



**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC DE UNITEC**

**FACULTAD DE DERECHO**

**PROYECTO DE GRADUACIÓN**

**PROYECTO DE LEY ESPECIAL DE TELETRABAJO EN HONDURAS**

**SUSTENTADO POR:**

**MARIA DINORA CASTILLO CARBALLO**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**SAN PEDRO SSULA, CORTES, HONDURAS, C.A.**

**ENERO, 2021**

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC DE UNITEC**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC**

**DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ**

**DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC**

**MARÍA ROXANA ESPINAL MONTEILH**

**SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.**

**ENERO, 2021**

**ANTEPROYECTO DE LEY ESPECIAL DEL TRABAJO EN HONDURAS**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TITULO DE:**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**ASESOR METODOLÓGICO:**

**ABG. LUIS EDGARDO RIVERA CASTILLO**

**TERNA EXAMINADORA**

**SAN PEDRO SULA, CORTES, HONDURAS, C.A.**

**ENERO, 2021**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros son gracias a ustedes, porque me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Dedico este acto especial de mi vida a mi esposo, hermanos. Así mismo dedico este logro a mi querida suegra Haydee de Solís quien siempre creyó en mí y me dio consejos que me fortalecieron y me guiaron al estudio y superación.

**María Dinora Castillo Carballo**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme sabiduría para lograr culminar mi carrera de Derecho.

A mi esposo Arnoldo Solís, porque me impulsó a estudiar la carrera de derecho, gracias al apoyo de él he logrado terminar mis estudios, y realizar mi sueño de ser abogada. A mis dos hijos Jesús y Angello Solís cuya existencia me ha dado fuerzas para luchar y coronar mi carrera.

Finalmente agradezco a mi cuñada Maricela Solís que al igual que mi suegra me apoyo moral y espiritualmente en mis estudios.

**María Dinora Castillo Carballo**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

En la forma como concebimos el trabajo en América Latina, en la cual alguien es dueño de los medios de producción y es a este patrón o jefe al que debemos sujeción, el teletrabajo viene a ser la panacea, es una salida reflexiva a liberarse de las ataduras conceptuales de función de tiempo y tarea por lo que brinda esa oportunidad de exponer nuestras ideas y contribuciones hacia una independencia real tanto mental como laboral en nuestro quehacer diario.

El teletrabajo presenta igualmente una salida al proceso educativo y de formación continua en el cual la persona vale por los conocimientos que tiene y su destreza intelectual, no podría constituirse en la salida ideal, pero frente a las estructuras deterioradas y poco operativas a nivel regional de los sistemas educativos, esta podría resultar una alternativa para que los Hondureños adquiramos una cultura del autoestudio y una formación constante, hecho por el cual podría resultar altamente provechoso en un mundo que se mueve por certificaciones de calidad y criterios científicos orientados a resultados.

Con ocasión de la pandemia generada por el (COVID-19), el sector público y privado se ha visto obligado a suspender sus actividades para evitar el contagio. El cierre de las empresas decretado por el gobierno a través del Decreto PCM 021-2020, ha obligado a una considerable cantidad de personas que desempeñan labores de oficinas, a trabajar desde su casa, en la modalidad de teletrabajo. El objetivo general de este estudio fue proponer el proyecto de la Ley Especial de Teletrabajo en Honduras, para regular los derechos y obligaciones de las partes con

esta modalidad. El enfoque utilizado fue el cualitativo, a través del método interpretativo y el método de Derecho Comparado, donde se analizaron las legislaciones de Panamá y Perú en comparación con la legislación de Honduras. Se obtuvieron los preceptos jurídicos para concluir con la propuesta de crear una Ley Especial de Teletrabajo para regular esta modalidad en Honduras.

**PALABRAS CLAVE:** derechos, empleado, empresa, teletrabajo.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
2.1 Antecedentes.....	3
2.2 Enunciado/definición del problema.....	6
2.3 Preguntas de investigación .....	8
2.4 Categorías de la Investigación.....	8
2.5 Justificación.....	9
<b>CAPÍTULO III. OBJETIVOS .....</b>	<b>10</b>
3.1 Objetivo General .....	10
3.2 Objetivos Específicos .....	10
<b>CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
4.1 Teletrabajo.....	11
4.1.1 Historia del Teletrabajo .....	13
4.2 Condiciones y Clasificación del Teletrabajo.....	15
4.2.1 Referentes Teóricos-Jurídicos para la Conceptuación del Teletrabajo .....	16
4.3 Contrato individual del trabajo.....	17
4.4 Derechos de los trabajadores .....	17
4.4.1 Derecho a la Intimidad .....	19
4.4.2 Teletrabajo e Inviolabilidad del Domicilio.....	19
<b>CAPÍTULO V. METODOLOGÍA/PROCESO .....</b>	<b>21</b>
5.1 Enfoque y Métodos.....	21
5.2 Población y Muestra .....	22
5.3 Unidad de Análisis y Respuesta .....	22

5.3 Fuentes de Información .....	23
5.4 Cronología de Trabajo .....	24
<b>CAPÍTULO VI. ANÁLISIS.....</b>	<b>24</b>
6.1 Ley Que Establece y Regula El Teletrabajo en la Republica de Panamá. ....	24
6.2 Ley Que Regula el Teletrabajo de Perú.....	25
<b>CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO X. ANEXO.....</b>	<b>35</b>
PROYECTO DE LEY QUE REGULARA EL TELETRABAJO EN HONDURAS.....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 5.6.1 Cronología de Trabajo .....</b>	<b>24</b>
--	-----------

## **GLOSARIO**

**Contrato individual de trabajo:** es aquel por el cual una persona natural se 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.

**Correo electrónico.** La versión digital del correo postal no pasa de moda, ya que permite no sólo el envío de información escrita sino de fotografías y otros archivos adjuntos, cuya recepción es sin embargo instantánea, sin importar lo lejos que estén el remitente y el destinatario.

**Empleados:** es una persona que se encuentra vinculada a una organización, mediante un contrato laboral, ya sea verbal o escrito, que le otorga una serie de deberes y derechos con su empleador.

**Empresa:** es una unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios.

**Jornada de trabajo:** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5 a. m.) y las diecinueve (7 p. m.); y nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7 p. m.) y las cinco (5 a. m.).

**Mensajería instantánea.** Servicios para computadores o teléfonos celulares inteligentes que permiten la comunicación inmediata, eficiente y directa, son cada vez más empleados hoy en día.

**Patrono:** es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

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

**Subordinación.** Dice relación con la especial vinculación existente entre el trabajador y el empleador, en virtud de la cual este está facultado para determinar el tiempo, lugar y forma en que el trabajador debe prestar los servicios pactados en el contrato de trabajo.

**Tecnología Informática.** La Tecnología Informática (IT) es el estudio, diseño, desarrollo, innovación puesta en práctica, ayuda o gerencia de los sistemas informáticos computarizados, particularmente usos del software. En general, del uso de computadoras y del software electrónico, así como de convertir, almacenar, proteger, procesar, transmitir y de recuperar la información.

**Teletrabajo:** o trabajo a distancia, consiste, básicamente, en el desarrollo de una actividad laboral mediante el uso de herramientas telemáticas, en cualquier momento y lugar, fuera del emplazamiento usual del trabajo

**TICs:** son el conjunto de herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información. Tecnologías de Información y Comunicaciones, nos referimos a un grupo diverso de prácticas, conocimientos y herramientas, vinculados con el consumo y la transmisión de la información y desarrollados a partir del cambio tecnológico vertiginoso que ha experimentado la humanidad en las últimas décadas, sobre todo a raíz de la aparición de Internet.

**Trabajador.** La parte retribuida en el contrato de trabajo.

**Trabajo presencial.** Sería el que “se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”

**Videoconferencia.** Es la comunicación simultánea bidireccional de audio y vídeo, que permite mantener reuniones con grupos de personas situadas en lugares alejados entre sí. Adicionalmente, pueden ofrecerse facilidades telemáticas o de otro tipo como el intercambio de gráficos, imágenes fijas, transmisión de archivos desde el computador, etc.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En el Código del Trabajo (1956) de la Republica de Honduras, el teletrabajo, no se encuentra regulado al igual que las formas tradicionales de trabajo contenidas en el Título Tercero del citado Código bajo la denominación de trabajo sujeto a Regímenes Especiales, las cuales son el Trabajo De Las Mujeres y Los Menores De Edad (art 127). Se reconoce que, si una persona fue contratada para desempeñar su labor desde su casa, o de la oficina se le traslada a trabajar al lugar en donde habita, se le aplican todos los derechos que como trabajador le corresponden conforme al *Código del Trabajo*, según lo disponen los Art 21,29-30 del citado Código.

El presente estudio, interviene en el análisis del teletrabajo y sus dinámicas manifestaciones en la legislación de Honduras como en otros países de Latinoamérica; encuentra comparativamente semejanzas y rasgos distintivos. Y finalmente, esta investigación busca crear un proyecto de ley que regule el teletrabajo, para incluir en el mismo, las reglas que en esta modalidad de trabajo se deben de cumplir, previendo que ni el patrono ni el trabajador se aprovechen para abusar el uno del otro, en el ejercicio de la labor contratada.

El proyecto de ley se realiza de la siguiente forma:

a) exposición de motivos; compuesto de una breve historia del origen del teletrabajo, el impacto social y económico de esta modalidad de trabajo, el reto que dicha modalidad representa

para las empresas y para la generación de jóvenes ante la expectativa del desempleo. y una ponderación de las razones por las cuales se hace necesario regular el teletrabajo mediante la ley especial que garantice los derechos de las personas que laboren bajo esta nueva modalidad, así como la armonía en la relación laboral generada por el teletrabajo.

b) Consideraciones legales; en esta parte del proyecto se pretende fundamentar con argumentos válidos el porqué de la necesidad de regular la Ley Especial del Teletrabajo.

c) Normativa de la ley que regula el teletrabajo; donde se expondrá el articulado que conformará la ley, el cual estará sustentado en la investigación que hare sobre el tema.

## **CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1 Antecedentes**

El Código del Trabajo de Honduras establece en su artículo 1 que la finalidad de este es: “Regular las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social, a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión”. (Decreto 189-1959 promulgado el 1 julio de 1959 y publicado en el diario oficial la gaceta del 15 al 23 de julio de 1959); este Código establece normas claras que señalan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, si ambas partes respetan esa normativa en lo que les es aplicable, pudiéramos hablar de armonía laboral. Si alguna de las partes incumple las obligaciones que les corresponden, se produce el problema, el cual surge no del tipo de trabajo sino de la conducta de una de las partes de la relación laboral.

Cuando se habla de armonía laboral, nos estamos refiriendo al concepto contenido en el citado art 1 del Código del trabajo en el cual se expresa que el objetivo de este Código es garantizar ciertas condiciones al trabajador y al capital una compensación equitativa a su inversión, al lograrse esta finalidad surge la armonía entre el capital y el trabajo.

El Código de trabajo de Colombia, del cual nuestra legislación laboral está influenciada, habla de lograr la justicia entre relaciones de patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, lo cual equivale a la armonía laboral a que

anteriormente se hace referencia, y a la cual se refiere el jurista Ortega y Torres cuando comenta el artículo 1 del Código de trabajo colombiano, "*CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*" (5 Ed., 1965, Pág. 11)

La tercera revolución industrial (1970), marcada por la mecanización, la electrónica y las computadoras, dio lugar al teletrabajo, una de las primeras formas de flexibilidad laboral, aunque su regulación no llegaría hasta los comienzos del siglo XXI. En general, se entiende por teletrabajo la realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando la tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC). (Alaimo et al., 2019)

Las empresas en la mayoría de los casos pueden utilizar esa tecnología de la Información para realizar teletrabajo, es decir, desarrollar y realizar su trabajo desde su casa. De acuerdo con esto, en la *Ley de Auxilio al Sector Productivo y a Los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia provocada por el COVID-19* (2020, pág. 20) y publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 35217 el 3 del mismo mes y año, en su sección séptima, crea una regulación para que las instituciones autoricen y promocionen el teletrabajo; en el artículo 25 del citado Decreto, se establece:

“Se autoriza al Comité Técnico del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (FITT) para que mediante procesos abreviados, realice la adquisición de equipo, servicios, licencias informáticas

que la Comisión Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL) requiera, para dar cumplimiento a su mandato y garantizar el desarrollo del sector de Telecomunicaciones en el país en temas de regulación, supervisión y reducción de brecha digital, gobierno digital y desarrollo de teleeducación, teletrabajo, telesalud y demás sectores que se beneficiarán de la implementación de las herramientas de transformación tecnológica (Decreto 33-2020)’’

Analizando el artículo transcrito anteriormente, se concluye que, si bien, dicha regulación sería de utilidad en el teletrabajo, al impulsar al sector de las telecomunicaciones con este decreto, sus normas no constituyen la regulación de esta modalidad de trabajo debido a que solo es un impulso para que los sectores que se encuentran laborando desde sus casas, con una computadora, tengan los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones laborales. En la regulación de esta modalidad deben tomarse en cuenta aspectos no solo en relación con el trabajo a distancia sino también como las legislaciones de otros países regulan los derechos y obligaciones que se generan con esta modalidad de trabajo, tanto de los trabajadores como de los patronos, para esto último se ha hecho un análisis de las legislaciones que, en materia de Teletrabajo tienen Perú y Panamá.

De acuerdo a la literalidad de la norma antes transcrita, la misma es una autorización y no una orden por lo que la autoridad administrativa puede utilizar su facultad discrecional para hacer o no uso de la autorización, por lo consiguiente, si dicha autoridad dispone de presupuesto

para materializar la actividad para la cual se le autoriza y le dé la importancia que tiene para el desarrollo del país, se podría tener la esperanza que a través del teletrabajo se desarrollen oportunidades importantes en esta modalidad de labor.

## **2.2 Enunciado/definición del problema**

La pandemia debido Coronavirus generó una crisis mundial sin precedentes desde el punto de vista económico, social y laboral, ha obligado el cierre de las empresas y de las oficinas del sector público y privado, a través de la declaración de la Emergencia Sanitaria Nacional establecida en el *Decreto Ejecutivo Número PCM-021-2020*. Para evitar el colapso de la economía del país, el gobierno ha tenido que activarla en forma gradual, todo ello ha obligado al sector privado y público a que se realice el trabajo de oficina que a cada uno corresponde, desde la seguridad de su hogar, esta necesidad podemos calificarla como el verdadero origen del teletrabajo en Honduras.

El proyecto de ley tiene como objetivo evitar que en el futuro y dadas las experiencias positivas que han resultado del trabajo en casa, el sector público y privado, en el ánimo de reducir sus costos, los empleos que ahora se realizaran de manera presencial (en las oficinas de las empresas) sean trasladadas a la modalidad del teletrabajo reduciendo los derechos y beneficios de las personas que pudieran realizar este tipo de labor; la regulación en una ley especial del teletrabajo, conlleva el beneficio de garantizar los derechos de las personas que practican este tipo de trabajo y además de ello generar nuevos empleos.

El problema que se trata de evitar con este proyecto de ley consiste en que el teletrabajo no vulnere en lo futuro los derechos de las personas que desarrollen esta modalidad de labor.

El teletrabajo como lo conocemos en el transcurso de la Emergencia Sanitaria Nacional, durante la cual ha adquirido un importante desarrollo, ha generado nuevas modalidades en la administración de los negocios, como ejemplo podríamos citar las labores secretariales contables, y otros tipos de labores en que interviene el conocimiento, que han sido trasladados al domicilio del empleado, quedando demostrados con ello que no se requiere para la prestación de estos servicios la presencia del empleado en la oficina, labores estas que si bien se realizan desde casa quien las realiza no se desvincula laboralmente de la empresa, resultando para esta ultima un ahorro en costos de electricidad, en algunos casos transporte, atención al empleado, pago de internet, etc., situación que puede convertirse en una práctica inveterada que puede resultar en un cambio en la modalidad de contratación con menoscabo de los derechos que un contrato individual de trabajo le concede al empleado; este cambio en las reglas de juego es lo que el proyecto de ley que se pretende tratara de regular para que esta nueva modalidad de trabajo se realice con equidad, utilizando para ello la metodología del Estado Del Arte y del Derecho Comparado, analizando textos que se refieren al tema que nos ocupa, para poder comprender el origen y alcances del trabajo en casa o teletrabajo, y analizando además legislaciones como las de Panamá y Perú para tomar de ellas las mejores prácticas en dicha materia y adaptarlas a la realidad de Honduras. Ya que los países han adoptado políticas para evitar la reducción del

empleo y mitigar la crisis empresarial; privilegiando la continuidad de la cadena de pagos, como factor de subsistencia ante una pandemia de propagación agresiva.

### **2.3 Preguntas de investigación**

- ¿Cuál es la situación en materia laboral que se vive en Honduras con el desarrollo del teletrabajo?
- ¿Qué garantías se están ofreciendo para la salvaguarda de los derechos laborales de los trabajadores?
- ¿Qué referentes teóricos-jurídicos se poseen para la conceptualización de esta nueva modalidad de relación laboral?
- ¿Qué elementos jurídicos son necesarios a tomar en cuenta para la formulación de un proyecto de ley para regular la modalidad de teletrabajo?

### **2.4 Categorías de la Investigación**

Las categorías investigativas son:

- 1) Personas que laboran, en teletrabajo, subordinadas a una empresa, con contrato individual de trabajo celebrado en el marco de nuestras leyes laborales.
- 2) Personas que desempeñan el teletrabajo por cuenta propia, sin subordinación a un determinado patrono.

## **2.5 Justificación**

El Teletrabajo es producto de los avances Tecnológicos y de las necesidades que en determinado momento se pueden generar en el aparato productivo del país.

Honduras está incursionando en la Tecnología y la actual pandemia del Covid-19 genera la necesidad de desarrollar ciertas actividades desde la seguridad del hogar para no frenar del todo el funcionamiento de nuestra economía, ambos componentes coincidieron para que el Teletrabajo surgiera como una nueva modalidad de laborar en nuestro país.

La nueva generación de ciudadanos hondureños está adoptando esta nueva modalidad de trabajo por considerarla coherente con sus estilos de vida, ya que existe un vínculo entre patrono y trabajador.

Esta forma de concebir el Teletrabajo es la que justifica el proyecto de ley para regular el Teletrabajo, el cual está orientado a proteger laboralmente los derechos sociales de las personas que practican esta nueva modalidad de laborar.

## **CAPÍTULO III. OBJETIVOS**

### **3.1 Objetivo General**

Proponer el proyecto de la Ley Especial de Teletrabajo en Honduras, para regular la prestación de este tipo de labor y los derechos y obligaciones de las partes en esta modalidad de trabajo.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Analizar los beneficios y dificultades de regular el teletrabajo en Honduras y la protección de los derechos de los trabajadores.
- Implementar el Derecho Comparado analizando la normativa jurídica de Panamá, y Perú que regulan el teletrabajo a través de una ley especial.
- Proponer un proyecto de ley que regule el teletrabajo en Honduras, con los preceptos jurídicos obtenidos de la comparación de diferentes legislaciones y los conocimientos que sobre la materia se obtengan en la investigación que a través de diferentes textos se realiza.

## CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO

### 4.1 Teletrabajo

Este concepto es definido por Martínez Sánchez (2012) como “la actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información” (p.145). A su vez, Saco Barrios (2006) lo define en el ámbito del Derecho del Trabajo como “el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación” (p. 331).

El anterior concepto implica la intervención de la tecnología en materia de comunicaciones, como un elemento del teletrabajo, dentro de los avances tecnológicos sobre la citada materia, podemos incluir las siguientes aplicaciones o herramientas de comunicación que actualmente se están utilizando para realizar el teletrabajo (Corbi, 2014).

Aplicaciones o Herramientas de Comunicación para teletrabajo:

Para video-conferencias:

- 1.- Zoom (personal, pymes y corporativo);
- 2.- Microsoft Teams (corporativo);
- 3.- Microsoft Skype (personal, pymes);

4.- CISCO Webex (Corporativo);

5.- Google Meet (personal, pymes)

Aplicaciones para mensajería:

1.- Whatsapp y Whatsapp Business (Personal, Pymes, corporativo);

2.- Telegram (Personal y Pymes);

3.- Skype (Personal, Pymes);

4.- Trello (Personal)

Aplicaciones para manejar documentos en línea y compartir documentos:

1.- Office 365 (Personal, Pymes y Corporativo);

2.- Google Drive o Google Suite (Personal, Pymes y Corporativo);

3.- Dropbox (Personal, pymes)

Bono: Aplicaciones para controlar a distancia una computadora que está en otra oficina:

1.- AnyDesk (Personal, Corporativo);

2.- TeamViewer (Personal, Corporativo).

El teletrabajo es una nueva modalidad para laborar, generada por el avance de la tecnología en materia de comunicaciones. Actualmente por falta de una ley especial que regule este tipo de

trabajo, en la gran mayoría de los casos, quienes están prestando sus servicios bajo esta nueva modalidad, no están siendo compensados con los derechos que el Código del Trabajo otorga a quienes prestan su fuerza laboral mediante el teletrabajo.

Otro de los componentes del citado concepto es que el teletrabajador realiza su trabajo fuera de la sede de la empresa, normalmente en su domicilio, tal modalidad implica que el patrono deviene obligado a respetar la privacidad del domicilio del teletrabajador ya que la misma constituye una garantía individual que se encuentra protegida por el artículo 99 de la Constitución de la República, razón por la que no se hace necesario incorporar esta garantía en la normativa del proyecto.

#### **4.1.1 Historia del Teletrabajo**

Aunque al teletrabajo también se le conozco como “trabajo a distancia” y “trabajo en casa”, no deben de confundirse estos últimos conceptos con lo que constituye teletrabajo.

El trabajo a distancia, que también se realiza desde el domicilio del trabajador se distingue del teletrabajo en que en el primero el producto obtenido puede ser derivado de una habilidad manual, de una habilidad física o mecánica, y también producto de un conocimiento intelectual; mientras que el teletrabajo como está considerado hoy en día, su principal componente, aunque el mismo se realice en el domicilio de teletrabajador, es que esta modalidad de trabajo depende

de la tecnología que en materia de comunicaciones existe hoy en día y de los conocimientos técnicos e intelectuales que en esta materia tenga el teletrabajador.

Las anteriores características influyen en la historia del teletrabajo, modalidad de labor que podemos decir sin temor a equivocarnos, que es relativamente reciente, ya que los avances tecnológicos que se utilizan en este tipo de trabajo han sido puestos a disposición del público en los últimos diez años y cada día surgen nuevas plataformas tecnológicas que facilitan aún más el teletrabajo.

Paradójicamente, el cierre de las empresas y de las oficinas del Gobierno, decretado con ocasión de la emergencia sanitaria nacional ocasionada por el Covid-19, generó la práctica del teletrabajo en Honduras, como una nueva modalidad de laborar lo que indudablemente coadyuvó para que el aparato productivo que representa el sector privado y los trámites que se realizan a través del Gobierno para facilitar la labor productiva no se paralizaran.

Debido al tiempo transcurrido como consecuencia de la Pandemia el teletrabajo ha ido adquiriendo en Honduras y en la gran mayoría de los países una importante aceptación por parte de las empresas, situación que debemos de considerar como el inicio de la historia del teletrabajo en Honduras, por lo que debemos de aprender de la práctica de esta nueva modalidad de trabajo lo positivo y lo negativo para poder regularla.

## 4.2 Condiciones y Clasificación del Teletrabajo

El teletrabajo debe cumplir con ciertas condiciones para completarse, estas son definidas por Belzunegui-Eraso (2002) citado en Martínez Sánchez (2012) donde establecen que:

1. El lugar de trabajo debe tener una ubicación distinta de la sede de la compañía, [pudiera estar] en el domicilio del trabajador o en un entorno próximo a él. La segunda condición es que se utilizan las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación).

2. Esta característica restringe más la definición de teletrabajo, indicando claramente que el trabajo manual o a destajo no debe considerarse como teletrabajo, aun cuando este se realice en el domicilio del trabajador.

3. La realización del trabajo a distancia es un elemento esencial para la vida del trabajador, no solo una actividad esporádica. (p. 146)

La clasificación del teletrabajo consiste en entender las diferentes modalidades de teletrabajo existentes, que pueden consistir en el lugar donde se realiza la labor, el tiempo que tarda el trabajador en realizarlo y la estabilidad del puesto de trabajo del trabajador. (Martínez, 2010 citado en Martínez Sánchez, 2012).

## **4.2.1 Referentes Teóricos-Jurídicos para la Conceptuación del Teletrabajo**

Para la conceptualización del término “teletrabajo” se debe de tomar en consideración que esta modalidad de trabajo tiene su origen en los avances de la comunicación a través de la tecnología informática, en el conocimiento técnico de las personas consideradas teletrabajadores, en el hecho de que por esos conocimientos técnicos el trabajo lo pueden realizar fuera de las empresas y que por constituir el teletrabajo un servicio laboral, debe de estar sujeto jurídicamente a las normas sustantivas y adjetivas que rigen en materia laboral.

Los elementos jurídicos que se deben de considerar en un proyecto de ley para regular el teletrabajo, considero que son los siguientes:

- 1) Definir el objeto del proyecto de ley que regule el teletrabajo.
- 2) Definir lo que para efectos del proyecto de ley constituye el teletrabajo
- 3) Establecer las condiciones del teletrabajo que deberán consignarse en el contrato que regule este tipo de labores.
- 4) Consignar en el proyecto de ley los derechos y obligaciones del teletrabajador y del patrono, no solo en cuanto a lo que se refiere a la relación laboral sino también los derechos que en materia social corresponden a los trabajadores de conformidad a la legislación laboral.
- 5) Incorporar normas relacionadas con la protección del Estado al teletrabajador.

6) Incorporar en el proyecto de ley normas que garanticen al teletrabajador que no haya variaciones en su modalidad de trabajo, a menos que este último exprese su voluntad de aceptarlo.

7) Incorporar normas que establezcan controles sobre los resultados del teletrabajador, sin violentarle sus derechos individuales que le concede la Constitución de la República.

### **4.3 Contrato individual del trabajo**

La única garantía de que a los teletrabajadores se les garantice sus derechos laborales es mediante la firma de un contrato de trabajo sujeto al marco legal que sobre la materia contiene el Código del Trabajo, situación que en la mayoría de los casos no se materializa, por lo que se hace necesaria una ley especial que regule la contratación de esta nueva modalidad de trabajo.

El Código del Trabajo de Honduras (1959) define el contrato individual de trabajo en su artículo número 19 como: “aquel por el cual una persona natural se 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”.

### **4.4 Derechos de los trabajadores**

Según el abogado Heinrich López (2017) quien menciona en su sitio web que el trabajo es un derecho establecido en la Constitución de la República de Honduras (1982) en su artículo

127, se pueden catalogar dentro del Código del Trabajo y demás leyes, que los derechos de los trabajadores son derecho a la no discriminación, a un contrato de trabajo, a un salario mínimo, a prestaciones laborales, a un ambiente laboral sano, a los menores se les garantice el derecho al trabajo, derecho a pre natal y post natal, y el derecho a asociarse o crear asociaciones, sindicatos, federaciones y confederaciones dentro de la empresa.

En un manual redactado por la Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia (2006) donde se menciona que dentro de las normas laborales en materia de derechos de los trabajadores hondureños se destacan los siguientes:

El Contrato Individual de Trabajo, la Jornada de Trabajo, Salarios, Descanso Semanal, Feriados o Fiestas Nacionales, Vacaciones, Licencias, Aguinaldo, Décimo cuarto Mes, Bono Educativo, Terminación de Contrato, Plazo para Reclamar Pago de Prestaciones Laborales, Protección de la Mujer Trabajadora, Derecho de Sindicalización, Protección de Personas Adolescentes Trabajadoras y Personas con Limitaciones. (p.8)

Actualmente, el gobierno introdujo la figura del teletrabajo en el Art. 8 de Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus COVID-19 (2020), asimismo indica que cuando exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Artículo 37 del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de

los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta. los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral. Y finalmente, los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral.

#### **4.4.1 Derecho a la Intimidad**

Esta nueva modalidad de organización, no obstante, precisa de una adaptación de la regulación normativa, pues existen muchos vacíos legales, Uno de ellos es el derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, en relación con la facultad de control empresarial pues, como es sabido, en la relación laboral presencial genera considerables conflictos nada fáciles de dilucidar (Poquet, 2017).

El Artículo 76 de la Constitución de la Republica de Honduras señala lo siguiente: "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen."

#### **4.4.2 Teletrabajo e Inviolabilidad del Domicilio**

El autor Poquet (2017), Uno de los mayores problemas con que se tropieza el teletrabajador es el derivado de su propia naturaleza de ser, es decir, el hecho de que el

teletrabajo se preste en un lugar fuera del centro de trabajo, generalmente, en el propio domicilio del teletrabajador, pues se plantea el problema de su conjugación con el deber básico del empresario de velar por la seguridad y salud de los trabajadores. Es decir, esta obligación empresarial encuentra su principal obstáculo en que el trabajador no se encuentra presente en el centro de trabajo, por lo que la falta de presencia física del trabajador ante el empresario, le priva a éste de sus facultades para poder llevar a cabo una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De ahí, que un sector de la doctrina señala que en esta materia existe una corresponsabilidad entre el empresario y el teletrabajador en materia de seguridad, existiendo un reparto obligacional en materia de seguridad, de manera que el empresario sólo responde de aquello que se encuentre en su ámbito obligacional.

Por ello, es necesario que se haga constar en el contrato de trabajo de forma expresa la forma y tiempo en que el empresario debe realizar las visitas al domicilio del teletrabajador para comprobar el estado de los equipos de trabajo y cumplir con su obligación. Es decir, debería establecerse de forma expresa cómo y cuándo el empresario deberá proceder a realizar una visita inicial al domicilio del teletrabajador, así como las posteriores visitas periódicas, limitando también la parte de la vivienda en que se ejecute la prestación laboral.

## **CAPÍTULO V. METODOLOGÍA/PROCESO**

### **5.1 Enfoque y Métodos**

Esta investigación utiliza el enfoque cualitativo para el estudio de las legislaciones nacionales e internacionales, con el fin de analizar los preceptos jurídicos de cada una, buscando aquellos aplicables a la normativa jurídica de Honduras para crear un proyecto de ley especial para el teletrabajo, este enfoque es definido por Hernández Sampieri et al. (2014) como: “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.358).

A través del análisis del contenido de las legislaciones, con el método de Derecho Comparado, se hará un estudio de las medidas aplicadas en, Panamá, Perú y con la regulación del teletrabajo en comparación con las medidas aplicadas en Honduras, de esta manera se obtendrán los preceptos jurídicos. Para esto se cita a Morineau (2006) quien afirma que: “el derecho comparado es tanto un método, como una disciplina autónoma y que la principal preocupación del derecho comparado es el estudio sistemático de sistemas jurídicos o de normas jurídicas específicas sobre la base de su comparación” (p.11)

A su vez, el diseño de la investigación cualitativa es no experimental, porque no se hará una manipulación de variables y tampoco se hará un estudio dentro del campo experimental. Este diseño se define según Hernández Sampieri et al. (2014) quien afirma que en este tipo de investigación: “las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene

control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (p. 152). Se utilizará el método interpretativo para el análisis de las legislaciones de donde surgirán los datos necesarios para crear un estudio del fenómeno social como lo es la modalidad del teletrabajo en Honduras. El método interpretativo está inmerso en el enfoque, debido a que: “la investigación cualitativa es interpretativa, es decir, se sostiene en una concepción hermenéutica, sus métodos de recolección le permiten acceder a datos para ser observados, descritos e interpretados” (Ñaupas Paitán et al., 2014).

## **5.2 Población y Muestra**

Se selecciono el muestreo teórico para la presente investigación debido a que es aquella que se utiliza para generar teorías en donde el analista colecciona, codifica y analiza sus datos y decide que datos seleccionar en adelante y donde encontrarlos para desarrollar una teoría mejor, a medida que la va perfeccionando (Abela, s. f., p. 25).

## **5.3 Unidad de Análisis y Respuesta**

La unidad de análisis abarca la legislación de Honduras, correspondiente al Decreto N.º 189-1959 que contiene el Código del Trabajo y el Decreto 33-2020 que contiene La Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores. Así como las legislaciones correspondientes a La Ley N.º 30036 denominada Ley que Regula el Teletrabajo (2013), emitida en el Congreso de la República de Perú 15 de mayo del 2013 y finalmente Ley N.º 126 de Panamá (2020).

### **5.3 Fuentes de Información**

Las fuentes de información de esta investigación se basan únicamente en fuentes primarias, que son aquellas obtenidas de primera mano por la investigadora. Estas son las siguientes:

- Código del Trabajo de Honduras, emitido mediante Decreto N.º 189-1959 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 16,827 al 16,834, en los días 15 al 23 de julio de 1959.
- Ley de Auxilio al sector productivo y a los trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19, emitida mediante Decreto 33-2020 y publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 35,217 el 3 de abril del 2020.
- Ley N.º 30036 denominada Ley que Regula el Teletrabajo, emitida en el Congreso de la República de Perú 15 de mayo del 2013.
- Ley N.º 126 de Panamá denominada Ley que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá (Fernandez, s. f.), emitida el 18 de febrero de 2020 y publicada en Gaceta Oficial el 19 de febrero de 2020.

## 5.4 Cronología de Trabajo

Tabla 5.6.1 Cronología de Trabajo

Actividades	Semanas de Periodo Académico
<b>Primer Avance: Propuesta de Tema de Investigación, Portada, Autorización, Dedicatoria y Agradecimientos, Resumen Ejecutivo, Índice, Glosario e Introducción.</b>	Semana 1 - Semana 5
<b>Segunda Avance: Planteamiento del Problema, Antecedentes, Definición del Problema, Preguntas de Investigación, Justificación y Objetivos.</b>	Semana 6 - Semana 7
<b>Tercer Avance: Realización de correcciones.</b>	Semana 8 - Semana 9
<b>Cuarto Avance: Marco Teórico</b>	Semana 11 - Semana 13
<b>Quinto Avance: Realización de correcciones.</b>	Semana 14
<b>Sexto Avance: Resultados y Análisis, Conclusiones, Recomendaciones y Anexos.</b>	Semana 15 - Semana 17
<b>Séptimo Avance: Realización de correcciones</b>	Semana 18 - Semana 19

**Fuente:** Propia, este cuadro demuestra la cronología del trabajo en que se desarrolló el contexto de la investigación.

## CAPÍTULO VI. ANÁLISIS

### 6.1 Ley Que Establece y Regula El Teletrabajo en la Republica de Panamá.

A partir del 18 de febrero del 2020 rige en este país la ley 126, la cual establece y regula el teletrabajo en la Republica de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo (Hidalgo, 2020) .

Esta ley tiene la particularidad de que a la vez de contener los conceptos que caracterizan a una ley especial “objeto de la ley a”: (artículo 1; inicio de la relación laboral y ciertas obligaciones del trabajador y del patrono : articulo 3;modalidad del Teletrabajo : articulo 6; Reconocimiento del accidentes de trabajo: articulo 9; Gastos que se reconocen en la relación laboral: artículos :10,11;protección de la salud: articulo 14;), también contiene normas para facilitar la aplicación de normas de la misma ley, al igual que lo hace un reglamento (definiciones: artículo 2; Requisitos de los contratos individuales :articulo 4; entrega de manual de buenas prácticas ambientales y otras: articulo 15; Listado de medidas de protección de datos: artículos 16,17), lo que resulta funcional para la aplicación de su normativa, modelo que es interesante y que se puede tomar en consideración al elaborar el proyecto Ley objeto de esta tesis, en el cual se hace necesario introducir normas que establezcan con más claridad que la Ley panameña los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores sujetos del Teletrabajo, componentes que tienen que ser coherentes con esta nueva modalidad de labor, que por ser reciente no están incluidas en nuestro Código del Trabajo.

## **6.2 Ley Que Regula el Teletrabajo de Perú.**

El teletrabajo en el Perú se encuentra regulado a través de la Ley N° 30036, “Ley que regula el Teletrabajo” y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que fue aprobada por los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011.

Ambos proyectos, presentaron al teletrabajo como una alternativa idónea para la integración de las personas discapacitadas, eliminando diferentes barreras físicas y de espacios, pues traería como ventaja mayor comodidad para el teletrabajador y la disminución del ausentismo y riesgos dentro del centro laboral (Malca, s. f.).

Analizando el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N. 30030, esta ley la cual consta de cinco artículos y cuatro disposiciones con fecha 15 de mayo 2013 se promulgo la Ley que regula el teletrabajo en el Perú. Sobre el sistema de teletrabajo la ley 30036 indica:

Artículo 2. El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos. Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva. El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad.

El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

## Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

Complementarias finales, Podemos ver que esta modalidad de trabajo queda regulada tomando en consideración las diferentes variables legales que se puedan dar en este tipo de trabajo al tomar como modelo dicha ley, habría que establecer, la diferencia entre el teletrabajo subordinado y tercerizado, para evitar que las personas que realizan esta modalidad de labor sean violentadas sus derechos.

Así mismo, habría que establecer en el proyecto de ley una norma que regule con más precisión y claridad lo referente a los derechos y obligaciones laborales. No obstante que el régimen laboral público en Honduras se rige por la ley del servicio civil en el gobierno centralizado, considerando que las normas contenidas en el proyecto de ley para regular el teletrabajo en nuestro país en el sector privado podrían extenderse al sector público, para que exista uniformidad en la aplicación de las normas que regularan el teletrabajo.

Finalmente, si al tomar como modelo la ley que regula el teletrabajo en Perú, en este Proyecto debemos dejar claramente establecidos los derechos que en materia de estabilidad social tiene el teletrabajador.

Además, en tiempo de aislamiento social, a través del Decreto de Urgencia N° 026-2020, desarrollada por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se ha creado la figura del “Trabajo Remoto”, existiendo inclusive una “Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto”. Existe una diferenciación entre teletrabajo y trabajo remoto como derivación del teletrabajo, siendo que este último sólo es de aplicación durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria.

## **CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES**

1. Dadas las circunstancias generadas por el Decreto de Emergencia Sanitaria Nacional ocasionada por el Covid-19 para evitar el contagio masivo de esta enfermedad, tenemos que aceptar que en Honduras el teletrabajo es una nueva modalidad de labor que debe ser incluida, mediante una ley especial, dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales.
2. Partiendo de la anterior premisa, con el propósito de evitar que las personas que desempeñan labores de teletrabajo sean vulneradas en sus derechos como trabajadores y que el patrono obtenga los resultados que espera del teletrabajador y que exista entre ambos la debida armonía, resulta necesaria la aprobación de un proyecto de ley que regule esta modalidad de trabajo con normas inspiradas en el respeto a los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores y fundamentalmente a los derechos sociales de estos últimos.
3. El proyecto de ley a que se hace referencia debe de estar orientado además a promover la tecnología informática de las telecomunicaciones para generar en forma masiva fuentes de empleo a través del teletrabajo.
4. Tomando en consideración el resultado de la investigación, resulta obvio que la mayoría de las personas que realizan teletrabajo no están gozando de los beneficios laborales consignados en el Código del trabajo, por lo consiguiente, si no se protege a los teletrabajadores mediante una ley especial que regule este tipo de labor, esas violaciones se volverán costumbre y serán aceptadas por los teletrabajadores como una situación normal en este tipo de trabajo, distorsionándose la seguridad social de las personas que desempeñan esta clase de labores.

## **CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES**

El teletrabajo es una realidad que viene a cambiar el modo en que normalmente se ha desarrollado la relación empleador-trabajador, por ello es de mucha importancia que exista una normativa que se encargue de la protección y regulación de esta nueva modalidad de trabajo.

En vista que el actual Código de Trabajo de Honduras, regula una relación normal entre el empleado y empleador, el análisis que se realiza a través de esta investigación ayudara a determinar una normativa que se adapte a la realidad del país.

Por lo tanto, se recomienda que en dicha normativa se regulen aspectos específicos en el área de teletrabajo, como ser el manejo y mantenimiento de equipos proporcionados para el ejercicio del teletrabajo, la obligatoriedad de que el empleador se haga cargo de los gastos adicionales de red cuando se requiera una velocidad por encima de la básica ofertada por los proveedores de internet; y sobre todo el manejo de datos confidenciales de la empresa, restricción de divulgación de contenidos y la custodia de equipos, si el empleador le exige un traslado para efectuar una labor de emergencia, el empleador le deberá proporcionar al trabajador los medios de transporte o le reconocerá el gasto en que incurra.

Se recomienda tomar en consideración el proyecto de decreto realizado y anexo a la investigación, para ser llevado al Congreso Nacional de Honduras y crear una iniciativa de ley, ya que este se adapta al contexto actual en el uso continuo y creciente de las tecnologías de la información y comunicación en materia laboral en Honduras.

## CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFÍA

Alaimo, V., Chaves, M. N., & Soler, N. (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? (versión interactiva). Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0002087>

Belzunegui-Eraso, A. (2002). Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: Un estudio sobre el teletrabajo.

Corbi, M., 2014. Teletrabajo: Pasado, Presente Y Futuro - Blog De Lenovo. [online] Blog de Lenovo. Available at: <<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20teletrabajo%20fue%20acu%C3%B1ado,lugar%20de%20trabajo%20y%20viceversa.>> [Accessed 25 January 2021].

Código del Trabajo | BJV E-Legis®. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de <https://www.coleccionlegis.com/catalogo/titulos?id=15>

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO concordado.pdf. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1982. (s. f.). 94.

¿Cuáles son los Derechos que tienen los Trabajadores en Honduras? (2017, mayo 1). Tramites HN. <https://tramiteshn.com/2017/05/01/cuales-son-los-derechos-que-tienen-los-trabajadores-en-honduras/>

Decreto Ejecutivo Número PCM-021-2020. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de <https://presidencia.gob.hn/index.php/sala-de-prensa/7016-decreto-ejecutivo-numero-pcm-021-2020>

EL DERECHO COMPARADO Marta Morineau. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1855/5.pdf>

El teletrabajo—Raúl Saco Barrios. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de  
<https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656156011.pdf>

Fernández, H. D. R. (s. f.). QUE ESTABLECE Y REGULA EL TELETRABAJO EN LA  
REPUBLICA DE PANAMA. 9.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la  
investigación.

Hidalgo, J. (2020). Conociendo la Ley de teletrabajo en Panamá.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4050719>

Ley de Auxilio al Sector Productivo y a Los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia  
provocada por el COVID-19. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de  
<https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/901-ley-de-auxilio-al-sector-productivo-y-a-los-trabajadores-ante-los-efectos-de-la-pandemia-provocada-por-el-covid-19>

LEY N° 30036 LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO PERU. (s. f.). Recuperado 6 de  
diciembre de 2020, de  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Malca, C. Y. V. (s. f.). El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana. La Ley - El  
Ángulo Legal de la Noticia. Recuperado 10 de diciembre de 2020, de  
<https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>

Manual de Derechos y Obligaciones Laborales en Honduras FUNPADEM. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de [http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/60\\_manualdederechosyobligacioneslaborales.pdf](http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/60_manualdederechosyobligacioneslaborales.pdf)

Ñaupás Paitán, H., Mejía Mejía, E., & Novoa Ramírez, E. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.

Poquet, R., 2017. *Vista De La Protección Del Derecho A La Intimidación Del Teletrabajador*.

[online] Upo.es. Available at:

<[https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2918/2301](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918/2301)> [Accessed 25 January 2021].

Proyecto\_19355.pdf. (s. f.). Recuperado 6 de diciembre de 2020, de

[https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2016/Agosto/Proyecto\\_19355.pdf](https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2016/Agosto/Proyecto_19355.pdf)

## **CAPÍTULO X. ANEXO**

### **PROYECTO DE LEY QUE REGULARA EL TELETRABAJO EN HONDURAS.**

#### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

Desde los inicios de la humanidad, cuando el hombre forjó de manera primitiva sus primeras armas o herramientas para defenderse y cazar para alimentarse, se generó la acción que a través de los tiempos se le dio el nombre de “trabajo”; todas las acciones que el hombre ha practicado para sobrevivir en el tiempo llevan implícito un esfuerzo que implica trabajo.

En el transcurso de los años la humanidad ha realizado diferentes esfuerzos para hacerse la vida más cómoda, así se inició la alfarería, la confección de prendas de vestir, de mobiliario y de tantos otros utensilios que con el tiempo han sido objeto de su producción en masa para dar paso a las industrias y al comercio como hoy los conocemos.

Esa fuerza de trabajo que el ser humano ofrece a un empleador ha venido siendo objeto de regulaciones a través de los años, para evitar la explotación de quienes ofrecen sus habilidades y conocimientos para producir bienes y servicios; durante este proceso los países se han visto convulsionados; quienes venden su fuerza de trabajo han ido adquiriendo conquistas de importancia, hasta lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo, principio este último que constituye la base de toda legislación laboral moderna.

Nuestro Código del Trabajo, promulgado en el año 1959, contiene en su artículo 1 el principio a que antes se hizo referencia, no obstante que es un Código sustancialmente avanzado en materia social y que conceptualmente cubre todo lo referente a la relación de trabajo, no contempla las nuevas modalidades de trabajo que se están presentando con el avance de la tecnología informática y de las telecomunicaciones.

Una de estas nuevas modalidades de labor es el teletrabajo, conocido también como trabajo a distancia o trabajo desde casa; esta nueva tendencia laboral se inició a principios del siglo XXI sin lograr que las empresas le dieran importancia, debido a la inveterada práctica de tener a sus empleados trabajando en las instalaciones de las empresas, lo que en teoría les ofrece un mayor

control sobre estos trabajadores y por lo consiguiente mayor eficiencia y productividad, principio que aplica para los obreros en las fábricas que producen bienes, pero para el empleado que ofrece sus conocimientos intelectuales podría hacerse una excepción a este principio.

En Honduras el teletrabajo no había tenido acogida precisamente porque tanto en la empresa privada como en el sector público ha privado el principio a que se hace referencia en el párrafo anterior; es con ocasión de la pandemia generada por el COVID-19 que el gobierno de Honduras para evitar el contagio masivo que provoca este virus, ordenó mediante el PCM-021-2020 el cierre de las actividades del sector público y privado; tal decisión, después de un tiempo de estar en práctica, para no paralizar la economía del país en forma total, tanto el sector privado como público convocaron a sus principales empleados para que realizaran las labores de más urgencia desde su domicilio, utilizando los mecanismos electrónicos necesarios para desarrollar esas labores; en la medida que iba transcurriendo el tiempo, más empleados se sumaron a trabajar desde casa, salvaguardándose con esta modalidad de trabajo la economía de un importante número de empresas así como la actividad gubernamental.

La necesidad de proteger la economía de las empresas y la actividad del gobierno dio origen a que el teletrabajo en Honduras tomara carta de ciudadanía; hoy en día las empresas, en base a la experiencia vivida, se están adaptando a la idea de que las funciones en donde el conocimiento y el intelecto son factores fundamentales para desarrollar una labor, no es necesario que el empleado desarrolle su trabajo en las instalaciones de la empresa, ya que esa labor la puede realizar el empleado desde su casa, con menores costos para la empresa y para el trabajador, sin tener que reducirle su salario ni disminuirle sus derechos sociales.

Esto último es lo que precisamente se trata de proteger con el proyecto de ley que regula el teletrabajo; el propósito es evitar que algunos empleadores, ante la posibilidad de que un empleado pueda realizar el trabajo desde su casa, lo liquide y lo emplee nuevamente para desempeñar su labor a distancia, variando en perjuicio del trabajador las condiciones de trabajo originales.

El proyecto pretende generar las condiciones para crear empleo en la modalidad de teletrabajo sin afectar los derechos de los teletrabajadores, brindándole una oportunidad a las empresas que deseen recibir el producto de un trabajador laborando desde su domicilio, sin afectar la productividad de la empresa.

Coherente con lo anterior, el proyecto de “Ley Reguladora del Teletrabajo” que se somete a consideración del Soberano Congreso Nacional ofrece el siguiente contenido:

- 1) Describe el objetivo de la ley
- 2) Define el teletrabajo de manera tal que los componentes de la definición evitan confusiones al tipificar esta figura laboral
- 3) Exige la existencia de un contrato de trabajo para regular, con sus características, esta modalidad de trabajo.
- 4) Protege al teletrabajador en caso de que el empleador quiera variarle el lugar de trabajo.
- 5) Regula la dotación de equipos electrónicos para el desempeño del teletrabajo.
- 6) Regula las responsabilidades en caso del deterioro de los equipos electrónicos entregados al teletrabajador.
- 7) Regula las jornadas, descansos y salarios, remitiendo las mismas a lo que dispone el Código del Trabajo. Permite el consenso de jornadas de trabajo respetando el máximo de horas semanales para cada jornada.
- 8) Contempla el salario convencional y prohíbe salarios menores al salario mínimo.
- 9) Remite, en lo aplicable, las prohibiciones y obligaciones de patronos y trabajadores a lo que sobre la materia contiene el Código del Trabajo.
- 10) Establece los beneficios sociales que corresponden al teletrabajador.
- 11) Contempla la intervención del Ministerio del Trabajo para la vigilancia y cumplimiento de los derechos de los teletrabajadores. Se crea un registro de empleados del teletrabajo para un mayor control y vigilancia.
- 12) Se prohíbe el traslado de trabajadores de las instalaciones de la empresa a su domicilio para desempeñar labores de teletrabajo, sin consentimiento del trabajador.
- 13) Obliga al trabajador a seguir las instrucciones del patrono en cuanto al modo de realizar el trabajo y a observar las instrucciones en materia de seguridad y salud ocupacional.
- 14) Le faculta al patrono a instalar controles para verificar el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador.

- 15) El patrono queda obligado a proporcionarle capacitación al teletrabajador.
- 16) Gastos de traslado del trabajador en caso de ser llamado por la empresa, corren a cuenta de esta última, así como la responsabilidad en caso de accidentes durante el traslado del trabajador de su casa a la empresa y viceversa.
- 17) Se regula la simulación de los contratos de teletrabajo con el objeto de evitar responsabilidades laborales.
- 18) Se establece una excepción en el caso de los profesionales independientes para ofrecer sus servicios a las empresas sin considerarlo teletrabajo.
- 19) Se establece la legislación supletoria para el caso de que la ley que regula el teletrabajo no tenga previsto un caso concreto.

Consideramos que el contenido del proyecto llena las expectativas jurídicas que se requieren para regular el teletrabajo, tomando en consideración que el Decreto Legislativo No. 31-2020 que contiene la “Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social frente a los efectos del Coronavirus Covid-19” en su artículo 8 únicamente autoriza la implementación del teletrabajo, sin desarrollar una normativa que regule esta modalidad de labor, lo que hace necesario la aprobación de una ley especial que garantice al teletrabajador y a la empresa una relación laboral armoniosa, regulada por normas orientadas al logro de tal finalidad.

Con la anterior exposición de motivos se ha tratado de justificar la aprobación del proyecto de la Ley Reguladora del Teletrabajo, por lo que respetuosamente se somete a consideración del Soberano Congreso Nacional la aprobación del citado proyecto, el cual se sustenta con las siguientes consideraciones:

### **Poder Legislativo**

#### **DECRETO No. 2020**

**CONSIDERANDO:** Que, de conformidad a las Declaraciones, Derechos y Garantías contenidas en la Constitución de la República, la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado estableciéndose en la misma carta magna

como una de las garantías constitucionales el derecho de todo ciudadano a tener un trabajo.

**CONSIDERANDO:** Que coherente con la anterior garantía constitucional, el Estado

reconoce su responsabilidad de proporcionarle a sus ciudadanos oportunidades de trabajo digno haciendo uso de los mecanismos legales y de las oportunidades que ofrece el avance tecnológico para generar empleos en los cuales el conocimiento tecnológico es fundamental para innovar y modernizar el aparato productivo del país.

**CONSIDERANDO:** Que el Decreto Legislativo No. 31-2020 que contiene la “Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social frente a los efectos del Coronavirus COVID-19” en su artículo 8 autoriza la implementación del Teletrabajo sin regular con normas específicas esta nueva modalidad de laborar, por lo que se hace necesario la aprobación de una ley especial, que, dentro del marco normativo laboral, con sus propias características, regule el teletrabajo.

**CONSIDERANDO:** Que con ocasión de la emergencia sanitaria nacional, el Gobierno de la República, para salvaguardar a la población hondureña del contagio masivo que pudiera provocar el COVID-19, mediante el PCM-021-2020 ordenó el cierre de las operaciones del sector público y del sector privado, situación que hubiera afectado la economía del país, más allá de lo previsto, si los empleados del Gobierno y

del sector privado no hubieran realizado sus respectivas obligaciones laborales desde su domicilio, hecho éste que de una manera espontánea, no prevista, generó la práctica del teletrabajo en Honduras salvaguardando una importante parte de la economía nacional.

**CONSIDERANDO:** Que la experiencia obtenida durante la Pandemia provocada por el COVID-19 hace del teletrabajo una nueva modalidad de labor en Honduras, la cual está siendo utilizada por el sector público y privado con resultados satisfactorios, por lo que se hace necesario, ante tal realidad, la regulación de esta nueva modalidad de trabajo mediante la aprobación de una ley que rija la materia.

**CONSIDERANDO:** Que de conformidad al artículo 205 de la Constitución de la República, corresponde al Congreso Nacional crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

**POR TANTO**

**DECRETA:**

**LEY REGULADORA DEL  
TELETRABAJO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.-** Objeto de la Ley. - La presente ley tiene por objeto regular y promover la práctica del teletrabajo, como un mecanismo para la generación del empleo derivado de las nuevas tecnologías informáticas y de telecomunicaciones, con el propósito de utilizar las mismas en la modernización de las instituciones públicas y privadas.

**Artículo 2.-** Definición de Teletrabajo.- Para los efectos de esta ley se entiende por teletrabajo, la actividad que desempeña el trabajador, haciendo uso de la tecnología informática y de telecomunicaciones, para brindar su conocimiento técnico e intelectual a un patrono, realizando su labor fuera de las instalaciones de la empresa y sus sucursales; el trabajador puede realizar esas labores desde su domicilio o de otro lugar que éste elija, quedando obligado a comunicar a su empleador la dirección exacta en donde realiza su labor. NO se considerará teletrabajo si el patrono designa el lugar en donde se prestará el servicio, aunque éste se encuentre ubicado fuera de la empresa.

### **CONTRATO DEL TELETRABAJO**

**Artículo 3.-** Requisitos del contrato. - Las labores del teletrabajo deben de estar reguladas por un contrato individual de trabajo, el cual deberá contener los requisitos contenidos en el artículo 20 del

Código del Trabajo, haciendo además referencia a las características contenidas en el artículo 2 de esta ley.

Cuando en el contrato de trabajo se haga referencia al trabajo a distancia o al trabajo desde casa o domicilio, u otra ase similar, se entenderá que se está refiriendo al teletrabajo.

**Artículo 4.-** Variaciones en el contrato de trabajo. El empleador no puede variarle el lugar de trabajo elegido por el trabajador sin consentimiento de este último; en caso de que el trabajador acepte laborar en el lugar escogido por el patrono, desaparece la figura del teletrabajo y la labor contratada se registrá con la normativa del Código del Trabajo.

### **DOTACION DE EQUIPOS ELECTRONICOS**

**Artículo 5.-** Dotación de implementos. - El patrono que contrate los servicios de un trabajador al amparo de la presente ley, deberá dotarlo de los equipos electrónicos y de telecomunicaciones necesarios para que pueda desarrollar su labor en forma eficiente y además reconocerle los gastos en que incurra por los servicios de internet o telefonía, según el caso.

Si el trabajador utiliza sus propios equipos electrónicos para realizar su trabajo y además paga los servicios de comunicaciones necesarios para poder cumplirle al empleador, éste último deberá reconocerle al trabajador una cantidad en dinero que compense el uso y pago de estos insumos.

**Artículo 6.-** Deterioro de equipos. - Cuando el empleador proporcione los equipos electrónicos al trabajador, éste tiene la obligación de dar el cuidado que de conformidad al instructivo entregado por el patrono, corresponda; si los equipos disminuyen su rendimiento, debido al uso será responsabilidad del empleador su reparación o sustitución, en tal caso, la deficiencia en el servicio no será imputable al trabajador.

## **JORNADAS, DESCANSOS Y SALARIOS**

**Artículo 7.-** Formas de realizar el teletrabajo.- El teletrabajo queda sujeto a los horarios, jornadas y descansos que regula el Código del Trabajo en sus Capítulos I, II y III en su Título IV.- Los patronos y trabajadores pueden consensuar jornadas y horarios de trabajo diferentes, siempre y cuando la jornada no exceda a su límite de

horas semanales máximas; estos consensos deben de realizarse ante un inspector del trabajo, quien levantará el acta respectiva, la cual será firmada por las partes y refrendada por el inspector del trabajo, quien únicamente se limitará a dar fe del consenso.

**Artículo 8.-** Salarios. - El salario que se pague a un teletrabajador es convencional, calculado según la experiencia y conocimientos técnicos y profesionales del trabajador, pero en ningún caso será inferior al salario mínimo acordado para la actividad o categoría en que se coloque al teletrabajo en la tabla del salario mínimo que para cada año establece el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

## **PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES**

**Artículo 9.-** Los empleadores y trabajadores en la modalidad de teletrabajo, quedan sujetos en lo aplicable, a las prohibiciones y obligaciones que para cada uno contienen el Código del Trabajo en su Capítulo VI artículos del 95 al 98.

## **BENEFICIOS SOCIALES**

**Artículo 10.-** Las personas contratadas bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los beneficios sociales contenidos en

la legislación laboral; en consecuencia, los empleadores deberán cumplir al tenor de la ley con el pago de vacaciones, días feriados, horas extraordinarias, décimo tercero y décimo cuarto mes de salario, auxilio de cesantía cuando proceda, preaviso, derechos por maternidad, inscripción en el Instituto Hondureño de Seguridad Social de las personas contratadas y demás derechos sociales derivados de la ley.

### **PROTECCION DEL ESTADO**

**Artículo 11.-** Intervención de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. - La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, establecerán los controles para garantizarle a los teletrabajadores el cumplimiento de los derechos que la ley les otorgue; en caso de encontrarles violaciones a esos derechos se aplicarán las sanciones contenidas en la Ley General de Inspección además de ordenarles la remediación que proceda.

Las empresas que tengan contratados trabajadores en la modalidad de teletrabajo deberán adecuar sus contratos de trabajo de conformidad a la normativa de esta ley y remitir una lista a la insectoría del trabajo consignando los nombres de estos

trabajadores, la dirección en donde prestan sus servicios, teléfono y correo electrónico, para facilitar las labores de inspección y crear con la información contenida en los listados un registro de empleados en la modalidad de teletrabajo.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 12.-** Variación en la modalidad de trabajo. - Ningún trabajador puede ser trasladado de las funciones que desempeñan en las instalaciones de la empresa para realizar labores de teletrabajo, sin el consentimiento de este; en tal caso, no se le podrán disminuir sus condiciones contractuales de trabajo.

**Artículo 13.-** El teletrabajador está obligado a respetar las instrucciones del empleador en cuanto al modo de ejecutar su labor, así como las instrucciones que reciba en materia de salud y seguridad ocupacional.

**Artículo 14.-** Controles. El empleador podrá instalar y ejercer medidas de control para verificar que el teletrabajador está cumpliendo, en lo que le corresponde, o lo pactado en el contrato de trabajo.

**Artículo 15.-** El patrono, previo al inicio de labores, deberá darle al teletrabajador una capacitación, orientada a optimizar sus servicios y a conocer sus atribuciones, sus derechos y obligaciones. El empleador

deberá dejar constancia escrita de esta capacitación, la cual será firmada por el teletrabajador como evidencia de haber recibido la capacitación.

**Artículo 16.-** Gastos de traslado. - Si el empleador requiere que el teletrabajador concurra a las instalaciones de la empresa, independientemente de la razón por la cual es llamado, la empresa deberá pagar los gastos de transporte de ida y regreso, quedando el empleador como responsable por cualquier accidente que le ocurra al trabajador durante el viaje.

**Artículo 17.-** Simulación de contrato. - Los contratos que se realicen dentro del ámbito de esta ley, dándoles características de servicios independientes para evadir la figura de teletrabajo, una vez acreditada la simulación, serán declarados nulos imponiéndose a los responsables las sanciones que en derecho correspondan.

**Artículo 18.-** Sin perjuicio del artículo anterior, los profesionales independientes, en lo personal o constituidos como sociedades mercantiles, podrán ofrecer a las empresas sus servicios, sin considerarse esta relación teletrabajo.

**Artículo 19.-** En todo lo no previsto en esta ley, el teletrabajo se regirá por las

disposiciones del Código del Trabajo y demás leyes de contenido laboral.