Servicio Civil, quienes demandan por la vía del Juzgado de Letras del Trabajo; pero que no se incluyeron en este análisis, aun cuando se considera propicio ampliar el alcance territorial y las vías judiciales empleadas, así como profundizar en el número de despidos de empleados sin acuerdo de nombramiento o temporales, lo cual seguramente incrementaría la cantidad de demandas.

En vista de lo expuesto se puede afirmar que Honduras aplica el sistema de gestión de personal basado en la discrecionalidad en todos los niveles, la que facilita la alineación entre la administración pública y el gobierno, así como el patronazgo político y consecuentemente la vulneración del principio de estabilidad laboral. Adicionalmente, esta situación afecta no solo al trabajador en su derecho a gozar de un puesto de trabajo estable, asimismo, al uso eficiente de los recursos de la administración pública; debido a que la rotación excesiva de personal es indicador de pérdidas económicas en cualquier tipo de institución.

Por ende, se recomienda establecer un equilibrio y utilizar un sistema híbrido en donde los puestos de confianza puedan ser seleccionados por discrecionalidad, pero condicionados a la idoneidad, es decir, que el funcionario de confianza tenga un perfil profesional apto para el cargo, so pena de sanción administrativa y responsabilidad civil, en caso de que se ocasionen daños por negligencia de los funcionarios escogidos a discreción.

Para lograrlo es necesario, además, describir expresamente en la ley del Servicio Civil y en otras disposiciones como normativas como reglamento, acuerdos y manuales, los requisitos para optar a puestos de liderazgo, indicando cuáles son de confianza y estableciendo una cuota máxima para limitarlos —sin apartar la idoneidad del perfil—, asimismo para los funcionarios o servidores, altos mandos, intermedios e inferiores jerárquicamente, técnicos y especialistas, se debe establecer el sistema de provisión por méritos e indiscutiblemente ejercer un control en cuanto a los procesos de vinculación y desvinculación basado en estas recomendaciones.

En este sentido, se invita a profundizar en validar datos de años anteriores y futuros, revisar y mejorar las normas y procesos de contratación y despido de los servidores públicos, para que prevalezca el imperio de la ley y la sana

administración por sobre las costumbres político partidistas. Por otra parte, se considera relevante generar un estudio desde la academia; que revele el impacto económico de esta rotación de personal innecesaria que obedece a intereses egoístas y no al bien común y que complementa un hecho que está a la vista, el funcionario, servidor o empleado público difícilmente tiene garantizada la estabilidad laboral.

Es una obligación de los académicos generar conciencia fundamentada en evidencia, que impacte en la clase política, específicamente sobre los efectos nefastos en la ciudadanía por las decisiones que toman para proteger su círculo de confianza y sus aspiraciones particulares.

### Contribución de los autores

LCEG: conceptualización, metodología, redacción y edición. NERD: investigación, análisis de datos, redacción y preparación del borrador original. AASL: investigación, análisis de datos. GNRI: investigación y análisis de datos.

### Conflictos de interés

Los autores declaramos que no existe conflicto de interés de ningún tipo.

### Financiamiento

Ninguno.

### Uso de IA

No se utilizó IA para este artículo.

## Referencias

- Cáceres-Cano, C. (2003). *EL Régimen de Servicio Civil en Honduras*. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/110/art/art7.pdf>
- Cordero, Y. (2016). *El discrimen político en el empleo público*. Centro de Estudios Multidisciplinarios sobre Gobierno y Asuntos Públicos.
- Llano, M. M. (2016). Expresiones comunes del patronazgo: un fenómeno sin épocas ni fronteras. *Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*, (27), 129-160. Retrieved 19 de marzo de 2025, from [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-37272016000200005&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-37272016000200005&lng=es&tlng=es).
- Sánchez-Morón, M. (2020). "Libre" designación y "libre" cese en la función pública: los límites de la discrecionalidad. *Revista de Administración Pública*, (211), 11-35. <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.211.01>
- Sandel, M. J. (2021). How Meritocracy Fuels Inequality—Part I The Tyranny of Merit: An Overview. *American Journal of Law and Equality*, 1, 4-14. [https://doi.org/https://doi.org/10.1162/ajle\\_a\\_00024](https://doi.org/https://doi.org/10.1162/ajle_a_00024)
- Toyota, J. (2019). Talentos en el sector público brasileño: el resultado de una colaboración innovadora entre sociedad civil y Estado. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (73), 151-188. [fecha de Consulta 27 de Julio de 2025]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357559582005>
- Weber, W. (1962). Presente y futuro del alto funcionariado en Alemania. *Revista de Administración Pública*, (39), 79-92.