

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

**IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO DE TEGUCIGALPA**

SUSTENTADO POR:

FLOR YAZMINA CASTELLANOS MARTÍNEZ

31911143

GISSEL TAMARA AYALA LANZA

31911142

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN DERECHO

SUPERVISOR:

ABOGADA: ALEJANDRA MARÍA BANEGAS TURCIOS

LUGAR: TEGUCIGALPA, M.D.C, HONDURAS, C.A.

FECHA: ABRIL, 2024

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2024

**FLOR YAZMINA CASTELLANOS MARTÍNEZ
GISSEL TAMARA AYALA LANZA**

Todos los derechos son reservados.

Dedicatoria

Este estudio lo dedicamos con mucho cariño a nuestros esposos e hijos y a todos quienes aportaron positivamente a lo largo de nuestra formación académica dándonos el apoyo incondicional que necesitamos para avanzar día a día, ya que son testigos de los esfuerzos y lo perseverantes que fuimos para lograr un nuevo éxito en nuestras vidas profesionales.

A toda nuestra familia cercana y amistades, que de una u otra manera contribuyeron para que lográramos con éxito este nuevo objetivo.

Por eso y por mucho más les dedicamos este proceso de formación que contribuirá a nuestro crecimiento profesional y a través de este, forjaremos un nuevo presente en las labores que desempeñamos de ahora en adelante.

Flor Castellanos

y

Gissel Ayala

Agradecimientos

Doy gracias a Dios en primer lugar por las bendiciones recibidas y proveerme todo lo que necesito y más, a mi esposo por su apoyo incondicional en mis proyectos personales y profesionales, a mi familia porque celebran y disfrutan cada uno de mis logros, a mis catedráticos de los cuales aprendí gracias al don de la docencia, a mi amiga Gissel Ayala por siempre motivarme y con su ejemplo de disciplina, perseverancia y entrega en todo lo que hace, gracias a la Universidad que fue el medio fundamental que a través de los medios facilitados me permite lograr esta meta.

Flor Yazmina Castellanos Martínez

Gracias a Dios por permitirme llegar a esta etapa tan importante de mi vida, por proveer fuerza en los momentos difíciles y darme salud para lograr esta meta propuesta con éxito y por su infinita bondad y amor. A mi esposo Francisco, por su comprensión, paciencia y el apoyo brindado para culminar con este objetivo, a mi hija Samantha que me ha motivado a ser un ejemplo de vida para ella. También a mi madre, abuelos, hermanos y tíos por su apoyo incondicional.

A mi amiga Flor Castellanos, por no decir que no a la locura de embarcarnos en este barco de estudiar la carrera de derecho y que hoy podemos decir que lo hemos logrado juntas, gracias por ser mi compañera de viaje en los desvelos, risas, cansancio y quejas que compartimos. A la Universidad y a cada uno de mis catedráticos que han contribuido con su conocimiento a mi formación profesional, en especial a mi asesora metodológica por su orientación.

Gissel Tamara Ayala Lanza

Resumen ejecutivo

En este estudio se planteó analizar el impacto del teletrabajo en trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa, con el propósito de dar a conocer, si a los trabajadores y patronos se les ha facilitado realizar la labor desde esta modalidad y bajo que parámetros realizan dichas actividades; el cumplimiento de los derechos, si les facilita la empresa equipo ergonómico, cuentan con políticas internas o lineamientos y si estos están apegados a lo establecido en la Constitución de la República referente a las garantías laborales.

Con lo antes mencionado se investigó la falta de regulación en Honduras del Teletrabajo, ya que a excepción de otros países de Latinoamérica a la fecha no se cuenta con una ley específica del teletrabajo que permita garantizar los derechos y obligaciones de los trabajadores y que establezca límites tanto al patrono como trabajador.

Por otra parte, es necesario mencionar que el teletrabajo tomó auge a raíz de la pandemia Covid-19, es un mecanismo que permitió a los trabajadores realizar sus actividades desde su domicilio por el confinamiento en Honduras decretado por el Gobierno en marzo 2020. Los elementos principales del teletrabajo es que, las actividades el trabajador las ejecute fuera de las instalaciones del patrono, apoyado del uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Partiendo del problema identificado en este caso la falta de regulación del teletrabajo en Honduras y el impacto que provoca esto en los trabajadores, enfatizando en el cumplimiento de los derechos y garantías laborales, considerando que el trabajador es la parte débil en la relación contractual, se plantea como objetivo general “Identificar el

impacto de la adopción del teletrabajo en el sector público y privado de Tegucigalpa con miras a la actualización, creación y aprobación de normativa que regule esta modalidad”.

Para comprobar la hipótesis se utilizó el diseño metodológico no experimental con enfoque mixto, es decir, análisis cuantitativo y cualitativo, para recopilar información por el método cuantitativo se aplicó encuesta electrónica a través de las herramientas (Google formularios y Microsoft formularios) que consta de 20 preguntas respondidas por 247 trabajadores que cumplen con las características definidas para la obtención de datos, con el propósito central de conocer si son vulnerados los derechos de los trabajadores en esta modalidad y si existe interés por parte de estos respecto a que se regule, obteniendo como resultado que la mayoría coinciden que se impulse la regulación, considerando temas importante a incluir los siguientes: horarios de trabajo, pago de horas extras, costos operativos, desconexión laboral y el respeto a la privacidad.

Para complementar el resultado de la investigación también se desarrolla el análisis cualitativo el cual se basa en consultas a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social respecto a que empresas han incluido en sus Reglamentos Internos de Trabajo la figura de teletrabajo y el papel desempeñado en la inspección, por otra parte, se investigó la existencia de datos estadísticos de demandas o reclamos realizados por los trabajadores relacionadas con vulneraciones de derechos y garantías laboras en la modalidad de teletrabajo, también se realizó la misma consulta a la Procuraduría General de la República como la verificación en los registros que maneja el Juzgado de Letras Laboral de Tegucigalpa.

Con lo investigado anteriormente se encontró que no existe control o registro tanto de Reglamentos Internos de Trabajo con la inclusión de la modalidad de teletrabajo, como

estadísticos de demandas o reclamos de los trabajadores que se encuentren relacionados con vulneración de derechos y garantías laborales en la modalidad de teletrabajo.

Además, con el método cualitativo se realizó análisis del papel que desempeña la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social respecto a la inspección de trabajadores bajo esta modalidad, debido a que la Ley de Inspección de Trabajo aprobada en 2017, no expresa el teletrabajo, así mismo, se realizó el análisis de derecho comparado de países de Centro América cuenta con regulación tomando como referencia para el país el Decreto Ejecutivo N°31-2020 de Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus Covid-19 de Honduras el artículo No. 8 donde se autoriza la implementación del teletrabajo de forma general encontrando ambigüedades como ser: la definición de quien asume los costos en teletrabajo entre otras.

Para finalizar con la presente investigación se logró comprobar la hipótesis planteada “a mayor regulación de la implementación del teletrabajo, menor violación de los derechos y garantías laborales de los trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa”, con los datos recopilados se prueba que existe un problema sin resolver referente a la regulación de la modalidad de teletrabajo en Honduras y se presenta como propuesta de mejora que se regule por medio de la aprobación de la ley de teletrabajo tomando como referencia aspectos regulados en la Leyes relacionadas con el teletrabajo de Costa Rica y El Salvador, así mismo que se incluya la Inspección de esta modalidad y el proceso a seguir y así alinearse con las sugerencias que requiere que se regulen en el teletrabajo la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Palabras claves: Teletrabajo, Tecnologías de la Información y Comunicación, Regulación, Derechos Fundamentales y Covid-19.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the impact of telework in workers of the public and private sector in Tegucigalpa, with the purpose of finding out if the workers and employers have been facilitated to perform the work from this modality and under what parameters they perform such activities; the fulfillment of the rights, if the company provides ergonomic equipment, have internal policies or guidelines and if these are attached to the established in the Constitution of the Republic regarding labor guarantees.

With the above mentioned was investigated the lack of regulation in Honduras of Teleworking, since with the exception of other Latin American countries to date there is no specific law of teleworking to ensure the rights and obligations of workers and to establish limits to both the employer and worker.

On the other hand, it is necessary to mention that teleworking took boom as a result of the pandemic Covid-19, is a mechanism that allowed workers to perform their activities from home by the confinement in Honduras decreed by the Government in March 2020. The main elements of telework is that, the activities the worker executes them outside the employer's facilities, supported by the use of information and communication technologies.

Starting from the problem identified in this case the lack of regulation of teleworking in Honduras and the impact this causes on workers, emphasizing compliance with labor rights and guarantees, considering that the worker is the weak party in the contractual relationship, the general objective is "To identify the impact of the adoption of teleworking in the public and private sector in Tegucigalpa with a view to updating, creation and approval of regulations governing this modality".

To test the hypothesis, a non-experimental methodological design with a mixed approach was used, that is, quantitative and qualitative analysis, to collect information by the quantitative method, an electronic survey was applied through the tools (Google forms and Microsoft forms) consisting of 20 questions answered by 247 workers who meet the characteristics defined for data collection, with the main purpose of knowing if the rights of workers in this modality are violated and if there is interest on the part of these with respect to its regulation, obtaining as a result that the majority agree that the regulation should be promoted, considering important issues to include the following: working hours, overtime payment, operating costs, labor disconnection and respect for privacy.

To complement the result of the investigation also develops the qualitative analysis which is based on consultations with the Ministry of Labor and Social Security regarding that companies have included in their Internal Regulations of Work the figure of telework and the role played in the inspection, on the other hand, was investigated the existence of statistical data of demands or claims made by workers related to violations of rights and labor guarantees in the modality of teleworking, also the same consultation was made to the Attorney General of the Republic as the verification in the records handled by the Labor Court of Letters of Tegucigalpa.

With the previously investigated it was found that there is no control or record of both Internal Regulations of Work with the inclusion of the modality of teleworking, as statistics of demands or claims of workers who are related to violation of labor rights and guarantees in the modality of teleworking.

In addition, with the qualitative method was performed analysis of the role played by the Ministry of Labor and Social Security regarding the inspection of workers under this

modality, because the Law of Labor Inspection approved in 2017, does not express telework, likewise, was performed the analysis of comparative law of countries of Central America has regulation taking as reference for the country the Executive Decree N°31-2020 of Special Law of Economic Acceleration and Social Protection against the Effects of Coronavirus Covid-19 of Honduras the article No. 8 where the implementation of teleworking is authorized in a general way finding ambiguities such as: the definition of who assumes the costs in teleworking among others.

To finish with the present investigation was achieved to verify the hypothesis raised "to greater regulation of the implementation of telework, less violation of the rights and labor guarantees of workers in the public and private sector of Tegucigalpa", with the data collected proves that there is an unresolved problem regarding the regulation of the modality of telework in Honduras and is presented as a proposal for improvement that is regulated by means of the approval of the law of telework taking as reference aspects regulated in the Laws related to telework of Costa Rica and El Salvador, as well as including the Inspection of this modality and the process to follow and thus align with the suggestions required to be regulated in telework by the International Labour Organization (ILO).

Key words: Telework, Information and Communication Technologies, Regulation, Fundamental Rights and Covid-19.

Índice de contenido

Capítulo I. Planteamiento del problema	1
a. Descripción de la realidad problemática.....	1
b. Formulación del problema.....	2
i. Problema general.....	2
ii. Problemas específicos.....	3
c. Objetivos de la investigación.....	4
i. Objetivo general.....	4
ii. Objetivos específicos.....	4
d. Justificación de la investigación.....	5
e. Limitaciones de la investigación.....	7
f. Viabilidad de la investigación.....	8
Capítulo II: Marco teórico	10
a. Antecedentes de la investigación.....	10
b. Bases teóricas.....	22
i. Teoría de la contingencia.....	22
ii. Teoría del equilibrio.....	23
iii. Teoría agotamiento laboral.....	25
iv. Teoría conservación de los recursos.....	26
v. Teoría de las relaciones humanas.....	27
vi. Teoría de la productividad.....	27
vii. Teoría de la economía social.....	28
viii. Teoría general de los derechos fundamentales.....	29
ix. Teoría de general de las fuentes del derecho.....	30

c.	Definiciones conceptuales.	30
i.	Trabajo:	31
ii.	Teletrabajo:	31
iii.	Trabajo a distancia:	34
iv.	Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC):.....	34
v.	Derechos fundamentales:.....	35
vi.	La legislación del trabajo:.....	35
vii.	Trabajo Híbrido:	36
viii.	Derecho a la Desconexión:	36
ix.	Costos asociados al teletrabajo:	37
x.	Derecho a la privacidad.	37
d.	Formulación de hipótesis	37
i.	Hipótesis general.....	37
ii.	Hipótesis específicas.....	37
iii.	Variables	38
	Capítulo III: Diseño metodológico	39
a.	Diseño de la investigación	39
b.	Población y Muestra	41
c.	Operacionalización de variable.....	42
d.	Técnicas para la recolección de datos.....	45
e.	Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.	46
f.	Aspectos éticos	51
	Capítulo IV: Resultados.....	53
a.	Análisis cuantitativo.	54

b. Análisis cualitativo	67
c. Prueba de hipótesis	73
Capítulo V: Propuesta de mejora	75
Capítulo VI: Discusión, conclusiones y recomendaciones	77
a. Discusión	77
b. Conclusiones.....	83
c. Recomendaciones.	86
Bibliografía.....	89
Glosario.....	97
Anexos.....	98

Índice de tablas

Tabla 1.	Definiciones conceptuales de las variables.....	38
Tabla 2.	Operacionalización de variables	43
Tabla 3.	Codificación del instrumento (encuesta).	48
Tabla 4.	Recopilación de normativa del teletrabajo en Centroamérica.	71
Tabla 5.	Derecho comparado Honduras y Costa Rica	105
Tabla 6.	Derecho Comparado Honduras y Panamá.....	107
Tabla 7.	Derecho Comparado Honduras y El Salvador.....	108

Índice de figuras

Figura 1: Porcentaje de empleados teletrabajando en la Unión Europea antes y durante el coronavirus. 13

Figura 2: Proceso de implementación de teletrabajo en el sector público en Honduras
18

Índice de gráficos

Gráfico 1:	Distribución de frecuencia de las edades.	54
Gráfico 2:	Distribución de frecuencia del género.	55
Gráfico 3:	Distribución de frecuencia del sector laboral.	55
Gráfico 4:	Distribución de frecuencia del grado académico.	56
Gráfico 5:	Distribución de frecuencia de la actividad económica.	57
Gráfico 6:	Distribución de frecuencia de área laboral.	57
Gráfico 7:	Distribución de frecuencia de utilización de la modalidad de teletrabajo. ...	58
Gráfico 8:	Distribución de frecuencia de la actualidad de la modalidad del teletrabajo. 59	
Gráfico 9:	Distribución de frecuencia de la actualidad de la modalidad del teletrabajo. 59	
Gráfico 10:	Distribución de frecuencia de elementos mínimos para el teletrabajo.	60
Gráfico 11:	Distribución de frecuencia de métodos de supervisión	61
Gráfico 12:	Distribución de frecuencia de uso de cámaras.	61
Gráfico 13:	Distribución de frecuencia de percepción de vulneración en derecho laborales. 62	
Gráfico 14:	Distribución de frecuencia de vulneración en derechos laborales.	63
Gráfico 15:	Distribución de frecuencia del acoso laboral.	63
Gráfico 16:	Distribución de frecuencia de reclamos y denuncia.	64
Gráfico 17:	Distribución de frecuencia en conocimiento de regulación del teletrabajo en los Reglamentos Internos de Trabajo.....	65
Gráfico 18:	Distribución de frecuencia de la aceptación de la regulación del teletrabajo. 65	

Gráfico 19: Distribución de frecuencia de propuestas de regulación.66

Gráfico 20: Distribución de frecuencia de percepción de beneficio.66

Índice de anexos

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos (encuesta aplicada).99

Anexo 2: Respuesta de la Secretaría Trabajo y Seguridad Social, respecto a las modificaciones en los Reglamentos Internos de Trabajo.101

Anexo 3: Consulta sobre las inspecciones realizadas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a trabajadores bajo modalidad de Teletrabajo.102

Anexo 4: Respuesta a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social referente a estadísticos de reclamos, conciliaciones de conflictos relacionados con el teletrabajo y sus respectivas resoluciones de empleados privados y públicos.103

Anexo 5: Respuesta por parte de la Procuraduría General de República referente a estadísticos de demandas por servidores y empleados públicos.104

Anexo 6: Derecho Comparado Honduras y países Centroamérica.105

Anexo 7: Propuesta de Regulación de Teletrabajo partiendo de la Ley de Teletrabajo de Costa Rica, Panamá y El Salvador.109

Introducción

La presente investigación busca dar a conocer el impacto de teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa, se inicia definiendo teletrabajo, de acuerdo a las fuentes consultadas no existe un concepto exacto, sin embargo, de acuerdo a la Real Academia de España (RAE) lo define como “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”(Valencia Catunta, 2018).

Por otra parte, para analizar la problemática del tema de estudio es necesario resaltar las causas y es que, el teletrabajo en Honduras se implementó a raíz de la Pandemia Covid-19, mediante Decreto 31- 2020¹, se autoriza la forma de organización de teletrabajo, sin embargo, a la fecha no se cuenta con la normativa legal de la modalidad de teletrabajo, a diferencia de otros países como es el caso de El Salvador, Costa Rica y Panamá entre otros, pese a que en la actualidad se sigue utilizando la modalidad de teletrabajo, se considera necesario que aunque la Constitución de la República en el artículo 130 de forma de situación jurídica análoga y Código de Trabajo², mencionan el trabajo a domicilio el cual no se ajusta a la realidad del teletrabajo en la actualidad por lo que es necesario se regule con el objetivo de evitar ambigüedades y así garantizar los derechos fundamentales del trabajador.

Además, la idea de investigación surge por experiencias propias de trabajadores y patronos en la aplicación de este, considerando como hipótesis que la falta de

¹ Decreto 31-2020 artículo No.8

² Código de Trabajo de Honduras artículo 166 al 172.

regularización del teletrabajo aumenta las violaciones de derechos fundamentales de los trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa.

Para llevar a cabo la presente investigación se utiliza el método no experimental con enfoque mixto es decir cuantitativo y cualitativo en busca de resolver los objetivos propuestos en torno a la necesidad actual de la regulación del teletrabajo en Honduras, encontrando como resultado en la recopilación de datos que las personas encuestadas están de acuerdo que la regulación por situaciones experimentadas.

Para finalizar dentro de las conclusiones se considera la necesidad de creación de la Ley de teletrabajo o actualización del Código de Trabajo de Honduras, demás leyes relacionadas como ser la Ley de Inspección de Trabajo con el propósito de evitar que se disminuyan los derechos laborales que se encuentran garantizados en la Constitución de la República, para el cumplimiento en la modalidad de teletrabajo la cual se ha convertido en una opción permanente que trae beneficio tanto para trabajadores como para los patronos esta puede ser utilizada en varias entidades públicas o privadas ya sea de forma parcial o total.

Capítulo I. Planteamiento del problema

El presente capítulo consiste en el desarrollo de planteamiento del problema que llevó a seleccionar como tema de investigación el impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa, por lo que se describe la realidad del problema en la actualidad y porque es importante realizar la investigación, así mismo también se formula el problema, es decir, el enfoque del presente trabajo, los objetivos, la justificación, la viabilidad y las limitaciones a las cuales se podría enfrentar al ejecutar la investigación, como también la importancia y el impacto que tendría los resultados.

a. Descripción de la realidad problemática.

La tecnología en las últimas décadas ha revolucionado en gran manera la sociedad en todos los aspectos, y no podría ser diferente el ámbito laboral específicamente en teletrabajo, por muchos años algunas empresas en el mundo utilizan esta figura, sin embargo, con la pandemia del Covid-19, este tuvo mayor realce con las disposiciones establecidas por los Gobiernos de cada país, estando entre ellos Honduras, donde se decidió establecer como medida el confinamiento, la cual obligó a las empresas tanto privadas como públicas a buscar soluciones que evitaran agudizar la crisis, y la mejor opción fue el uso de la tecnología logrando no interrumpir las actividades laborales que no requerían la presencia en las instalaciones del trabajo para realizarlas.

Por lo anterior, se implementa el teletrabajo en la mayoría de las empresas hondureñas, solución que se implementó de manera apresurada en las cuales presentó dificultades de cómo manejarlo a raíz que en Honduras no se preveía el impacto que podía ocasionar la pandemia, además que la normativa laboral no contemplaba este tipo de

modalidad, es decir; la Constitución de la República, Convenios Internacionales relacionadas al trabajo, el Código de Trabajo y Reglamentos Internos de Trabajo, etc.

Por otra parte, es importante mencionar que muchas empresas dependiendo de sus políticas internas en la actualidad se encuentran bajo la modalidad híbrida entre trabajo presencial y teletrabajo, ya que existen tareas específicas que requieren realizarse de forma presencial; así como hay empresas que se encuentran laborando únicamente ya sea presencial o laboral.

Esta particularidad, de modalidad de trabajo también conocida como teletrabajo llegó con la pandemia para quedarse, en vista que es funcional para las empresas, es por ello que es de importancia identificar el impacto que tuvo en el confinamiento y tiene actualmente bajo la modalidad de teletrabajo, respecto a los derechos y deberes de los trabajadores partiendo con la necesidad de actualizar normativa existente o la creación de nuevas leyes para reglamentar esta nueva modalidad laboral y evitar que se violenten los derechos de ambas partes Trabajador y Patrono, principalmente la del Trabajador considerando que es la parte débil de la relación contractual.

Agregado a lo anterior es importante conocer cómo sería la metodología que aplicaría la Secretaría de Trabajo respecto a la Inspectoría en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo.

b. Formulación del problema.

i. Problema general.

¿Qué impacto tiene el teletrabajo en el cumplimiento de las garantías constitucionales y derechos laborales en los trabajadores del sector público y privado en

Tegucigalpa desde su implementación, 2020? ¿Es mejor opción para el trabajador el teletrabajo? ¿El trabajador en la actualidad puede decidir entre la opción de teletrabajo o presencialidad sin que afecte la relación contractual con el patrono?

En la presente investigación se pretende dar respuestas a las interrogantes antes planteadas, así como buscar fuentes de derecho comparado para dar posibles soluciones a la problemática planteada.

ii. Problemas específicos.

En Honduras a raíz de la pandemia se implementó el teletrabajo y no se cuenta con leyes específicas para su aplicación, por lo que puede existir incumplimientos en contratos laborales por ambas partes, siendo de mayor preocupación la violación de las garantías constitucionales y derechos de los trabajadores debido a que, es la parte débil de la relación laboral.

A falta de legislación concreta referente al teletrabajo lo que no está prohibido está permitido, por lo tanto, las empresas tanto privadas como públicas no están obligadas a contar con lineamientos o reglamentos específicos para el tratamiento del teletrabajo a menos que la apliquen como buena práctica de forma voluntaria.

Incertidumbre en especial si el patrono en las actividades del teletrabajo cumple con la asignación de responsabilidades con los tiempos adecuados o existe sobrecarga que provoca el incumplimiento de la jornada máxima laboral de acuerdo con lo establecido en normas laborales, así mismo, si existe el debido cuidado en el balance de la privacidad y la salud mental como física de los trabajadores, entre otras situaciones que se podría identificar.

Por lo anterior, es infalible identificar si la falta de leyes concretas y específicas que instruyan en el proceso de supervisión de teletrabajo por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, puedan de alguna manera dar la oportunidad de violación de derechos fundamentales de los trabajadores y que esto sea permisible por estos, a causa de la necesidad y poca oportunidad laboral o de fuentes de empleo, lo que puede resultar en sometimiento, pérdida y renuncia de derechos, por desconocimiento o el hecho de continuar contando con empleo que de sustento.

c. Objetivos de la investigación.

i. Objetivo general.

Identificar el impacto de la adopción del teletrabajo en los trabajadores del Sector público y privado de Tegucigalpa con miras a la actualización, creación y aprobación de normativa que regule esta modalidad.

ii. Objetivos específicos.

- Identificar el costo beneficio para el trabajador de la implementación de la modalidad de teletrabajo.
- Identificar la existencia de vacíos de ley en cuanto a la modalidad de teletrabajo.
- Conocer si existió modificación en los Reglamentos Internos de Trabajo con la implementación de la modalidad de teletrabajo.
- Identificar si con la modalidad de teletrabajo se cumplió con los derechos y deberes laborales de los trabajadores de acuerdo con las Normas Locales y Convenios Internacionales.

- Evaluar el papel que desempeñó y está desempeñando la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, respecto a la implementación de la modalidad de teletrabajo respecto a la Ley de Inspección de Trabajo.
- Investigar la existencia de demandas laborales por violación de derecho de trabajadores durante la implementación del teletrabajo con su respectiva resolución.
- Realizar análisis del derecho comparado en normativas locales y países de Centro América.

d. Justificación de la investigación.

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las TIC en el marco de un contrato o relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa o fuera de ella, (CES et al., 2002), es de mencionar que de acuerdo a lo investigado en países como Colombia, Perú y Brasil que ya contaban con la figura legal de teletrabajo previo a la crisis por Covid-19, mismas que no consideraban temas referentes a condiciones de confinamiento, debido a que no se preveía esa crisis sanitaria, hasta que la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró el virus como pandemia en fecha 11 de marzo 2020.

Por lo que, el teletrabajo fue el elemento principal que permitió que la economía no se viera afectada en su totalidad ya que evitó que se realizarán las actividades de las empresas fue el uso de la tecnología de la información y comunicación en la implementación del teletrabajo o trabajo a distancia.

Por lo antes mencionado las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), ha tomado auge en el caso particular de las empresas ha generado valor agregado debido a que permite la eficiencia en las actividades y ventaja competitiva, entre otros, dentro de los aportes importantes que brinda, es que permite a las empresas que los trabajadores de algunos rubros, realicen sus funciones laborales por medio de teletrabajo, lo anterior surge en Honduras a raíz del Covid-19, mediante Decreto 30-2020, Ley de aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus.

Por lo anterior en el presente estudio se pretende dar a conocer los impactos del teletrabajo, si se cumplen con las leyes referentes a Derechos Laborales establecidos en la legislación laboral, si existen políticas con lineamientos específicos para la modalidad del teletrabajo, si los trabajadores y patronos cumplen con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo para los que cuentan con el mismo, además conocer que en los contratos existentes de personas que adoptaron esta modalidad se les haya realizado adendas o en los nuevos se menciona las posibilidades de adopción de teletrabajo.

Por otro lado, si los empleados cuentan con las condiciones e insumos adecuadas para el desarrollo de sus funciones como ser espacio adecuado, internet que permita el desarrollo normal de sus funciones, entre otros, si el Estado ha asegurado que el patrono cumpla con las garantías y leyes laborales para los ciudadanos.

Agregado, en este estudio también se pretende dar a conocer si con el teletrabajo se cumplen los derechos y obligaciones de la relación contractual tanto del trabajador como el Patrono, sino existe discriminación, hostigamiento, carga laboral o trato diferenciado para los trabajadores realizando actividades físicas; así como resaltar los beneficios que se

puedan generar para ambas partes por medio del teletrabajo por ejemplo; ahorrar costos, tiempo de movilización hasta el centro de trabajo etc.

Para finalizar es fundamental conocer si la modalidad de teletrabajo les beneficia a todas las personas, si se han realizado análisis y evaluaciones en las empresas para seguir utilizando esta modalidad, a la vez si existe la voluntad de ambas partes para seguir bajo esa modalidad, esto si se identifica que lejos de beneficiar al trabajador disminuye las condiciones laborales en comparación con el trabajo de forma presencial, de ser contraproducente para el trabajador se estaría encontrando afectación o disminución de los derechos de los trabajadores de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República y Código de Trabajo.

e. Limitaciones de la investigación.

En toda investigación puede presentarse limitaciones que dificulten el resultado que se espera al diseñar la misma, por lo que este tema no es la excepción dentro de las limitantes que se pueden dar en esta investigación es la debilidad que se tiene con la estabilidad jurídica respecto al teletrabajo y que en Honduras es una modalidad que tuvo su mayor auge en la pandemia del Covid-19, lo que afectaría no tener una gama amplia de investigaciones previas en el país.

También otra de las limitantes es la cantidad de empleados que se tienen en el sector privado y público, para determinar la muestra, la cual puede ser demasiado amplia, y así nacería otra limitante que es la del tiempo de aplicación del instrumento de investigación. Agregado a lo anterior, otra limitante podría ser el acceso a información actualizada referente a la población económicamente activa tanto del sector público como privado que

es el segmento objeto de investigación, además falta de información estadística de las demandas y reclamos interpuestos por trabajadores relacionadas a teletrabajo.

Para finalizar que es poco probable, pero se debe considerar como una posible limitante es la de la inclinación, es decir, obtener opiniones sesgadas, dependiendo a quienes se les aplique el instrumento de investigación.

f. Viabilidad de la investigación.

Según el análisis realizado sobre la viabilidad de la ejecución de la investigación para conocer el impacto del teletrabajo en los trabajadores, se considera técnicamente viable, porque se posee el conocimiento, la información, materiales y la logística necesaria para llevar a cabo la misma, para mencionar algunos aspectos que facilita la realización es el uso constante de la tecnología es decir, internet, computadoras, así mismo se cuenta con la disponibilidad de tiempo, recursos monetarios para movilizarse a obtener la información donde se requiere según la delimitación que es Tegucigalpa y el recurso humano para realizar las labores que se requiere en el transcurso de la ejecución.

En lo que respecta a los datos e información son de acceso público y se pueden encontrar en sitios web oficiales de instituciones que manejan estadística de trabajadores, como ser Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), Asociación Hondureña de Instituciones Bancarias (AHIBA), Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), Instituto Nacional de Estadística (INE), Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, biblioteca del Tribunal Superior de Cuentas y Centro de Recursos para el Aprendizaje la Investigación (CRAI-CEUTEC), estas dos últimos para obtener el material bibliográfico como investigaciones y normativa local, en lo que respecta a la normativa para el derecho comparado se realizará a través del internet de sitios confiables.

Para la recolección de los datos específicos de la investigación se cuenta con acceso directo a los trabajadores tanto del sector privado como el sector público, esto se facilita con uso de la tecnología en las aplicaciones en línea.

Por todo lo anterior se concluye con la viabilidad financiera, porque no se requiere una inversión costosa para realizarse por la factibilidad de información, medios y el lugar o ubicación donde se ejecutará.

Capítulo II: Marco teórico

Este capítulo tiene por objeto dar a conocer las investigaciones que anteceden a la presente investigación, con el objetivo de contar con una base en que fundamente el tema, por lo que fue necesario realizar exhaustiva revisión de puntos de vistas y resultados de investigaciones relacionadas con el teletrabajo en la actualidad, como la revisión de valores teóricos, es decir, como han relacionado las teorías más importantes con el trabajo a distancia o qué impacto ha tenido este en las mismas, tal como se muestra a continuación:

a. Antecedentes de la investigación.

El teletrabajo o trabajo a distancia, fue una de las soluciones que tuvo mayor implementación en el 2020, esto a raíz de los confinamientos que decretó, en la mayoría de los países a nivel mundial por la Pandemia Covid-19, esta fue la salida que se encontró para contener los contagios por no contar con las vacunas necesarias que protegieran a la humanidad de este hecho sin precedentes.

Por lo anterior es que las empresas y los Gobiernos buscaron metodologías que ayudarán a que el impacto en la economía fuese la menor posible en los países y salieran adelante, además que contaba con la ayuda de la tecnología que hoy en día se tiene como herramienta fundamental esta modalidad de trabajo, tomando así el teletrabajo popularidad a nivel mundial, ya que antes de esta situación, era mínima la fuerza laboral en el mundo que trabajaba de esta forma, los países que la habían adoptado antes del 2020, fueron la Unión Europea por ejemplo, en Dinamarca, Países Bajos y Suecia el 30% era la incidencia de teletrabajo regular u ocasional, también en República Checa, Grecia, Italia y Polonia un 10% o menos. Por otro lado, países asiáticos como Japón 16%, respecto al continente

América según estudios mencionan que Estados Unidos era del 20% y en Argentina era mínimo solo 1.6%. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020)

Blair Vernon, director ejecutivo de empresa de servicios financieros, Nueva Zelanda, (2020), afirma:

El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, pero solo acelera lo que hemos creído durante mucho tiempo: la flexibilidad total es la extensión natural de la adopción de la diversidad en todas sus facetas. Equilibrar la aparente libertad de la flexibilidad de la fuerza laboral con la necesidad de mejorar la productividad, no solo mantenerla, es el verdadero desafío para los líderes de cualquier empresa contemporánea en 2020 y más allá. (p.4)

Si bien es cierto, para la mayoría de personas esta modalidad es nueva, sin embargo, esto data de muchos años atrás, las crisis han obligado a la humanidad a buscar soluciones inmediatas para salir de ellas, también una crisis como la del petróleo hizo que naciera el Teletrabajo por lo que no es un concepto novedoso, este nació en 1973, y su origen se dio como estrategia de reducir el consumo de combustibles en el que tuvo que ver el estadounidense Jack Nilles, sin embargo, no se contaba con la herramienta que hoy en día ha hecho que esta modalidad sea exitosa, es decir, el internet y la creación del lenguaje HTML. (Great Place To Work, 2022)

Para que el teletrabajo sea posible tuvo que existir otro factor importante, la evolución de la tecnología y esto fue a partir de los años 80 y ser una realidad en los 90, sin embargo, no era tan convencional para las empresas, siendo esto posible y como una propuesta de impulso para la economía y sobre todo parar la crisis generada por el Covid-19, se comenzó a utilizar herramientas que facilitarían el trabajo remoto, creación de

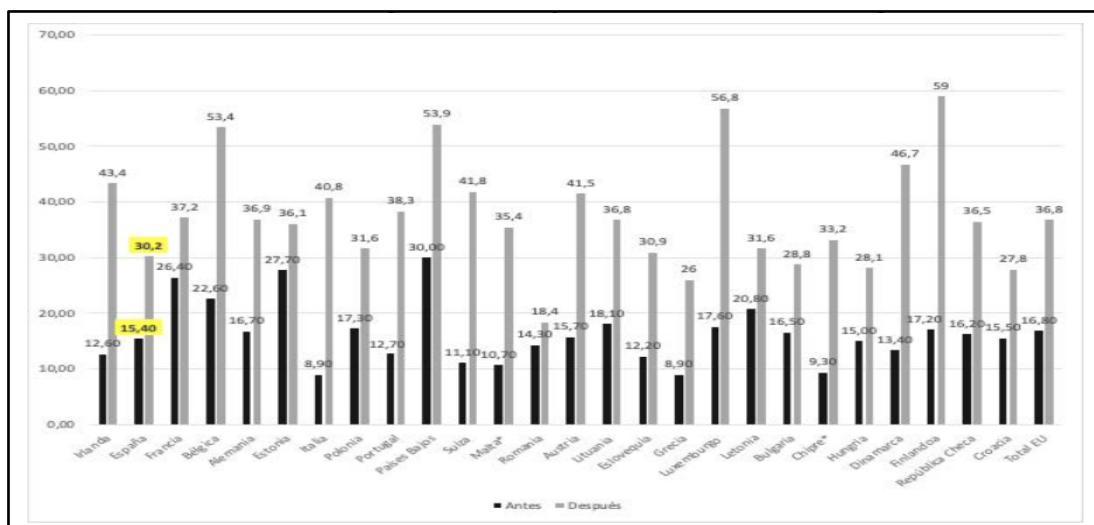
plataformas y monitoreo, convirtiéndose en la única salida para dar continuación al día a día de las empresas tanto privadas como públicas. (Great Place To Work, 2022)

Con lo anterior, esta modalidad resultó tan exitosa para las empresas y la sociedad como tal, por lo que un experimento de solución se convirtió en una propuesta que llegó para quedarse, ya que es totalmente beneficiosa para las empresa y trabajadores, abriendo las oportunidades laborales no solo internas en los países sino a nivel internacional y ser mayormente utilizada y convirtiendo la presencialidad en una modalidad no indispensable, y teniendo los modelos híbridos (presencialidad-teletrabajo) y 100% teletrabajo como otras opciones de ejecución de actividades laborales.

A raíz de la adopción de teletrabajo por temas de Pandemia Covid-19, se generó el interés para organizaciones, gobierno, empresas y personas el estudio e investigaciones científicas del entorno e implementación de la modalidad de teletrabajo, con el objetivo de medir el éxito, costo-beneficios, ventajas, desventajas, efectos, impactos, oportunidades de mejoras, seguridad, productividad, riesgos, vulnerabilidad, etc., tanto para la parte patronal como de los trabajadores.

Por ejemplo, se encuentran estudios donde se realizan comparativos del antes y el después de la Pandemia de Covid-19 en relación con la adopción del teletrabajo, tal como lo muestra la Universidad Navarra, en su blog recursos humanos y gestión de talento en sus posts radiografía del teletrabajo en España.

Figura 1: Porcentaje de empleados teletrabajando en la Unión Europea antes y durante el coronavirus.



Fuente: Blog Recursos Humanos y Gestión del Talento-Universidad de Navarra.

Con ese estudio se concluyó que la mayoría de las empresas españolas decidieron adoptar y mantener de forma permanente, por lo que el Gobierno español, se vio en la necesidad de crear un anteproyecto de trabajo a distancia siendo publicado este para su vigencia en septiembre 2020, y con esto ampliando lo que ya contenía la Ley de los Trabajadores en su artículo 13, con lo anterior, se dieron en el mundo debates de que tan necesario era la regulación del teletrabajo. (Universidad de Navarra, 2020)

Lo anterior en el contexto internacional, sin embargo, existen estudios en diferentes continentes, el presente proyecto se enfocará en las investigaciones realizadas en Latinoamérica debido a que las situaciones y ámbitos laborales se asemejan a las condiciones del mercado laboral de Honduras.

Investigaciones como las elaboradas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), manifestó que durante la pandemia alrededor de 23 millones de trabajadores transitaron por el teletrabajo. Por otra parte, según el Centro Latinoamericano de

Administración para el Desarrollo (CLAD), dio a conocer que 21 países de la región en un 91% había desarrollado instrumentos legales para regular el teletrabajo, lo que significa que en Latinoamérica no se contaba con un marco legal regulatorio específico para el teletrabajo. (Parra, 2021)

Países que consideraban dentro de sus legislaciones el teletrabajo previo a la pandemia fue Colombia que se considera como pionero ya que desde 2008 incluyó en su legislación garantías sindicales y de seguridad social para esta modalidad, por otra parte Perú se sumó en 2013, creando la ley y reglamentando en 2015, luego continuó Brasil, categorizando como una forma laboral esto para el 2019, para ese mismo año también Costa Rica, dijo sí a la adopción creando su propia Ley (Parra, 2021).

Por otro lado, también nace la necesidad por la emergencia de la Pandemia Covid-19 de la regulación normativa en los países que veían como una salida de continuidad, reducción de costos o productividad la implementación de esta modalidad, dentro de estos países se encuentra Panamá sancionando en febrero 2020, Ley No. 126, que establece y regula el teletrabajo, El Salvador por su parte en marzo 2020, también aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo y Chile promulgó en marzo 2020, la Ley del teletrabajo. También existieron países como Ecuador, que no creó una nueva Ley, este se inclinó por la creación de una Ley de Apoyo Humanitario, reformando así el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio público para incorporación de esta modalidad. (Universidad del Zulia, 2021)

Importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratifica el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el cual entró en vigor el 22 de abril 2000, es decir, 20 años antes de la Pandemia por Covid-19, de los cuales solo 13

países forman parte de este, dentro de estos se encuentran: Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Países Bajos, Macedonia del Norte, Eslovenia, España y Tayikistán, los cuales con miras al futuro adoptaron tal normativa. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2000)

Por otro lado, también se encontró países que por la emergencia se inclinaron con emitir decretos presidenciales no como tales leyes específicas, dentro de los cuales tenemos a Honduras, encontrando que se han realizado diferentes investigaciones en torno a la aplicación o adopción de la modalidad del teletrabajo. En Honduras previo a la Pandemia era muy remoto escuchar del Teletrabajo, por lo que este tema no era de interés para los sectores que intervienen (patrono, gobierno y trabajadores) y se reafirmó con las afectaciones de las tormentas tropicales ETA y IOTA.

En la investigación Aproximaciones al Teletrabajo en Honduras, se establece que “La pandemia de la covid-19 ha venido a agravar la ya difícil situación del empleo en Honduras, por la carencia de políticas públicas para mejorar las condiciones de empleo, la inexistencia de medidas contracíclicas que garantizaran estabilización económica de la crisis y por el agravante de finales del 2020 de los huracanes eta e iota que precarizó mucho más los puestos de trabajo. Esta forma de organización del trabajo solo era empleada por algunos trabajadores por cuenta propia, consultores e investigadores, que por la naturaleza de su trabajo y de la relación contractual con las empresas u organizaciones no necesitaban estar presentes en ningún puesto de trabajo (Díaz, 2022).

Para Honduras fue difícil la adopción del teletrabajo, ya que las condiciones como país en extrema pobreza no permite a todas las empresa y hogares contar con las herramientas indispensables para el teletrabajo como ser la tecnología. El Instituto Nacional de Estadísticas indicó que según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) del 2022 muestran que el 92.8% de los hogares a nivel nacional tienen acceso a teléfono celular (móvil) y el 17.1% a computadora, con estos datos se observa que

la mayoría de la población tiene acceso por medio de un aparato móvil y no una computadora, siendo esta última la más útil en la modalidad de teletrabajo (Instituto Nacional de Estadísticas (INE), 2022).

A pesar de la situación anterior el Gobierno de Honduras, se vio en la necesidad de emitir regulación del uso del teletrabajo, esto en el decreto 31- 2020, del 13 de marzo, donde se aprobó la Ley de Aceleración Económica y Protección social frente a los efectos de Coronavirus Covid-19, la cual expresa lo siguiente:

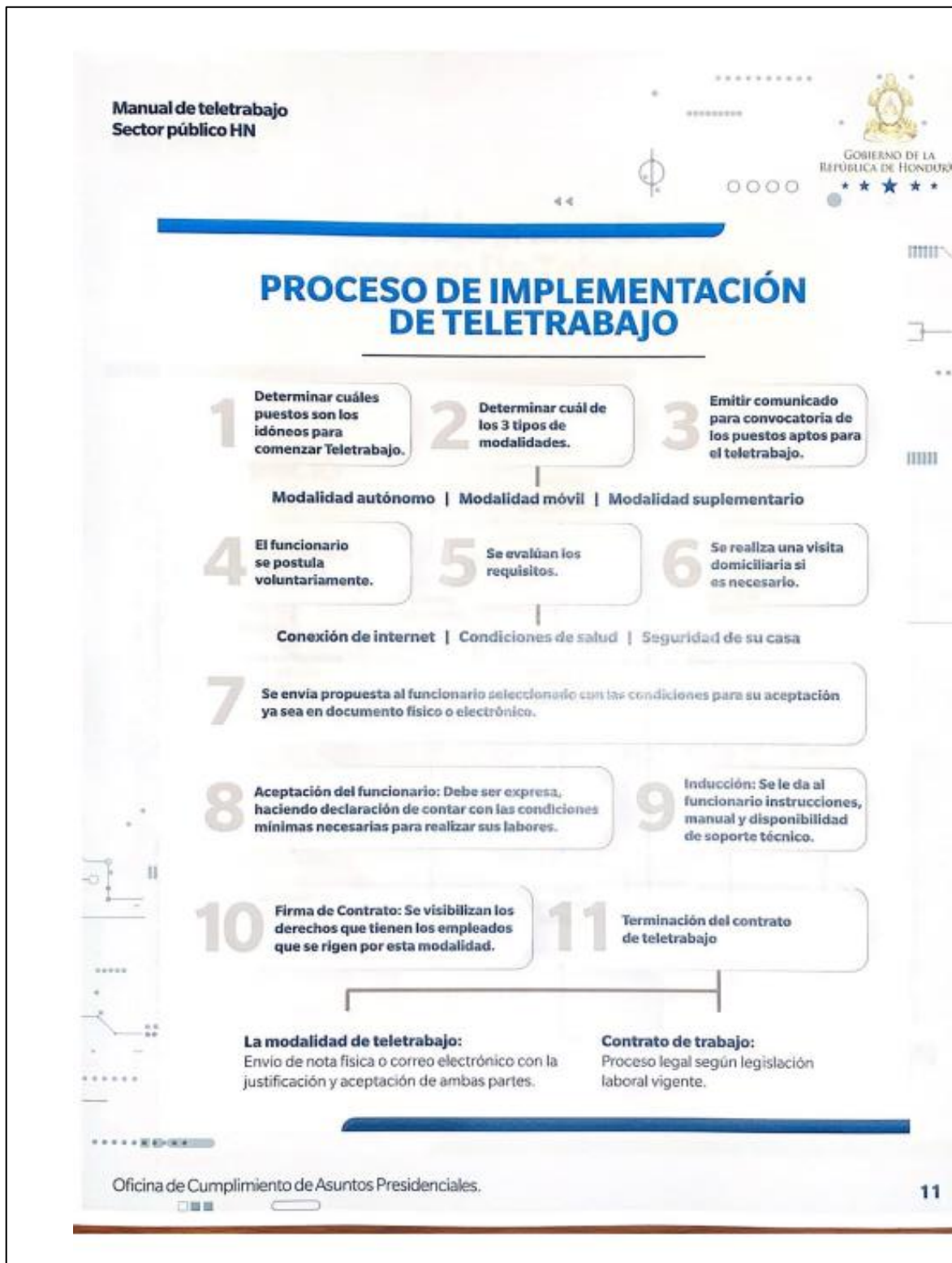
Artículo 8 “AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. Cuando exista contrato escrito, el 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. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todos los beneficios y protección otorgados a trabajadores de actividades similares (Congreso Nacional de Honduras, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2022) en la investigación de perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina específicamente en Honduras, 2022, arrojó hallazgos sobre la implementación del teletrabajo, como ser: que la Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social evitó la cancelación de contratos y suspensión de labores, también que el país cuenta con una regulación escasa en cuanto a la materia de teletrabajo, sin embargo, que esta debe cumplir con la carga horaria que cuenta el Código de Trabajo y que las empresas privadas que utilizan deben desarrollar políticas y lineamientos internos para esta contrataciones.

Asimismo, también la Organización Internacional del Trabajo -OIT (2022), expresa que ve necesario la regulación de este tema y definir claramente las condiciones que debe adoptar el teletrabajo respecto a la inspección laboral, modalidades de supervisión de horarios de trabajo efectivo, regulación de derecho a la desconexión y establecer la diferencia entre accidentes o enfermedades que se pueden presentar en los hogares o lugares donde se encuentre los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo(OIT), 2022).

Respecto a la aplicación del teletrabajo en el sector público, se aprobó Manual de Aplicación del Teletrabajo y Guía de Implementación de Teletrabajo, a través de la circular SPGP-007-2020, aplicable para las instituciones centralizadas, descentralizada y desconcentradas del poder ejecutivo del 30 de marzo del 2020, esto para la continuación normal del funcionamiento de todas las instituciones públicas, este documento tiene como objetivo de establecer los procedimientos necesarios para la aplicación y desarrollo del teletrabajo en el sector público es decir el Poder Ejecutivo, en el, se contemplan temas de importancia relacionados con esta modalidad como ser: evaluación de perfiles que aplican, evaluación de TICS, evolución de puestos de trabajo, supervisión, proceso de selección, aceptación del teletrabajador, inducción, derechos de los trabajadores, reversibilidad y desvinculación, creado una regulación específica, sin embargo, no se replicó a los demás regímenes de trabajadores como a los empleados de empresas privadas. (Gabinete Presidencial, 2020)

Figura 2: Proceso de implementación de teletrabajo en el sector público en Honduras



Fuente: Manual de teletrabajo sector público, Honduras.

La normativa que regula la relación entre patrono y trabajador como ser el Código de Trabajo, no contempla disposiciones del teletrabajo, sin embargo, en 2019 según lo publicado en el diario La Prensa, surgió la iniciativa de un proyecto de Ley del Teletrabajo, esto por el surgimiento de esta modalidad en el mundo laboral, específicamente a los profesionales y empresas dedicadas a actividades tecnológicas nació la iniciativa para cubrir la ausencia de la regulación laboral, sin embargo, esto solo quedó en proyecto de ley, lo cual se puede verificar que a marzo 2024, aún sigue sin aprobación (La Prensa, 2019).

La OEA| Rial, en su sección de Honduras- Portafolio abierto de legislación y regulación de teletrabajo, detalla que según “informó la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Honduras aún no cuenta con ningún reglamento o ley vigente para abordar el fenómeno del teletrabajo”

Por lo anterior, según la periodista Fátima Romero, en su Bloomberg en línea de junio 2022, detalló que en la 110 Conferencia Internacional del Trabajo desarrollada en formato híbrido y con el componente presencial tuvo lugar en Ginebra, Suiza, donde Honduras a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), pidió asistencia y acompañamiento técnico en la refundación de la Política Nacional de Empleo e inspección laboral normativa del teletrabajo (Romero, 2022).

Sin embargo, aunque el país no se cuente con una regulación específica del teletrabajo, no es limitante para que esta modalidad se siga utilizando, ya que en los últimos años el Gobierno a través del Poder Ejecutivo implementó esta modalidad en los empleados del sector público como medida a la crisis del alto costo de los combustibles, la cual remonta al nacimiento de esta modalidad, en subsecuente también la Alcaldía Municipal del Distrito Central, ha invocado al Poder Ejecutivo el apoyo de seguir utilizando esta

medidas por alto congestionamiento vehicular que se da en la capital del país entre las cuales se encuentran la circular No. 015-SGRH-2022 del 16 de mayo del 2022, en ella se dispone que todas las dependencias del Estado debían ejecutar plan de rotación de trabajo híbrido hasta del 50% de los trabajadores. (El Herald, 2022)

Según diario El Herald del 21 de noviembre de 2023, publica las medidas emitidas por la Alcaldía de Municipio del Distrito Central el 20 de noviembre 2022, donde solicita que al menos 30% de los empleados de las instituciones implemente el teletrabajo. Para el 2023, también se emitieron disposiciones relacionadas con el teletrabajo como medida al congestionamiento vehicular por lo que se emite circular SEP No. 10-2023 del 10 de octubre 2023, donde se emitieron disposiciones de aplicación obligatoria de horario escalonado para empleados de la administración pública, en ella se estipula que 2 horas laborales deberán ser compensadas con teletrabajo. (Dinerohn, 2023)

La más reciente se dio el 29 de noviembre 2023, cuando el Alcalde Jorge Aldana del Municipio del Distrito Central, mencionó que dentro de las propuestas para aliviar la crisis del tráfico vehicular en la Capital es que el 90% de los empleados públicos realizarán Teletrabajo, también sugirió a la empresa privada apoyar con el 50% de su personal bajo esta modalidad, sin embargo esta lo rechazó, según conferencia de prensa emitida por Armando Urtecho director del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP). (La Tribuna, 2023)

Lo anterior, se dio a raíz de los resultados que arrojó la encuesta levantada, con la no aceptación del no circula, según lo plasmado por diario La Tribuna del 29 de noviembre del 2023, Aldana informó “que la medida del “Hoy no circula” recibió un 30.53 por ciento

de votos, 21.33 por ciento el “Pico y Placa” y un 48.14 por ciento de la población capitalina no estuvieron de acuerdo con ninguna de las opciones”. (La Prensa, 2023)

Respecto a la regulación del teletrabajo en Honduras, antes de la pandemia del Covid-19, lo más parecido o cercano a este modelo es el que menciona la Constitución de la República en el artículo 30 del trabajador a domicilio es una situación jurídica análoga y el Código de Trabajo es referente a los trabajadores a domicilio en sus artículos 166 al 172, 393, 439 (e) y 614(b), en ellos regula lo referente a este tipo de trabajadores, no en sí, al lugar donde lo están ejerciendo, la definición que establece en el artículo 166 es:

“Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste”. (Congreso Nacional de Honduras, 1959)

La definición anterior, tiene mucha similitud con los conceptos que se refieren al teletrabajo, por ejemplo, la elección del lugar donde ejecutan las funciones puede ser en su hogar u otro lugar, donde este prefiera, característica indispensable en este nuevo modelo de trabajo, sin embargo, solo hace referencia a la elaboración de artículos, cuando hoy en día existen diferentes actividades de trabajo que no implican la elaboración de estos, así mismo, no incluye otra característica fundamental para este modelo, es decir, la tecnología.

Por otro lado, se tienen regulados elementos indispensables para la protección del trabajador entre los más importantes se encuentra: la constitución de contrato de trabajo a domicilio, las obligaciones del empleador, método de remuneración, reporte a las autoridades del trabajo (STSS), supervisión por parte de los inspectores de trabajo, responsabilidades de los trabajadores y riesgos profesionales, puntos a considerar para la aplicación del modelo de teletrabajo.

Para finalizar, la modalidad de teletrabajo representa un gran reto y transformación para la normativa laboral, esto debido a la evolución de la tecnología la cual permite que esto sea realidad y que para muchos países que ya contaban con esta regulación la adopción no fue tan difícil, referente a los países que tuvieron que implementar regulaciones de emergencia, como también se encuentran países que a pesar de la pandemia y que esta modalidad llegó para quedarse y dar soluciones a crisis, aún no cuentan con regulaciones específicas y amplias, como es el caso de Honduras.

b. Bases teóricas

i. Teoría de la contingencia.

En el presente estudio, se inicia con la teoría de la contingencia, debido a que una de estas como ser la Pandemia por Covid-19, el teletrabajo retoma un rol importante en la sociedad, como solución de una crisis, que si bien es cierto este modelo ya existía no tuvo la aceptación que hoy en día tiene, es decir, una contingencia dio paso al teletrabajo. Esta teoría nace en Estados Unidos en 1980, de grandes exponentes de la evolución de la administración entre ellos se encuentra William Dill, William Starbuck, James Thompson, Paul Lawrence, Jay Lorsch y Tom Burns, resultando la definición técnica siguiente:

La teoría de la contingencia afirma que la administración de una organización no se puede realizar de forma homogénea. Cada organización funciona de forma única.

Por lo que el éxito de la aplicación de las técnicas administrativas dependerá de las situaciones del ambiente interno y externo de cada una (Quiroa, 2021)

Esta teoría dentro de sus características menciona puntos fundamentales, donde las organizaciones toman decisiones esenciales para dar continuidad a su funcionamiento por la crisis provocada, esta son: se le da prioridad al ambiente externo de la organización,

siendo este el más importante debido a que se debe investigar el ambiente externo, ya que por lo general es el que no se puede controlar tal como se dio con la Pandemia Covid-19, partiendo de este vienen las demás características, donde se buscan soluciones y equilibrio las situaciones externas e internas. Es por ello, que las organizaciones de un factor externo buscaron soluciones dentro de sus factores internos para mitigar siendo este el teletrabajo.

La administración como tal debe ser abierta a los cambios y la evolución, por lo tanto, debe ser cuidadosa con los riesgos y mantener planes de contingencia, es decir, implementar técnicas que respondan a las situaciones complejas. Hablando del contexto público se sabe que, en Honduras el Poder Ejecutivo, se encarga de la administración del país, por lo que de igual forma deben tomar decisiones. Lo que ayudó a disminuir el impacto negativo de la crisis en gran parte, fue la aplicación del teletrabajo y esto es combinación gestión laboral y tecnología dando paso a la evolución de nuevos esquemas laborales, donde nacen definiciones como la siguiente:

Que la oficina no es el único lugar dónde se puede realizar el trabajo, sino es aquel lugar que permita desarrollar las funciones específicas de la posición profesional por el qué se recibe una remuneración económica. (Pérez, De Luis & Martínez, 2004)

ii. Teoría del equilibrio.

En el teletrabajo existen roles principales en los cuales se identifican las organizaciones (empresas e instituciones públicas) y los trabajadores como los interesados, donde se busca un equilibrio para ambos es decir ganar y ganar, es por esto que la teoría de Nash del equilibrio dentro de la cual encuentra la teoría del juego tiene relación fundamental en este modelo laboral, está básicamente es:

La teoría de juegos “o teoría de las decisiones interactivas es el estudio del comportamiento estratégico cuando dos o más individuos interactúan y cada decisión individual resulta de lo que él (o ella) espera que los otros hagan. Es decir, que debemos esperar que suceda a partir de las interacciones entre individuos. (Nash, 1944)

A raíz de lo anterior se puede concluir que la teoría del juego es aplicable en cualquier ámbito ya sea la vida personal o las organizaciones, en ambas se necesita tener resultados y como en todo juego si se quiere ganar, se deben buscar las mejores estrategias. Por lo que el teletrabajo fue una estrategia utilizada por las organizaciones para salir de la crisis que provocó la Pandemia por Covid-19, realmente se trató de un experimento social inmenso, ante las medidas de confinamiento social obligatorio decretados por los países, para dar fin a este contingente, donde se sabe que nadie a nivel mundial estaba preparado para tal evento.

En muchos países, adoptar el teletrabajo fue una medida netamente de contingencia y se sigue discutiendo la posibilidad de implementación definitiva, por lo que Honduras no es la excepción en el país existen diferentes situaciones que podría dar la no aceptación o la posible implementación, por ejemplo: no todos los trabajadores se adapta a este modelo, por parte de las empresas se puede tener el temor que los trabajadores no siempre se cumplen al cien por ciento con sus responsabilidades, existan distracciones, no se dispongan de los recursos entre estos el espacio necesario que permita la concentración, entre otros. Además, contando que la situación económica del país no permite que las empresas cuenten con todos los recursos que se debería para poner a disposición de los empleados para ejecutar las actividades.

Según la encuesta empresarial de Honduras, 2012 puntualiza que “El 91.6% de las unidades de observación que fueron entrevistadas en la encuesta son empresas

micro o pequeñas por su tamaño (MYPES), de acuerdo con su número de empleados hasta 25 trabajadores. (Oficina Internacional del Trabajo, 2012)

Es decir, que la mayoría de la economía del país se encuentra sostenida por empresas de emprendimientos, lo cual es difícilmente, optarán por el teletrabajo.

Desde el punto de vista de los trabajadores, podría reclamar flexibilidad, formas de optimizar tiempos. privacidad, hostigamiento entre otras, por lo que esta teoría busca el equilibrio entre las organizaciones y los trabajadores en la implementación del teletrabajo como un ganar-ganar. Identificando que el teletrabajo es una realidad se debe buscar las estrategias y creación de políticas que permitan que la teoría del juego sea realidad en esta relación de los jugadores (organizaciones-trabajadores).

iii. Teoría agotamiento laboral.

El agotamiento laboral, es muy conocido y ha contado con diferentes definiciones, sin embargo, para esta investigación se utilizara la de Maslach y Jackson (1982), según el agotamiento es “cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”, es decir, que esto le puede ocurrir a los trabajadores que se encuentran realizando teletrabajo, según los estudios realizados por los autores, mencionan que este agotamiento se puede identificar con tres síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, muchos de los trabajadores en Honduras pudieron sufrir estas situaciones, sumando el estrés que se vivía por la crisis y confinamiento, causales que pudieron ser determinantes para la aceptación hoy en día para el teletrabajo, es decir, que el factor determinante en esta teoría es el estrés que provocaría este agotamiento emocional.(Castillo Ramírez, 2001)

iv. Teoría conservación de los recursos.

Esta teoría está estrechamente relacionada con la teoría del agotamiento laboral, debido a que tienen un factor en común, como es el estrés, según Hobfoll (1998; 2001) define el estrés como un proceso mediante el cual se produce una pérdida de los recursos o amenaza de su pérdida.

La crisis económica que por diversos factores enfrenta Honduras, es un evento que afecta directamente la pérdida de los recursos de las organizaciones, por lo que influye directamente a la pérdida de un empleo, por lo que reduce la oportunidad de obtener recursos, lo que puede transformarse en estrés para los trabajadores y que a pesar que el teletrabajo no sea de su gusto, tengan que aceptarlo por la falta de oportunidades y el temor de la pérdida de recursos, lo que implica que estos carezcan de auto estima, no desarrollen sus habilidades y no lleguen a la productividad que se necesita. También esta teoría que puede suceder lo contrario que la pérdida de recursos resulte una oportunidad de mejora, en Honduras, con lo de la pandemia, se perdieron muchos trabajos y muchos renunciaron a no acoplarse al nuevo modelo de teletrabajo e iniciaron con emprendimientos, esto significa que depende la persona verá una situación de estrés o una oportunidad. (Pedro F. Salazar-Carvajal, 2014)

Respecto al teletrabajo y el uso de eso manifiesta Golden (2006a), los trabajadores ahorran tiempo y energías emocionales al evitar el desgaste por complicaciones de relaciones laborales que se dan con la presencialidad, por lo que resulta un ahorro de los recursos, lo que permite al teletrabajador reasignar el tiempo y las energías en tiempo de ocio, lo que ayuda a reducir los conflictos en el trabajo, por lo que el estudio de Golden, le da una visión diferente a la teoría de la conservación de los recursos y el impacto que tiene

en el teletrabajo es positiva, ya que los trabajadores obtienen beneficios como energía emocional y mental, transformando en productividad. (Esan Graduate Business, 2021)

v. Teoría de las relaciones humanas.

Mayo, Elton, (1950) en su teoría de las relaciones humanas indica “que la parte más importante y destacada de una organización es la humana. Además, constata que una persona está más conectada con el bienestar que le rodea, en cuanto al grupo al que pertenece, o el ámbito, que la propia tarea que desarrolla”, la cual nació el siglo XX, con el fin de equilibrar la relación entre obrero y jefes de las compañías, para dar un mejor trato a los trabajadores es decir dejar de ser tratados como máquinas y ver más la parte humana.

Los trabajadores que realizan teletrabajo la mayor parte del tiempo permanecen conectados a una computadora para realizar su trabajo, es decir utilizando la tecnología, sin contacto al mundo exterior, el ser humano por naturaleza es social, por lo que esta teoría podría ser esencial en el comportamiento del patrono al empleado y retornar al siglo XX, donde la empatía era nula, en Honduras ha existido situaciones relacionadas con el acoso laboral el que podría incrementar a raíz de la falta de relaciones personales. (Peiró, 2020)

vi. Teoría de la productividad.

La productividad para las empresas es sumamente esencial, ya que ese es su objetivo el crecimiento, para esto son necesarios los trabajadores con las actividades que desarrollan es por ello que con el teletrabajo se buscó dar continuidad a esta teoría.

Según Smith, Adam (1979) “la productividad aumenta a medida que se incrementa la división del trabajo. La productividad, considerada como la capacidad de producir una cierta cantidad de bienes con un conjunto de recursos dados, esta será mayor si el trabajo se divide entre especialistas que cumplan funciones definidas”.

Con esta teoría y su relación con el teletrabajo realmente es efectiva, porque en Honduras con las últimas disposiciones emitidas por la Municipalidad del Distrito Central en cuanto a la utilización del teletrabajo para aliviar la crisis de congestionamiento vial disposición que la empresa privada no es aceptó debido a que no todos cuentan con los recursos para una supervisión efectiva, por lo que se ve necesario la aplicación de los KPI's con el objetivo de realizar comparativo y conocer si la productividad se ve afectada por el teletrabajo. (Marín, 2018)

Según estudios realizados en Colombia, país pionero en reglamentar el teletrabajo concluyen que, al implementar modelos de trabajo y estrategias laborales, siempre y cuando tengan en cuenta las necesidades y el bienestar de los trabajadores no tendrá oposición a los intereses de las organizaciones y se logrará la productividad. (Marín, 2018)

vii. Teoría de la economía social.

En la teoría de la economía social el economista austríaco Friedrich Von Wieser, (1914), incluyó el concepto de costo de oportunidad donde según él “lo define como aquello a lo que renunciamos cuando tomamos una decisión económica” (López, 2023)

Esta teoría, hace referencia al costo beneficio, es decir, que resultado es de la aplicación del teletrabajo para las organizaciones y los trabajadores, es probable que los costos reduzcan al implementar este modelo, ya que los trabajadores pueden asumir estos, pero luego está la parte de evaluar que estos se enfoquen y cumplan con sus responsabilidades y se logre los objetivos, sin embargo, que los costos los asuman los trabajadores no es una opción, porque se aprecia como vulneración de derechos de los empleados, en Honduras se dispuso el uso del teletrabajo en el decreto 31-2020, del 13 de marzo 2020, donde se aprobó la Ley de Aceleración

Económica y Protección social frente a los efectos de Coronavirus Covid-19, la cual expresa lo siguiente:

Artículo 8 “AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. 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...” (Congreso Nacional de Honduras, 2020)

Con la anterior, se observa que esta disposición no habla de quién de las partes debe hacerse cargo de los costos que conlleva para los empleados realizar el teletrabajo, el único costo que se incluye es el de interconexión, sin embargo, existen otros costos que se involucran como ser el consumo de energía, internet, etc.

viii. Teoría general de los derechos fundamentales.

Alexy, Robert, (1993) se fundamenta “en un concepto material de norma jurídica que es de carácter doble. Por un lado, se define por los rasgos propios de los principios, en consonancia con la idea de argumentación correcta. Pero, por otro lado, sigue teniendo peso la validez jurídica de las normas que contienen derechos fundamentales, consideradas como reglas constitucionales”. (Jaraba, 2011)

En Honduras por ejemplo podemos encontrar como derechos fundamentales y garantías laborales lo relacionado al trabajo, los que puede encontrar en el capítulo V desde el artículo 127 de la Constitución de la República de Honduras, por lo que al estar reglamentados en la máxima normativa del país se convierten en derechos fundamentales a cumplir, independientemente la modalidad o evolución que tenga el trabajo. (Jaraba, 2011)

ix. Teoría de general de las fuentes del derecho.

Los países con la crisis que se vivió tuvieron que acudir alternativas para dar continuidad a la economía del país, por lo que implementaron la modalidad del teletrabajo, aunque existían países que ya contaban con regulaciones específicas otros no contaban con nada que regulará el mismo, en estos último se vio la necesidad de la intervención de los Gobiernos, en el cual tenemos a Honduras.

Según Josep Aguiló Regla, (2012). “la teoría de las fuentes del Derecho conforma un núcleo central de cualquier concepción del derecho, ya que a ella están vinculados el problema de la identificación del Derecho (cómo distinguir el derecho del no Derecho o, lo que es lo mismo, los límites del Derecho) y el de la unidad del Derecho (cómo explicar que al final de un razonamiento jurídico la solución de un caso no sea la solución según tal o cual norma jurídica, sino la solución según el Derecho)”.

En Honduras en 2019, los legisladores tuvieron la intención de aprobar una ley relacionada con el teletrabajo, sin embargo, esta solo quedó en un proyecto, para la era de la pandemia se tuvieron que emitir leyes de emergencia, dentro de las cuales se incluyó la autorización del uso de la modalidad de teletrabajo, lo que está estrechamente relacionada con la teoría que busca la concepción del derecho.

Con lo anterior, la de contingencia, equilibrio, agotamiento laboral, conservación de recursos, relaciones humanas, productividad, economía social, derechos fundamentales y fuentes de derechos, son teorías que impactan directamente en el teletrabajo.

c. Definiciones conceptuales.

En este apartado se presentan las definiciones conceptuales de las ideas principales del tema de investigación con el propósito que exista claridad de los conceptos

relacionados, como ser: trabajo, que es el origen del teletrabajo, teletrabajo, tecnología de la comunicación e información entre otras, tal como se presenta a continuación:

i. Trabajo:

El concepto de trabajo es heterogéneo aún en tiempos recientes, y se puede definir a partir de dos postulados teóricos: el primero corresponde a la visión neoclásica en la que el único trabajo contemplado es el asalariado, en el que el precio del trabajo es el salario. El otro es el marxista, que considera al trabajo como toda actividad relacionada con la generación de riqueza en la sociedad. Esta segunda visión del trabajo es la que desata el interés de la sociología, pero más específicamente de la sociología del trabajo. Y una tercera visión contempla una combinación de la primera y la segunda, definiendo el trabajo como un medio para alcanzar la plenitud del hombre y al mismo tiempo los bienes y servicios que le permiten satisfacer sus necesidades materiales. (Cristancho Giraldo, 2022)

ii. Teletrabajo:

De acuerdo con lo investigado existen varias definiciones de teletrabajo las que detallamos con el propósito de tomar una idea de concepto de teletrabajo como tema central de nuestra investigación.

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa. (Rodríguez Mejía, 2007)

Otra definición de teletrabajo de acuerdo con la (OIT, 2020) : “El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”.

De las definiciones anteriores de teletrabajo se puede concluir, que los autores coinciden en las dos ideas centrales del concepto por un lado el trabajo se realiza fuera de las instalaciones del empleador y que esta es apoyada de las Tecnologías de la Comunicación.

Otra definición de teletrabajo es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. (Pinto Sarmiento, 2021)

En el concepto anterior a diferencia de los conceptos de teletrabajo que anteceden, incluye un elemento relacionado a que el lugar de la prestación de servicio del trabajador puede ser en su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, por lo que se considera que es un concepto que incluye un elemento específico en relación con el lugar de trabajo.

Sumado a lo anterior se agrega definiciones que se encuentran en la ley de teletrabajo en el apartado de conceptos y se considera que estas leyes ayudaran como modelo a seguir en posible propuesta de regulación del teletrabajo en Honduras.

En el decreto de El Salvador se define, el teletrabajo³ es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación. (Decreto 600, 2020)

Por otra parte, la definición de teletrabajo⁴ en Panamá, consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. (Ley 126, 2020)

Con respecto a las definiciones establecidas en la regulación de teletrabajo de El Salvador y Panamá, es importante resaltar que la definición de teletrabajo de Panamá incluye el elemento de subordinación, de acuerdo con el Código de Trabajo de Honduras⁵, la continuada subordinación es un elemento esencial de un contrato de trabajo.

Por lo que una vez consultado diversas fuentes se define el concepto de teletrabajo de la manera siguiente; El teletrabajo es la modalidad de trabajo en la prestación de servicios de una persona natural, que es desarrollado en establecimientos diferente a los centros de trabajo, en la que existe subordinación del trabajador y el elemento principal para el desarrollo de la función a través del apoyo de los medios tecnológicos.

Para finalizar se detalla la definición que se establece de teletrabajo en el Manual de Teletrabajo en el Sector Público de Honduras. Teletrabajo es la forma de organización

³ Decreto 600, 20 de marzo de 2020, artículo No.3

⁴ Ley 126, 18 de febrero de 2020, artículo No.2

⁵ Código de Trabajo de Honduras, Artículo 20 inciso b).

laboral que se desarrolla en el marco de contrato de un trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para el contacto entre el funcionario en un sitio específico de trabajo. (Circular SPGP-007, 2020)

iii. Trabajo a distancia:

Trabajo a distancia que define el ámbito de aplicación, establece que se entenderá trabajo a distancia aquél que se desarrolle precisamente, a distancia con carácter regular, pero sin mencionar que deba ser en el domicilio, pudiéndose entender que es en cualquier lugar que no sea el centro de trabajo de la empresa Además, ha de ser de manera regular, debiendo entenderse la regularidad cuando se preste servicios a distancia un mínimo del treinta por ciento de la jornada en un período de referencia de tres meses o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato. (Montalbán, 2022, p. 10)

iv. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC):

La tecnología, que comenzó a desarrollarse durante el siglo XX, ha dado lugar, en este milenio, a lo que se conoce como Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); TIC es una sigla que conlleva los siguientes conceptos:

1) Tecnología: Aplicación de los conocimientos científicos para facilitar la realización de las actividades humanas. Supone la creación de productos, instrumentos, lenguajes y métodos al servicio de las personas.

2) Información: Datos que tienen significado para determinados colectivos. La información resulta fundamental para las personas, ya que a partir del proceso cognitivo de la información que obtenemos continuamente con nuestros sentidos vamos tomando las decisiones que dan lugar a todas nuestras acciones.

3) Comunicación: Transmisión de mensajes entre personas. Como seres sociales, las personas, además de recibir información de los demás, necesitamos comunicarnos para saber más de ellos, expresar nuestros pensamientos, sentimientos y deseos, coordinar los comportamientos de los grupos en convivencia, etcétera. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S): Cuando unimos estas tres palabras hacemos referencia al conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos relacionados con las computadoras, Internet, la telefonía, las aplicaciones multimedia y la realidad virtual. Básicamente, estas tecnologías nos proporcionan información. (Bottos, 2008, pp. 26-27)

v. Derechos fundamentales:

Por su naturaleza, los derechos fundamentales se han clasificado en torno a los distintos aspectos de proyección del hombre en sociedad. Así, tras el reconocimiento (con la Revolución francesa) de una serie de derechos políticos y civiles inherentes al papel de ciudadano de todo ser humano, el desarrollo de los movimientos sociales tras la Revolución Industrial y la progresiva complejidad social y económica que adquieren los mercados, incluido el de trabajo, generó la necesidad de plasmar al más alto nivel una serie de derechos económicos, culturales y sociales esenciales que son resultado de una acción conjunta de los más desfavorecidos y del alcance de la propia ideología liberal que intentaba superar sus propias limitaciones sociales. (Martínez, 2002)

vi. La legislación del trabajo:

Desempeña un papel crucial tanto en lo que respecta a la promoción del Trabajo Decente como para responder a los desafíos económicos y sociales que se plantean en la actualidad. La legislación del trabajo: es la expresión concreta de los principios y derechos

fundamentales en el trabajo; establece un marco normativo que garantiza la transparencia, coherencia y rapidez en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo y condiciones de empleo tanto en el sector público como en el privado;

Proporciona una base normativa a partir de la cual los empleadores, los trabajadores y sus respectivos representantes pueden interactuar recíprocamente y con los gobiernos y por ello constituye un instrumento importante para promover la democracia en el ámbito de las relaciones laborales y en el lugar de trabajo.

La obligación de proporcionar servicios de cooperación y asesoramiento técnico con vistas a propiciar la ratificación y aplicación de los convenios adoptados, inscrita en la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, puede abarcar el asesoramiento con vistas a establecer una legislación laboral nacional y los dispositivos institucionales necesarios para hacerla cumplir. (OIT, 2022)

vii. Trabajo híbrido:

El trabajar periodos en la oficina y otros en el domicilio”. Sin embargo, ¡¡¡¡nada más alejado del teletrabajo seguro!!!!, y aún más esta categorización de *híbrido* no hace más que confundir, induciendo a pensar en algo” mezclado” restando importancia a esta modalidad que no es nueva, y que la experiencia de casi veinte años en la Argentina y muchísimos más, en el mundo, ha resultado exitosa. (Laura, 2021)

viii. Derecho a la desconexión:

“Derecho a la desconexión y a la verdadera conciliación de la vida privada con la laboral, concepto vinculado a la salud mental y a la aplicación del método GNT” (Laura, 2021)

ix. Costos asociados al teletrabajo:

“Nos referimos esencialmente a aquellos vinculados con la energía y el uso del medio de comunicación y entrega de producto resultados más importante como lo es el internet” (Ballon, 2023).

x. Derecho a la privacidad.

El derecho a un espacio vital cuyo acceso queda vedado para los otros, eso que se ha denominado derecho al secreto. Puestos en palabras de Carbonnier: "el derecho del individuo de tener una esfera secreta de vida, de la que tenga poder de alejar a los demás. (Cataldo, 2011)

d. Formulación de hipótesis

En el presente proyecto de investigación se presentan dos tipos de hipótesis, hipótesis general e hipótesis específicas, que son presentadas como hipótesis correlacionales ya que presentan variables.

i. Hipótesis general

A mayor regulación para la implementación del teletrabajo, menor violación a los Derechos Laborales de los trabajadores del Sector Público Privado de Tegucigalpa.

ii. Hipótesis específicas

H1. La regulación del teletrabajo permitirá que disminuyan la violación a los derechos laborales de los trabajadores del sector Público Privado de Tegucigalpa.

H0. La regulación del teletrabajo no permitirá que disminuya la violación de los derechos laborales de los trabajadores del sector Público Privado de Tegucigalpa.

iii. Variables

En este apartado se presentan las variables del problema de investigación que consta de tres variables, Regulación del Trabajo (variable dependiente), violación de los derechos laborales (variable independiente) e implementación de regulación de teletrabajo (variable interviniente), a continuación, se detallan:

Tabla 1. *Definiciones conceptuales de las variables*

Variable	Definición conceptual
Regulación del teletrabajo	Consiste en las normas jurídicas que regulan la relación contractual laboral bajo la modalidad de trabajo a distancia.
Violación de derechos laborales	Incumplimiento a las garantías constitucionales de los trabajadores.
Implementación de regulación de teletrabajo	Se trata de la creación e implementación de las normas jurídicas que regulan la relación contractual laboral.

Fuente: *Elaboración propia*

Capítulo III: Diseño metodológico

En este capítulo se desarrolla la metodología de la investigación utilizada en el proyecto, esta se basa en diferentes elementos que son necesarios para el desarrollo. El diseño metodológico es el que apoya a la comprensión, por la orientación que brinda al ser un plan bien estructurado que contienen un conjunto de reglas, lo que da claridad y un enfoque específico.

Según Wentz, 2014; McLaren, 2014; Creswell, 2013, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Kalaian, 2008, concluyen que el diseño metodológico, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema. (González, SF)

A continuación, se detalla los elementos que conforman el capítulo: el diseño de la investigación, la población y muestra, operacionalización de variables, técnicas para la recolección de datos, el procesamiento y análisis, así mismo los aspectos éticos.

a. Diseño de la investigación.

En esta etapa del proyecto de investigación se desarrollan las técnicas y las metodologías utilizadas para dar cumplimiento a los objetivos y así lograr los resultados esperados. Por la orientación que se busca, el diseño de investigación más apegado es el **no experimental y transversal**, debido al tipo de variables independientes que están ligadas a los hechos que ya ocurrieron o están ocurriendo, así mismo, se busca proponer posibles soluciones en un campo específico como lo es la modalidad del teletrabajo y el impacto en los trabajadores, este diseño es idóneo para la comprobación empírica de las hipótesis planteadas, por otro lado, está estrechamente ligado al método descriptivo, ideal para los

lectores interesados en este tema, porque facilita la explicación, comprensión y predice el resultado, así mismo, logra relacionar lo teórico con la realidad. Por su parte el diseño transversal ayuda a la recolección de datos en un solo momento y en tiempo único para el análisis de estos.

Según Sampieri (2006, p.205) menciona que, el diseño no experimental es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir que, en este método básicamente se observa el fenómeno tal como se da, en su contexto natural y se busca variables estrechamente ligadas al tema a estudiar.

Referente al enfoque de la investigación, debido a las características en las que se enmarca el seleccionado es el mixto, es decir, que se desarrolla desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, debido a que se busca resolver los objetivos propuestos, a los cuales se les da respuesta con el enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recolección de datos, mediciones numéricas y análisis estadísticos, por lo que establece patrones de comportamiento de las población a quien es dirigida la investigación y con esto se busca comprobar las teorías y por ende, resolver las hipótesis planteadas. (Hernández Sampieri, 2014)

También existe objetivos trazados que solo se puede llegar a un resultado por medio del enfoque cualitativo, este proporciona riqueza interpretativa, análisis profundo de los datos para llegar a la contextualización del ambiente o el entorno en el que se desarrolla la investigación y con esto conocer en detalle las experiencias que han tenido los trabajadores con la modalidad de teletrabajo. Es decir, este enfoque aporta un sentido “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad. (Hernández Sampieri, 2014)

Ambos enfoques resultan valiosos en la investigación y al complementarlos facilita la resolución del problema planteado, importante mencionar que intrínsecamente ninguno es mejor que el otro, pero contribuyen notablemente a llegar al resultado.

b. Población y muestra.

En el presente apartado se aborda la selección de población y muestra utilizada para la investigación, referente al tema del Impacto de Teletrabajo de los Trabajadores del Sector Público y Privado de Tegucigalpa, es decir, los trabajadores que laboran o han laborado bajo esta modalidad, de acuerdo con las fuentes consultadas⁶ con cifras a junio 2023, la población económicamente activa de Tegucigalpa es de 298,082, de los cuales 231,677 corresponden al sector privado y 66,405 al sector público.

Importante aclarar que los datos estadísticos mencionado son de la población económicamente activa, sin embargo, de acuerdo a las fuentes consultadas Instituto Nacional de Estadística (INE), Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT) y Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), no cuentan con información estadística de trabajadores que han laborado o laboran bajo la modalidad de teletrabajo, por lo que se considera limitante para la definición de la muestra, como alternativa a lo antes expuesto se utiliza el método de selección de muestra no probabilística, esta consiste en que la recolección de datos es dirigida a un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. (Hernández Sampieri L. R., 2010).

⁶ Entrevista a Personal que labora en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Es por ello que la muestra seleccionada es de un grupo de personas que cumplen con la característica principal de ser económicamente activas y como parte del instrumento se incluirá la selección para identificar si forman parte de la empresa pública o privada, seguido de si han prestado y/o siguen prestando sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo.

Por lo anterior la muestra se seleccionó considerando el número de trabajadores del sector público y privado que trabajó o trabaja bajo la modalidad de teletrabajo con el propósito de conocer la percepción referente a la actualidad de este tema y con su respuesta concluir sobre la necesidad de la aprobación o actualización de la regulación del teletrabajo y sí con esto se disminuye la violación a los derechos laborales de los trabajadores que utilizan esta modalidad, además, conocer si a la fecha se han modificado Reglamento Internos de Trabajo para incluir la regulación y lineamientos de esta modalidad, también si se han considerado mecanismos para las inspección que debe realizar la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

c. Operacionalización de variable.

Ávalos (2014), explica que la operacionalización comprende la desintegración de los elementos que conforman la estructura de la hipótesis y de manera especial a las variables y precisa que esta se logra cuando se descomponen las variables en dimensiones y a su vez son traducidas en indicadores que permiten la observación directa y la medición. También se afirma que esta etapa es fundamental porque a través de ellas se precisan los aspectos y elementos que se quieren cuantificar, conocer y registrar con el fin de llegar a concluir. (Espinoza, 2019)

A continuación, se presenta la operacionalización de variables:

Tabla 2. Operacionalización de variables

Impacto del teletrabajo en los trabajadores en el sector público y privado de Tegucigalpa							
Objetivo General	Hipótesis	Variable	Conceptual	Operacional	Indicadores	Dimensiones	Ítems
Identificar el impacto de la adopción del teletrabajo en los trabajadores del Sector Público y Privado en Tegucigalpa con miras a la actualización, creación y aprobación de normativa que regule esta modalidad.	H: A mayor regulación para la implementación del teletrabajo, menor violación a los Derechos Laborales de los trabajadores de Tegucigalpa del Sector Público Privado.	X: Regulación del Teletrabajo.	Normas Jurídicas: Se entiende como norma jurídica aquel mandato o reglamento que cumple la función de dar directrices a la sociedad. Por ello, por un lado, supone la entrega de ciertos derechos al individuo y también se le impone unos deberes y obligaciones. En caso de no cumplir con las indicaciones de esta norma, se corre el riesgo de ser sancionado. (Rus, 2020)	Conocer por medio de encuesta a trabajadores que realizan teletrabajo si a falta de regulación se les han vulnerado sus Derechos laborales, además realizar análisis de derecho comparado de Centro América que cuentan con regulación de teletrabajo.	Número de trabajadores que están de acuerdo con la regulación del teletrabajo. Realizar análisis de derecho comparado de Países de Centro América que cuentan con Regulación en el Teletrabajo.	Violación de los derechos laborales. Falta de Regulación. Hostigamiento Laboral. Falta de inspectoría de la Secretaría de Trabajo.	¿Ha sentido que con el teletrabajo se le ha vulnerado sus Derechos Laborales? Encuesta pregunta No. 6 en adelante.
		Y: Violación de los derechos laborales.	Derechos Fundamentales: Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho	Determinar a través de la encuesta si con la modalidad de teletrabajo se vulneran los Derechos Fundamentales del	Número de trabajadores que consideran que en teletrabajo sin existir	Incumplimiento a: Jornada Laboral Salario Remuneración por horas	¿Qué Derechos Fundamentales se le han Vulnerado?

Impacto del teletrabajo en los trabajadores en el sector público y privado de Tegucigalpa							
Objetivo General	Hipótesis	Variable	Conceptual	Operacional	Indicadores	Dimensiones	Ítems
			de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral. (Centro de Consultas, 2021)	Trabajador, por otra parte, a través del mismo instrumento investigar si han existido quejas o demandas por violación de los Derechos Laborales.	regulación se les vulneran los derechos laborales.	extras. Descanso a la hora de los alimentos. Gozar de Incapacidad.	Encuesta de la pregunta No. 6 en adelante.
		Z: Implementación de la Regulación del Teletrabajo	Ley de Teletrabajo: Tiene como objeto promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación. (Ley de Regulación de Teletrabajo, 2020)	Conocer la percepción o aceptación de los trabajadores de la regulación del teletrabajo para protección de las Garantías Fundamentales del trabajo.	Número de trabajadores que están de acuerdo con la implementación de la Regulación del Teletrabajo.	Horarios de trabajo Costos Operativos de teletrabajo Derecho a la desconexión Respeto a la privacidad Inspectoría Laboral por la Secretaría	¿Está de acuerdo que se regule el teletrabajo? Encuesta pregunta No. 15 y 16

Fuente: Elaboración propia.

d. Técnicas para la recolección de datos

En esta fase se desarrolla la exploración y la recolección de los datos, la mayoría de estos se obtienen de las opiniones de empleados públicos y privados que han tenido la experiencia de utilizar la modalidad de teletrabajo, así mismo, con la investigación se busca comprobar la aplicación de normativa laboral existente y las posibles resoluciones que se hayan utilizado en la implementación de esta modalidad.

Por lo anterior, los instrumentos utilizados para la investigación están alineados con el enfoque mixto de análisis, es decir, los que permiten la recolección de los datos tanto cuantitativos como cualitativos, con los cuales se llega al desarrollo de los objetivos propuestos.

Para la investigación las técnicas utilizadas son: encuesta, entrevista y el análisis de documentos.

En el caso de la encuesta la técnica consiste en la recolección de datos a través de la opinión de varias personas, este instrumento se basa en un listado de preguntas escritas que se aplica a la muestra seleccionada de la población a investigar, para este proyecto se utilizan preguntas cerradas y selección múltiple, las características de este es que son de carácter impersonal, porque no busca ponerle nombre a la información, sino el interés único es a las respuestas brindadas, la ventaja que se tiene al utilizar este recurso es la facilidad de que su aplicación puede realizarse a través de medios electrónicos y llegar abarcar completamente la muestra seleccionada, además que es económico, es importante mencionar que como todo conlleva riesgos esta no es la excepción y puede presentar

problemas como ser: que las preguntas no se comprendan o la falta de sinceridad en las respuesta. (Hernández Sampieri et. al. 1996).

En cambio, la entrevista se basa en establecer un diálogo de carácter ameno entre dos personas, es decir, entre el investigador que funge como entrevistador y el entrevistado que su defecto es la persona con amplios conocimientos en la materia o tema que se está investigando, este instrumento puede aplicarse personalmente o a través de una llamada telefónica o vía mensaje de texto, también es económico y puede realizarse a distancia. (Hernández Sampieri et. al. 1996 p.193)

Para esta investigación también es necesario el análisis de documentos, la cual consiste en la recopilación y selección de documentos relacionados con el tema de investigación en este caso normativa laboral, resoluciones, aprobaciones, detalles etc., básicamente se asocia a la documentación histórica, este método está relacionado con el enfoque cualitativo del proyecto, en resumen, es la recolección y uso de documentos existentes para analizar los datos y ofrecer resultados lógicos. (Ortega, 2024)

e. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

Este apartado trata del plan de procesamiento y análisis de datos del proyecto, el cual requiere de la utilización de varias herramientas que ayudan a realizar de la mejor manera el estudio de la información recolectada con el fin de desarrollar los objetivos propuestos y obtener los resultados más apegados a la realidad.

El procesamiento de los datos básicamente consiste en clasificar, registrar, tabular y codificar la información recolectada de los instrumentos aplicados y en el análisis de datos

es la utilización de técnicas lógicas que descifran lo que revelan la información que se obtuvo.

Según Tamayo y Tamayo (2004), mencionan que el procesamiento de datos se da una vez que se recopilan la información con los instrumentos utilizados y para esto es necesario diseñarlos matemáticamente, debido a que la cuantificación y el tratamiento estadístico permitirán llegar al resultado en relación con las hipótesis planteadas. Así mismo, Arias (2006), puntualiza en que los datos deben ser analizados, comparados y presentados de manera que se llegue a la confirmación o al rechazo de las hipótesis.

Para el procesamiento de los datos cuantitativos de la investigación se utilizan herramientas en línea como ser: Google Workspace o formularios de Google según la página web es un software de administración de encuestas que se incluye como parte del conjunto gratuito Google Docs Editors basado en la web que ofrece Google, debido a la cantidad de la muestra es necesario utilizar Microsoft Forms, este es un creador de encuestas en línea, parte de Microsoft 365, lanzado por Microsoft en junio de 2016, el que permite a los usuarios crear encuestas y cuestionarios con marcado automático.

Respecto al análisis de datos con los procedimientos estadísticos avanzados apoya en garantizar una alta precisión y toma de decisiones de calidad, debido a que se incluyen todos los aspectos del ciclo de la vida analítico, desde la elaboración y gestión de datos hasta el análisis y la generación de informes. (IBM® SPSS® Statistics , s.f.)

También se realiza análisis de la correlación de variables con el objetivo de medir y concluir si se aceptan o se rechazan las hipótesis.

Como se ha mencionado anteriormente el proyecto tiene enfoque mixto que incluye el análisis de la información cualitativa, que para Andréu (2000) citado en Díaz Herrera (2017): “consiste en un conjunto de técnicas sistemáticas interpretativas del sentido oculto de los textos” (p. 126), con este se desarrolla la evacuación de los objetivos relacionados a la normativa e información histórica relacionada, es decir, la metodología del derecho comparado, la cual se basa en la observación del contenido donde se identifica semejanzas y diferencias entre la legislación hondureña con la legislación Centroamericana de los países que cuenta con normativa vigente relacionada con el teletrabajo.

Siguiendo con esta dinámica también se realiza el análisis referente a las leyes laborales hondureñas con el objetivo de identificar posibles vacíos legales en cuanto a la modalidad de teletrabajo y su respectiva supervisión como por ejemplo la Ley de Inspección de Trabajo.

En relación con las implicaciones de esta modalidad en los Reglamentos Internos de Trabajo, reclamos administrativos y demandas se realiza el análisis por medio de la investigación de documentos y entrevistas con personal expertos en el tema.

Para el análisis de los datos cuantitativo es necesario el diseño de la tabla de código con el objetivo de mostrar la organización y presentación de la información que contiene el instrumento de investigación, la cual está compuesta por columnas que describen los campos asociados a los conceptos como también las filas que contienen los números, descripciones y alternativas de respuestas, tal como se detalla a continuación:

Tabla 3. Codificación del instrumento (encuesta).

Ítem	Categoría		Código
Edad	De 18 a 30 años.		1
	De 31 a 40 años.		2

Ítem	Categoría	Código
	De 41 a 50 años.	3
	De 51 o más años.	4
¿Cuál es su género?	Masculino.	1
	Femenino.	2
	Otros.	3
1. ¿En qué sector trabaja?	Empresa Privada.	1
	Sector Público.	2
	Otros.	3
2. Grado académico	Primaria.	1
	Secundaria.	2
	Pregrado.	3
	Posgrado.	4
	Doctorado.	5
3. ¿A qué actividad económica se dedica la empresa que labora?	Servicios financieros: bancos, instituto de previsión y seguros, cooperativas, etc.	1
	Comercio: al por mayor y menor, restauración, hostelería, restaurantes y reparaciones.	2
	Inmobiliarias.	3
	Transporte.	4
	Servicios sociales: servicios domésticos y personales, sanidad, servicios sociales, ocio, cultura, administración pública, defensa y las organizaciones privadas no lucrativas.	5
	Otros.	6
4. ¿En cuál de las siguientes áreas labora?	Administradores y gerentes.	1
	Comerciantes y vendedores.	2
	Empleados de oficina.	3
	Obreros y jornaleros.	4
	Técnicos.	5
	Obreros de la producción.	6
	Operativo.	7
	Mercadeo.	8
	Servicio al cliente.	9
	Otros.	10
	Sí.	1

Ítem	Categoría	Código
5. ¿Ha utilizado alguna vez la modalidad de trabajo?	No.	2
6. ¿Actualmente continúa utilizando la modalidad de teletrabajo?	Sí.	1
	No.	2
	Mixto.	3
	Por disposiciones gubernamentales.	4
	No aplica.	5
7. ¿Su Contrato Laboral menciona que puede realizar teletrabajo?	Sí.	1
	No.	2
	No sé.	3
8. ¿Cuáles de los siguientes elementos le proporcionan para realizar teletrabajo? (marcar las opciones que apliquen)	Gastos (energía eléctrica, internet, etc.).	1
	Computadora de la empresa.	2
	Silla de oficina.	3
	Ninguno.	4
	No aplica.	5
	Otras.	6
9. ¿De qué manera supervisan su trabajo?	A través de reuniones virtual.	1
	Por llamadas.	2
	Por correo electrónico.	3
	Visitas.	4
	No tengo supervisión.	5
	aplicaciones en línea.	6
	Otros.	7
10. ¿Cuándo realizan reuniones virtuales, le obligan a encender la cámara?	Sí.	1
	No.	2
	No se realizan reuniones.	3
	No aplica.	4
11. ¿Con el teletrabajo se han vulnerado sus derechos laborales?	Sí.	1
	No.	2
	No aplica.	3
12. De los siguientes derechos laborales, ¿cuáles se le han vulnerado en el teletrabajo? (marcar las opciones que apliquen)	Horario de trabajo.	1
	Remuneración por horas extras.	2
	Salario.	3
	Vacaciones.	4
	Incapacidades.	5
	Ninguno de los anteriores.	6
	No aplica.	7

Ítem	Categoría	Código
	Otros.	8
13. ¿Durante el teletrabajo fue víctima de acoso laboral?	Sí.	1
	No.	2
	No aplica.	3
14. ¿Sí, se le han vulnerado Derechos Laborales y/o recibió acoso laboral realizó reclamo o demanda?	Sí.	1
	No.	2
	No aplica.	3
15. ¿Conoce si el Reglamento Interno de trabajo de la empresa o institución en que labora se encuentra Regulado el Teletrabajo?	Sí.	1
	No.	2
	No sé.	3
16. ¿Está de acuerdo que se regule el teletrabajo?	Sí.	1
	No.	2
17. ¿En una ley de teletrabajo que tema sugiere que se regule?	Horario de Trabajo.	1
	Costos operativos de teletrabajos (energía, Internet, etc.).	2
	Derecho a la desconexión.	3
	Respeto a la Privacidad.	4
	La inspectoría Laboral por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.	5
	Otros.	6
18. ¿Según usted a quien le beneficia el teletrabajo?	Trabajador.	1
	Empresas.	2
	Ambos.	3

Fuente: Elaboración propia.

f. Aspectos éticos

Merlo Vega (2002), citado en Lorenzo y Campdepadrós, afirmando que: “las fuentes de información, en un sentido amplio, como el recurso empleado para satisfacer cualquier demanda de información, matizando que las fuentes pueden ser tanto documentos, como personas o instituciones (fuentes de referencia)” (p.9).

Para este proyecto la única finalidad es analizar normativa como información relacionada a la implementación del teletrabajo, dentro de esta se encuentra el Código de Trabajo, Ley de Inspección de Trabajo, PCM relacionados, normativa latinoamericana enfocada en el tema, información de reportes publicados y elaborados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Procuraduría General de la República como el Juzgado de Letras de Trabajo de Tegucigalpa.

Extendiendo lo anterior, los resultados obtenidos son mostrados de manera imparcial tal como se refleja en las herramientas estadísticas utilizadas, es decir, sin sesgos. Con el objetivo de dar un aporte real a la sociedad. Toda la información utilizada se les da los créditos a los autores citando y referenciando los mismos.

Capítulo IV: Resultados

Según Hernández Sampieri et al., 2014, esta etapa consiste en que “Una vez que se obtienen los resultados de los análisis cuantitativos, cualitativos y mixtos, los investigadores proceden a efectuar las inferencias, comentarios y conclusiones” es por ello por lo que a continuación, se presenta los resultados de la investigación sobre impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa.

Respecto a lo anterior, este incluye análisis estadístico de cada pregunta y su respectiva respuesta que conforma el instrumento de recolección de datos como las variables que intervienen, además, se concluye con la comprobación o rechazo de las hipótesis, el desarrollo del análisis cuantitativo del proyecto se fundamentó en los resultados obtenidos a través de la encuesta electrónica (Google formularios y Microsoft formularios) con la cual se logró llegar a 247 trabajadores de Tegucigalpa, en el presente se puede visualizar por medio de ilustraciones y detalles para sustentar el resultado del proyecto. **Ver anexo no. 1.**

Referente al análisis cualitativo según Andréu (2000) citado en Díaz Herrera (2017) este “consiste en un conjunto de técnicas sistemáticas interpretativas del sentido oculto de los textos” (p. 126). Es por ello por lo que, en el desarrollo de la metodología de Derecho Comparado, el análisis de contenido se observan las semejanzas y diferencias entre la legislación de Honduras con las legislaciones de Costa Rica, El Salvador, y Panamá respecto a la regulación de teletrabajo.

Con datos cualitativos también se muestra el análisis de la Ley de Inspección de Trabajo con el objetivo de identificar los vacíos de ley en cuanto a la supervisión del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los Trabajadores en la modalidad de

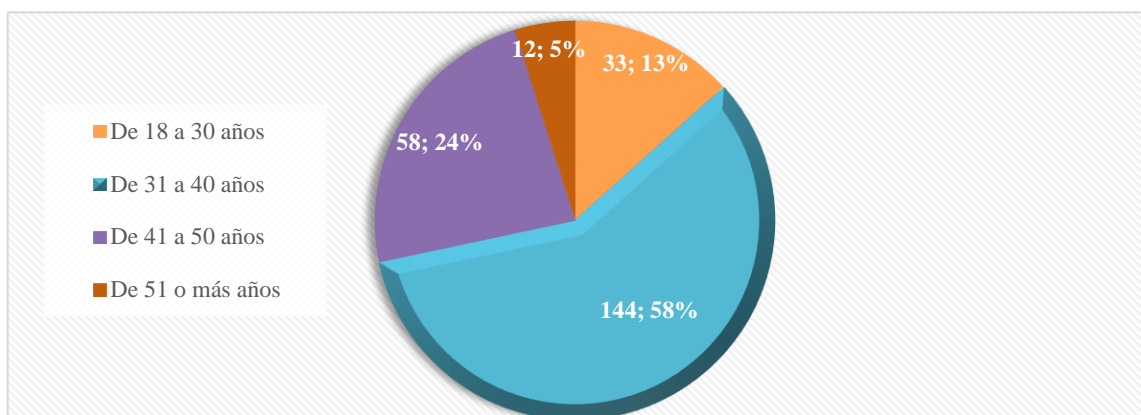
Teletrabajo. Así mismo, se revisaron documentos obtenidos como ser: modificaciones de Reglamentos Internos de Trabajos como también resolución de conflictos, reclamos administrativos y demandas de información brindada por STSS, PGR y Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán en Tegucigalpa todo relacionado con incumplimientos de derechos laborales en el uso de la modalidad de teletrabajo, se presenta el resultado obtenido en el análisis cuantitativo y cualitativo a continuación:

a. Análisis cuantitativo.

i. Edad de los trabajadores encuestados.

El rango de edades de los trabajadores a quien se le aplicó encuesta se encuentra concentrada entre 31 a 40 años, los parámetros tomados son a partir de 18 años, ya que es la edad donde según las estadísticas se encuentra las personas económicamente activas.

Gráfico 1: *Distribución de frecuencia de las edades.*

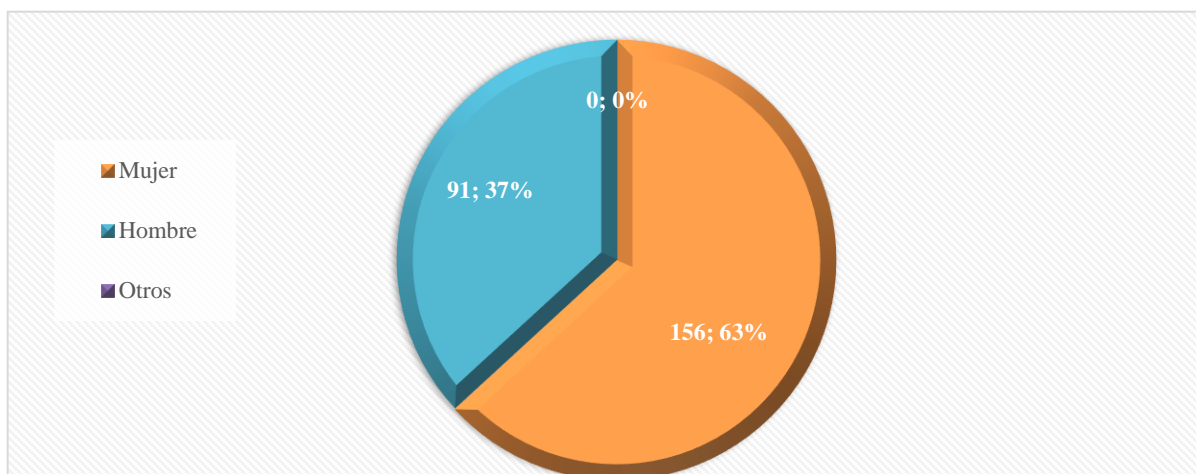


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

ii. Género de los encuestados.

El 63% de los trabajadores están representados por mujeres, los datos obtenidos se concentran en la opinión de este género, lo que beneficia en la investigación, por el rol que tienen estas en sus hogares.

Gráfico 2: *Distribución de frecuencia del género.*

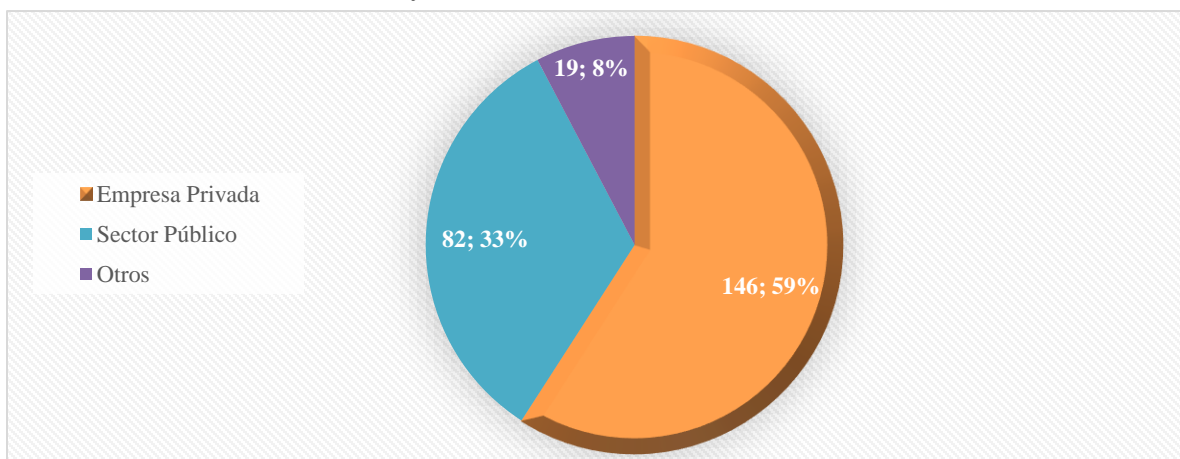


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

iii. Sectores donde laboran los trabajadores encuestados.

La distribución de los trabajadores por sectores según los datos recolectados se encuentra en el sector privado con el 59%, con esta información se logra verificar que se llegó a la población que se pretendía estudiar, así mismo se identificó el sector que más utiliza o ha utilizado el teletrabajo.

Gráfico 3: *Distribución de frecuencia del sector laboral.*

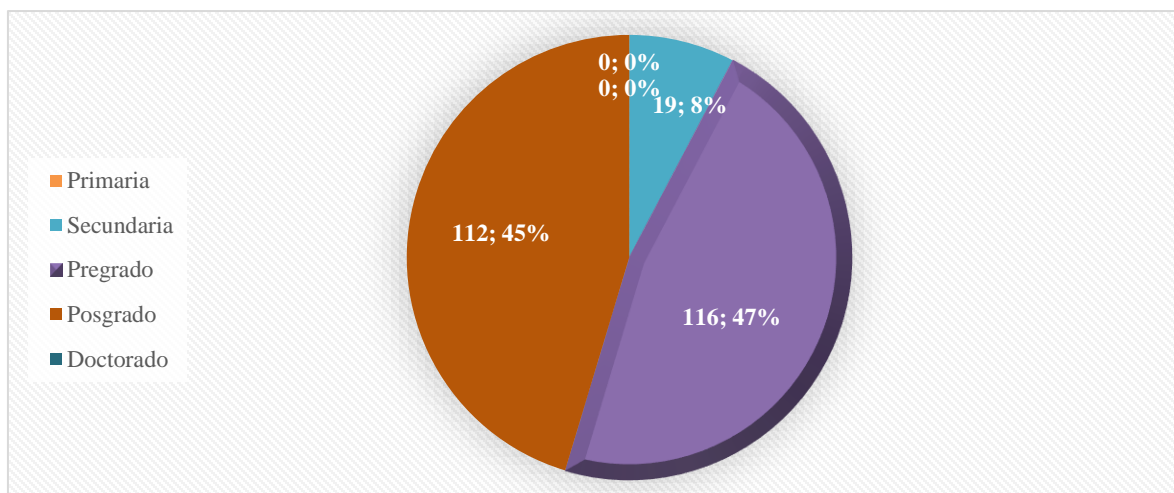


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

iv. Grado académico que se ubican los trabajadores encuestados.

Esta variable es importante de destacar, debido a que se es necesario identificar quienes son los trabajadores que han utilizado el teletrabajo, por lo que se verificó que estos cuentan con carrera universitaria, entre pregrado con 47% y posgrado con 45%.

Gráfico 4: *Distribución de frecuencia del grado académico.*

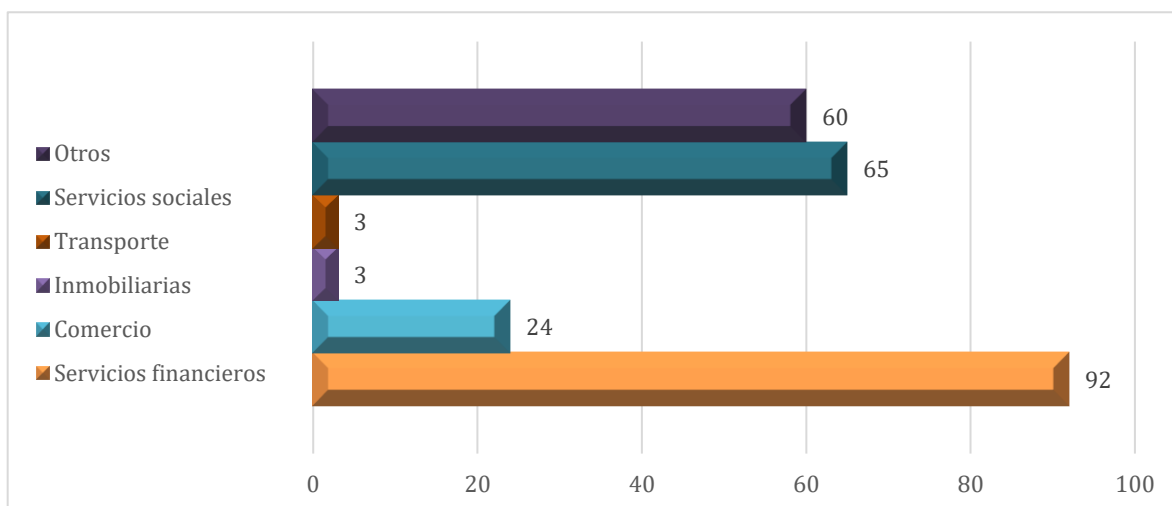


Fuente: *Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.*

v. Actividad económica donde laboran los trabajadores encuestados.

La actividad económica es importante para esta investigación debido a que es necesario ubicar donde laboran los trabajadores que utilizan el teletrabajo como comprender que tan factible esta modalidad por giro, según la encuesta esta se concentra en sector financiero, social y otros dentro de los cuales sobresale la prestación de servicios, auditoría y asesorías.

Gráfico 5: *Distribución de frecuencia de la actividad económica.*

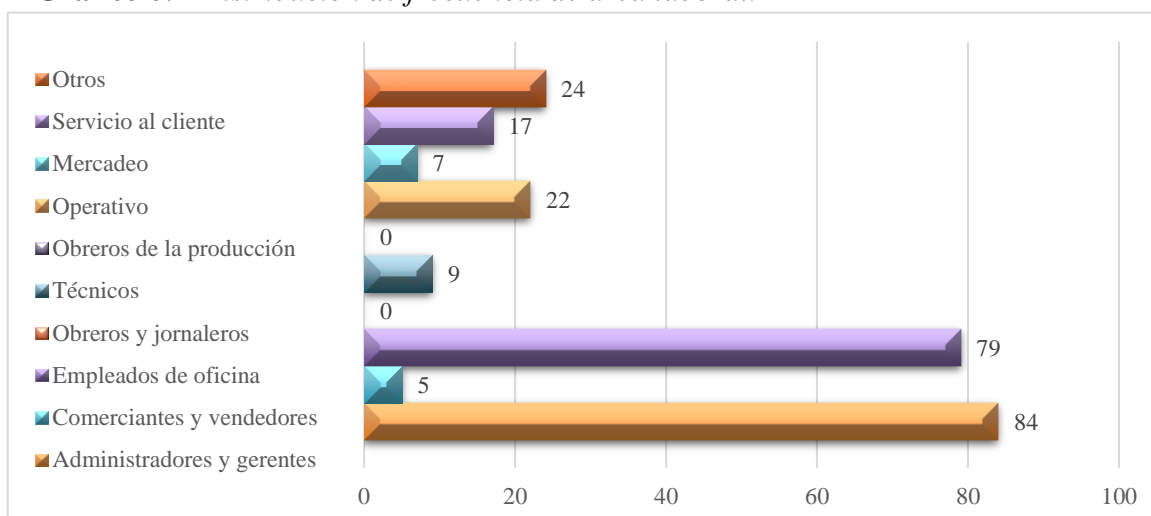


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

vi. Áreas laborables de los encuestados.

Con esta variable se logra identificar el área laboral los encuestados, la cual ayuda a relacionar quienes por sus funciones utilizan o han utilizado el teletrabajo, según la información obtenida estos se encuentran en las categorías de administradores y gerentes, empleados de oficina como también en otros donde destacan auditores y asesores.

Gráfico 6: *Distribución de frecuencia de área laboral.*

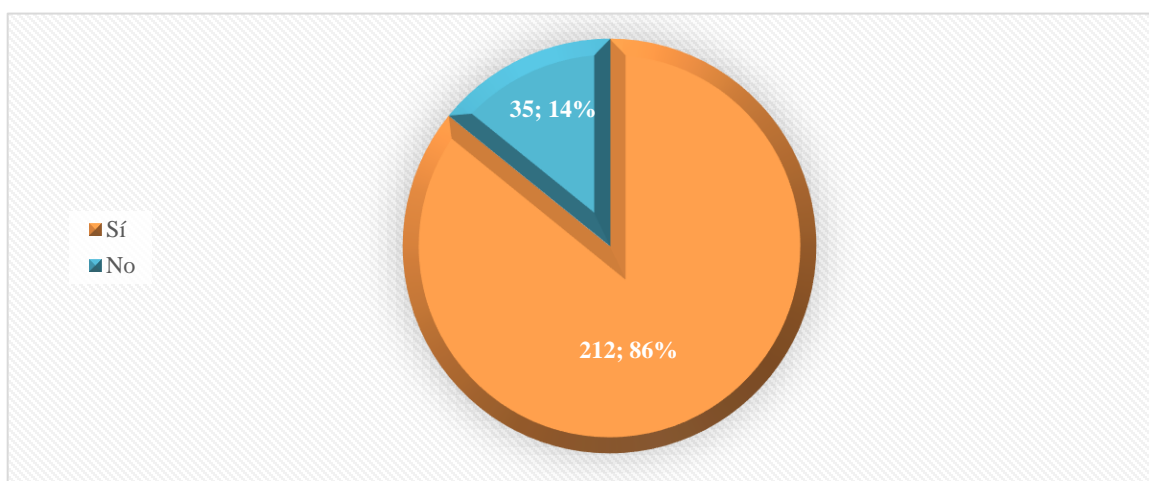


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

vii. Utilización de la modalidad de teletrabajo.

Esta pregunta funciona como filtro para la identificación de los trabajadores que utilizan o han utilizado la modalidad de teletrabajo, porque en la opinión de ellos se centra la investigación debido a que han experimentado los pros y los contras directamente, resultando que el 86% de encuestados realizan o han realizado teletrabajo.

Gráfico 7: *Distribución de frecuencia de utilización de la modalidad de teletrabajo.*

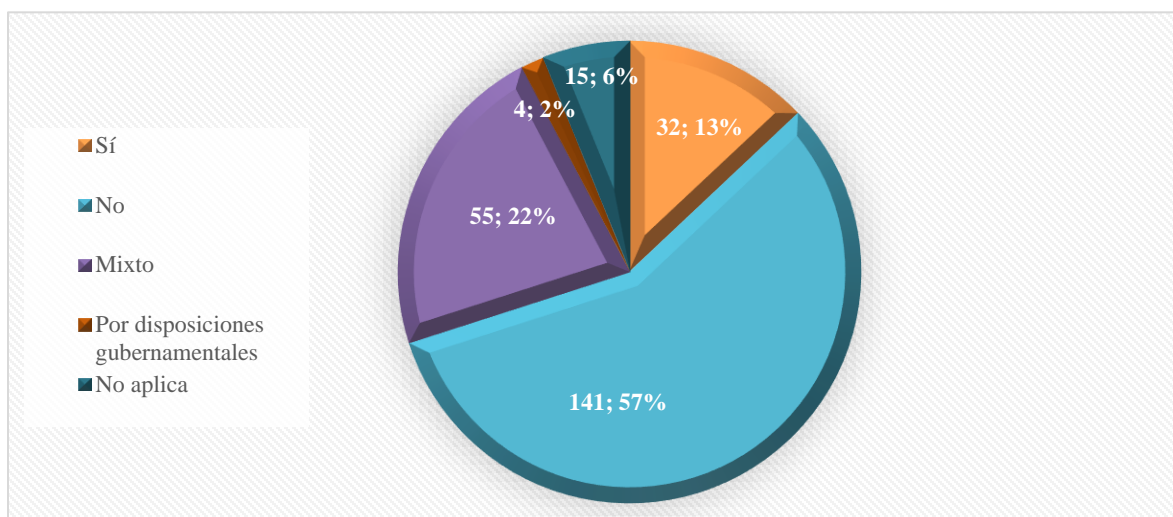


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

viii. Actualidad del uso de la modalidad de teletrabajo.

Es de importancia verificar que la modalidad de teletrabajo no solo fue una salida de emergencia para la continuidad de la economía en épocas del confinamiento por la pandemia de Covid-19, esto con el fin de darle sentido a la investigación, con los datos obtenidos se identifica que actualmente el 57% de los trabajadores no utiliza esta modalidad y el 37% aun continua, sin embargo, a raíz de cómo surgió el auge de la misma puede volverse a implementar, así como por disposiciones gubernamentales para alivio de cualquier crisis, tal como lo ha hecho en los últimos meses para el control del tráfico vehicular por medio de Municipalidad del Distrito Central, esta variable esta influenciada porque en su mayoría los encuestados son trabajadores del sector privado.

Gráfico 8: *Distribución de frecuencia de la actualidad de la modalidad del teletrabajo.*

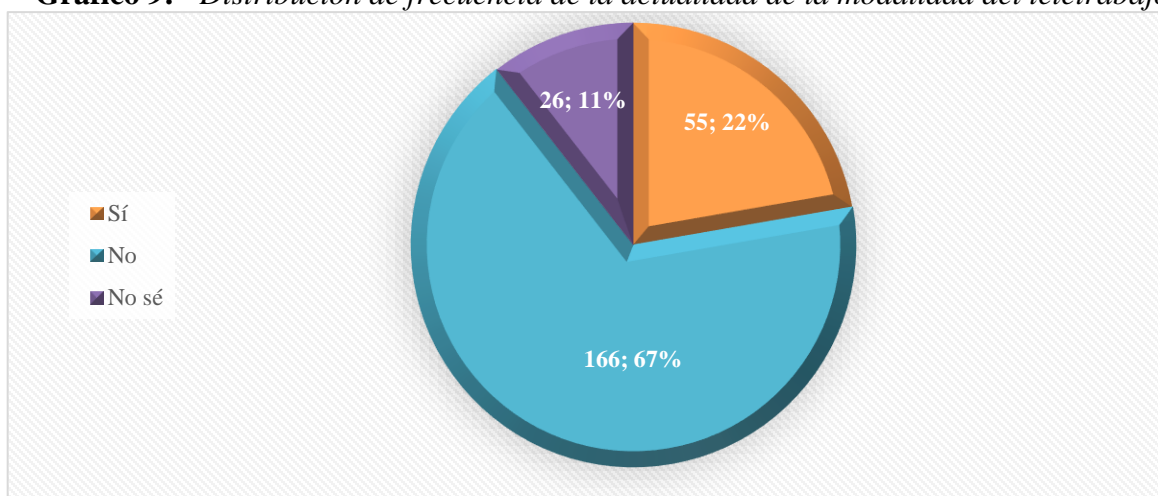


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

ix. Regulación de la modalidad de teletrabajo en los contratos de trabajo.

El 67% de los encuestados mencionaron que en sus contratos no se estipulan términos referentes al teletrabajo, sin embargo, en su mayoría según los datos obtenidos manifiestan haber utilizado el teletrabajo en alguna ocasión.

Gráfico 9: *Distribución de frecuencia de la actualidad de la modalidad del teletrabajo.*

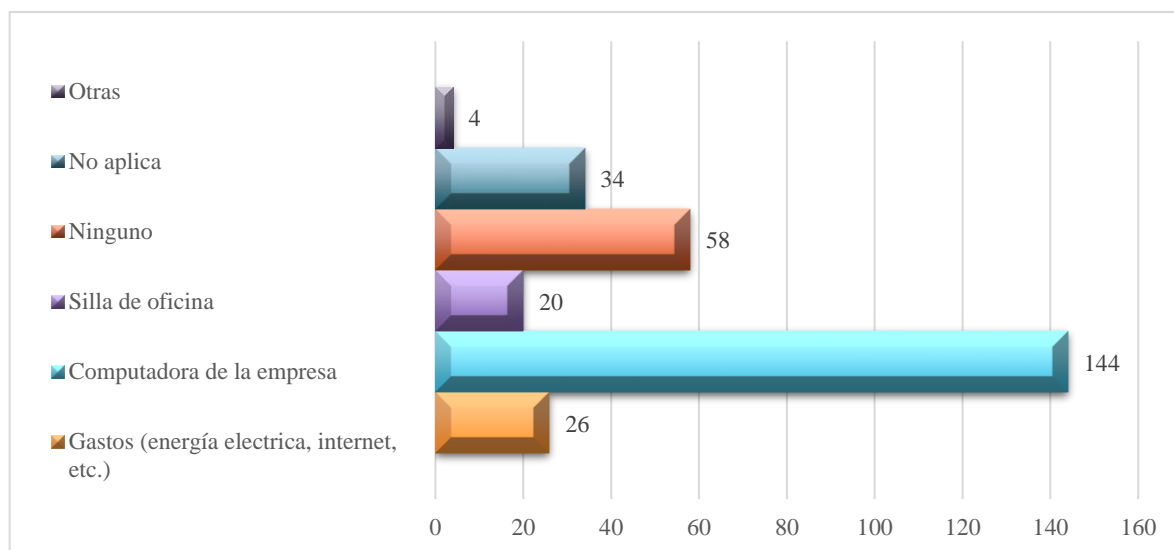


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

x. Elementos proporcionados por los patronos a los trabajadores en modalidad de teletrabajo.

Con el objetivo de identificar los elementos mínimos que requieren para la comodidad los trabajadores al momento de realizar las funciones en teletrabajo se verifica con la encuesta que la mayoría, específicamente 144 encuestados seleccionaron la computadora, observando diferencia significativa entre las demás opciones.

Gráfico 10: *Distribución de frecuencia de elementos mínimos para el teletrabajo.*

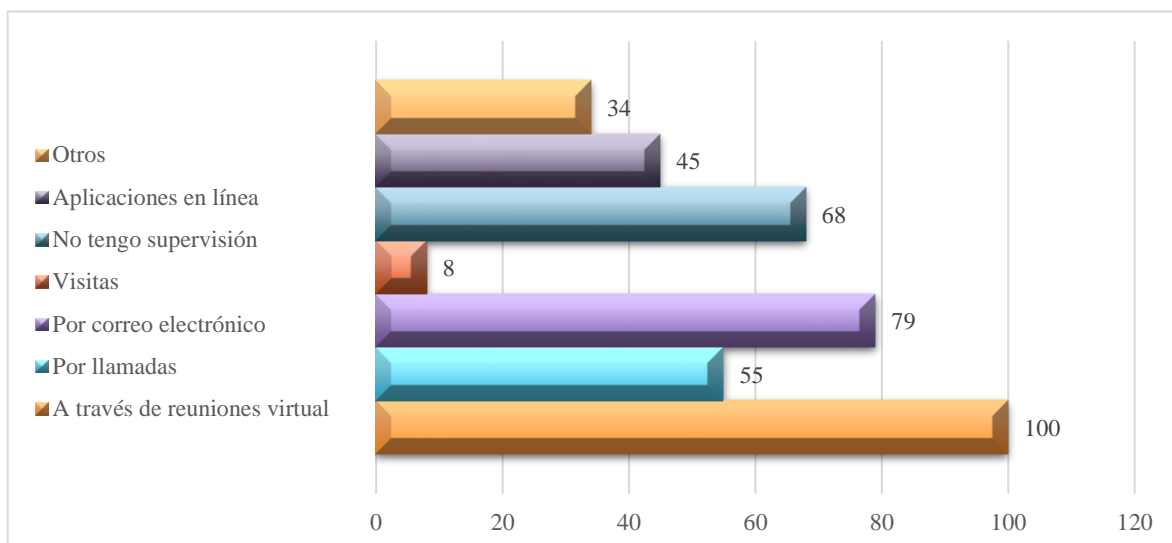


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xi. Supervisión a los trabajadores en modalidad de teletrabajo.

Se logra identificar como los patronos supervisan o monitorean a los trabajadores que utilizan o han utilizado la modalidad de teletrabajo con el objetivo de cerciorarse del cumplimiento de las funciones, según los datos recolectados la mayoría recae en las reuniones virtuales, es decir, un contacto en tiempo real entre la parte representativa patronal y los empleados.

Gráfico 11: *Distribución de frecuencia de métodos de supervisión*

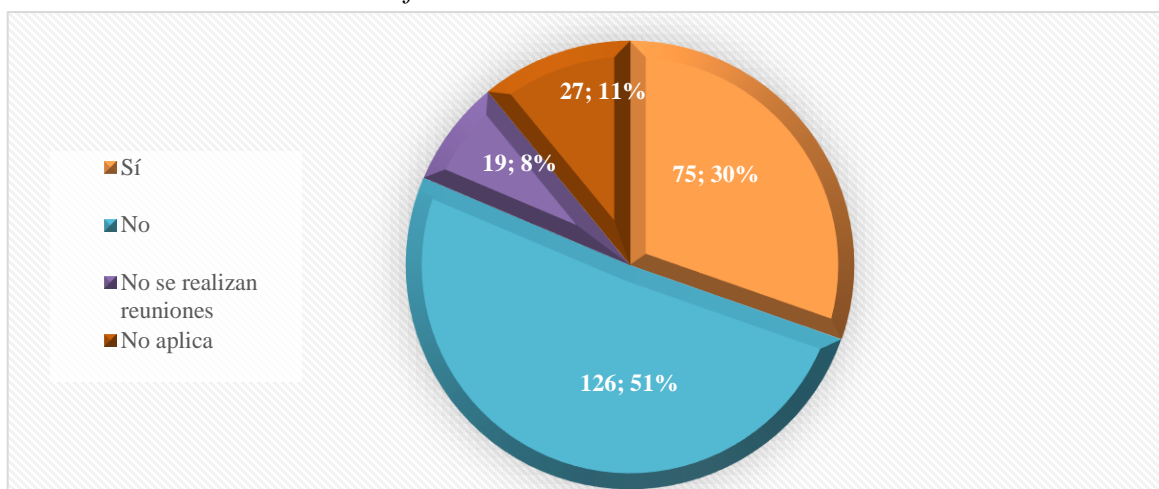


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xii. Utilización de la cámara en reuniones virtuales (manejo de la privacidad).

Con el fin de identificar el uso de la cámara y que tan obligados están los trabajadores al uso, se visualiza que el 51% de los encuestados manifiesta que no están forzados a encender la cámara, sin embargo, la representatividad de los que sí es del 30%, esta variable es relacionada con la regulación de la privacidad.

Gráfico 12: *Distribución de frecuencia de uso de cámaras.*

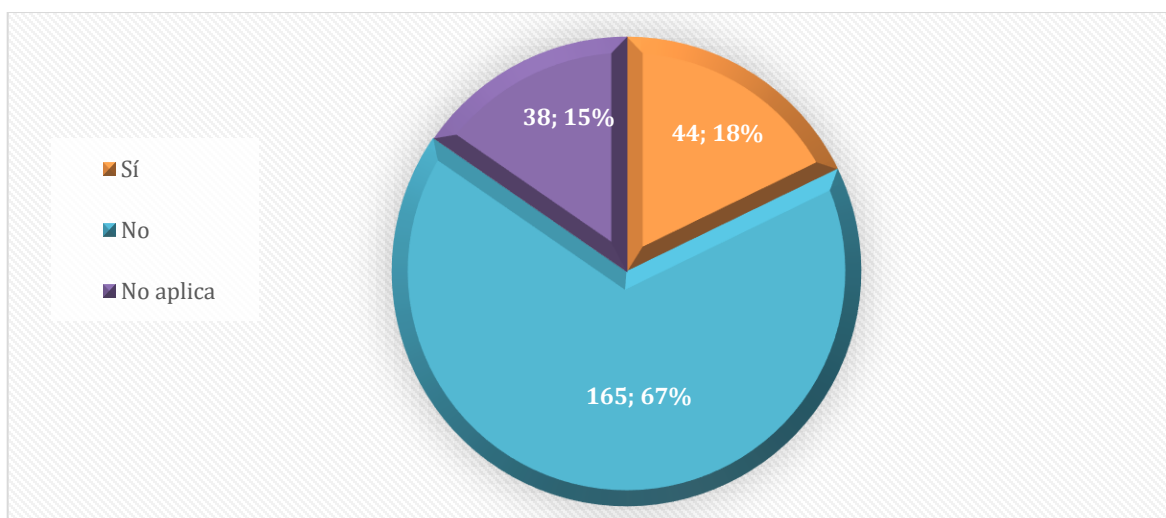


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xiii. Vulneración de derechos laborales en la modalidad de teletrabajo.

Tal como muestran los resultados el 67% de los encuestados manifiestan que sus derechos no se han vulnerado, sin embargo, también refleja que si existen casos donde los trabajadores han sentido que si han disminuido los mismos representado por el 18%.

Gráfico 13: *Distribución de frecuencia de percepción de vulneración en derecho laborales.*

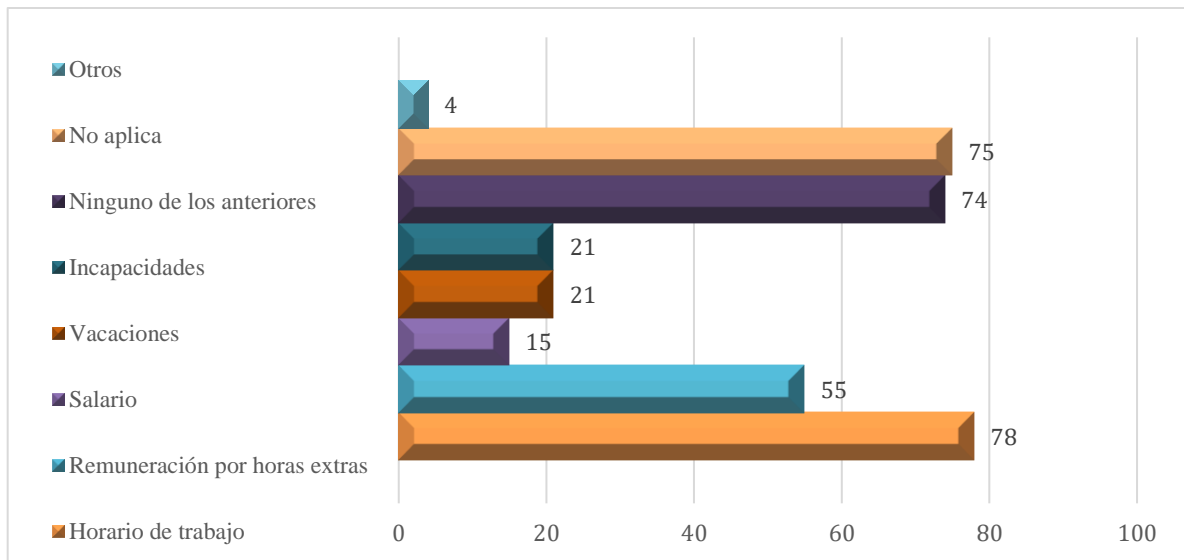


Fuente: *Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.*

xiv. Derechos vulnerados en modalidad de teletrabajo.

Dándole continuidad al manejo de los derechos laborales, se observa que el más afectado se encuentra el cumplimiento de horario laboral y las remuneraciones por horas extras, sin embargo, en segundo lugar, se encuentran en la opción de ninguno de los anteriores, haciendo referencia a los encuestados que contestaron que no percibían ninguna vulneración.

Gráfico 14: *Distribución de frecuencia de vulneración en derechos laborales.*

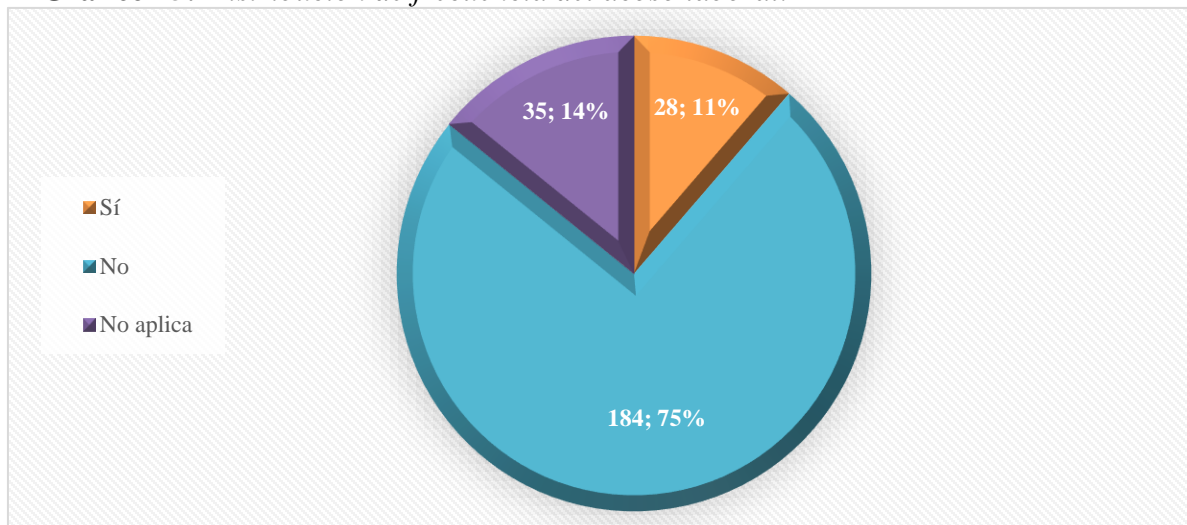


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xv. Acoso laboral en la modalidad de teletrabajo.

Según el 75% de los trabajadores exteriorizan que no han sido víctimas de acoso laboral, sin embargo, se identifican casos que deberían ser objeto de supervisión para evitar que se den más casos.

Gráfico 15: *Distribución de frecuencia del acoso laboral.*

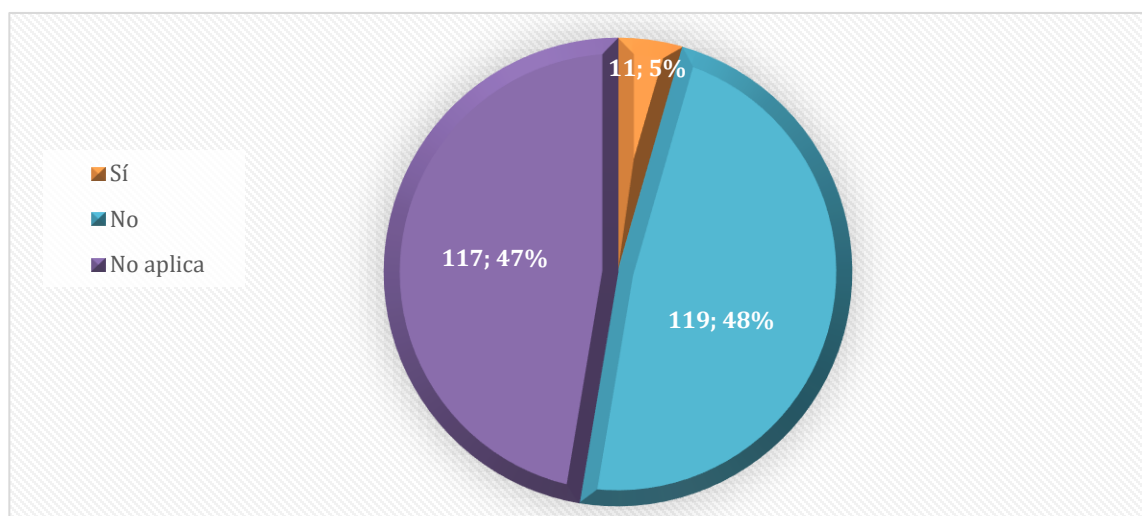


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xvi. Reclamos y denuncias relacionados con la vulneración de derechos y acoso laborales en la modalidad de teletrabajo.

El 48% de los encuestados reveló que no ha realizado denuncias o reclamos respecto a la vulneración de derechos y acoso laboral, se observa que el 5% realizan esta acción, para su defensa.

Gráfico 16: *Distribución de frecuencia de reclamos y denuncia.*

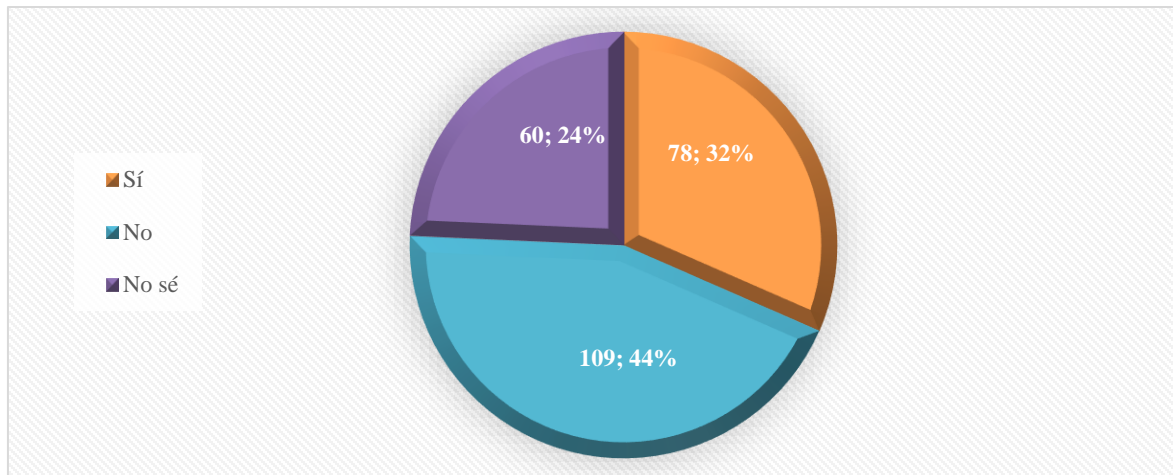


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xvii. Regulación de la modalidad en teletrabajo en Reglamentos Internos de Trabajo.

El 44% de los encuestados manifiesta que sus Reglamentos Internos de Trabajo no regulan el teletrabajo, entre las opciones de si y no sabe es una diferencia mínima, así mismo, esta variable es comprobable con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ya que, según el Código de Trabajo, en el artículo 89 las modificaciones deben ser aprobadas por esta.

Gráfico 17: *Distribución de frecuencia en conocimiento de regulación del teletrabajo en los Reglamentos Internos de Trabajo.*

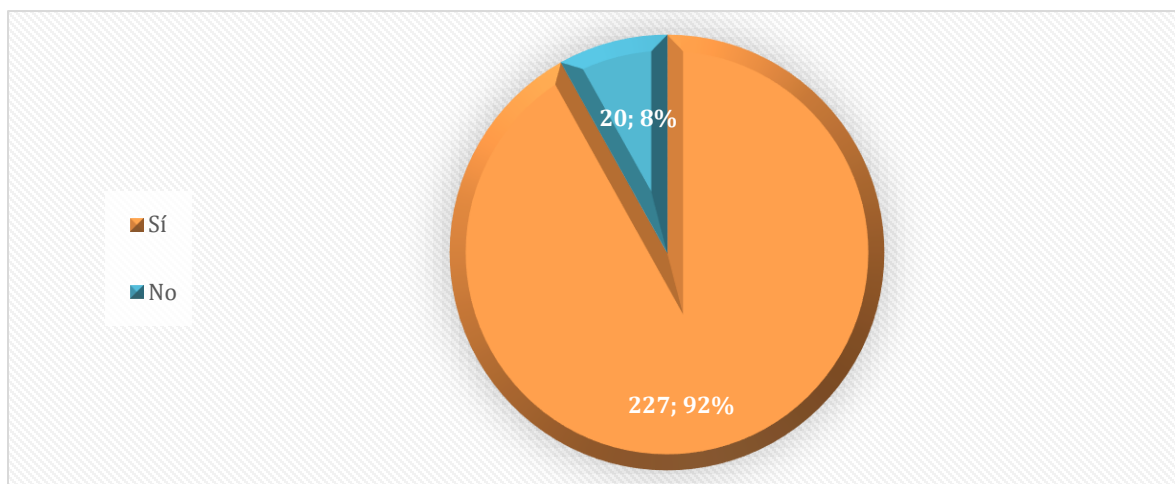


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xviii. Regulación de la modalidad del teletrabajo.

El 92% de los encuestados muestran anuencia ante las acciones de impulsar la regulación, esta es la pregunta que más ha presentado diferencia entre las opciones, debido a que independientemente que la mayoría de los encuestados no está utilizando la modalidad de teletrabajo, pero en su momento la utilizaron.

Gráfico 18: *Distribución de frecuencia de la aceptación de la regulación del teletrabajo.*

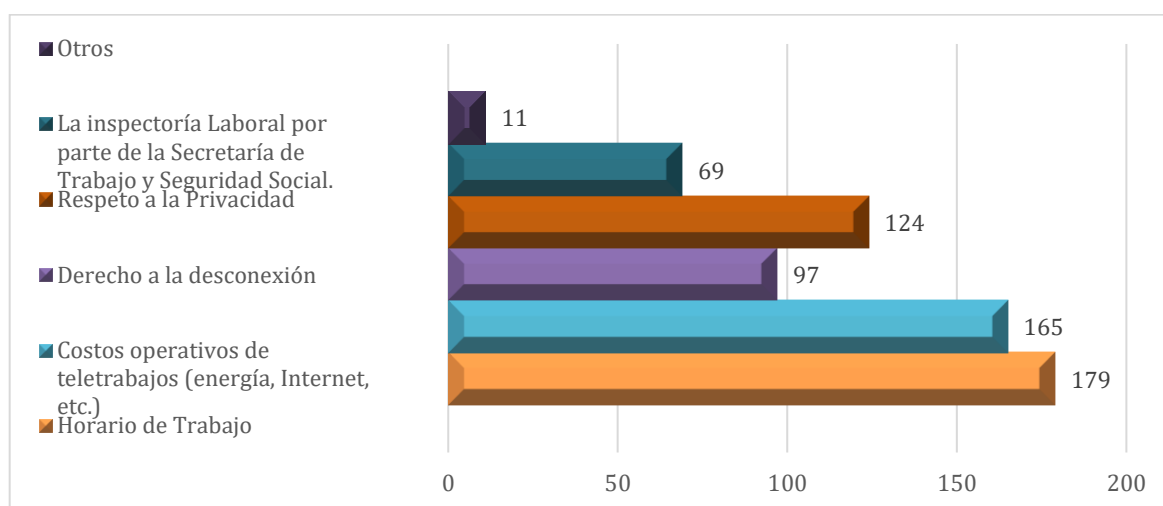


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xix. Propuestas de temas a incluir en normativas que regulen el teletrabajo.

De las propuestas de regulación las más aceptadas son: los horarios, costos operativos y respeto a la privacidad con 179, 165 y 124, respectivamente.

Gráfico 19: *Distribución de frecuencia de propuestas de regulación.*

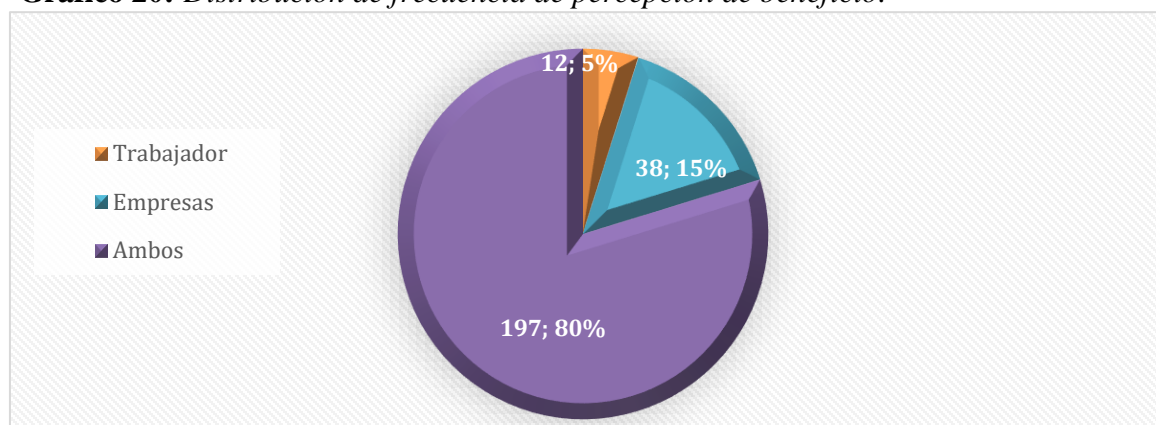


Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

xx. Medición de beneficio a los actores del teletrabajo.

Dentro de la percepción del beneficio que trae el teletrabajo a las partes (patrono-trabajador), la encuesta arrojó que ambos se benefician del uso de esta modalidad, el 80% seleccionó esta opción que equivale a 197 de 247 encuestados.

Gráfico 20: *Distribución de frecuencia de percepción de beneficio.*



Fuente: Elaboración propia, con datos recolectados en la encuesta.

b. Análisis cualitativo

En este apartado se muestran los resultados referentes al análisis cualitativo con el objetivo de verificar documentación y normativas relacionadas al teletrabajo tal como se detalla a continuación:

i. Modificación de los Reglamentos Internos de Trabajo considerando la modalidad del teletrabajo.

Referente a las modificaciones de los Reglamentos Internos de Trabajo por parte del patrono con la inclusión de la regulación de la modalidad de teletrabajo, se realizó consultas a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), de la cual se obtuvo la siguiente respuesta: “no cuenta con un recuento oficial de cuantos reglamentos internos de trabajo contienen la referida modalidad, no obstante y a efecto de dar respuesta a su memorando ya precitado, nuestra institución inicio una búsqueda al azar logrando identificar un número muy reducido de reglamentos de trabajo que contienen la modalidad de teletrabajo” así mismo, proporcionaron los respectivos Reglamentos Internos de Trabajo de cinco (5) empresas de las cuales una pertenece a Tegucigalpa y las restantes a otras ciudades del país, lo anterior dificulta realizar un análisis acerca de la inclusión de esta modalidad. **Ver anexo no. 2.**

Dentro los temas regulados en los Reglamentos Internos de Trabajo proporcionados se encuentran los siguientes:

- Definición del teletrabajo.
- Definición del teletrabajador.
- Condiciones del teletrabajo.

- Supervisión (visitas, reuniones virtuales e instalación de software)
- Proceso disciplinario al teletrabajador por incumplimientos.
- Inclusión de modalidad a treves de suscripción de acuerdo, contratos o adendas en las que se debe incluir los siguiente: duración de la modalidad del teletrabajo, días de la semana en los que el trabajador prestará el servicio fuera de las sedes de empresa o en otro lugar aprobado previamente por esta, cláusula de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo; cláusula de uso, seguridad, entrega y devolución de los equipos y elementos de trabajo que la empresa entregue a el trabajador para el desempeño de funciones, cláusula de compensación económica por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que la empresa proporcione (gastos de interconexión) y las demás que indiquen las partes.
- Proporción para ejecución del teletrabajo como ser: equipo, herramientas entre otros instrumentos.
- Jornada laboral.
- Clasificación de faltas leves, menos graves y graves.
- Confidencialidad de la información.
- Responsabilidad de interconexión

ii. Análisis de Ley de Inspección de Trabajo frente a la modalidad del teletrabajo.

La Ley de Inspección de Trabajo fue publicada en 2017, aprobada previo a la implementación de teletrabajo en Honduras a la fecha de la presente investigación no ha sufrido modificaciones, a continuación se detalla el objeto de la ley en el artículo 1: regular

el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, y deducir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas y para funcionarios públicos que se modifique la Ley del Servicio Civil u otro. (Ley de Inspección de Trabajo, 2017).

En la Ley como tal, no se encuentra expresamente regulada la modalidad, sin embargo, como lo manifiesta el artículo uno, veintisiete entre otros el fin de esta, es vigilar el cumplimiento de los derechos y garantías, por lo que independientemente de cómo se ejecute el trabajo, tácitamente esta indexo esta modalidad, pero no deja de ser importante que se incluya expresamente con el fin de que se cree un mecanismo de inspección específico para el teletrabajo.

Con el fin de profundizar en el análisis, se realizó consulta directamente a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) respecto a ¿Que trabajo han realizado los inspectores de la STSS, referente al teletrabajo y como abordan esta modalidad en sus funciones y si es posible con su estructura cubrir esta modalidad?, esta dio respuesta a través de la Dirección General de la Inspección del Trabajo, la que según Ley es la delegada para la implementación, los cuales manifestaron que “se realizan las Inspecciones Ordinarias y de Asesoría Técnica a petición de parte interesada y que en caso de existir reclamo a petición de parte interesada o violación a derecho fundamental se realiza inspección extraordinaria”, con esta respuesta no se esclarece la consulta, en sentido que lleva a que esta modalidad debe ser incluida expresamente en la ley. **Ver anexo no. 3**

iii. Análisis de estadísticos de demandadas y reclamos laborales relacionados al teletrabajo.

Respecto a las demandas laborales por la violación de derecho de los trabajadores durante la implementación del teletrabajo y su respectiva resolución, se consultó a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, si cuentan con estadísticos, para lo cual manifestaron lo siguiente “En cuanto a la información solicitada este Departamento de Conciliación y Mediación, dependiente de la Dirección General del Trabajo, informa que dicho Departamento no lleva en el sistema de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (RACL) un campus de registro referente a conflictos relacionados con el Teletrabajo y sus respectivas Resoluciones”. **Ver anexo no. 4.**

Asimismo, se consultó a la Procuraduría General de la República referente a la misma información, estos manifestaron que “al hacer una revisión minuciosa en las bases de datos de esta Dirección de demandas activas, no cuenta con registro estadístico por demandas relacionadas con teletrabajo; asimismo no se lleva registro de los reclamos administrativos presentados ante las Secretarías de Estado u Órganos Desconcentrados que son representados, debiendo solicitar directamente a cada institución sobre lo requerido”, por lo tanto, se dificulta realizar análisis de datos por demandas derivadas de incumplimientos en el teletrabajo. **Ver anexo no. 5.**

También se realizó revisión in situ a la Corte Suprema de Justicia en los Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán, con el fin de verificar si se presentaron demandas en el periodo del 2020 al 2023, para esto se observó en el libro de entradas de demandas laborales de 2020 un total de 404 demandas, dentro de las cuales se identificó que durante el lapso de marzo a diciembre 2020 (fecha en que se implementó

teletrabajo) se interpusieron 14, que corresponden a 12 de trabajadores de empresas públicas y 2 de las empresas privadas, el objeto litigioso no está relacionado con circunstancias derivadas con el teletrabajo.

iv. Derecho comparado regulación de teletrabajo en países Centro Americanos.

Se realizó investigación sobre los países Centroamericanos que cuentan con normativa que regula la modalidad de teletrabajo con el objetivo de realizar derecho comparado con la normativa interna de Honduras, tal como se detalla a continuación:

Tabla 4. Recopilación de normativa del teletrabajo en Centroamérica.

País	Descripción de la Regulación
Costa Rica	N°9738 Ley para regular el Teletrabajo, 18 de septiembre de 2019.
Panamá	Ley N°126_Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo, 18 de febrero de 2020.
El Salvador	Decreto 600, Ley de Teletrabajo, publicado el 20 de marzo de 2020.
Honduras	Decreto Ejecutivo N°31-2020, Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus Covid-19. Artículo No.8, 13 de marzo de 2020.

Fuente: Elaboración propia, datos de internet.

Origen del teletrabajo e implementación de Leyes en Centro América: “Teletrabajo” (*telecommuting*, en inglés) fue un término acuñado por el ingeniero de la NASA Jack Nilles. La idea surgió como respuesta a la escasez de combustible que se produjo en Estados Unidos en 1973, por el embargo de petróleo decretado por los exportadores árabes a los países que apoyaban a Israel en la guerra de Yom Kipur. (Joric, 2020)

Con respecto a la regulación del teletrabajo en Centro América, Costa Rica fue el primer país en regularlo seguido por Panamá y El Salvador, a excepción de Honduras, Nicaragua, Guatemala y Belice que no cuentan con una ley en específico para regular el

teletrabajo, a continuación, un resumen del análisis comparativo de los países que si cuentan con una ley y lo regulado en Honduras:

Costa Rica, la ley para Regular el Teletrabajo N°9738 del 18 de septiembre de 2019, tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación y por otra parte cuenta con Reglamento para regular el teletrabajo N°42083 de fecha 20 de diciembre de 2019, cuyo objetivo es el siguiente: establecer las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales que se desarrollen, mediante la modalidad de teletrabajo, así como los mecanismos de su promoción e implementación, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 9738 del 18 de setiembre de 2019 "*Ley para regular el teletrabajo.*"

Panamá, mediante Ley N° 126 Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código de Trabajo, con fecha 18 de febrero de 2020, esta Ley tiene por objeto establecer y regular el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en la República de Panamá.

El Salvador, mediante Decreto N°600 se aprueba la Ley de Teletrabajo con fecha 20 de marzo de 2020, la ley tiene como objeto promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Honduras, no cuenta con Ley de Teletrabajo, mediante Decreto 31-2020 publicado el 23 de marzo de 2020, en artículo 8; se aprueba la implementación de teletrabajo que establece lo siguiente: Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. 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. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todas actividades similares.

Pese a que en Honduras no existe normativa específica y que mediante la ley de emergencia se autorizó la implementación de teletrabajo se considera algunos aspectos de forma general que se encuentra regulado en la Ley de Teletrabajo Costa Rica, Panamá y El Salvador. **Ver anexo no. 6.**

c. Prueba de hipótesis

En este apartado una vez desarrollado el análisis mixto donde se estudia la tendencia e impacto del teletrabajo en los trabajadores públicos y privados de Tegucigalpa, se puede verificar que desde el 2020 que se implementó esta modalidad aún sigue siendo utilizada por las empresas privadas como las instituciones gubernamentales estas para alivio del

tráfico vehicular, por lo tanto, las situaciones presentadas además de la relación entre las variables, se observa que el teletrabajo es una modalidad que llegó para quedarse.

También se comprobó que la mayoría de los trabajadores que utilizaron y siguen utilizando el teletrabajo están de acuerdo con que se regule, debido a que así se evitaría ambigüedades e interpretaciones de la normativa existente, por lo que se acepta la hipótesis que “a mayor regulación del teletrabajo permitirá que disminuya la violación a los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa” y se rechaza que “a mayor regulación del teletrabajo no permitirá que disminuya la violación de los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado de Tegucigalpa”, esto referente a que la mayoría de los encuestados están de acuerdo a que exista una ley específica para contar con asidero legal.

Capítulo V: Propuesta de mejora

En esta etapa una vez recopilada la información referente al objeto de investigación se propone crear una la Ley de Teletrabajo, con el objetivo de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores bajo esa modalidad, además alinearse con lo expresado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que recomienda la regulación de teletrabajo.

Mencionando que “es preciso abordar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores a través de una normativa específica, que regule los aspectos particulares de estas modalidades de trabajo de manera consistente con la carta constitucional y con el marco normativo laboral general de cada país con el especial foco en los siguientes aspectos a considerar en la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo: i) el respeto a la intimidad y la vida privada de la personas trabajadoras; ii) la responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral; iii) el tiempo de trabajo; iv) el derecho a la desconexión; v) la posibilidad de ejercer derechos colectivos; vi) la voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo; y vii) la igualdad de trato y no discriminación”. (Montt, 2021)

Por otra parte, que la ley de teletrabajo incluya en la regulación la inspección por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, el derecho a la desconexión y se cree registro de entidades que utilizan esta modalidad entre otros **ver anexo 7**, para esto se propone estudiar la normativa del teletrabajo del El Salvador, debido a que las condiciones laborales son similares a las hondureñas y podría usarse como ejemplo, también tomar en consideración la regulación de Costa Rica, esta propone que se norme la desconexión laboral. Lo anterior debido a que el Código de Trabajo de Honduras, por su antigüedad no

considera esta modalidad y la normativa actual existente que autoriza la implementación consta de un artículo y muestra ambigüedades.

Para finalizar es importante mencionar que en el 2019 en el Congreso Nacional se habló del tema del teletrabajo y existe un anteproyecto de ley que podría contener la propuesta antes mencionada, por lo que es válido resaltar que otra propuesta es darle empuje a la aprobación de esta, así mismo, durante la investigación se encontraron diversos estudios referentes al teletrabajo se enfocan en la falta de regulación en Honduras y concluyen que se debe crear las condiciones para la regulación de esta modalidad.

Impacto de la propuesta

Esta propuesta tiene como propósito que exista la base legal para la modalidad de teletrabajo salvaguardando los intereses tanto de los trabajadores como de los patronos, a la vez que permita que se siga utilizando la modalidad disminuyendo conflictos en materia laboral, así mismo que exista información de las empresas que utilizan esa modalidad para mejor control y seguimiento por parte de la Dirección General de Inspección del Trabajo.

Capítulo VI: Discusión, conclusiones y recomendaciones

a. Discusión

En esta etapa se desarrolla la interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de investigación como con el análisis de la información, respecto a la modalidad de teletrabajo, este punto es la parte central de la investigación ya que se realiza el análisis de cada una de las variables como la interrelación, es decir, como una puede influir en otra, tal como se detalla:

Referente al sector donde laboran los trabajadores se centra en la empresa privada, lo que es ventajoso, es aquí donde se desarrolla continuamente la modalidad de teletrabajo, por la capacidad que tienen en cuanto recursos físicos como electrónicos y los que proporcionan a los trabajadores, esto referente a la información obtenida en la variable de recursos proporcionados la cual los trabajadores de las instituciones públicas presentan mayor respuesta en que ningún elemento se les facilita para la realización de esta modalidad.

Con la variable de conocer la actividad económica donde se desempeñan los trabajadores es importante debido a que existen sectores que por su giro es imposible que se pueda realizar teletrabajo lo cual se comprobó en el instrumento aplicado, según las respuesta el trabajo es funcional en sectores de servicios financieros, instituciones públicas y otros como ser la asesoría y auditorías, dentro de estas también se identifica a que se dedican o cuales son las funciones que desarrollan los teletrabajadores y destacan los gerentes, administradores, empleados de oficina, operativos respecto análisis y otros como ser asesores como también auditores, en resumen, personal que no trata directo con clientes o de algún tipo de manufacturera.

Referente a lo anterior, la tendencia de los trabajadores encuestados respondió que han utilizado alguna vez el teletrabajo, ligado a lo que se vivió con la pandemia, el porcentaje que respondió que no, están vinculados a giro alquileres, emprendedores, seguridad, hospitalario, servicios sociales, transporte, farmacias y servicios estudiantiles, comprendiendo que por el giro es difícil la aplicación de esta modalidad.

Es importante, conocer quienes en la actualidad siguen utilizando esta modalidad, con el objetivo de verificar que tan necesario es darle seguimiento a la regulación, tomando en cuenta, que el teletrabajo llegó para quedarse y que es una posibilidad como para el Gobierno y las empresas utilizarla en cualquier emergencia por decisión de ahorro de costos. La mayoría de los encuestados mencionó no utilizarlo, sin embargo, si lo han utilizado en algún momento, por otro lado, también es representativo quienes lo siguen utilizando, por lo que ambos, son necesarios para brindar sus aportes en cuanto a la regulación.

Con la investigación se busca conocer que asideros legales se implementaron al no existir ley específica del teletrabajo, por ejemplo, que modificaciones sufrieron los contratos de trabajo respecto a esta modalidad ya que según la Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus Covid-19, decreto No. 31-2020, en su artículo número 8, el cual manifiesta puntualmente lo siguiente "... 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".

Continuando con la modificación de los contratos respecto a esta modalidad, se identificó que los contratos de la mayoría de los trabajadores no mencionan la modalidad de teletrabajo, no cumpliendo así con la ley, así mismo, conociendo que esta modalidad puede ser aplicada por diferentes circunstancias, así mismo un porcentaje significativo desconoce si esta plasmada dentro de los mismos, además que estos si han utilizado y siguen utilizándolo.

Otro de los puntos que toca el decreto 31-2020, es los costos de interconexión, sin embargo, los encuestados solo 26 de 174 que han utilizado esta modalidad mencionan que la empresa les proporciona o proporcionó estos, el elemento más proporcionado es el de las computadoras relacionado con salvaguardar la información, así mismo 58 de los encuestados afirma que no se les proporciona ningún elemento, con la consulta se detalló elementos que debería tener un teletrabajador para desarrollar su trabajo con las condiciones mínimas adecuadas.

Referente a la variable de supervisión del cumplimiento de las funciones de los teletrabajadores por parte del teletrabajo, resultó que en su mayoría se utilizan las reuniones virtuales dejando como mínima opción la visitas. Respecto a las reuniones virtuales da la oportunidad de consultar que tan necesario para el patrono la utilización de la cámara, dentro del cual se destacó que los teletrabajadores no son obligados, sin embargo, un número significativo sí, por lo que la regulación de la privacidad de este puede verse afectada.

Otra de las variables más significativas para conocer el impacto del teletrabajo en los trabajadores es la percepción que tiene el encuestado referente a la vulneración de sus derechos y garantías laborales con la utilización de la modalidad del teletrabajo, la

respuesta que se obtuvo es que la mayoría no identifica que se vean afectadas, sin embargo, si existen teletrabajadores que, si se les ha vulnerado, por lo que es necesario que exista control y supervisión, algo que llama la atención al realizar la relación con la variable donde se pide identificar qué derechos se les han vulnerado 54 de los encuestados mencionaron que no percibieron vulneraciones marcaron opciones incluyendo otras que no se contemplaron dentro de ellas las amenazas, por lo que se puede interpretar, que al hacer la pregunta cerrada no reconocen o da temor responder la misma.

Dentro de los derechos más vulnerados se encuentra el horario laboral, siguiéndole el pago de horas extras los que están sumamente ligados, otros son las vacaciones e incapacidades.

Otro tema importante relacionado con la regulación es el acoso laboral, por lo que según la información recopilada en su mayoría respondió que no se ha enfrentado a esta situación, sin embargo, existen casos, por los cuales es necesario la regulación, como la concientizar que tipo de acoso laboral podría darse en el teletrabajo para que este sea reconocido por los trabajadores.

Con las variables de vulneración de derechos, garantías y acoso laboral, se busca identificar que acciones tomaron los trabajadores que se vieron en estas situaciones por lo que se consultó si habían procedido a interponer reclamos o denuncias, según la consulta solo el 5% procedió, sin embargo, 91 de los que si marcaron opciones, no procedieron a realizar ninguna acción para la defensa de estos, buscando la premisa del temor al desempleo a las represarías que se dan tanto en cualquier ámbito del trabajo.

Respecto a lo anterior y fortalecer esta variable se realiza análisis cualitativo, donde se procedió a realizar las consultas directamente a instituciones como ser Secretaría de

Trabajo y Seguridad Social, Procuraduría General de la República y Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán con el fin de identificar si existieron reclamos y demandas, por lo que la respuesta que se obtuvo de estas es que no se manejan estadísticos sobre los objetos de reclamos y demandas, por lo que difícilmente podría medirse como está afectado esta modalidad a los trabajadores.

Otra de las variables esenciales para llegar a concluir sobre la necesidad de la regulación es la modificación o inclusión de la modalidad del teletrabajo en los Reglamentos Internos de Trabajo con el instrumento se logró identificar que la mayoría de los encuestados manifiestan que estos no contienen disposiciones relacionados y otro porcentaje lo desconoce. Es decir, que no se cuenta con una ley específica y ni a lo interno de las empresas se regula esta a pesar de que la mayoría ha utilizado esta modalidad y que por temas no dependientes podría volverse a utilizar.

Para fortalecer la variable, también se consultó directo a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ya que según el Código de Trabajo en el artículo no. 89 donde menciona que “Los reglamentos deberán ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social... también para toda modificación o derogatoria que se haga del Reglamento Interno de Trabajo”, por lo que la respuesta que se obtuvo es que no se ha implementado un control de modificaciones, sin embargo, identificó 5 empresas que han incluido dentro de sus Reglamentos la regulación de esta modalidad, tocando temas importantes, que especifican la relación del patrono con el teletrabajador.

Una de las consultas cruciales del estudio referente a como ha impactado el teletrabajo a los trabajadores es la aceptación de que exista regulación o que cuente con una normativa específica donde el resultado es que la mayoría es anuente a que se apruebe la

misma, por lo que impulsar ante el Congreso Nacional la iniciativa es de aceptación, teniendo en cuenta que es una modalidad que llegó para quedarse por las facilidades que esta tienen para enfrentar cualquier emergencia de país.

Dentro de los temas que los encuestados proponen regular el horario, sin embargo, este ya se encuentra regulado dentro el Código de Trabajo como en el Decreto 31-2020, por lo que este es un claro ejemplo de la vulneración de este derecho, otros es el costo operativo, el cual debe ser más específico a quien corresponde, el derecho de desconexión, privacidad y otros dentro de los cuales mencionaron proporcionar el equipo necesario.

En cuanto a la percepción de quien se ve más beneficiado con la implementación del teletrabajo la mayoría de los encuestados respondió que tanto la empresa como los trabajadores son beneficiados, por lo que es importante que este se regule con mayor detalle, para evitar abusos y vulneraciones por parte de las empresas.

Por su parte la Ley de Inspección de Trabajo, es importante, porque vela por el cumplimiento de los derechos y garantías laborales, esta ley se aprobó previo al boom del teletrabajo, sin embargo, cuando se analiza la misma, no se encuentra ningún indicio que hable de esta modalidad, si bien es cierto, esta tácitamente obligando a la Dirección de Inspectoría de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a estar vigilante de estos independientemente la modalidad que se dé el trabajo, pero no está demás considerar incluir dentro de esta expresamente la modalidad con el objetivo de crear los mecanismo y procesos de inspección por cualquier mala interpretación que se pueda dar.

Para fortalecer esta variable se realizaron consultas en las cual la respuesta fue vaga, ya que este procede a realizar inspecciones ordinarias o de asesoría técnica a petición de partes y solo en el caso de que exista reclamo de la parte interesada por la violación de

derechos fundamentales es que se realizan inspecciones extraordinaria, dejando en evidencia que no existe ninguna iniciativa para abordar la inspección de la modalidad de teletrabajo, que para nadie es desconocido que a esta dirección se le dificulta atender sus funciones ordinarias por la falta de estructura, por lo que la inspección de esta modalidad resultaría más complicado vigilar.

Para finalizar con las discusiones es importante abordar el derecho comparado, respecto a la normativa que hoy en día tiene Honduras referente al teletrabajo versus los países centroamericanos que han implementado leyes entre los cuales están Costa Rica, Panamá y El Salvador, una de las diferencias principales es que Honduras como tal no cuenta con una ley específica para la regulación de esta modalidad, pero cuenta con una regulación que se incluyó dentro del decreto 31-2020, donde dicta parámetros para la implementación los cuales tienen similitud en puntos como ser: que la aplicación es para sector privado y público, el uso del equipo, costos de interconexión y el cumplimiento de jornada laboral que remite a los respectivos Códigos de Trabajo.

Sin embargo, existen otras disposiciones que le vendría a bien regular en el país como dejar más específicos temas, por ejemplo: a quien corresponde cubrir los costos, así como, regular el derecho de desconexión, privacidad y la supervisión evitando que esta última pueda convertirse en acoso laboral.

b. Conclusiones.

En este apartado se detallan las conclusiones que da respuesta a cada objetivo planteado en el proyecto de investigación, estos se encuentran acorde a los resultados y análisis realizados respecto al impacto que ha tenido la modalidad del teletrabajo en los trabajadores públicos y privados en Tegucigalpa, como se muestra a continuación:

1. Con los resultados obtenidos y la combinación de variables la tendencia que muestra la relación del costo beneficio de los trabajadores en el uso de la modalidad del teletrabajo, se destaca que si bien el artículo 8 del decreto 31-2020, habla de los costos, no queda claro quien los debe asumir, tácitamente lleva a la empresa, sin embargo, en la mayoría de los encuestados manifestaron no recibir remuneración por estos y que las empresas en su mayoría solo se encarga de proporcionar las computadoras, trasladando la responsabilidad al teletrabajador, es por ello que debe ser tema a ampliarse en ley o reformas. Respecto a la percepción del beneficio tanto la empresa como el trabajador gozan de este según los datos obtenidos; la empresa por reducción de costos operativos como el trabajador por la misma razón o por la comodidad que esta representa entre otras.

2. En busca de la normativa que funciona como asidero legal de la modalidad de teletrabajo, se identificó que es muy poca la regulación con la que se cuenta, iniciando por el Código de Trabajo de Honduras este data desde 1959, por ende, es difícil que el teletrabajo se haya considerado, lo más cercano es el trabajo domiciliario, respecto a la Ley de Inspección de Trabajo no lo incluye esta habla en general el cumplimiento de los derechos, por lo que se entiende que tácitamente nos lleva a que independientemente de cómo sea la modalidad este debe vigilar, la única normativa que menciona en cuanto a la autorización de implementación y otras generalidades es el decreto 31-2020 el cual surgió por la emergencia por Covid-19.

3. Respecto a la información obtenida en el instrumento de investigación y las consultas realizadas a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, el porcentaje de actualizaciones o inclusión del teletrabajo en los Reglamentos Internos de Trabajo es poco representativa considerando que es una modalidad implementada, además que es utilizada por el Gobierno como medida a las emergencias y para la empresa privada como una opción laboral.

4. Según los resultados de las consultas con las que pretendió medir que tan expuesto se encuentra el teletrabajador a la vulneración de los derechos y garantías al utilizar esta modalidad se identifica que las incidencias son menores a los que mencionan no percibir vulneraciones, sin embargo, es importante recalcar que al relacionar esta variable con otra variable como ser; el detalle los derechos laborales muchos manifestaron enfrentarse a ciertas situaciones por lo que al final se interpreta que sí existieron incumplimiento.

5. La Ley de Inspección de Trabajo como tal no expresa el teletrabajo, sin embargo, en sus funciones tácitamente está incluido la inspección del cumplimiento de los derechos y las garantías independientemente de cuál sea la modalidad en la que se ejecute, con las consultas realizadas a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, se identifica que no han considerado verificar el impacto de esta modalidad en los trabajadores.

6. Se identificó que las instituciones que acarrean los procesos de reclamos y demandas laborales no cuentan con los mecanismos con los cuales se pueda implementar estadístico por objeto de demanda, por lo que es difícil, obtener dicha información al corto plazo y al no contar con la misma dificulta la

toma de decisiones respecto a las incidencias en cualquier tema laboral, en este caso las vulneraciones de los derechos a los teletrabajadores.

7. En Honduras la modalidad de teletrabajo inició a mencionarse con el proyecto de ley en el 2019, el cual quedó solo en papel, sin embargo, con la llegada de la pandemia se incluyó dentro del decreto 31-2020, Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus COVID-19, donde tomaron puntos específicos de forma general, por lo que al realizar el derecho comparado se concluye que se necesita profundizar por lo que es necesario impulsar la aprobación de una normativa.

c. Recomendaciones.

Esta sección se basa en la formulación de recomendaciones respecto a los hallazgos que se identificaron en el trascurso de la investigación y que pueden apoyar en la búsqueda de soluciones, las cuales se desarrollan a continuación:

1. A raíz que no se cuenta con normativa específica que regule el teletrabajo y solo se cuenta con un artículo emitido por la emergencia del Covid-19, se recomienda se creen las condiciones para impulsar la aprobación o en su defecto buscar la inclusión de este por medio de reforma en el Código de Trabajo, para esto crear una comisión tripartita tal como la metodología de las negociaciones del salario mínimo esto con el objetivo de evitar abusos o incumplimientos en los derechos y garantías laborales como evitar las ambigüedades, también formar parte de los países que a nivel de Centroamérica cuentan con regulación para esta modalidad.

2. La Ley de Inspección de trabajo de Honduras aprobada en 2017, no contempla la modalidad del Teletrabajo, en la iniciativa de esta Ley en Honduras se debe incluir el papel a desempeñar la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y la Dirección General de Inspección del Trabajo como también considerar realizar reformas a la actual Ley de Inspección de Trabajo para incluir esta, con el propósito de hacer efectivas el cumplimiento de las garantías y leyes laborales esto en sintonía con el artículo 138 de la Constitución de la República donde establece lo siguiente “El Estado vigilara e inspeccionara las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la ley (Constitución de la República de Honduras, 1982)”.

3. Respecto en el proceso de la investigación no se encontró estadísticos en las instituciones (PGR, STSS y Juzgado de Letras de lo Laboral) que operan reclamos, demandas y resoluciones, es oportuno que se implemente un sistema tecnológico (digitalizar o automatizar) para contar con esta información la que es útil para la toma de decisiones respecto a la incidencias e incumplimientos que se dan en el teletrabajo como en el tema laboral en general, y utilizar la misma para propuestas de mejora en la normativa.

4. Asimismo, al no contar con información como ser; la de las empresas, instituciones u otras que actualmente adoptaron dentro de su operatividad el teletrabajo, se recomienda que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en conjunto con Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y la Asociación Hondureña de Instituciones Bancarias (AHIBA) promuevan un censo para mantener un registro, con el objetivo de crear las

condiciones normativas, seguimiento, procesos y estrategias para la inspección de esta modalidad.

5. No existen reportes de modificaciones de Reglamentos Internos de Trabajo en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social es oportuno que se implemente un control digitalizado de esta información con el objetivo de tener datos de estudio para la toma de decisiones o propuestas de mejora en materia de lo laboral, así mismo, se recomienda que una vez que se realice el censo de empresas e instituciones que utilizan la modalidad de teletrabajo, también se promueva la actualización de sus reglamentos en el caso que no estipulen sobre el mismo.

6. Con el objetivo de verificar el cumplimiento del artículo no. 8 del decreto 31-2020, respecto a la inclusión de cláusulas en los contratos de trabajo, se recomienda a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, realizar inspección en las empresas que utilizan esta modalidad y verificar la hayan incluido, esto con relación a los resultados de la investigación donde se consultó a los trabajadores si sus contratos contenían estipulaciones teletrabajo la mayoría a pesar de que sí ha realizado mencionaron que no.

7. Se recomienda que Honduras apruebe y ratifique el C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), con el objetivo de alinearse a las disposiciones internacionales de esta modalidad adoptada.

Bibliografía

- Ballon, R. (30 de enero de 2023). *Telework Solutions*. Obtenido de Telework Solutions: <https://twsolutions.com.pe/quien-debe-asumir-costos-para-teletrabajar-interpretando-flexibilidad/>
- Billo, R. (s.f.).
- Cataldo, J. L. (2011). *Scielo*, Estudios Constitucionales, Año 9, N° 1, 2011, pp. 13 - 36. Obtenido de Estudios constitucionales vol.9 no.1 Santiago 2011: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002011000100002
- Centro de Consultas*. (07 de octubre de 2021). Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html>
- Circular SPGP-007. (30 de Marzo de 2020). *Manual de Teltrabajo Sector Público de Honduras*. Honduras.
- CNN Español. (8 de enero de 2021). *CNN Español*. Obtenido de CNN Español: <https://cnnespanol.cnn.com/2021/01/08/paises-y-ciudades-que-vuelven-a-entrar-en-confinamiento-o-han-tomado-medidas-especiales-para-contener-los-contagios-de-coronavirus/>
- Congreso Nacional de Honduras. (1959). *Código del Trabajo- Decreto 189-59* (5 de junio del 2023 ed.). (O. W. María Flores, Ed.) Tegucigalpa, Honduras.: OIM. Recuperado el 6 de 12 de 2023
- Congreso Nacional de Honduras. (12 de marzo de 2020). Decreto N 31-2020. *Ley especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del coronavirus*

COVID-19. Tegucigalpa, Francisco Morazán, Honduras: La Gaceta N 35.198, 12 de marzo de 2020.

Constitución de la República de Honduras. (11 de enero de 1982).

(20 de marzo de 2020). *Decreto 600*. El Salvador.

Decreto 600. (2020). El Salvador.

Decreto 600. (20 de 03 de 2020). Obtenido de <https://faolex.fao.org/docs/pdf/els194391.pdf>

Díaz, S. Z. (2022). *Aproximaciones del teletrabajo en Honduras*. Montevideo: FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG.

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2023). Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/incumplimiento>

Diccionario panhispánico del español jurídico,. (2023). Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico,: [incumplimiento](https://dpej.rae.es/lema/incumplimiento)

Dinerohn. (10 de octubre de 2023). Empleados públicos de zona central trabajarán en turnos a partir de la próxima semana. *Empleados públicos de zona central trabajarán en turnos a partir de la próxima semana*. Obtenido de <https://dinero.hn/empleados-publicas-de-zona-central-trabajaran-en-turnos-a-partir-de-la-proxima-semana/>

El Heraldo. (11 de noviembre de 2022). Teletrabajo y uso de bahías, las apuestas de la AMDC para solucionar conflicto vial. *Teletrabajo y uso de bahías, las apuestas de la AMDC para solucionar conflicto vial*. Obtenido de <https://www.elheraldo.hn/tegucigalpa/teletrabajo-bahias-conflicto-vial-alcaldia-districto-central-NB11014900#image-1>

Esan Graduate Business. (19 de enero de 2021). (S. J. Claudia Margarita Aguilar Huevo, Ed.)

Obtenido de

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4

Espinoza, F. E. (02 de 09 de 2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte.

Gabinete Presidencial. (30 de marzo de 2020). Circular SPGO-007-2020. *Manual de Teletrabajo Secto Público Honduras*. Tegucigalpa, Francisco Morazan, Honduras.

Obtenido de

https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?uid=NzAwNjgyODkzNDc2MzQ4NzEyNDYxOTg3MjM0Mg==

González, I. C. (SF). *Universidad del Quindío*. Recuperado el 29 de enero de 2024, de

https://aulasvirtuales.uniquindio.edu.co/RecDigital/InvestigacionFormativa/recursos/unidad3/Descargable_EA1.pdf

Great Place To Work. (13 de junio de 2022). *Great Place To Work*. Obtenido de Great Place

To Work: <https://greatplacetowork.es/historia-teletrabajo/>

Hernández Sampieri, L. R. (2010). Tipo de Muestras. En *Metodología de la Investigación*

(pág. 176). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc

Graw Hill.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171. (s.f.).

Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171

IBM® SPSS® Statistics . (s.f.). *IBM® SPSS® Statistics* . Obtenido de <https://www.ibm.com/mx-es/products/spss-statistics>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (17 de 12 de 2022). *Instituto Nacional de Estadísticas (INE)*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas (INE): <https://ine.gob.hn/v4/2022/12/17/cifras-de-poblacion-con-acceso-a-tecnologias-de-informacion-y-comunicaciones-junio-2022/>

Jaraba, M. D. (16 de 12 de 2011). *Vniversitat Do València*. Obtenido de Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/1626>

Joric, C. (21 de mayo de 2020). *La Vanguardia*. Obtenido de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

La Prensa. (2019 de noviembre de 2019). Teletrabajo: Nueva ley regulará el trabajo a distancia en Honduras. *Teletrabajo: Nueva ley regulará el trabajo a distancia en Honduras*. Obtenido de <https://www.laprensa.hn/premium/teletrabajo-nueva-ley-regulara-empleo-distancia-honduras-FWLP1333886#image-1>

La Prensa. (30 de noviembre de 2023). COHEP rechaza teletrabajo para aliviar caos vial en Tegucigalpa. *COHEP rechaza teletrabajo para aliviar caos vial en Tegucigalpa*.

Obtenido de [https://www.laprensa.hn/honduras/honduras-cohep-rechaza-teletrabajo-aliviar-caos-vial-tegucigalpa-](https://www.laprensa.hn/honduras/honduras-cohep-rechaza-teletrabajo-aliviar-caos-vial-tegucigalpa-AG16451188#:~:text=Cohep%20rechaza%20teletrabajo%20para%20aliviar%20caos%20vial%20en%20Tegucigalpa)

AG16451188#:~:text=Cohep%20rechaza%20teletrabajo%20para%20aliviar%20caos%20vial%20en%20Tegucigalpa

La Tribuna. (29 de noviembre de 2023). El 90% de los empleados públicos y de la AMDC realizarán teletrabajo. *El 90% de los empleados públicos y de la AMDC realizarán teletrabajo*. Obtenido de <https://www.latribuna.hn/2023/11/29/el-90-de-los-empleados-publicos-y-de-la-amdc-realizaran-teletrabajo/>

Laura, V. (17 de junio de 2021). *GNT*. Obtenido de GNT: <https://www.metodognt.com/teletrabajo-seguro-la-antinomia-de-hibrido/>

Ley 126. (2020).

Ley de Inspección de Trabajo. (15 de marzo de 2017).

Ley de Inspección de Trabajo. (15 de marzo de 2017).

Ley de Regulación de Teletrabajo. (20 de Marzo de 2020). *Decreto N°600*. El Salvador.

Ley de Regulación de Teletrabajo. (20 de marzo de 2020). *Decreto N°600*. El Salvador.

Ley de Teletrabajo. (marzo de 2020).

López, J. S. (14 de agosto de 2023). *LinkedIn*. Obtenido de LinkedIn: https://es.linkedin.com/in/jorgesanchezlopez?trk=article-ssr-frontend-pulse_publisher-author-card

Marín, A. A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividas*. Universidad de Antioquía, Psicología, Medellín. Obtenido de

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf

Martínez, M. L. (Julio de 2002). *OIT*. Obtenido de OIT:
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---
 declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf)

Miembros de la Red Ilumno. (s.f.). *Miembros de la Red Ilumno*. Obtenido de
[https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1268/LEC%20MET%200008%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20encuesta%20es%20una%20t%C3%A9cnica,Sampieri%20et%20%C3%A1l%20\(1996\).](https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1268/LEC%20MET%200008%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20encuesta%20es%20una%20t%C3%A9cnica,Sampieri%20et%20%C3%A1l%20(1996).)

Montt, H. V. (octubre de 2021). *Normativa informativa*. Obtenido de
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-
 santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf)

Nash, J. F. (1944). Obtenido de
https://www.cienciared.com.ar/ra/usr/4/26/john_nash_y_la_teor_a_de_juegos.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2012). (M. B. Mauricio Gallardo, Ed.) doi:03.04.1

OIT. (2020). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---
 protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

OIT. (2022). Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ll.htm>

OIT. (s.f.). *Dialogo Social*. Obtenido de Dialogo Social:
<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ll.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (22 de abril de 2000). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo

(OIT):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): www.ilo.org/publns.

Organización Internacional del Trabajo(OIT). (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo(OIT). Honduras: Organización Internacional del Trabajo(OIT). Recuperado el 6 de diciembre de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873966.pdf

Ortega, C. (2024). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>

Parra, R. (8 de diciembre de 2021). *DPL News*. Obtenido de <https://dplnews.com/auge-del-teletrabajo-en-america-latina-politicas-publicas-y-regulacion-tras-la-pandemia-de-covid-19/>

Pedro F. Salazar-Carvajal, I. M.-S.-M.-R. (may. de 2014). *Scielo*, Anal. Psicol. vol.30 no.2 Murcia may. 2014. doi:10.6018

Peiró, R. (1 de diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

Perez, D. L. (25 de marzo de 2022). *Global Universidad Online*. Obtenido de Global Universidad Online: Global Universidad Online

- Quiroa, M. (1 de enero de 2021). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-contingencia.html>
- Regla, J. A. (2012). *Dialnet*. (A. España, Editor) Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=599389>
- Rúa, S. L. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo.
Rev CES, 91.
- Rus, C. A. (24 de Noviembre de 2020). *Cormeun Legal*. Obtenido de
<https://cormeun.es/norma-juridica-concepto-y-definicion/#:~:text=Se%20entiende%20como%20norma%20jur%C3%ADdica%20a%20quel%20mandato%20o,norma%2C%20se%20corre%20el%20riesgo%20de%20ser%20sancionado.>
- Universidad de Navarra. (abril de 2020). *Universidad de Navarra*. (J. A. Alberto Andreu Pinillos, Editor) Recuperado el 6 de diciembre de 2023, de Blog Recursos Humanos y Gestión del Talento: <https://www.unav.edu/web/recursos-humanos-y-gestion-del-talento/detalle/-/blogs/radiografia-del-teletrabajo-en-espana>
- Universidad del Zulia. (2021). *Redalyc.org*. (H. E. Joanna Carolina Ramírez Velásquez, Ed.) Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612011/html/>

Glosario

Confinamiento: Aislamiento temporal y generalmente impuesto de una población, una persona o un grupo por razones de salud o de seguridad.

Ergonomía: Estudio de la adaptación de las máquinas, muebles y utensilios a la persona que los emplea habitualmente, para lograr una mayor comodidad y eficacia.

Internet: Red informática mundial, descentralizada, formada por la conexión directa entre computadoras mediante un protocolo especial de comunicación.

Pandemia: Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

Tecnología: Conjunto de teorías y de técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico.

Teletrabajo: Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.

Trabajo: Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.

Trabajo a distancia: Modalidad de organización del trabajo caracterizada por prestarse regularmente la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ella, todo o parte de la jornada laboral.

Trabajo a domicilio: El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

Trabajo híbrido: Combina el teletrabajo con el trabajo presencial.

Anexos

Anexo 1: *Instrumento de recolección de datos (encuesta aplicada).*

2/3/24, 17:47 Impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado en M.D.C.

Impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado en M.D.C.

200 Respuestas	04:10 Tiempo medio para finalizar	Activo Estado
--------------------------	---	-------------------------

2/3/24, 18:43 Impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado en M.D.C.

Impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado en M.D.C.

47 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

Impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado en M.D.C.

Somos estudiantes de la Licenciatura en Derecho de CELTEC, estamos realizando el proyecto de investigación del tema antes mencionado, toda información descrita será confidencial, por lo que solicitamos su colaboración marcando en la opción que considere conveniente, referente a lo que a continuación se le consulta:

* Obligatoria

...

1. Edad *

- De 18 a 30 años
- De 31 a 40 años
- De 41 a 50 años
- De 51 o más años

2. ¿Cuál es su género? *

- Mujer
- Hombre
- Otros

<https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?prevorigin=Marketing&origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=005&Wdr/W0yEjaBLZ...> 1/9

2/3/24, 17:46

Impacto del teletrabajo en los trabajadores del sector público y privado en M.D.C.

3. ¿En qué sector trabaja? *

- Empresa privada
- Instituciones públicas

Anexo 2: *Respuesta de la Secretaría Trabajo y Seguridad Social, respecto a las modificaciones en los Reglamentos Internos de Trabajo.*



Reciba usted un cordial saludo, a la vez deseándole muchas bendiciones y éxitos en sus funciones.

En respuesta a las preguntas consignadas en la Solicitud antes expresado, tengo a bien informarle lo siguiente:

Respecto ofrecerle información sobre un registro estadístico relacionado con la inclusión de un capítulo que regule la modalidad de teletrabajo por parte del sector empresarial del país, que sea parte de los reglamentos de trabajo aprobados por SETRASS, le informo de forma general que desde la creación de la referida modalidad a raíz del evento de pandemia COVI-19, y entre el periodo comprendido entre el año 2019-2024, la SETRASS no cuenta con un recuento oficial de cuantos reglamentos internos de trabajo contienen la referida modalidad, no obstante y a efecto de dar respuesta a su memorando ya precitado, nuestra institución inicio una búsqueda al azar logrando identificar un número muy reducido de reglamentos de trabajo que contienen la modalidad de teletrabajo, a este efecto le remito en formato PDF los siguientes:

- a). **ENERGUA SOCIEDAD ANONIMA; b). IGS ASISTENCIA SOCIEDAD ANONIMA**
- c). **POLIBOLSAS S: DE R.L; d). GLOBAL SIGN”S S. DE R.L; e). OUTSOURCING MANEGEMENT HONDURAS S.A DE C.V.**

Confianto haber dado respuesta satisfactoria a su consulta, me suscribo de usted, Atentamente.



Anexo 3: Consulta sobre las inspecciones realizadas por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a trabajadores bajo modalidad de Teletrabajo.



HONDURAS

D.G.I.T. Oficio No. 030-2023

Tegucigalpa M.D.C.
6 de marzo del 2024

Licenciada
MAYRA ELIZABETH MEDINA
Oficial de Transparencia
Su Oficina

Distinguida Licenciada Medina:

Pláceme saludarle muy cordialmente y a la vez desearte el mayor de los éxitos en sus delicadas funciones.

En respuesta a MEMO-TRANSPARENCIA-SETRASS-054-2024, de fecha 19 de febrero del 2024, donde solicita se brinde respuesta a **SOLICITUD-SOL-STSS-633-2024, de fecha 22 de febrero del 2024**, presentada mediante el Portal de Transparencia de esta Secretaría de Estado, en relación a:

***Que trabajo han realizado los inspectores de la STSS, referente al teletrabajo y como abordan esta modalidad en sus funciones, y si es posible con su estructura cubrir esta modalidad.**

Al respecto tengo a bien informarle, que con el fin de darle cumplimiento a la Normativa Laboral y lo relativo a la Seguridad Social se realizan **Inspecciones Ordinarias y de Asesoría Técnica** a petición de parte interesada o por los Programas de Inspección.

De existir reclamo presentado a petición de parte interesada por incumplimiento o violación a un derecho fundamental se realiza **Inspección Extraordinaria**.

Atentamente,

ABOGADO CÉSAR ROBERTO CALIX SANTOS
DIRECTOR GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

174 012

Anexo 4: *Respuesta a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social referente a estadísticos de reclamos, conciliaciones de conflictos relacionados con el teletrabajo y sus respectivas resoluciones de empleados privados y públicos.*

Estadísticos de reclamos o conciliaciones referentes a conflictos relacionados con el teletrabajo y sus respectivas resoluciones

En cuanto a la información solicitada este Departamento de Conciliación y Mediación, dependiente de la Dirección General del Trabajo, informa que dicho Departamento no lleva en el sistema de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (RACL) un campus de registro referente a conflictos relacionados con el Teletrabajo y sus respectivas Resoluciones.

Anexo 5: *Respuesta por parte de la Procuraduría General de República referente a estadísticos de demandas por servidores y empleados públicos.*



Tegucigalpa M.D.C., 29 de febrero del año 2024

Gissel Ayala

Solicitante.

Atendiendo a la Solicitud de Información presentada a esta Oficina de Transparencia de la Procuraduría General de la República (PGR) en fecha 22 de febrero del año 2024, requiriendo lo siguiente:

1- Reporte estadístico de demandas y reclamos administrativos con objetos relacionados con teletrabajo con su respectivo estatus, en caso de finalizado el proceso cuales fueron sus resoluciones.

Primero: Que en fecha 22 de febrero del año 2024, esta oficina de Transparencia Institucional envió mediante memorándum a la abogada Odessa Figueroa Directora Nacional de Auditoría y Supervisión Judicial solicitando la información.

Segundo: Que en fecha 28 de febrero del año 2024 la abogada Odessa Figueroa Directora Nacional de Auditoría y Supervisión Judicial informa lo siguiente:

Se le informa, al hacer una revisión minuciosa en las bases de datos de esta Dirección de demandas activas, no cuenta con registro estadístico por demandas relacionadas con teletrabajo; asimismo no se lleva registro de los reclamos administrativos presentados ante las Secretarías de Estado u Órganos Desconcentrados que son representados, debiendo solicitar directamente a cada institución sobre lo requerido.

Tercero: Todo lo anteriormente relacionado, sin menoscabar del espíritu de la Ley, ni desconociendo que el derecho de acceso a la Información Pública es garantía de transparencia para que los ciudadanos puedan fiscalizar y exigir cuentas a los servidores públicos, a cada paso del proceso y en cualquier momento, y, además, constituye un medio eficaz contra la corrupción.

Sin ningún otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.


Lic. Adán Armando Cardona Colindres

Oficial de Información Pública



Anexo 6: Derecho Comparado Honduras y países Centroamérica.

Tabla 5. Derecho comparado Honduras y Costa Rica

Honduras	Costa Rica	Análisis
<p>Decreto Ejecutivo N°31-2020, Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus Covid-19.</p> <p>ARTÍCULO 8.- AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. 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. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todos los beneficios y protecciones otorgados a trabajadores de actividades similares.</p>	<p>Ley para Regular el Teletrabajo</p> <p>Art. 2.- Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público.</p> <p>Art. 8.-Obligaciones de las personas Empleadoras a) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten. La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora.</p>	<p>Honduras no cuenta con Ley de Teletrabajo sin embargo, realizamos comparativo del artículo 8; con la Ley de Costa Rica, encontramos que ambos regulan: primero que el teletrabajo aplica para instituciones públicas y privadas, luego coinciden con respecto al uso del equipo a utilizar en el caso de la disposición de la ley de Honduras de forma general ya que no indica por parte de quien se asumirán los costos, luego la jornada comparten con que es la establecida en el Contrato de Trabajo y de acuerdo a la Jornada Máxima y para finalizar coinciden con que independientemente de la modalidad los trabajadores gozan de los mismos beneficios.</p>

Honduras	Costa Rica	Análisis
	<p>Art. 9 -Obligaciones de las personas teletrabajadoras. d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo</p> <p>Art. 6 El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos.</p>	

Fuente: Elaboración propia, datos tomados de las leyes de cada país encontradas en internet.

Tabla 6. Derecho Comparado Honduras y Panamá

Honduras	Panamá	Análisis
<p>Decreto Ejecutivo N°31-2020, Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus Covid-19.</p> <p>ARTÍCULO 8.- AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. 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. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todos los beneficios y protecciones otorgados a trabajadores de actividades similares.</p>	<p>Decreto No Ley de Regulación de Teletrabajo</p> <p>Artículo 10. Las partes de la relación laboral acordarán de común acuerdo los gastos que subvencionará el empleador cuando se pacte una relación laboral en la modalidad de teletrabajo. El pago de dichos gastos no se considerará como salario para efectos del cálculo de prestaciones laborales. Artículo 11. El empleador subvencionará los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red cuando, para la ejecución del teletrabajo, se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de Internet para usuarios domésticos.</p> <p>Artículo 4. Los contratos individuales de teletrabajo se harán por escrito y contendrán, como mínimo, lo siguiente:</p> <p>4. El señalamiento del tiempo de la jornada de trabajo.</p> <p>Artículo 19. El teletrabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidos en el Código de Trabajo de la República de Panamá.</p>	<p>Honduras no cuenta con Ley de Teletrabajo sin embargo, se realiza comparativo del artículo 8; con la Ley de Panamá, encontrando que a diferencia de las demás leyes antes mencionadas esta no establece que aplica para Empresas Públicas y Privadas, luego coinciden con respecto al uso del equipo a utilizar en el caso de la disposición de la ley de Honduras de forma general ya que no indica por parte de quien se asumirán los costos, además comparten que la jornada comparten que es la establecida en el Contrato de Trabajo, sin embargo la Ley de teletrabajo de Panamá no establece que no exceda la Jornada Máxima establecida y coinciden con que independientemente de la modalidad los trabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones..</p>

Fuente: Elaboración propia, datos tomados de las leyes de cada país encontradas en internet.

Tabla 7. Derecho Comparado Honduras y El Salvador

Honduras	El Salvador	Análisis
<p>Decreto Ejecutivo N°31-2020, Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus Covid-19.</p> <p>ARTÍCULO 8.- AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. 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. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todos los beneficios y protecciones otorgados a trabajadores de actividades similares.</p>	<p>Decreto No Ley de Regulación de Teletrabajo</p> <p>Art. 3.- Queda comprendido dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre trabajadores, empleadores públicos y privados, cuyos contratos de trabajo se sometan a lo previsto en esta ley, demás leyes laborales vigentes y cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales.</p> <p>Art. 8.- En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda del mismo con las condiciones previstas en la presente ley. Estableciéndose como requisitos mínimos los siguientes: c) Especificación de los equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos que proporcionará el empleador o el teletrabajador según lo convengan.</p> <p>Art. 10 -Obligaciones de los Trabajadores. c) Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario de labores establecido en el contrato.</p> <p>Art. 12.- Las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.</p>	<p>Honduras no cuenta con Ley de Teletrabajo sin embargo, se realiza comparativo del artículo 8; con la Ley de Salvador, se encontró que ambos regulan: primero que el teletrabajo aplica para instituciones públicas y privadas, luego coinciden con respecto al uso del equipo a utilizar en el caso de la disposición de la ley de Honduras de forma general ya que no indica por parte de quien se asumirán los costos, luego la jornada comparten con que es la establecida en el Contrato de Trabajo y de acuerdo a la Jornada Máxima y para finalizar coinciden con que independientemente de la modalidad los trabajadores gozan de los mismos beneficios.</p>

Fuente: Elaboración propia, datos tomados de las leyes de cada país encontradas en internet.

Anexo 7: *Propuesta de Regulación de Teletrabajo partiendo de la Ley de Teletrabajo de Costa Rica, Panamá y El Salvador.*

Poder Legislativo

Decreto No XX-20XX

EL CONGRESO NACIONAL

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República establece en su artículo 128 las garantías de los trabajadores hondureños como ser: jornada máxima laboral, salario mínimo, higiene y seguridad, vacaciones, indemnizaciones, derecho de huelga y asociación entre otros.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República en su artículo 138 establece, con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilara e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley.

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto Ejecutivo PCM-005-2020 de

fecha 10 de febrero de 2020, se declaró ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA, en todo el territorio nacional, con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19).

CONSIDERANDO: que mediante Decreto 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, se autorizó la implementación de la modalidad de teletrabajo la cuál aplica para entidad públicas y privadas, que el contrato además de lo establecido en el artículo 37 del Código de Trabajo debe incluir las reglas de propiedad, uso y

cuidado de equipo, forma en que se pagara los costos de interconexión y que los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo pero deben trabajar la cantidad de horas que negocien con su empleador respetando la cantidad de horas máxima señalada en la legislación laboral y los trabajadores gozan de los mismos derechos y protecciones en actividades similares.

CONSIDERANDO: que la OIT recomienda la regulación de teletrabajo es por ello que es necesario abordar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores a través de una normativa específica, que regule los aspectos particulares de esta modalidad de trabajo de manera consistente con la carta constitucional y con el marco normativo laboral general de cada país, con especial foco, entre otros, en los siguientes aspectos: Se hace necesario, por ello, atender en la regulación del trabajo a

distancia y del teletrabajo: i) el respeto a la intimidad y la vida privada de la personas trabajadoras; ii) la responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral; iii) el tiempo de trabajo; iv) el derecho a la desconexión; v) la posibilidad de ejercer derechos colectivos; vi) la voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo; y vii) la igualdad de trato y no discriminación.

CONSIDERANDO: que en la actualidad existen empresas que utilizan la modalidad de teletrabajo debido a que les resulta efectivo el teletrabajo y para el caso de empresas gubernamentales en el Gobierno se ha establecido de forma temporal como medida para aliviar el tránsito vehicular.

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:

La siguiente:

LEY DE TELETRABAJO

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

ARTÍCULO 2- Ámbito de Aplicación.

Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre trabajadores, entidades públicas y privadas, cuyos contratos de trabajo se sometan a esta ley, demás leyes laborales vigentes y cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales.

ARTÍCULO 3.- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entenderá por:

- a) **Teletrabajo:** Es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.
- b) **Telecentro:** Es el espacio físico acondicionado con los recursos tecnológicos, tecnologías digitales e infraestructura, sistema de colaboración, comunicaciones y seguridad de información, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilitar el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño, el cual debe ser autorizado por el empleador.

- c) **Tecnologías de la información y comunicación (TIC's):** Es el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la prestación de los servicios en las instituciones y empresas, procurando la satisfacción de los usuarios y clientes. Así como las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.
- d) **Teletrabajo móvil:** se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.
- e) **Teletrabajador:** Es la persona que realiza sus labores en su domicilio,

telecentro, o en un lugar distinto, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), a cambio de una retribución en dinero por parte del empleador.

- f) **Trabajadores a domicilio:** Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos y prestan servicios en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

ARTÍCULO 4.- Implementación del teletrabajo es voluntaria, tanto para el trabajador como para el patrono y debe existir un acuerdo por escrito entre las partes, donde se establezcan los términos y condiciones; es decir, no debe existir forma coercitiva en la implementación del teletrabajo por ninguna de las dos partes. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, el empleador y el teletrabajador deberá

suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el Código de Trabajo. En el mismo deberá especificarse en forma clara las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y responsabilidades que deben asumir las partes.

ARTÍCULO 5: -Adendas al Contrato

En caso que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, procede realizar una adenda del mismo con las condiciones previstas en la presente ley. Estableciéndose como requisitos mínimos los siguientes:

- a) La manifestación de carácter voluntario del teletrabajo.
- b) La manifestación del carácter reversible del teletrabajo, así como el término de preaviso que se debe dar en caso de que se reverse.
- c) La determinación puntual si el teletrabajo será parcial o completo.

- d) La cláusula de confidencialidad mediante la cual se indique la forma en la que se tratará la información manejada por el teletrabajador y el tratamiento que se le dará a los datos sensibles que se manejen.
- e) La descripción clara del puesto de trabajo y sus funciones.
- f) Especificación de los equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos que proporcionará el empleador o el teletrabajador según lo convengan.
- g) Los costos de energía, conexión y equipo ergonómico necesario para desarrollar las actividades diarias del trabajador estos deben ser asumidos por el Patrono.

Los requisitos antes mencionados deberán establecerse de igual manera en los contratos de teletrabajo. La adenda a que se refiere el presente artículo contendrá la fecha de ingreso del trabajador a la

empresa, será firmada por el empleador y el teletrabajador y en ningún caso implicará la pérdida de los derechos, garantías y prestaciones sociales del teletrabajador en virtud de su antigüedad y cualquiera que estuviere establecida en el contrato de trabajo original o en cualquier fuente de obligación laboral. Dicha adenda deberá remitirse a la Dirección General de Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 6.- Prohibiciones y Obligaciones. - 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 y lo establecido en el Contrato de Trabajo y adendas al contrato en caso de que aplique.

ARTÍCULO 7.- Suministros de Equipos. Corresponderá a cada entidad en su calidad de empleador, el suministro de equipos de trabajo, y solo podrá ser

dispensada cuando voluntariamente el teletrabajador ofrezca equipos de su propiedad para el cumplimiento de las labores, lo cual quedará especificado en el contrato o su modificación. En caso que el teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente que corresponda.

ARTÍCULO 8.-Medidas de Seguridad, salubridad e Higiene- Corresponderá al empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a todas las normas aplicables al respecto, considerando como lugar de trabajo donde este se encuentre realizando sus funciones para accidentes laborales siempre y cuando este sea en los horarios laborales definidos o acordados.

ARTÍCULO 9.- Reglamento Interno de Trabajo: - las entidades que realicen teletrabajo y que les corresponde por ley

contar con Reglamento Interno de Trabajo deben ser actualizados incluyendo las disposiciones de teletrabajo como mínimo la identificación de perfiles que aplican para teletrabajo, proceso a seguir de supervisión del personal, permisos, incapacidades, sanciones por incumplimientos, pago de horas extra entre otros y remitirlos a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 10.- Dirección General de Inspección del Trabajo. Con el objetivo de proteger las garantías de los trabajadores la Dirección General de Inspección del Trabajo realizará un registro de las empresas que utilicen la modalidad de teletrabajo, las que deberán enviar por medio de correo electrónico y de forma física a las instalaciones de la dirección, base de datos con el número de trabajadores que realizan teletrabajo, que incluya nombre de los empleados, antigüedad laboral y cargo desempeñado

entre otros, para sus respectivas inspecciones.

ARTÍCULO 11.- Igualdad de Derechos y no discriminación. Las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical, no podrá utilizarse el teletrabajo como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras. Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora.

ARTÍCULO 12.- Garantías Laborales de los trabajadores. En la modalidad del teletrabajo son nulos los actos

estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las garantías establecidas en el artículo 128 de la Constitución de Teletrabajo y artículo 3 del Código de Trabajo, por lo tanto, los trabajadores que realicen teletrabajo gozan de las mismas garantías de los que realizan actividades similares.

ARTÍCULO 13.- Derecho a la desconexión. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, incapacidades, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral, la Dirección General de Inspección de Trabajo garantizará este derecho.

ARTÍCULO 14.- Disposición de aplicar teletrabajo para entidades privadas. Se requiere la disposición de las entidades privadas que cuenten con rubros que le permitan utilizar el teletrabajo total o parcial cuando como medida ya sea de emergencia o de estrategia requiera el Gobierno.

ARTÍCULO 15.- Normas Supletorias En todo lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo y demás leyes que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, en lo que fuera aplicable.

ARTÍCULO 16.- Vigencia: La presente Ley entrará en vigor a partir del día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional a los XX del mes de XX de dos mil veinte XXX.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
PRESIDENTE CONGRESO NACIONAL

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
SECRETARIO CONGRESO NACIONAL

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese. Tegucigalpa,

M.D.C.; XX de XX de 20XX.

XXXXXXXXXXXXX
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA