CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLOGICO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACION

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES PARA UNA EFECTIVA REGULACION DEL TRABAJO REMOTO EN HONDURAS PARA EL SECTOR EMPRESARIAL

SUSTENTADO POR:

BIANKA ABIGAIL BUESO HANDRES

CUENTA:

31751139

SUPERVISOR:

ABOGADA HEIDY MAGALI MONTOYA FLORES

TEGUCIGALPA M.D.C. **HONDURAS, C.A.**

FECHA: JUNIO 2024

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2024

BIANKA ABIGAIL BUESO HANDRES

Todos los derechos son reservados.

Contenido

AGRADECIMIENTOS 10

RESUMEN EJECUTIVO 1

INTRODUCCIÓN 4

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 6

1.1. Descripción de la realidad problemática. 6

1.2. Formulación del problema 7

1.2.1 Problema General 7

1.2.2. Problemas específicos 7

1.3. Objetivos de la investigación 8

1.3.1. Objetivo general 8

1.3.2. Objetivos específicos 8

1.4. Justificación de la investigación 9

1.5. Limitaciones de la investigación 9

1.6. Viabilidad de la investigación 10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 11

2.1 Antecedentes de la investigación 11

2.1.1. La inexistente regulación de trabajo remoto en Honduras 12

2.2. Bases teóricas 13

2.2.1. Teoria Z de Ouchi: 13

2.2.2. Teoria garantista de los derechos 14

2.2.3. Relación lógica jurídica de protección social y trabajo remoto 14

2.2.4. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo 15

2.2.5. Convenio 177 OIT sobre el Trabajo a Domicilio (1996) 16

2.2.6. Convenio sobre la Política de Empleo 16

2.2.7. Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo 17

2.2.8. Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social 17

2.3. Derecho comparado 18

2.3.1. Colombia 18

2.3.2. Chile 22

2.3.3. Argentina 22

2.3.4. Costa Rica 23

2.3.5. España 23

2.4. Definiciones conceptuales 24

CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO 27

3.1. Diseño de la investigación: 27

3.2. Población y muestra 29

3.2.2 Muestra 29

3.4. Técnicas para recolección de datos 30

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información 31

3.6. Aspectos éticos 33

CAPITULO IV: RESULTADOS 34

4.1. Encuesta 34

4.1.1. Análisis general 44

4.2 Entrevistas 52

4.2.1 Entrevista 1: Derecho laboral, Abogado Alonzo Callejas 52

4.2.2 Análisis de Entrevista 1: Derecho laboral, Abogado Alonzo Callejas 64

4.2.3 Entrevista 2: Dirección General de Empleo, Coordinador Técnico de Servicio de Gestión Empresarial – Heber Lacayo 68

4.2.4 Análisis de Entrevista 2: Coordinador Técnico de Servicio de Gestión Empresarial – Heber Lacayo 79

4.2.5 Entrevista 3: Cámara de Comercio, Gerente de Proyectos (Blanca Salgado) y Sub-directora de CCA (Brenda Aguilera) 82

4.2.6. Análisis entrevista 3: Cámara de Comercio, Gerente de Proyectos (Blanca Salgado) y Sub-directora de CCA Brenda Aguilera (CCA) 91

4.3 Análisis documental: 92

CAPITULO V: PROPUESTA DE MEJORA 94

5.1. Impacto de la propuesta 94

5.1.1. Tiempo 95

5.1.2. Costos: 95

5.1.3: Posibles beneficios: 97

5.1.4: Efectos No Deseados 97

5.2. Propuesta de mejora 97

CAPITULO VI: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 105

6.1. Discusión: 105

6.2. Conclusiones 107

6.3. Recomendaciones 108

Fuentes bibliográficas 109

Glosario 111

Anexos 113

Índice de gráficos

Gráfico 1: Duración de la modalidad 35

Gráfico 2: País de residencia 35

Gráfico 3: Rango de edad 37

Gráfico 4: Sexo 37

Gráfico 5: Nivel educativo 38

Gráfico 6: Valoración integral de beneficios y bienestar 39

Gráfico 7: División de responsabilidades 39

Gráfico 8: Equilibrio entre vida personal y laboral 40

Gráfico 9: Acceso a beneficios y prestaciones laborales 41

Gráfico 10: Seguridad laboral 41

Gráfico 11: Derecho a la privacidad 42

Gráfico 12: Bienestar mental y emocional 43

Gráfico 13: Desarrollo profesional 43

Gráfico 14: Regulación 44

Índice de Tablas

Tabla 1: 4.2.1. Entrevista 1: Derecho laboral, Abogado Alonzo Callejas 52

Tabla 2: 4.2.3 Entrevista 2: Dirección General de Empleo, Coordinador Técnico de Servicio de Gestión Empresarial – Heber Lacayo 68

Tabla 3: 4.2.5 Entrevista 3: Cámara de Comercio, Gerente de Proyectos (Blanca Salgado) y Sub-directora de CCA (Brenda Aguilera) 82

AGRADECIMIENTOS

Mis muestras de agradecimiento van dirigidas hacia las personas que se detuvieron en algún momento para dialogar y prestarle atención al tema seleccionado y a los participantes que compartieron información para construir el estudio, pero primariamente agradezco al universo por situarme en el espacio y tiempo ideal para poderme desarrollar y sacar mi potencial que muchas veces vi limitado y es por ello que en gran manera hago mención especial a mi pareja, Andree Martínez, por ser una persona fundamental que otorgó luz y me dotó de creencias que me permitieron crecer como persona y creer en la transformación de mi realidad a través de su compañía a lo largo de la carrera, también a mis padres que trazaron un camino para mí y permitieron que yo lo fuera moldeando y finalmente a mis ángeles que fueron soporte y oyentes activos en todo mi proceso.

RESUMEN EJECUTIVO

El interés por profundizar en la temática del trabajo remoto brinda un panorama para explorar nuevas formas de organizar las operaciones y la producción, la propia dinamicidad conduce a que el ritmo de labores se pueda ir desarrollado de esta forma, por lo que evaluar la evolución histórica hasta en la actualidad durante la investigación será un punto crucial para abstraer nociones sobre cómo se ha ido manejando las relaciones laborales y aquellos factores que impulsan que sea un medio sustentable y aceptable por la sociedad moderna, lo que, derivado de ello, retrae a indagar con criterios jurídicos acerca de las regulaciones que se pronuncian para dar forma a esta figura y examinar su alineación para considerarse efectivo, entendiendo que el trabajo remoto tiene diferentes acepciones, sin embargo, la aplicación del término hace referencia a el uso de las tecnologías de la información y comunicación que facilitan el trabajo distribuido en zonas geográficamente remotas (inclusive entre fronteras).

Esta tesis se propone explorar y analizar los diversos aspectos relacionados con la regulación del trabajo remoto, identificando desafíos y oportunidades para el desarrollo de políticas efectivas desde un enfoque en el cual los países puedan someterse mediante un fomento cooperativo y voluntario de brindar espacios seguros y garantías de trabajo en donde también exista un beneficio mutuo, por lo que se reunirán algunas bases que sustenten la lógica proteccionista de los aspectos que enlazan el trabajo como medio y un fin de realización de las personas, ajustándose a la modalidad objeto de estudio para concebir las posibilidades.

Uno de los factores que impulsa el estudio es el rol preventivo que debe propiciarse de la vida jurídica en cuanto a relaciones e intercambios, esto permite que el desarrollo de

tales actuaciones tenga referencias de comportamiento en el cual se consideren las implicaciones y las utilidades, lo cual se traduce en procedimientos con patrones marcados y acreditados, lo cual fomenta la igualdad de aplicación para los partícipes y siguiendo a su vez líneas en donde se mantengan los objetivos de las naciones, considerando su relación con respecto a otros países, en donde en muchas ocasiones la dominancia económica es superior y por lo tanto, los intereses difieren también.

En la actualidad, muchos países no han contemplado en sus marcos legislativos la figura del trabajo remoto, sin embargo, hay aproximaciones que van haciendo referencia a los fenómenos que van surgiendo y la adaptación de los mercados de trabajo, entendiendo que la transición es de complejo manejo y, por lo tanto, requiere investigación y seguimiento para poderse normar de forma adecuada, razón por la cual se visualizó a entidades como la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y la Cámara de Comercio con potencial de asumir roles que permitiesen impulsar asociaciones con organismos internacionales para armar acuerdos y estimular el comercio interno a su misma vez, pues el tema abre campo para varias ramas que deben abordarse y obtener los fines propuestos pues en muchos casos los enfoques varían priorizando algunos temas en particular, como lo es el caso de los países en donde su turismo es extensivo y su perspectiva se orienta a ser centros de promoción para trabajadores remotos dejando de lado protecciones que sus habitantes podrían estar requiriendo que se encuentren trabajando de esta forma, pues aunque existe un marco legislativo, su alcance queda limitado a nivel nacional pues las empresas extranjeras no tienen la obligatoriedad de adherirse a estos si su empresa no opera en ese lugar, por lo que deben encaminarse mecanismos en los cuales los países integren el deber de velar por que sus empresas cumplan con las responsabilidades exteriores, por lo que como propuesta de mejora para el tema, es

sugerible abocarse a una instancia en donde sea posible participar en conjunto con demás países que permita estandarizar procesos y ámbitos, es así como la OIT siendo el medio encargado de la materia del trabajo se perfila idóneo para manejar asuntos relativos y darle formalidad a lo que conllevan los pactos y alianzas, es así como elaborándose una carta de solicitud como Estado miembro para poderse elevar el tema como paso primario produce efectos subsecuentes de cumplimiento, donde finalmente es el cometido al cual se aspira.

INTRODUCCIÓN

Durante la investigación se podrá apreciar un recorrido que permita enlazar el problema identificado con la misión que conlleva paralelamente, entendiéndose este primero se podrán derivar los demás enunciados en el cual desarrollará planteamientos que den motivo para su análisis, por lo que se ira sub-dividiendo congruentemente para determinar un propósito, por lo que el primer capítulo será el constructo de lo que complementará el resto, se proyectarán los objetivos, la justificación que exponga la importancia de la regulación del trabajo remoto, las limitaciones que serán las barreras para elaborar un estudio completo y así mismo lo que da lugar a ser viable de igual manera considerando el nivel de consecución que se pretende.

En el segundo capítulo se esquematizan algunas bases que sostienen algunos pilares jurídicos por los cuales se prima enrutar para trazar bosquejos significativos para llegar a una extensión mayor, por lo cual inicialmente se expondrán antecedentes de la figura del trabajo remoto y como ha ido expandiéndose hasta la actualidad para contemplar una visión de lo que es requerido hasta el momento, teniendo establecido que los avances modernos aún no han sido compuestos desde un punto de vista jurídicamente vinculante.

Posteriormente, en el tercer capítulo, se anuncian los elementos metodológicos que conforman el estudio para cumplir principios de objetividad y ética requeridos. En el cuarto capitulo se aplican los instrumentos que anteriormente se habían planteado para conseguir los datos concernientes y con apertura para diluirse algunos cuestionamientos, aplicando una cuestión a la muestra representativa de trabajadores remotos y entrevistas hacia la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y la Cámara de Comercio para soporte de poder determinar que vías serian consonantes para los objetivos y a un experto en derecho laboral por su

afinidad. Luego de analizar sus respuestas, en el capítulo 5 se propone un instrumento de mejora ser un paso que de inicio a solventar o maniobrar el problema de la falta de regulación del trabajo remoto, por lo que en el capítulo 6 se discutirá más a fondo algunas concepciones y criterios sobre los razonamientos que condujeron a tal disposición, concluyendo dando acercamientos a las preguntas de los problemas y recomendando que sería necesario para poder proceder.

Finalmente se colocan las referencias bibliográficas de la información obtenida. En la sección de anexos colocándose tablas de contenido informativo acerca de los entrevistados y un breve glosario sobre conceptos jurídicos aplicados a través del documento.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el presente apartado, se podrá introducir el contexto que impulsa la exploración imperativa acerca de la reciente adopción del trabajo remoto como modalidad de empleo, estableciendo como punto de partida que este no se encuentra regulado para Honduras, por lo que nace una necesidad de ser objeto de estudio, obteniendo comprensión de que ello implica la búsqueda de mecanismos proteccionistas que posibiliten expresarse como una alternativa aceptable, considerando las garantías que dignifiquen los trabajos y aquellos derechos que puedan adquirirse, por lo que se plantearán objetivos que conduzcan a dirigir esas contemplaciones, dando apertura a reconocer su importancia y las limitaciones que podrían representar desafíos a nivel aplicativo.

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La modalidad de trabajo remoto, por su naturaleza, remite a presentar una práctica aislada de las legislaciones locales de donde se ejecuten labores, por lo que la sujeción al encontrarse regulada únicamente bajo parámetros universales o prácticas de costumbre, sin contener elementos propios de cada régimen con quien se trate, desprende una serie de consecuencias no contempladas para poder gestionar y/o mantener las relaciones laborales con sometimientos de obligatoriedad supervisada; incidentalmente, Honduras, a nivel legislativo, actualmente no ha compuesto un cuerpo normativo respecto a cómo tratar el tema, su relativa novedad ha sido un factor que ha complicado la determinación de la jurisdicción aplicable y el cumplimiento de leyes laborales, lo que requiere una atención cuidadosa para abordar adecuadamente los desafíos identificados y garantizar un entorno laboral seguro, equitativo y productivo para los involucrados.

Uno de los impedimentos para considerarse es la falta de regulaciones estándar sobre el trabajo remoto a nivel global, causando una serie de problemáticas que afectan tanto a los empleados como a las empresas y a la sociedad en general, produciendo un efecto que apunta a propiciar nuevas implementaciones en las condiciones existentes. Asociado a ello, la diversidad de conceptos genera en la actualidad choques en su aplicación afectando la precisión de su término y, por lo tanto, lograr conceptualizarse dentro de marcos legales refiriéndose al dominio correspondiente.

Aunado a ello, la proliferación del trabajo a distancia, que esencialmente adopta la forma de teletrabajo y equipos de trabajo virtuales, plantea nuevas dificultades y abre nuevas perspectivas, lo que exige un replanteamiento de los enfoques de gestión y supervisión. (OIT, 2016).

Por lo cual es procedente la creación de un instrumento jurídico que regule todos los aspectos involucrados en esta figura, ante la creciente adopción del trabajo remoto en el mundo contemporáneo que ha generado la necesidad de abordar cuestiones legales y regulatorias que aseguren tanto la protección de los trabajadores como la eficiencia en las operaciones empresariales.

1.2.Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Existen desafíos legales que deben enfrentar los empleados y las empresas involucradas en el trabajo remoto, considerando diferentes jurisdicciones y regulaciones?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿La figura del trabajo remoto afecta a los fundamentos del trabajo decente por la dispersión de trabajadores en países y regiones con normativas laborales diversas?
2. ¿Existen medios más efectivos para lograr avances en la conquista de derechos laborales respecto al trabajo remoto?
3. ¿La adopción de estrategias podrían ser efectivas para fomentar la cooperación internacional y establecer regulaciones para el trabajo remoto a nivel global?
4. ¿Cómo se podría obtener cooperación internacional de manera efectiva y oportuna respecto a la protección de las partes involucradas en una relación de trabajo remoto?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar los desafíos legales enfrentados por empleados y empresas en el trabajo remoto, con el fin de identificar estrategias para promover una regulación efectiva y cooperativa a nivel internacional.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Examinar los derechos y protecciones existentes de los trabajadores remotos, así como algunas tendencias y conquistas modernas que se han incorporado a la modalidad.
2. Identificar instrumentos jurídicos internacionales que compongan la figura de trabajo remoto.
3. Analizar el derecho comparado con el propósito de comprender cómo otros países manejan las relaciones laborales de trabajo remoto, con énfasis en Latinoamérica.
4. Plantear una solicitud, como propuesta de mejora, con alcance de cooperación internacional dirigida hacia la OIT como alternativa inicial la cual permita encaminar

instrumentos vinculantes en consonancia con la legislación local de países con interés en regular la figura de trabajo remoto, considerando las particularidades de la modalidad.

1.4. Justificación de la investigación

La preparación como fase previa fue un paso que se adelantó con respecto al tema del trabajo remoto, las organizaciones y los individuos tuvieron que adaptarse sobre la marcha, ajustando sus procesos, herramientas y prácticas laborales para funcionar en un entorno remoto. En lugar de una preparación cuidadosa, se produjo una acomodación a las circunstancias impuestas por la situación de emergencia con la reciente crisis sanitaria originada de la pandemia de covid-19, aunque sus bases remonten hacia tiempos atrás con crisis petroleras, por lo que es importante recalcar que la adopción masiva y generalizada se aceleró de manera significativa debido a las circunstancias que obstaculizaban el contacto por las medidas de distanciamiento social, fue el hito que marcó para ser una práctica común, sin considerar aspectos que dejarían relieves fuertes en cuanto a su jurisdicción, inconsistencias, seguridad cibernética, diferencias culturales, entre otros donde se plantean problemáticas que requieren atención para poderse ir cohesionando con la realidad trasnacional que corresponde para las partes, razón por la cual, la presente investigación sustenta motivos para fortalecer o en su defecto, instar mecanismos que procuren un bien común atendiendo los principios y derechos fundamentales que dan lugar para dotar de regulaciones contemplativas, condiciones laborales justas y de acceso uniforme.

1.5. Limitaciones de la investigación

Pocos países llevan a cabo una recopilación sistemática de estadísticas oficiales para hacer un seguimiento y medición de su desarrollo, además debido a la variedad de modalidades de trabajo y empleos en que aplica el término, se hace difícil identificar y

determinar la prevalencia de este tipo de trabajo. Sumado a esto, la mayoría de los informes sobre la incidencia del teletrabajo, según menciona la OIT, son principalmente estimaciones debido a que se basan en una variedad de estudios académicos o sectoriales con distintos enfoques en términos de metodologías, muestreo y marco teórico (Artavia et Quiroz, 2017).

1.6. Viabilidad de la investigación

La investigación resulta viable pues sus fundamentos se encuentran en auge de discusión, pretendiendo crear espacios seguros a nivel laboral, ubicándose el tema como una oportunidad para alojar y expandir el ámbito jurídico que requiere fortalecimiento para poderse desarrollar ampliamente en cuanto a su rol proteccionista y procurador de que la distribución de beneficios sea integral para los vinculados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El siguiente apartado pretende contribuir en brindar una aproximación sobre el concepto de trabajo remoto entendiéndose en modo estándar durante el documento, sustanciándose a través de un recorrido histórico de su alcance actual, relacionando su composición a través del derecho comparado y bases teóricas que permitirán construir el soporte de la investigación, consolidando una referencia para marcar un proceder donde se fundamente la adecuación a nivel local.

2.1 Antecedentes de la investigación

La OIT reconoce que la terminología en torno al trabajo remoto aún está en desarrollo, estableciendo que no existe una definición única y universalmente aceptada, poniendo de manifiesto la dificultad para elaborar una definición común del concepto, dado que se aplica a una gran variedad de contextos.

En algunos casos, la OIT utiliza términos más específicos como "teletrabajo transfronterizo" o "teletrabajo en plataformas digitales" para referirse a situaciones específicas, sin embargo, otros conceptos como teletrabajo, trabajo móvil, trabajo a distancia, trabajo flexible o trabajo independiente salen a relieve implicándose como terminologías ajustables según el dominio de variables que sean consideradas.

A modo ilustrativo, el origen del fenómeno o noción de «teletrabajo» a nivel aplicativo se remonta a 1973 cuando el científico espacial Jack M. Nilles y su equipo interdisciplinario de la Universidad de California del Sur recibieron una subvención de la Fundación Nacional de Ciencias de los Estados Unidos para investigar sobre el tema Development of (Public) Policy on the Telecommunications – Transport Tradeoff. Más tarde,

acuñó lo términos «teledesplazamiento» y «teletrabajo» para describir de manera más concisa el título del proyecto (OIT, 2016).

En la época de la primera gran crisis del petróleo, el mundo experimentó un notable aumento en los costos de desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo. Esta coyuntura generó preocupación sobre el suministro futuro de petróleo y sus implicaciones financieras a largo plazo. En este contexto, el teletrabajo se perfiló como una opción viable: permitía a las personas trabajar desde casa o desde centros de teletrabajo cercanos, reduciendo así los gastos de transporte y los costos adicionales. Este fenómeno alcanzó tal magnitud que, en 1979, el Washington Post publicó un artículo de Frank Schiff titulado "Trabajar desde casa puede ahorrar gasolina", resaltando una de las ventajas innegables del teletrabajo. Se especula que este artículo actuó como un catalizador para la organización de la primera conferencia sobre trabajo remoto, llevada a cabo en 1980 (Oszlak, 2020).

El progreso continuo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que facilitan el trabajo distribuido, a menudo en zonas geográficas remotas (inclusive entre fronteras) fue un factor decisivo en la expansión del teletrabajo, llegando a disolverse en diversas categorías según ciertas apreciaciones que compongan la realidad.

2.1.1. La inexistente regulación de trabajo remoto en Honduras

A nivel interno de Honduras, no se ha configurado una normativa propiamente abordando el trabajo remoto entendiéndose como aquellas funciones donde se labora a tiempo completo en modalidad virtual por medio del uso de TICs, pudiendo ejecutarse desde cualquier lugar sin necesidad de presentarse a las instalaciones o centro de operaciones incluso si hubiere, o en su defecto, cuando la sede corporativa se encuentre en espacios remotos o transfronterizos, sin embargo, acercamientos próximos al concepto, podrían

mencionarse las regulaciones respecto al teletrabajo local, siendo parte de uno de los apartados ubicándose en la Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social frente a los efectos del Covid-19 (decreto 3120 – Articulo 8), autorizando la implementación del teletrabajo y siendo subsecuente, el Manual de Sector Público Teletrabajo Honduras mediante la circular SPG-0007-2020 (ILAW, 2022), en ámbito practico fuera de la crisis sanitaria de pandemia, también la modalidad de teletrabajo fue suscitada en 2022 como plan de ahorro de combustible, extendiéndose al ámbito de dependencias del Estado mediante un programa de rotación de trabajo hibrido, así mismo también presentándose una resolución para el pleno legislativo en el cual se establece la posibilidad de reunirse, discutir y aprobar asuntos de su competencia mediante sesiones no presenciales para el desahogo de cuestiones, sin embargo, ninguna regulación particular para este poder (OIT, 2022). Sin embargo, algo destacable sería que se pretende emitir una ley respecto al teletrabajo, la iniciativa actualmente se encuentra en comisión de dictamen y se prevé incorporarle entre los proyectos prioritarios de la agenda legislativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoria Z de Ouchi:

El trabajo se concibe como un vehículo para la autorrealización humana, donde se aspira a alcanzar metas mediante el logro de los objetivos establecidos por la empresa u organización a la que se pertenece. Esta perspectiva se fundamenta en la confianza de la capacidad de las personas para desempeñarse adecuadamente en sus responsabilidades. (Serralde, 2012)

Esta teoría aboga por la integración de la vida personal y laboral del individuo, con el objetivo de humanizar las condiciones de trabajo y promover el aumento de la autoestima

de los colaboradores. Se trata de una cultura empresarial innovadora, en la que los empleados, gracias a su completa integración con la institución, se esfuerzan por superarse a sí mismos cada día, contribuyendo así al crecimiento tanto de la empresa como de su propio desarrollo personal.

2.2.2. Teoría garantista de los derechos

Luigi Ferrajoli como exponente de la teoría garantista de derechos, postula que el Estado debe garantizar los derechos fundamentales de los individuos mediante el establecimiento de mecanismos legales y procesales que protejan a los ciudadanos de posibles abusos de poder por parte del Estado o de otros individuos. (Sánchez et al.)

Como afirma Gloria Bonder (2004), si no se realizan esfuerzos consecuentes desde los Estados, los sectores empresariales y la sociedad civil para garantizar las oportunidades de acceso y, especialmente, de apropiación de la tecnología de sectores marginalizados y empobrecidos, es altamente probable que las brechas sociodigitales se incrementen.

2.2.3. Relación lógica jurídica de protección social y trabajo remoto

En el caso de los trabajadores que realizan labores en la modalidad de trabajo remoto, se pueden advertir conflictos jurídico-laborales en el supuesto de que no cuenten con condiciones de trabajo adecuadas (ergonomía) o en caso de que hayan incurrido en gastos para contar con las medidas necesarias y trabajar desde sus domicilios, entre otros desafíos como la ausencia de seguridad social (Miyagusuku et al., 2020).

La relación lógico-jurídica entre la protección social y el trabajo remoto se fundamenta en la necesidad de adaptar las normativas laborales y de seguridad social a las

nuevas modalidades de trabajo que han surgido con la digitalización y la globalización de la economía.

El trabajo remoto plantea desafíos en términos de acceso a la protección social, ya que los trabajadores remotos pueden no estar cubiertos por los sistemas tradicionales de seguridad social que se aplican a los trabajadores presenciales, además la evolución del mercado laboral va indicando como estos mecanismos son suscitados para poder desarrollar una trayectoria laboral.

2.2.4. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo

Aborda varios aspectos cruciales para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades del mundo laboral en el siglo XXI. Un principio central es poner a las personas en el centro de las políticas laborales, reafirmando el compromiso con los derechos laborales fundamentales, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como promoviendo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Además, la declaración enfatiza el desarrollo de capacidades y habilidades, fortaleciendo los sistemas de educación y formación profesional para preparar a los trabajadores para los cambios tecnológicos y estructurales, y fomentando el aprendizaje a lo largo de la vida para mantener la empleabilidad.

La declaración también subraya la importancia de asegurar transiciones justas ante el cambio tecnológico y la sostenibilidad ambiental, promoviendo políticas de empleo que fomenten el trabajo decente y productivo para todos y extendiendo la protección social a todos los trabajadores, incluyendo aquellos en formas de empleo atípicas. En cuanto a las estrategias de implementación, la OIT destaca la necesidad de reforzar el diálogo social y la cooperación tripartita entre gobiernos, empleadores y trabajadores, fortalecer la aplicación

de las normas internacionales del trabajo, y promover inversiones en infraestructura y tecnología que apoyen el desarrollo sostenible y la creación de empleo.

2.2.5. Convenio 177 OIT sobre el Trabajo a Domicilio (1996)

Establece estándares mínimos para proteger los derechos y garantizar las condiciones de empleo y trabajo adecuadas para los trabajadores a distancia, reconociendo la creciente importancia de esta forma de trabajo en la economía moderna y promoviendo la igualdad de trato entre estos trabajadores y aquellos que trabajan en las instalaciones del empleador.

Señala la necesidad de garantizar que los trabajadores a distancia disfruten de condiciones de empleo y trabajo equivalentes a las de los trabajadores que trabajan en las instalaciones del empleador, insta a los Estados miembros a garantizar que los trabajadores a distancia tengan acceso a la protección social adecuada, incluyendo la seguridad social, la compensación por accidentes laborales y enfermedades profesionales, y la protección del derecho a la seguridad del empleo y reconoce la importancia de proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional a los trabajadores a distancia para garantizar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva y satisfactoria.

El presente convenio no ha sido ratificado por Honduras, apenas 13 países lo han hecho.

2.2.6. Convenio sobre la Política de Empleo

Es un tratado internacional que establece principios y directrices para la formulación y aplicación de políticas de empleo efectivas por parte de los Estados miembros. En resumen, el Convenio sobre la Política de Empleo de la OIT proporciona un marco normativo para que los Estados miembros desarrollen y apliquen políticas de empleo efectivas que promuevan la

creación de empleo, el pleno empleo y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, involucrando a los interlocutores sociales en el proceso de formulación y evaluación de estas políticas.

Ratificado por Honduras en 1980.

2.2.7. Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo

El convenio reconoce la importancia del empleo pleno y productivo como un objetivo fundamental de las políticas económicas y sociales de los Estados miembros, insta a los Estados miembros a desarrollar políticas de empleo integrales y efectivas que aborden las causas fundamentales del desempleo, incluyendo medidas para promover el empleo juvenil, la formación profesional y la reconversión laboral.

Honduras no ha ratificado el convenio según información actualizada. Países que lo han realizado: Albania, Bélgica, Brasil, Finlandia, Noruega, Rumania, Suecia y Suiza.

2.2.8. Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social

Se centra en garantizar la protección de los derechos de seguridad social de los trabajadores migrantes y sus familias, establece que los derechos adquiridos en materia de seguridad social por los trabajadores migrantes en un país deben ser conservados y transferibles a otro país en el que decidan trabajar o residir, siempre que cumplan con ciertos requisitos establecidos en la legislación nacional y los convenios internacionales pertinentes.

Honduras no ha ratificado el convenio, el estatus en España, Filipinas, Kirguistán y Suecia se encuentra en vigor.

2.3. Derecho comparado

El desarrollo de la investigación implica el estudio sobre el manejo del trabajo remoto sostenido en otras naciones, puntualizando legislaciones y/o regulaciones de Colombia, Chile, Argentina, Costa Rica y España por sus amplios rasgos de utilidad y proximidad con el tema de investigación, así mismo, por compartir ciertas realidades con el entorno hondureño a diferencia de evacuarse con legislaciones de países pioneros, siendo por lo general, países de primer mundo.

Por otro lado, el tema de trabajo remoto o nómada no ha sido conceptualizado propiamente considerando las distancias transfronterizas, sin embargo, se presentan esbozos acercados a la idea que van dando lugar a abrir el tema a discusión.

2.3.1. Colombia

La Ley 1221 de 2008 sentó las bases para el desarrollo del teletrabajo en Colombia, establece las bases para la creación de una política pública de fomento al teletrabajo y para su implementación en el país. En virtud de esta ley, se crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, cuyo objetivo principal es promover y difundir esta práctica en todo el territorio colombiano. La red actúa como un órgano de coordinación y colaboración entre el gobierno, las empresas, los trabajadores y otros actores relevantes para impulsar el desarrollo y la adopción del teletrabajo en diferentes sectores y regiones del país. Además, la ley establece los derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores que participan en modalidades de teletrabajo, garantizando condiciones laborales adecuadas, protección social y seguridad en el trabajo. Asimismo, se promueve la formación y

capacitación en competencias digitales y habilidades necesarias para desempeñarse en este tipo de modalidad laboral.[1]

El Decreto 0884 de 2012 en Colombia reglamenta la Ley 1221 de 2008, la cual tiene como objetivo promover el teletrabajo como una actividad laboral en el país. Este decreto establece las condiciones contractuales para la vinculación de trabajadores bajo esta modalidad, haciendo hincapié en el uso de medios tecnológicos para facilitar la comunicación y el desempeño de las funciones laborales. Dentro de las disposiciones del decreto se especifican las responsabilidades en materia de seguridad social, definiendo las obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores en cuanto a la afiliación y cotización a los diferentes regímenes de seguridad social, así como la cobertura de riesgos profesionales [2].

El documento generado por el Ministerio de Trabajo, titulado "Guía Jurídica Para la Implementación del Teletrabajo" [3], resume aspectos jurídicos fundamentales que las empresas deben considerar para la implementación exitosa de esta modalidad laboral:

a) Voluntariedad del teletrabajo.
b) Acuerdo de teletrabajo.
c) Modificación del reglamento interno de trabajo.
d) Reporte ante la administradora de riesgos laborales.
e) Reversibilidad del Teletrabajo.

---

[1] Congreso de la Republica. Colombia. Ley 1221 (16 Julio 2008). Por lo cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial.
[2] COLOMBIA.MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 0884 (30, abril, 2012). Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: El Ministerio.
[3] COLOMBIA.CONCEJO DE BOGOTÁ, 'Proyecto de Acuerdo 249 (2013). Por medio del cual se estable en el Distrito Capital, la estrategia para la implementación del Teletrabajo en Bogota. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53426.

Ley 1429 de 2010. En el Artículo 30 inciso c indica, la focalización de los programas de desarrollo empresarial. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá: "Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo" [4]

Ley 1562 de 2012. Por la cual se "reglamenta las obligaciones del empleador de un teletrabajador en riesgos profesionales y sistema general de seguridad y salud en el trabajo."

Artículo 26: Modifíquese el literal g) y adiciónese el parágrafo 2 al artículo 21 del Decreto número 1295 de 1994 así:

Parágrafo 2: Referente al teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST son las definidas por la normatividad vigente" [5]

Proyecto de acuerdo 128 de 2013

Contexto: Este proyecto se orienta hacia la mejora integral de la calidad de vida de los trabajadores, reconociendo su importancia dentro del tejido social y económico de la ciudad, asimismo, se aspira a fomentar un ambiente laboral más equitativo, seguro y propicio para el desarrollo personal y profesional de los empleados.

[4] COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1429 (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. En: Diario Oficial. Diciembre, 47. Nro. 937. p. 1-15. p 3.
[5] COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 (11, julio, 2012). Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materias de salud ocupacional. En: Diario Oficial. Julio, 47. Nro 937. p. 1-22.

Bajo esta premisa, es pertinente señalar la sentencia C-337 de 2011 de la Corte Constitucional, ya que se constituye en el primer pronunciamiento jurídico, en el cual este Alto Tribunal plantea directamente la figura del teletrabajo, ratificando que se deben garantizar a los teletrabajadores distintos beneficios, entre ellos el subsidio familiar y todas las prerrogativas propias consagradas en la legislación laboral vigente.

Con este normativo, no se intenta promover o permitir formas de explotación o flexibilidad laboral, en perjuicio del trabajador, que deriven en la promoción de algún tipo de informalidad laboral; la práctica del Teletrabajo debe constituirse en apoyo al trabajador y a la promoción del empleo digno en el Distrito Capital (Salazar, 2022).

Colombia también proyecta una visión de fomento al turismo en la ley 2069 de 2020 "Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia", esta ley habla en general sobre ciertos aspectos del emprendimiento, sin embargo, en el artículo 16 comenta acerca de la emisión de visas para nómadas digitales, emprendedores y trabajadores remotos mediante un régimen especial y en su artículo 17 expresamente establece: "Teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítese el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas. El Gobierno nacional reglamentará la materia."

Colombia también reconoce la figura de trabajo remoto a través de la ley 1221 de 2020 titulándose: ¨Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones", su alcance determina las garantías que deben otorgarse también determinando que las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán de manera obligatoria, a los trabajadores remotos y a los

empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

2.3.2. Chile

Ley 21.220 Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Regula esta modalidad de prestación de los servicios, incluyendo el derecho a desconexión y a contar con elementos de protección personal y manejo adecuado de los riesgos laborales.

Dictamen Nº1389/7 Fija sentido y alcance de la ley de teletrabajo y trabajo a distancia.

Dictamen Nº 693-2020 Criterios de aplicación de las instrucciones referidas a los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo bajo la modalidad a distancia.

2.3.3. Argentina

La legislación de Argentina enriquece algunos contenidos respecto al teletrabajo, aún no ha abordado el trabajo remoto reconociendo y regulando su figura, sin embargo, aspectos que formula pueden ir trazando un sendero para llegar a esa finalidad.

El cuerpo normativo sobre el teletrabajo en el empleo público en Argentina regula ciertos aspectos de esta modalidad laboral, como la protección de la salud y seguridad en el teletrabajo o la provisión de los insumos y herramientas tecnológicas para su realización. No obstante, la legislación argentina también da cuenta del carácter más bien provisorio de estas medidas antes que de un cambio o innovación permanente del régimen laboral para los empleados públicos, dejando abiertos o sin regulación un conjunto de puntos críticos.

2.3.4. Costa Rica

Costa Rica dentro de su cuerpo normativo, compone una ley para reglamentar 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, considerando requerirse una adenda a los contratos de trabajo para poderse desarrollar la relación laboral organizándose de esta forma, la revocación de esta no implica ruptura o perjuicio del vínculo.

Costa Rica es otro de los países que regula la figura del trabajo remoto a través de la Ley para Atraer Trabajadores y Prestadores Remotos de servicios de carácter Internacional, en la cual establece la distinción entre trabajadores sujetos a una relación laboral y prestadores autónomos, la ley está orientada para brindar la opción de optar por residencia temporal para personas de otros países, otorgándosele visas bajo este régimen, debiendo cumplir con criterios establecidos en su reglamento.

2.3.5. España

En España, la Ley Orgánica 3/2018 del 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, esta promulgado desde el 7 de diciembre de 2018, tipifica por vez primera el derecho a la desconexión laboral; sin embargo, no es una norma propia y específica sobre el tema, sino que se encuentra regulada dentro de la Ley de Protección de Datos Personales en España. El artículo 88° de la presente norma, tipifica el derecho a la desconexión laboral en el sector laboral en las disposiciones siguientes:

1. “Que los trabajadores públicos y privados tienen derecho a la desconexión laboral, con el objeto de dar seguridad, fuera del horario de trabajo, legalmente regulado, y que se respete sus espacios familiares y personales.”

2. Además, que todas las modalidades ejercidas en función a su naturaleza y objeto del vínculo laboral, se potencia el derecho a la conciliación de la función de trabajo y la relación familiar como personal, y se constituye una negociación colectiva o en su consecuencia un acuerdo.
3. El empleador, ante la audiencia con los representantes de todos los trabajadores, realizarán una gestión que este direccionada a los perjudicados, e incluso para los que tengan cargos de confianza, en la cual determinarán modalidades para ejecutar la desconexión laboral, y todo acto sensibilizador del personal, para que se usen medios de prevención del cansancio.

2.4. Definiciones conceptuales

1. Trabajo remoto: "Es una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual." (Congreso de la Republica , 2021)
2. Trabajador remoto: "Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo." (Congreso de la Republica , 2021)
3. Teletrabajo: "Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales

del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales." (Comision Europea, 2001).

4. Trabajo a distancia: "El trabajo que una persona (...) realiza (...) (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) 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, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales." (OIT, 1996)
5. Teletrabajo a distancia: aquél en 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 y se le denomina "teletrabajo" cuando los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o cuando deben reportarse través de esos medios. (SUSESO)
6. Trabajo en casa: la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus

funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Congreso de la Republica , 2021)

7. Trabajo móvil: trabajos que no tienen un lugar específico de labor establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles o cualquiera que permita sus funciones.
8. Desconexión digital: Limitación al uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo del trabajo, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad. (Sicre, 2023)

CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO

El presente apartado se centra en delimitar el destino de la investigación y su procedimiento para reunir la información necesaria que permite desarrollar el enfoque, se identifica los individuos que directamente se enlazan con la afectación del problema, reseña contribuyentes clave para brindar un criterio oportuno, los instrumentos que serán presentados para poderse ampliar y consecuente a ello, las técnicas que se utilizarán para recolectar la información asociándose con parámetros puntuales, respetando los aspectos éticos que propician que se componga un trabajo integro y auténtico.

3.1. Diseño de la investigación:

La presente investigación sugiere construir una base con diseño no experimental ya que el fenómeno de trabajo remoto es existente y sus efectos son plasmables, lo que orienta a explorar mecanismos que contrarresten las desventajas y se propicien medios para incorporarse con mayor efectividad en las sociedades modernas, adecuándose a conquistas primarias y fundamentales para el desarrollo humano y profesional de la fuerza laboral que componga esta modalidad, recogiendo abstracciones de lo que emana de instrumentos internacionales ya propuestos como nociones iniciales en como estas pueden apegarse a regímenes internos.

El estudio investigativo se forma cualitativamente por su apertura hacia múltiples realidades subjetivas, tratándose de contextos sociales apreciables con riqueza interpretativa, cuyo contenido no es medible, si no mas bien dirigido hacia planteamientos abiertos, con profundidad de significados y amplitud de manifestaciones, donde es posible extraer datos sin relacionarse directamente con estadísticas ni con secuencias lineales pues no requiere

comprobación, además se utilizan marcos de referencia mediante compendios establecidos, desarrollando una perspectiva teórica coherente a consecuencia de. (Sampieri, 2014)

Es naturalista (porque estudia los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen). La aproximación cualitativa evalúa el desarrollo natural de los sucesos, es decir, no hay manipulación ni estimulación de la realidad (Corbetta, 2003).

La progresión es inductiva ya que parte de lo particular a lo general, perfeccionando el entendimiento, recolectando datos de variables sujetas a variación, sin estándares definidos útil para comprender a los participantes, reconociendo tendencias entre las interacciones y concentrándose en describir las experiencias sociales.

El alcance de la investigación contiene elementos exploratorios ya que al buscar promover servicios locales hacia una extensión internacional, entendiendo como estas empresas que contratan mano de obra extranjera podrían responder ante la oferta, cómo podría afectar la inversión extranjera y el bienestar de los trabajadores, brindaría un indicio de su efectividad, por lo que también combina un alcance descriptivo dado que se estaría describiendo la situación actual de las empresas que contratan mano de obra extranjera en modalidad de trabajo remoto y cómo la implementación de servicios de protección social puede cambiar esa situación. Uniendo ambas difusiones también sería correlacional, debido a que se estaría buscando establecer relaciones entre la promoción de servicios de protección social, la inversión extranjera y el bienestar de los trabajadores.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La dirección de la población apunta al sector laboral, la sociedad económicamente activa, extendiéndose también a la población desocupada por sujetarse a una participación potencial en la aplicabilidad del trabajo remoto.

Por otra parte, representando la población de expertos en Derecho laboral, así como instituciones del rubro, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y la Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa.

Las unidades de análisis documental pertinentes refieren principalmente a la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a estudios elaborados, así como de otros organismos de interés y estudio de casos del sector laboral a nivel internacional.

3.2.2 Muestra

La muestra poblacional remite a indagar particularmente a trabajadores expuestos ante la modalidad de trabajo remoto pues su participación contribuye a recoger una cosmovisión de lo que acontece en su experiencia como principal actor.

Asimismo, resulta esencial entrevistar a expertos, por lo que se aplicará la herramienta a un experto en materia de protección social con la finalidad de extender la posibilidad de coberturas ampliándose a las necesidades de los trabajadores remotos; entrevista a la Gerente de Proyectos de la CCIT para conocer en qué aspectos se podría involucrar la organización respecto a procesos de intermediación laboral en cuanto al tema refiere y a un colaborador de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social de la unidad de Dirección de Empleo para

conocer la disposición y capacidad para remitir y/o manejar asuntos relacionados con trabajadores remotos.

3.4. Técnicas para recolección de datos

Los resultados recolectados durante una investigación permiten determinar la viabilidad de lo que se pretende lograr, por lo que bajo un breve análisis realizado considerando los posibles involucrados para contribuir en que se genere el impacto deseado, se enmarca como importante utilizar las siguientes técnicas y herramientas esenciales para alcanzar el cometido:

- Entrevista: (Alonso, 1994) expone que la entrevista se construye como un discurso enunciado principalmente por el entrevistado pero que comprende las intervenciones del entrevistador cada una con un sentido determinado, relacionados a partir del llamado contrato de comunicación y en función de un contexto social en el que se encuentren.

  El criterio de un especialista resulta fundamental para proporcionar información valiosa respecto al potencial de los alcances que se aspiran obtener, por lo que se realizará entrevistas semiestructuradas para los expertos en Derecho laboral, a un representante de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social para conocer en qué aspectos podría ser un referente en el tema, también para el sector de promoción comercial con la finalidad de conocer las posibilidades de realizar negociaciones con otros países respecto a una afiliación con la Cámara de Comercio para intermediación laboral y formación profesional así como promover comercios internos para ofrecer protección social a los empleados remotos.

- Encuesta: Es un método de investigación basado en una serie de preguntas dirigidas a sujetos que constituyen una muestra representativa de una población con la finalidad de describir y/o relacionar características personales, permitiendo así generalizar las conclusiones (Latorre et al., 1996).

  El fundamento que prima la protección social anhelada debe relacionarse con la necesidad que actualmente se requiera por parte de la fuerza laboral de trabajo remoto, así como de los patronos cuyo objetivo es encontrar candidatos calificados, por lo que considerar las perspectivas de los empleados será esencial para indagar que impulsos y necesidades puedan presentarse que actualmente no se encuentran reguladas o protegidas.

- Análisis documental: El análisis de instrumentos internacionales, legislaciones, prácticas documentadas en otros países, registros oficiales, serán cruciales para fundamentar las protecciones sociales y problemáticas que suscitan interés para poderse introducir a nivel local.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

La recolección de datos implica el provecho del contenido que comparta el receptor de los instrumentos de la investigación.

La encuesta dirigida hacia trabajadores remotos activos o con previa experiencia en la modalidad, indaga la percepción sobre las condiciones y preocupaciones que podrían suscitarse por parte de este rubro, por lo que se extenderá una cordial invitación de Google Forms mediante la plataforma profesional de LinkedIn donde se cuenta con el apoyo de Survey Circle, una red para difusión de encuestas y participación de conocidos a través de mensajería directa con conexiones del rubro, en la cual, por su agilizada tecnología, se

extraerá de forma automática los gráficos que surgen a partir de las respuestas para posterior evaluación.

En el caso de las entrevistas, el proceso de conseguir a las personas idóneas para conformar parte del estudio se realizó de la siguiente manera: El Abogado Alonzo Callejas fue referido por la asesora Heidy Magali Montoya, se le solicitó confirmación previa mediante mensajería de texto, compartiéndose el esquema de las preguntas que se realizaran durante la interacción posterior; a Heber Lacayo, colega y compañero de estudio, cuyo rol se desempeña en la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, se le solicitó apoyo a través de contacto directo, recibiendo su aprobación luego de enviarse las preguntas para considerar su pertinencia, asimismo, preparación para poder indagar a demás colegas del área en las distintas unidades sobre las secciones en las cuales se dividirá la entrevista, a Blanca Salgado, Gerente de Proyectos de la Cámara de Comercio también se le solicitó apoyo, enviándole a través de su correo institucional las formulaciones para poder atender los aspectos que se cubrirán durante la entrevista, citándome posteriormente para realizarla, uniéndose para el último apartado de preguntas la Abogada Brenda Aguilera, colaboradora del Centro de Conciliación y Arbitraje.

La entrevista dirigida hacia el Abogado Alonzo Callejas, experto en Derecho laboral y hacia la Heber Lacayo, colaborador de la Dirección General de Empleo será vía electrónica mediante una sesión de Zoom, teniendo la oportunidad de realizar apuntes de forma digital de lo compartido, grabándose a través de la opción que brinda la aplicación y así mismo grabación por teléfono como respaldo secundario, redactándose como se informó de su parte y trasladándose al documento actual luego de una revisión exhaustiva de lo anotado y .

La entrevista dirigida hacia la Cámara de Comercio será realizada a través de la plataforma de Teams, grabándose su contenido para su correspondiente traslado hacia digital.

3.6. Aspectos éticos

La veracidad de los enunciados abarcados en la investigación y recolección de datos se remarcan sólidamente pues se proyectan las interacciones y acercamientos a lo expuesto, sin variar su contenido por sesgos, interpretaciones personales o inclusiones no pertinentes de los contenidos. La confidencialidad de los participantes también es resguardada, difundiéndose únicamente para fines académicos sin un impulso agravante, respetando derechos de autor.

CAPITULO IV: RESULTADOS

El apartado de resultados remite a la consecuencia de la aplicación de los instrumentos de la investigación, con lo cual se permite expandir el panorama hacia un ámbito aplicativo y experimental de los profesionales que conforman el estudio, por sus criterios en las ramas referentes, realizándose un análisis de los puntos para un alcance de comprensión.

Se irán delineando los instrumentos secuencialmente, mostrando los resultados con un breve análisis posterior.

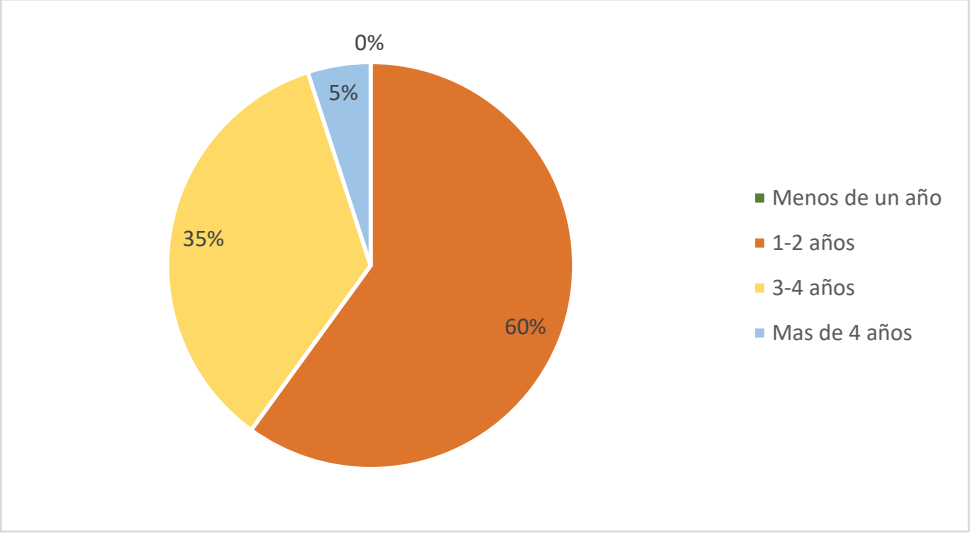
4.1. Encuesta

La encuesta aplicada hacia el sector de trabajadores remotos, con la finalidad de conocer sus rasgos y desafíos, se comparte para extraer datos de una reducida muestra que permita evaluar ciertos aspectos de personas distribuidos en contextos y zonas geográficas dispersas, por lo que primariamente, se recolectan datos demográficos que indican la variabilidad de sus características y las posibles asociaciones que pueden deducirse, a continuación se reflejan los aspectos a considerar en conjunto con los resultados.

Se recolectaron 20 encuestan en total, a continuación, se detallará gráficamente los porcentajes de elección de los participantes y lo concerniente a los siguientes aspectos a evaluar:

1. Duración en la modalidad: La importancia de conocer cuánto tiempo se ha laborado en esta modalidad reúne aspectos clave ya que, conociéndose la extensión, puede indicar que incluso con un tiempo de trabajo mínimo se pueden adquirir percepciones que requieren atención en aspectos particulares.

Gráfico 1: Duración de la modalidad



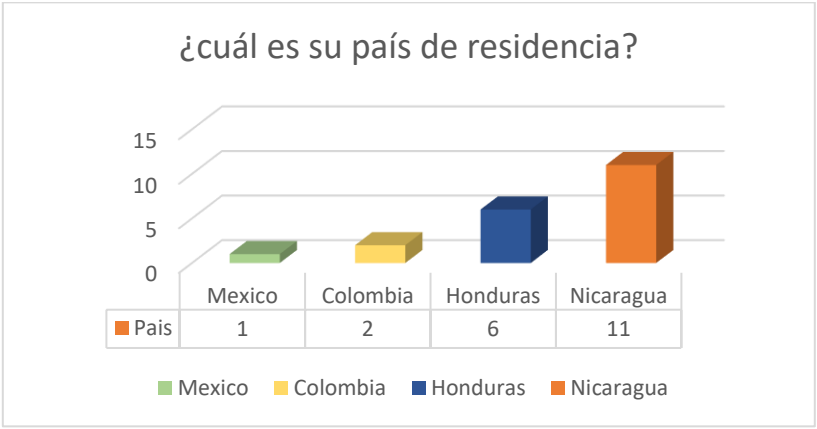
Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

En la presente encuesta el 60% (12 respuestas), de los participantes ha trabajado remoto en un rango de 1-2 años en el rango de 3-4 años representa el 35% (7 respuestas) de los encuestados y más de 4 años (5%) en una única encuesta.

Ninguna persona ha laborado inferior a un año en este modelo por lo que permite tener un panorama un poco más amplio respecto a la postura.

2. País de residencia:

Gráfico 2: País de residencia



Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

La mayor cantidad de participantes se obtuvo de Nicaragua (55%), en gran medida debido a que muchos conocidos y gran parte de la fuerza laboral del país decide aplicar a ofrecer servicios para empresas extranjeras, muchos factores influencian esta participación, en general la percepción del país por sus ciudadanos, tiende a ser negativa, excesiva invasión estatal respecto a expropiaciones, falta de protección a los derechos humanos y poca libertad para desenvolvimiento de empresas, lo que, con inversión extranjera, viene a ser un impacto en los trabajados de la población, optando ser una opción viable y sostenible.

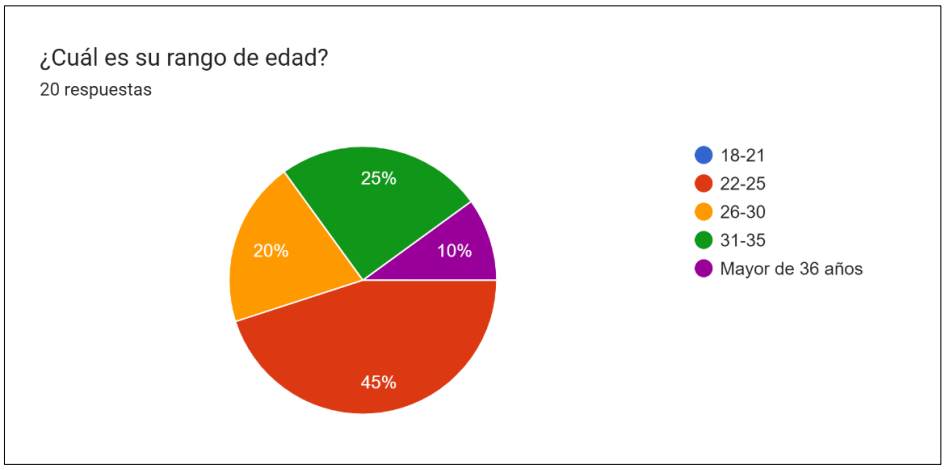
La participación de Honduras representa el 30%, muchas personas van conociendo acerca de la modalidad, por otra parte, Honduras se posiciona dentro de los países latinoamericanos con un buen dominio de inglés, el segundo lugar de Latinoamérica según el informe anual de Education First de 2023, obteniendo 544 puntos de 800, por debajo de Argentina, por lo que es posible que las cifras y alcance vaya en ascenso respecto a la modalidad.

Se obtuvieron también participación de Colombia y México en menor medida, sin embargo, permiten encontrarse similitudes sociales, también compartiendo estructuras relativamente novedosas en cuanto a la modalidad.

3. Rango de Edad: Permite identificar la población que mayormente realiza la labor a través de las TICs, resulta consonante visualizar que la concentración suele rondar entre las nuevas generaciones por su destreza tecnológica y exposición a encontrar oportunidades de trabajo novedosas.

Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

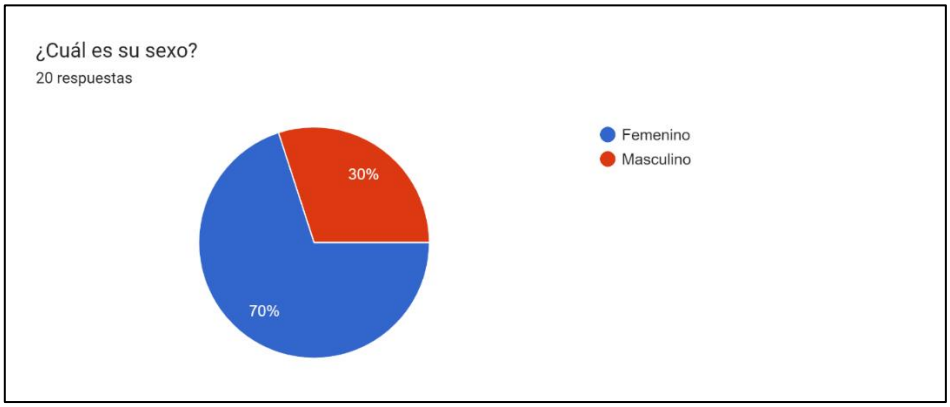
Gráfico 3: Rango de edad



Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

4. Sexo:

Gráfico 4: Sexo



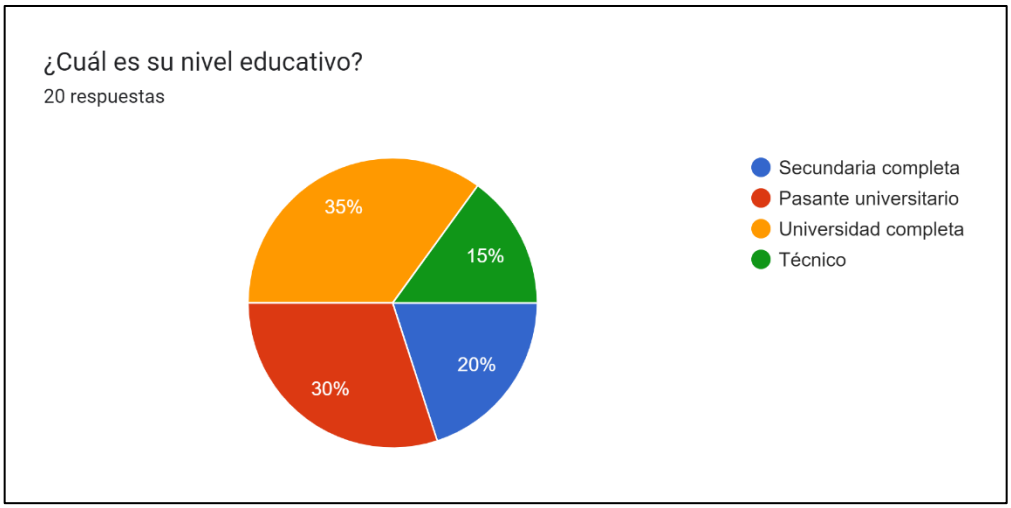
Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

El 70% de los participantes es del sexo femenino, hay muchas variables que podrían indicar su razón, por ejemplo, el hecho de que es predominante que su figura se encargue de labores de cuidado familiar, el modelo de trabajo remoto al ser una modalidad flexible, incorpora ese beneficio típicamente para conciliar la vida personal, por otro lado, también puede influir

significativamente el tipo de trabajo que se ejecute, es común notar que respecto a trabajos con requerimientos técnicos predomine la figura masculina.

5. Nivel educativo:

Gráfico 5: Nivel educativo



Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

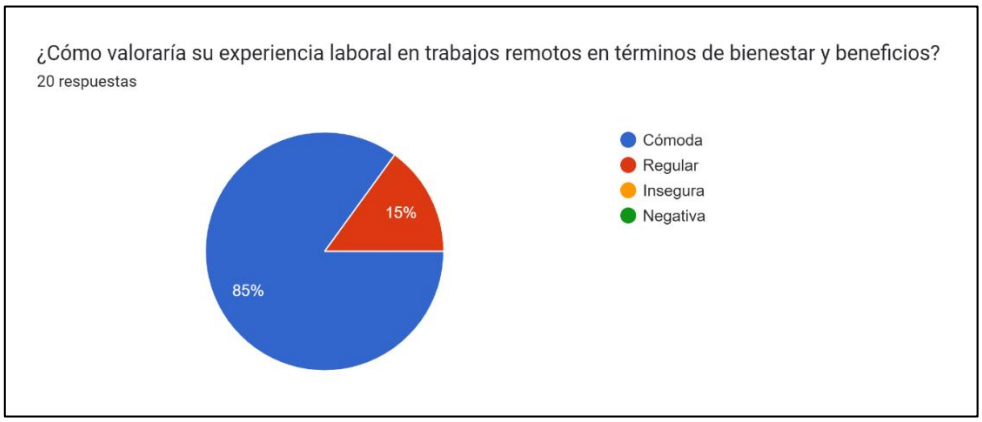
A nivel representativo, se puede observar como muchos profesionales que participaron (35%) optan a trabajar en esta modalidad, en muchas ocasiones, los empleos de este tipo ofrecen un nivel adquisitivo quizá mayor que en su localidad.

Por otro lado, pasantes universitarios también lo ven como una opción viable, en parte debiéndose al hecho de que el trabajo típicamente es flexible y conciliable para poder realizar otras actividades conciliando el tiempo personal y laboral.

Los participantes con secundaria completa y de nivel técnico también encuentran como una opción viable adentrarse a esta modalidad por los beneficios que quizá en su localidad por falta de oportunidades o un desarrollo profesional, resulta una buena elección.

6. Valoración integral de beneficios y bienestar

Gráfico 6: Valoración integral de beneficios y bienestar

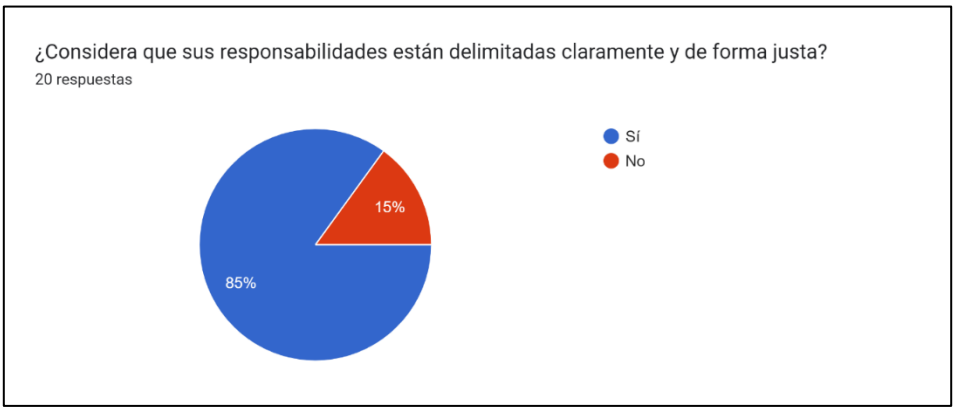


Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

El 85% de los participantes valoró trabajar remoto como cómodo y el 15% regular, ninguna persona seleccionó las opciones de insegura o negativa, lo cual desemboca indicios de que la experiencia integralmente es positiva, pero podría mejorarse si se obtienen prebendas adicionales.

7. División de responsabilidades: Indaga en la adecuación hacia el puesto respecto al equilibrio entre responsabilidades y pertinencia de carga.

Gráfico 7: División de responsabilidades



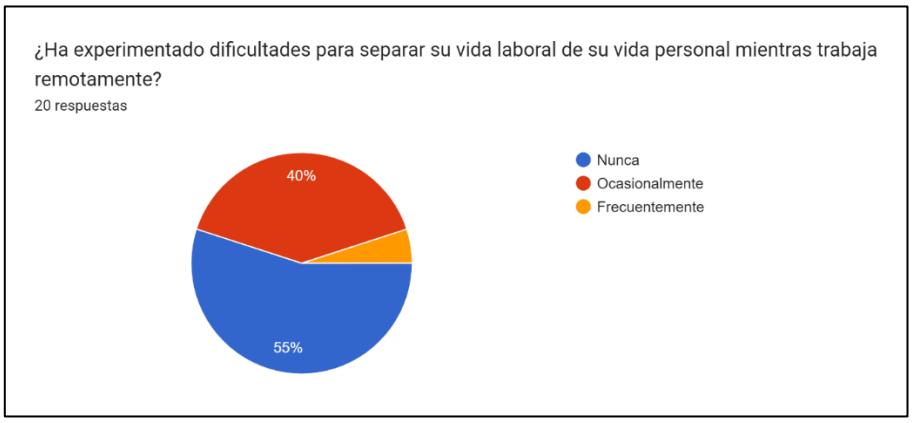
Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

El 85% de los participantes encuentra un equilibrio en las responsabilidades que se les asigna en su labor, podría considerarse el hecho de que el trabajo típicamente ofrece una flexibilidad superior, también reduce trayectos de tráfico extensivos, se pueden realizar actividades desde donde ejecute el trabajo y permite un mayor descanso.

El 15% contestó que no consideraba que la delimitación de responsabilidades fuera correspondida, para ello, habría que considerarse el tipo de trabajo que realizan y que podría esquematizarse para obtener un mejor balance.

8. Equilibrio entre vida personal y laboral: Haciendo referencia al balance de trabajar al alcance de las herramientas de trabajo y la posibilidad de desapegarse de este para actividades personales.

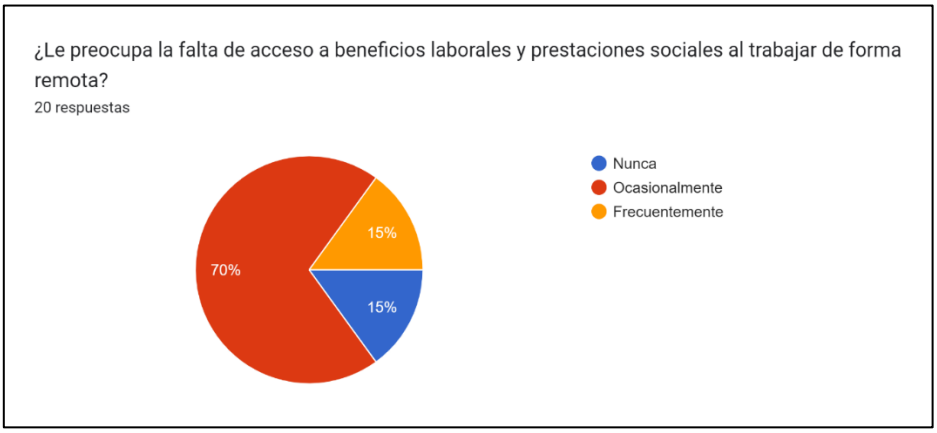
Gráfico 8: Equilibrio entre vida personal y laboral



Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

9. Acceso a beneficios y prestaciones laborales

Gráfico 9: Acceso a beneficios y prestaciones laborales

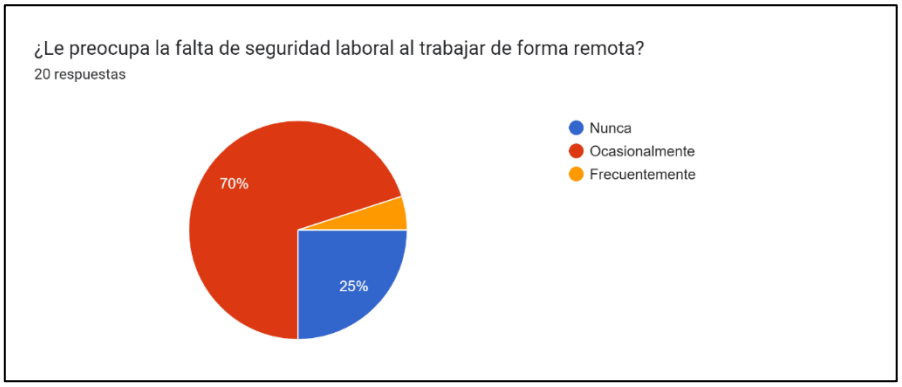


Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

Este aspecto es el cual mayores preocupaciones se pudo observar, el 70% de los participantes indicó que ocasionalmente es algo que le inquieta.

10. Seguridad laboral:

Gráfico 10: Seguridad laboral



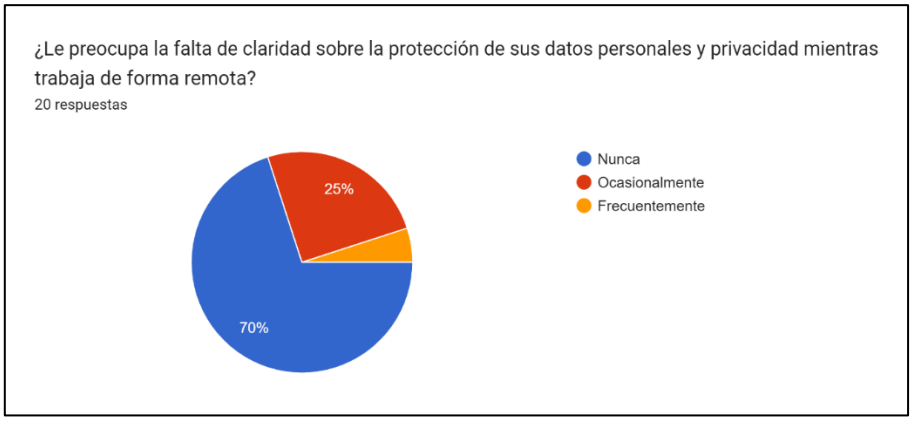
Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

El 70% de los participantes demostró una preocupación ocasional acerca del tema, en muchos empleos, este aspecto queda desprotegido pues no hay una regulación estándar que

se aplique para monitorearse, aunado a la comodidad que muchos colaboradores pueden percibir es algo que no propicia a que sea una preocupación frecuente, representándose con un 5%, únicamente encontrando 1 participante habiendo elegido tal opción y el 25% nunca preocupándole.

11. Derecho a la privacidad

Gráfico 11: Derecho a la privacidad

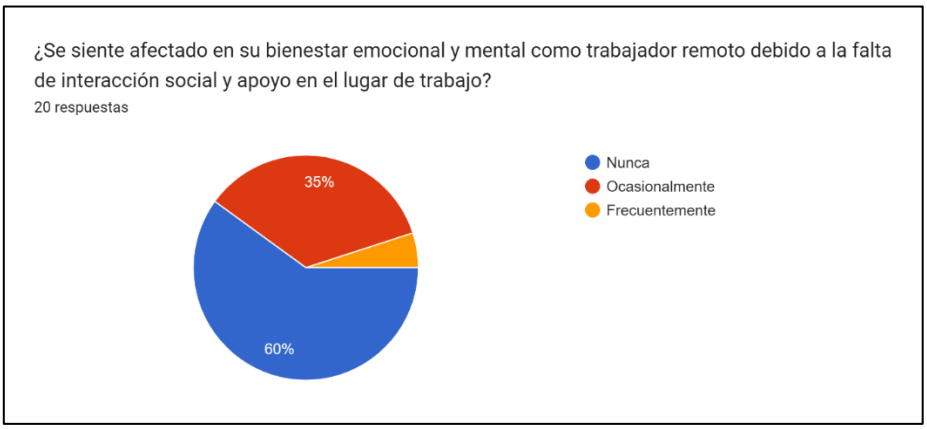


Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

Los mecanismos de intervención y vigilancia suelen ser programas diseñados para llevar un seguimiento de los empleados, las afectaciones pueden llegar a ser mínimas pues suelen ser herramientas tercerizadas, por lo que no deja a una situación de arbitrio en cuanto al tema, tambien puede deberse al propio desconocimiento tecnológico que este aspecto no tenga una preocupación, considerando el hecho de que típicamente los empleados cuentan con su propio equipo para ejecutar sus labores.

12. Bienestar mental y emocional: Algunos aspectos pueden verse afectados por el distanciamiento social, reducida comunicación con la organización, compañerismo virtual, entre otros aspectos que podrían influir negativamente.

Gráfico 12: Bienestar mental y emocional

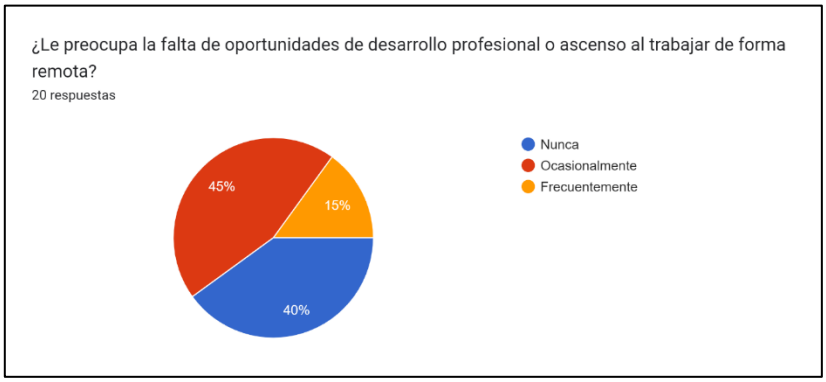


Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

El 60% de los participantes (mayoría) considera que no interfiere la modalidad en su bienestar mental y emocional; el 35% contestó que ocasionalmente, podría deberse al hecho de que las expectativas respecto a la visión de un trabajo quizá sean más tradicionales, sin embargo, son aspectos que deben evaluarse aisladamente; por último, el 5% considera una afectación frecuente, respecto a ello, habría que identificarse de qué manera podría acoplarse con mayor satisfacción.

13. Desarrollo profesional

Gráfico 13: Desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

El desarrollo profesional es una de las búsquedas en la trayectoria laboral individual de las personas, se puede evaluar un balance con una preocupación ocasional del 45% de los participantes y 40% el cual nunca le afecta tal elemento, encontrando con un 15% frecuentemente, habría que indagar los propósitos y visión general de las personas respecto a el tipo de trabajo que operan bajo la modalidad, de igual forma, pudiendo variar individualmente, lo que permitiría tener un aspecto más amplio.

14. Medidas de mejora

Gráfico 14: Regulación



Fuente: Elaboración propia de datos recolectados

19 de 20 participantes considera necesaria la implementación de medidas para mejorar las condiciones del trabajo remoto, esto permitiría una estandarización que englobe aspectos importantes.

4.1.1. Análisis general

En la presente encuesta el 60% ha trabajado remoto en un rango de 1-2 años.

El primer participante reside en Nicaragua, masculino, rango de edad 22-25 años, nivel educativo técnico, evalúo su experiencia en remoto como cómoda, en general no

mostró preocupaciones en las demás preguntas de la encuesta, sin embargo, considera que sí debe regularse la figura.

La segunda participante, hondureña, rango de edad 22-25 años, pasante universitaria, calificó trabajar remoto como regular, mostrando preocupaciones ocasionales sobre las demás preguntas.

El quinto participante, nicaragüense, rango de edad 22-25 años, secundaria completa, en general calificó su experiencia trabajando remoto como cómoda, mostró pocas preocupaciones en las demás preguntas, sin embargo, considera necesaria una regulación de la figura.

La sexta participante, hondureña, rango de edad 22-25 años, universidad completa, califica su experiencia remota como cómoda, mostrando preocupaciones ocasionales en las demás preguntas, indicando creer necesaria la regulación de la figura.

El séptimo participante, nicaragüense, rango de edad 22-25 años, secundaria completa, califica su experiencia como cómoda, sin embargo, también considera que sus responsabilidades no están delimitadas justamente, mostrando preocupación ocasional sobre la seguridad laboral y acceso a beneficios, respuestas que pueden verse influidas por la carga de trabajo que considera tener.

El octavo participante, nicaragüense, rango de edad de 26-30 años, muestra preocupaciones sobre su carrera profesional, seguridad laboral y acceso a beneficios.

La novena participante, nicaragüense, rango de edad mayor de 36 años, nivel educativo técnico, calificó su experiencia como cómoda, incluso llegando a considerar

que no es necesario una regulación de la figura, sus mayores preocupaciones se basaron en la conciliación entre vida personal y laboral y beneficios laborales.

La doceava participante, nicaragüense, rango de edad 22-25-años, pasante universitaria, calificó su experiencia remota como cómoda, sin embargo, considera que la delimitación de sus responsabilidades no es justa y que ha tenido dificultades de conciliar su vida personal y laboral, su mayor preocupación es la falta de oportunidades de desarrollo.

La décimo sexta participante, colombiana, rango de edad de 31-35 años, nivel educativo técnico, calificó su experiencia laboral remota como cómoda, muestra preocupación sobre beneficios laborales, seguridad laboral y desarrollo profesional.

La decimoséptima participante, nicaragüense, rango de edad 22-25-años, pasante universitaria, calificó su experiencia a nivel remoto como cómoda, sus mayores preocupaciones derivan de los beneficios laborales y seguridad laboral, considera se requiere regulación.

El décimo octavo participante, nicaragüense, rango de edad 26-30 años, universidad completa, evaluó su experiencia laboral remota como cómoda, sus mayores preocupaciones fueron de beneficios laborales y seguridad laboral.

La décimo novena participante, hondureña, rango de edad 26-30 años, pasante universitaria, calificó su experiencia como regular, en las demás preguntas demostró preocupación ocasional, con la excepción de bienestar mental cuya inquietud fue nula.

3-4 años representa el 35% de los encuestados:

La cuarta participante, hondureña, rango de edad de 26-30 años, universidad completa, evalúo su experiencia trabajando remoto como cómoda, sin embargo, mostró preocupación respecto a la división entre vida personal y laboral, lo que puede indicar que su organización puede ser flexible, sin embargo, las herramientas al estar a su alcance provocan un mayor tiempo invertido en trabajar.

La décima participante, colombiana, rango de edad de 22-25-años, pasante universitaria, evalúo su experiencia remota como cómoda, su mayor preocupación fue respecto al acceso a beneficios laborales.

La onceava participante, nicaragüense, mayor de 36 años, universidad completa, califico su experiencia remota como regular, sus preocupaciones predominantes fueron respecto al acceso a beneficios laborales, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo.

El decimotercer participante, nicaragüense, rango de edad 22-25 años, secundaria completa, valora su experiencia remota como cómoda, sus preocupaciones residen en bienestar mental y oportunidades de desarrollo.

La decimocuarta participante, hondureño, rango de edad de 31-35 años, universidad completa, calificó su experiencia como cómoda, sus mayores preocupaciones son respecto a beneficios laborales, seguridad laboral y desarrollo profesional.

La decimoquinta persona, mexicana, rango de edad de 31-35 años, universidad completa, calificó su experiencia como cómoda, considera que sus responsabilidades no están delimitadas de forma justa, mostró preocupación frecuente respecto a beneficios laborales, protección de datos, afectación mental y desarrollo profesional.

La participante número 20, nicaragüense, rango de edad 31-25 años, pasante universitaria, califico su experiencia como cómoda, sus preocupaciones reúnen los aspectos de beneficios laborales y seguridad laboral.

Análisis general:

2 de 7 participante que han laborado entre 3-5 años, se encuentran en el rango de edad de 22-25 años; 1 de 7 del rango de edad de 27-30 años; 3 de 7 del rango de 31-25 años y 1 mayor de 36 años.

Más de 4 años (5%): 1 encuesta

La tercera participante, hondureña, rango de edad de 31-35 años, universidad completa, habiendo laborado por 5 años en la modalidad, en general la experiencia la califica como cómoda, sin embargo, aspectos de largo plazo y seguridad laboral son preocupaciones más pronunciadas, su edad y su carrera profesional pueden incidir determinante en su visión.

Análisis general:

Ningún participante ha laborado inferior a un año en la modalidad.

7 participantes en el rango de 22-25 años han laborado de 1-2 años en la modalidad.

2 participantes en el rango de 26-30 años han laborado de 1-2 años en la modalidad.

1 de los participantes se encuentra en el rango de 31-25 años ha laborado en la modalidad.

1 de los participantes mayor de 36 años ha laborado de 1-2 años en la modalidad.

Es común encontrarse que la cifra no sobrepase los 5 años, esto podría interpretarse por el hecho de que la modalidad y el acceso a ella, viene siendo algo relativamente novedoso.

Se puede observar una tendencia de retener el empleo por más tiempo en la medida en que la edad de las personas es mayor también, en consonancia con ello, las necesidades también son más pronunciadas respecto a los intereses benéficos que resulten de continuar su empleo a largo plazo, por lo general concentran su interés en mejores beneficios sociales, seguridad laboral y desarrollo profesional.

La mayor representación de los participantes lo encabeza el sexo femenino con un 70%, se tiende a considerar con mayor importancia los temas relativos a la seguridad laboral, muchos factores podrían influir, como el hecho de que las oportunidades de empleo en muchas ocasiones se encuentran desproporcionadas o brechas de género que impiden encontrar un equilibrio equitativo, como perspectiva social.

Desarrollo profesional: Perfiles

Contestaron una preocupación ocasional:

- 2 (Femenino y masculino) con secundaria completa, rango de edad 22-25 años, 1-2 años laborando en la modalidad, Nicaragua.
- Técnico, sexo femenino, rango de edad 31-35 años, 2 años laborando en la modalidad, Colombia.
- 2 Pasantes universitarias, rango de edad 22-25 años, de 1-2 años laborando bajo la modalidad, Honduras.

- Pasante universitaria, rango de edad 22-25 años, 3 años laborando en la modalidad, Colombia.
- Pasante universitario, rango de edad 26-30 años, 2 años laborando en la modalidad, Honduras.
- Graduado universitario, rango de edad 31-35 años, 3 años laborando en la modalidad, Honduras.
- Graduado universitario, mayor de 36 años, 3 años laborando en la modalidad, Nicaragua.

9 participantes en total:

5 mujeres y 4 hombres

5 el rango de edad de 22-25 años, 1 en el rango de edad de 26-30 años, 2 en el rango de edad de 31-35 años, 1 mayor de 36 años. La mayor preocupación se encuentra en las personas en el rango de 22-25 años.

2 secundaria completa, 1 nivel técnico, 4 pasantes universitarios, 2 graduados universitarios. La preocupación respecto al desarrollo profesional se puede encontrar prioritariamente en los que se encuentran en estudio universitario, uno de los factores que pueden contribuir es la visión que se tenga respecto al trabajo y su plan a largo plazo.

Preocupación frecuente:

- Pasante universitaria, rango de edad de 22-25 años, 1 año laborando en la modalidad, Nicaragua.
- Graduada universitaria, rango de edad 31-35 años, 5 años laborando en la modalidad, Honduras.

- Graduada universitaria, rango de edad 31-35 años, 3.5 años laborando en la modalidad, México.

La preocupación frecuente se encuentra mayormente en las personas de rango de edad superiores a los 25 años con un título universitario, podría estar ligado a su edad y plan de vida.

El 70% de los participantes considera una preocupación ocasional acerca de los beneficios que en muchas ocasiones no se perciben adicionales a su salario, sin embargo, consideran que de igual forma trabajar bajo esta modalidad resulta cómodo, al igual que las personas que contestaron que nunca y frecuentemente, lo cual puede verse ligado que los beneficios y prestaciones sociales se vayan idealizando como beneficios y no como obligaciones del patrono, también el desconocimiento acerca de ello se propicia cuando el salario suele ser positivo pero el único aspecto a considerarse como importante.

Protección de datos y privacidad: El encuestado que demostró preocupación frecuente se encuentra en un rango de edad entre 31-35 años.

El distanciamiento social fue un impulso para desarrollar esta modalidad con mayor amplitud, es una normalidad que ha surgido, sin embargo, el 35% de los encuestados se siente afectado en su bienestar emocional y mental, 7 de los encuestados que respondieron su ocasional afectación, 4 indicaron que ocasionalmente tambien le preocupa ocasionalmente su desarrollo profesional, otro de ellos, que frecuentemente y uno de ellos que nunca, 1 que frecuentemente le preocupaba su bienestar emocional y mental y frecuentemente el desarrollo profesional, la participante ha laborado 3.5 años en la modalidad y su rango de edad es entre 31-35 años.

Considerando el previo análisis, es posible que vaya ligado a cuanto se podría escalar y cuán lejos podría sostenerse en este tipo de empleo, muchos factores se involucran, como la visión de su carrera profesional, su edad y nivel educativo.

Derivado de la carga laboral, uno de los participantes que consideró que sus responsabilidades no están delimitados claramente y de forma justa, indicó a pesar de ello, que nunca ha experimentado dificultades para separar su vida laboral de la personal y la otra persona que contestó lo mismo, indicó que ocasionalmente sí ha experimentado dificultad, podría deberse a un motivo contextual, sin embargo, es un área de oportunidad para resolver y poderse obtener claridad en cuanto a las responsabilidades.

El 95% de los participantes consideran que el trabajo remoto debe regularse, únicamente 1 participante consideró que no lo requiere, calificando su experiencia como cómoda a nivel integral, en los aspectos en los que mostro preocupación ocasional refieren a conciliación de vida personal y laboral y falta de acceso a beneficios y prestaciones sociales, áreas que requerirían regulación para poderse moderar.

4.2 Entrevistas

Tabla 1: 4.2.1. Entrevista 1: Derecho laboral, Abogado Alonzo Callejas

Pregunta	Respuesta
1. ¿Qué derechos laborales considera que tienen mayor prioridad de atenderse y ser objeto de protección respecto a los trabajadores a nivel remoto?	En materia de lo que es el trabajo remoto sería por ejemplo la protección de la jornada de trabajo, es una situación que, tropicalizado en Honduras, normalmente se ve tergiversado, no menoscabado porque los

	contratos de trabajo normalmente lo establecen, si no estuviera establecido, por default o como garantía mínima, se sabe que tenemos un marco máximo en cuanto a horas. Licencias: A nivel de honduras, se ha manejado como que, si está en la casa, no se puede sentir mal porque ahí puede hacerse algo y son derechos que nos corresponden y actualmente están protegidos por ley; para mí no lo limita, pero por lo menos la culturización de Honduras, sí establece una situación de interpretación bastante escueta en favor del trabajador y pro patronal.
Pretensión: Comprendiendo las limitaciones que esta modalidad puede acarrear, determinar cuáles derechos pueden requerir mayor atención permite contemplar estos para protegerse con prontitud.	
2. ¿Considera que el Estado de Honduras debe adquirir responsabilidad en la protección de los trabajadores remotos cuando las empresas no tienen la obligación de brindar protección debido a la	Ya tenemos la herramienta, sería la adecuación a esta nueva forma de trabajo, que se va desarrollando con más frecuencia, la responsabilidad que va a adquirir es sobre la tutela de los derechos, ya sabemos que son de materia de derechos sociales, están

ausencia de operaciones a nivel local?	regulados por el Estado y constitucionalizados a partir del art. 127 en adelante: renuncia, trabajo voluntario, entre otras cuestiones de principios de garantías mínimas, en materia de responsabilidad es efectivizar la inspección del trabajo, por ahora tenemos un marco normativo, fuera de los que establece la constitución, sin embargo, se ven violentados porque tenemos una ley de inspectoría que sancionan a los patronales que no las cumplen pero no tenemos una inspección efectiva por falta de inspectores, está muy bien estructurada, contiene lo necesario para que el trabajador y patrono accionen pero se tienen la limitante de procesos burocráticos administrativos, desconocimiento de los funcionarios públicos, alegando razones ajenas, la responsabilidad no sería adquirida si no que ya la tiene desde el momento en que el estado tiene esta responsabilidad de tutelar estos derechos, corresponsabilidad

	de su cumplimiento, de forma aleatoria como dice la ley, tendría que ampliarse.
Pretensión: El objetivo de la pregunta es considerar la opinión respecto a la postura estatal desde una perspectiva proteccionista de un experto en derecho laboral.	
3. ¿Qué aspectos de la protección laboral considera que podrían verse alterados o afectados por la adopción del trabajo remoto según la legislación actual en Honduras?	Otro derecho que se pudo haber tergiversado es el derecho a la sindicalización, no tienen lo que establece el convenio 87 de la OIT de poderse asociar, porque no tiene más compañeros de trabajo.
4. A su criterio, ¿cómo podrían modificarse o adaptarse las leyes laborales hondureñas para abordar de manera más efectiva los desafíos planteados por el trabajo remoto? ¿Qué cambios legislativos sugiere? 5. ¿Cree que es necesaria una regulación específica para el trabajo remoto en Honduras o es posible adaptar la legislación laboral existente para abordar adecuadamente esta práctica?	Debe regularse, el CT establece líneas base, se encuentra en discusión desde el año pasado el CPL, tener separada las norma sustantiva y adjetiva, institucionalmente es una necesidad para darle seguridad al patrono y trabajador también, estas modalidades que están tomando fuerza, deben ser reguladas de forma especial, se deberá crear una norma especial, así como el empleo por hora, para adaptar lo que dice esta ley a características particulares Uno de los apartados del CAFTA: aunque es un tratado de índole comercial, mercantil,

	sin embargo, de ahí se regulan algunas situaciones cuando le dice a las empresas que se tendrá preferencia con los connacionales para contratar, preferencia en los rubros en los que se gestiona el CAFTA que son sectores primarios de la economía agricultura, ganadería, contratar personas centroamericanas y del caribe, máximo de 10% de planta de trabajadores de esos países, "requerimos hondureños", deriva de un convenio, estos son trabajadores transitorios, todas esas relaciones habría que retomarlas en una ley especial para le trabajo remoto o teletrabajo, ya que tienen sinergias entre ellas.
6. ¿Cuáles serían las posibles implicaciones legales y laborales del trabajo remoto en términos de regulación de contratos laborales, responsabilidad del empleador y acceso a prestaciones sociales, y cómo podría Honduras abordar estos desafíos de manera efectiva?	Otra de las situaciones que puede verse hasta cierto punto mermado es todo lo que tiene que ver con la responsabilidad del patrono para brindar herramientas de trabajo, ambiente correcto de trabajo, por ejemplo, si en caso ya se tiene uno por parte del empleado, disminuye la responsabilidad del patrono, por ejemplo en cuanto a

	iluminación, ventilación, herramientas mínimas, instrumentalización, que son derechos de nosotros pero que vendría a verse tergiversado porque el patrono asume que para estar en el trabajo las debe de tener, por ejemplo, el ancho de banda de internet podría incorporarse como parte del salario. Hasta cierta parte esas limitaciones pienso yo que se deben atender con la protección del Estado. La subordinación, por ejemplo, es una limitante para el patrono, volviendo al tema de la jornada, como el patrono no sabe si trabaja las 8 horas o si está haciendo otras actividades en casa, podría ser una cuestión de tergiversación en donde el estado debe protegerle al trabajador porque sufrirían mayor afectación.
Pretensión: Entendiendo la naturaleza de la modalidad, que aspectos de un contrato variarían válidamente, así como que responsabilidades deberán ser cubiertas para las partes y si corresponden prestaciones laborales como una relación de trabajo tradicional o regulada.	

7. ¿Cómo podría Honduras asegurar la cobertura de seguridad social para los trabajadores remotos, incluyendo el acceso a servicios médicos, seguros de enfermedad y accidentes laborales, y otras prestaciones de seguridad social conforme a la legislación vigente?	El contrato genera de forma accesoria, derecho a la seguridad social. Se debe entender que como trabajador debe gozar con todos los derechos que establece la ley: jornada, salario mínimo, acceso a la seguridad social, riesgos profesionales, enfermedades profesionales, licencias de maternidad, se tienen que gozar, es una figura que muchos países si lo tienen regulados, por ejemplo, los estatutos de trabajadores independientes de España. Se crean leyes especiales para que multi o transnacionales puedan generar los trabajos, precisamente derivados de convenios, atendiendo necesidades particulares de los países que los suscriben. El contrato debe estar registrado en la STSS.
Pretensión: Conocer cómo se podría cooperar entre Honduras y empresas remotas para que estos puedan proteger a su fuerza laboral, aunque esta sea voluntaria.	
8. ¿Qué pasos concretos podría tomar Honduras para desarrollar políticas y regulaciones que garanticen la	Los empleados ya saben que para optar al trabajo, se debe buscar un lugar que tenga los espacios adecuados para realizar el

	seguridad y salud de los trabajadores remotos, considerando las particularidades del trabajo en entornos no tradicionales como el hogar?	trabajo, esas políticas vienen de una concientización al trabajador, desde ahí, se le indica si es apto para aplicar, porque al patrono se le puede exigir pero la vía de él puede irse por el sentido de "él aceptó" o "él sabía a lo que se atenía", ahí vamos a la manera coercitiva y como el Estado debe tutelar esas relaciones, por ejemplo en USA en algunos estados, donde está regulado a favor al trabajador, tiene una disposición de establecer una denuncia, de: "porque mi patrono en un Estado o país distinto, está hostigando con "porqué no se está cumpliendo la jornada o porque no brinda el rendimiento esperado", quizá por no tener todas las herramientas proporcionadas por él o subvención, entonces esas políticas son gastos para las empresas, difícilmente en un país como Honduras, donde el poder económico no se va a desconocer tiene influencia en el poder político, modalidades de justicia que tocan intereses económicos, entonces tendrán que ser políticas

	instauradas en forma autoritaria en la amplitud de su relación de trabajo.
Pretensión: Avances potenciales que Honduras podría accionar para supervisar y obtener involucramientos en las relaciones laborales enlazadas con otros países.	
9. ¿Cómo podrían categorizarse ahora los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para trabajadores remotos sin la vinculación física o ubicación empresarial si no, en entornos propios? ¿Existiría responsabilidad para el empleador?	Se parte de que es una relación de trabajo, para que haya, están los elementos esenciales del art. 19 y 20, está la subordinación como elemento esencial de la relación, la subordinación no implica solo poder de disciplina y de dirección que son los que normalmente se regulan a través de un RIT si no también las responsabilidades, aunque sea remota, una enfermedad derivada, es responsabilidad el patrono por las 8 horas que está subordinado, ergonomía, podría decirse. responsabilidades que deben regularse, si le dicen antes de aplicar, probar que cuenta con los requisitos mínimos podría ser un espacio definido para realizar el trabajo, como si fuese en una oficina o lugar presencial, condiciones de luz, ventilación, acceso de servicio de necesidades, asiento

	para cumplir la jornada, si no, caerá la responsabilidad como patrono, adecue los espacios primero para poderlo contratar el desgaste del trabajador surge del trabajo, lo que está haciendo es para un tercero, tiene y no se va a desvincular nunca, brindar los insumos, ampliación del concepto de salario, por ejemplo, si se le da un dinero extra, en concepto de compra o subsidio, considerando las condiciones climáticas, lo mismo aplica cuando traer carro y se deprecia, la categorización se debería mantener, Ejemplo: responsabilidad en un trayecto mientras está trabajando, aunque no sea en el lugar del trabajo, sentencia: fuera de su jornada de trabajo, si le falta el respeto a su patrono, usted puede ser despedido, aun fuera porque se mantiene esa relación.
Pretensión: Determinar que modificaciones serian correspondientes atendiendo la realidad en la cual se desarrolla la labor de los individuos y por tratarse de sus propios espacios, que consideraciones respectan para adjudicarle una responsabilidad al empleador.	

10. ¿Cuáles podrían ser los primeros pasos para establecer mecanismos de supervisión del trabajo remoto en Honduras, con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores?	Recordemos que viene desde una perspectiva mercantil, para poder ejercer actividades de comercio en un país, debe estar incorporado, tener permiso para operar, cumplir y someterse a las normas, la misma secretaria de trabajo, todos los contratos de trabajo de todas las personas jurídicas o comerciales/mercantiles que ejerzan en honduras deben tener un registro en la secretaria, establece a través de la DGT, tener modelos de los contratos que tienen las empresas: de carácter transitorio, tiempo definido, indefinido, interinato.
Pretensión: Que mecanismos se podrían formar para llevar un control y seguimiento hacia el cumplimiento de normativas en las cuales se haya subrogado con responsabilidades las empresas contratantes.	
11. Ante la naturaleza virtual del trabajo remoto y la falta de presencia física de la empresa empleadora en Honduras, ¿cómo puede un trabajador remoto determinar la jurisdicción adecuada a la cual acudir para resolver conflictos	El CT da esa libertad y protección al trabajador, cuando hay conflictos derivados de una relación de trabajo, a su elección, determinara adonde reclamar derechos, por ejemplo, si fui contratado por una empresa que está domiciliada en Tegucigalpa, pero el trabajo me lo mandan a hacer en

laborales y qué factores deberían considerarse al tomar esta decisión?	Comayagua, donde estoy domiciliado yo o donde este la empresa, se determina por el actor, el trabajador quien en su mayoría tiene problemas. o donde se realice el trabajo o donde el trabajador esté domiciliado. cuando se creen leyes especiales, van a regular la especialidad de la materia, de carácter fundamental se mantendría el CT y la constitución.
Pretensión: Identificar factores y criterios para proceder a una acción contra empresas ubicadas remotamente con legislaciones distintas resulta importante ya que es una modalidad que se está incorporando con crecientes cifras.	
12. ¿Qué conquistas novedosas considera que podrían adquirirse bajo esta modalidad?	La conquista deriva del principio del convenio de la OIT sobre la negociación colectiva, porque son la mejora de las condiciones de trabajo, solamente se mejora por la presión de las organizaciones sindicales, vamos a someter una reducción de la jornada de trabajo para este gremio, sindicalización sería bastante difícil porque había que hablar de un gremio de trabajadores remotos, un gremio ad-

	honorem, se viene un poco abajo la estructura por eso porque se limita la organización colectiva, se limita las facultades para tener un sindicato porque el estado es quien generaría las políticas o leyes porque estaría yéndose para un lado, tiene que ser esa balanza o justicia social.
Pretensión: Identificar si podrían acogerse nuevos derechos o derechos ajustables según aplique.	

4.2.2 Análisis de Entrevista 1: Derecho laboral, Abogado Alonzo Callejas

Uno de los derechos que el experto destacó para atención prioritaria respecto a la modalidad de trabajo remoto fue la jornada laboral, esta ha sido una conquista gradual en la cual se ha ido determinando la idoneidad, considerando la conciliación entre vida personal y trabajo, el estilo de vida actual y factores también que inciden en el desempeño de un colaborador. La jornada laboral se contempla en el titulo IV del Código de Trabajo de Honduras, se estructura como ordinaria (diurna, nocturna y mixta) y extraordinaria. El cómputo de trabajo efectivo variará según la naturaleza de las actividades que se desarrollen, sin embargo, debe respetarse la jornada máxima legal o remunerarse como período extraordinario si aplicare.

El trabajo remoto podría también encajarse dentro del articulo 325 donde se hace mención acerca de los tipos de trabajadores excluidos en los términos anteriores, particularmente:

c) Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes (debiendo ser calificado por la DGT)
e) Los que realizan labores que su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo

De hallar una consonancia con la legislación interna, tales personas no estarían obligadas a permanecer -trabajar (contextualizado al trabajo remoto)- más de 12 horas diarias en su trabajo, lo cual sería algo complejo de manejar dado que puede surgir comunicación continúa tratándose de trabajos en donde no se acuerden jornadas o donde el trabajo implique continua labor, algo importante de considerar ya que el trabajador se encuentra expuesto permanentemente con las herramientas de trabajo a su alcance.

También el experto apunta prioridad respecto a las licencias; se estaría hablando de licencias de maternidad, de enfermedad, de calamidad, descanso, permisos de ausencia, entre otras.

El experto considera que la protección de los derechos del trabajo estando remoto por parte del Estado no es algo que se adhiere si no, inherente, por encontrarse constitucionalizado, régimen que dirige el comportamiento de un Estado con respecto a sus habitantes y territorio; el rol que debe accionar debe ir encaminado a efectivizar los procedimientos, adaptando los instrumentos jurídicos a las situaciones que se vayan suscitando.

Respecto a los derechos que se verían afectados, el experto determina que el derecho a la sindicalización se vería afectado por la distancia y fuerza que podría reunirse teniendo un centro de trabajo, este implica la unión para defender intereses colectivos, en modalidad

remota sería necesaria una representación significativa para obtener alcances mayores considerando las barreras transfronterizas.

El experto opina que sería necesaria la creación de una ley especial, en donde se regula una materia concreta sobre bases generales. El abogado relaciona el tratado de CAFTA como ejemplo en como este recoge disposiciones respecto a la preferencia de trabajadores por tratarse de cooperaciones entre países, para poder llegar a acuerdos que sean útiles. Conocer si es posible introducir aspectos de la modalidad remota en la legislación vigente resulta importante para promover los cambios necesarios de forma preventiva antes de que surjan problemas mayores al respecto, de poderse realizar cambios legislativos, identificar cuales requieran atención permitirá irlos ajustando.

Correspondiendo a legislación nacional, la suscripción a esta, aunque su interés es acomodar las necesidades de las partes, la protección de seguridad social a nivel remoto se vuelve un tema desprotegido pues, por un lado, estas tienen implicaciones y conceptualizaciones diferentes, lo cual se traduce en falta de homologación acerca de las responsabilidades del patrono entre naciones, sería algo complejo de manejar. El abogado insta la imperatividad de sobreponer la protección, debiéndose tomar medidas partiendo de la concientización del trabajador hasta una efectiva regulación.

Respecto a la pregunta 6, el abogado relaciona obligaciones de un patrono derivado de la propia subordinación que sujeta la relación laboral, una de las obligaciones es proveer las herramientas necesarias para el desempeño de tareas; muchas empresas solicitan a los candidatos como requisitos previos poseer los insumos, eso de cierta manera, dejaría una posición desventajosa a los empleados cuando estos quizá no se encuentren en funcionamiento, desligando la carga indirectamente cuando se trate de incidentes

relacionados. También, desde una perspectiva patronal, la sujeción horaria se vuelve un tema delicado puesto que debiéndose respetar la privacidad de los trabajadores, se ve limitada su inspección pues el colaborador puede hacer uso indebido del tiempo de trabajo, lo cual debe ser algo que requiere mayor análisis sobre cómo manejarse.

El abogado menciona que la relación laboral compone intrínsecamente las responsabilidades de las partes, teóricamente es una realidad cuando un accidente puede provocarse en jornada laboral, sin embargo, la participación del patrono en cuanto a indemnización de este tipo, es algo complejo de conseguir, sobre todo cuando su comprobación no tiene una validez exacta del momento en que suceda o ejecutando el qué, por lo que las medidas que podrían tomarse quizá es la otorgación de licencias de accidente profesional u otras que podrían mantener al individuo protegido sin afectarse su trabajo propiamente.

De acuerdo con la pregunta 10, el abogado considera que inscribiendo los contratos a la Secretaría de Trabajo puede ser una medida para comenzar, de esta manera se genera un registro, una existencia y lo tanto ese vuelve una forma de comenzar a dar pasos.

Respecto a la jurisdicción, la determinación de la jurisdicción será electiva por la parte, según comenta el experto, donde se ejecute la labor o en el domicilio de la otra parte, el artículo 690 del CT, establece la competencia. Respecto a ello, es un poco complicado de manejar debido a que muchas empresas no operan en la nación y tampoco se encuentran registradas, por lo que acudir a resolver un conflicto, implica analizar factores de viabilidad.

Contemplando la dispersión geográfica y jurisdicciones/legislaciones manejadas diferente, es importante considerar como cambiaría la naturaleza del derecho en cuestión o

si se trataría de nuevos derechos por conquistar. El experto considera que, al no haber organizaciones sindicales, no sería posible hablar de conquistas per se, pues estas se consiguen a través de los impulsos sociales, sin embargo, los derechos individuales de trabajo sí son existentes y también deben ser velados.

Tabla 2: 4.2.3 Entrevista 2: Dirección General de Empleo, Coordinador Técnico de Servicio de Gestión Empresarial – Heber Lacayo

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es el alcance que la STSS desempeña en la promoción y facilitación de oportunidades de empleo para empresas y trabajadores?	La STSS tiene dentro de su organigrama la Dirección General de empleo, consta de 5 unidades: 1. Migración laboral 2. Inclusión laboral maneja Empléate Plus: plataforma similar a la de SI Empleo, es una bolsa de empleo para luego socializarlas con la población, la intermediación se logra a través de esta plataforma, es una de las herramientas por las cuales se logra. 3.SI Empleo: Servicio Integral de Empleo 4. Observatorio del mercado laboral: recoge estadísticas de empleo, como se movilizan las plazas de empleo y la empleabilidad nacional, esta unidad bastante limitada, muy poca alimentación de datos actualmente se

	trabaja en optimizarlo y que tenga mejores herramientas (unidad más pequeña) 5. Unidad reguladora de agencias de colocación privadas.
Pretensión y análisis: El objetivo de la consulta general brinda espacio para conocer que involucramiento tiene la Secretaría respecto a los roles, oferta y demanda y su proceso de participación para evaluar si existe la posibilidad de expandirse hacia la modalidad del trabajo remoto.	
2. ¿La STSS verifica que los empleos ofrecidos cumplan con los estándares requeridos por la legislación nacional respecto a las protecciones hacia los colaboradores y demás normativas esenciales? En caso de ser afirmativo, si no los cubriere, ¿qué acciones se ven comprometidas?	Filtro: servicio de gestión empresarial, visita a las empresas, les explica el servicio, si aceptan, se les inscribe al servicio, debiendo cumplir requisitos como permiso de operación, RTN, prestaciones mínimas de ley (pretende no publicar colocar personas en puestos de trabajo precarios, que no tenga seguro social, jornada sin que se le reconozcan horas extras, vacaciones) El servicio no es inquisitivo, diseñado para el usuario respecto a cuando las empresas no cumplen las normativas, sin embargo, se hace un reporte y se emiten recomendaciones si es posible.

	Medio de verificación: una vez que la empresa ha cumplido con la documentación, se publican las vacantes y se envían a las empresas, las empresas no están obligadas a contratarlos a los candidatos, una vez colocados, se le da seguimiento, el proceso es como una encuesta de satisfacción al usuario, 2 meses siguientes a su contratación, si en estas se pretende presentar denuncias de la empresa se redirige a la inspección del trabajo y la empresa sería apartada del servicio integral de empleo, estas quejas se usan como indicios que puedan haber faltas a los derechos de los trabajadores, preventivamente se deja de trabajar con esas empresas, se elabora reporte y el jefe por medio de memo se envía reporte a la inspección general de trabajo.
Pretensión: Resulta importante conocer que revisión se ejecuta respecto a las ofertas de empleo, considerando que estos deben ir en consonancia con la legislación vigente.	
3. ¿Qué medidas o regulaciones específicas se aplican para	Migración laboral es una unidad bien importante, tiene conexión con un rubro

	garantizar los derechos laborales y la protección de los trabajadores migrantes en Honduras o hacia aquellos que solicitan empleo en el extranjero?	bien explotado y poco regulado en Honduras, que son los marinos. Lleva un registro, certifica y brinda un carnet a los trabajadores que se encuentran laborando en Honduras, verificando cuantos extranjeros están y cuantos tienen carnet para llevar un registro y que se le estén cumpliendo sus derechos básicos, es similar a los compatriotas que se van al extranjero, queriendo evitar esta situación en donde no se les garanticen los derechos, visitan las empresas. Los extranjeros tienen asegurado el permiso de trabajo independiente de la nacionalidad siguiendo el procedimiento administrativo, no es muy costoso, aproximadamente L.500, le facilitará que se le cumplan los derechos. Los que se van al exterior es un poco más complicado, se realiza a través del PTTE, permite aplicar a trabajos que hayan facilitado vacantes, muchas veces el empleador solicita que se le deje

	permanente, a través de acuerdos internacionales, este programa un 60% es manejado con USAID quien tiene conexión directa con la embajada, lo cual no implica ningún costo para posicionarlo en las vacantes.
4. ¿Qué medidas se toman para garantizar que las agencias de colocación operen de manera ética y cumplan con las regulaciones laborales vigentes?	La unidad de agencias de colocación realiza también inspección de manera regular a estas agencias, incluso cuando se hacen procesos de investigación y seguimiento en redes sociales, medios de comunicación. Muchas se publicitan, pero no están reguladas, esto representa un problema porque los estados no pueden cumplir con lo que la ley exige, por ejemplo, los cobros que son una práctica común, lo que es prohibido por la ley interna y convenios internacionales, entonces se revisa verificando que estén debidamente registradas y monitoreadas por este departamento.
5. ¿Cómo funciona el servicio integral de empleo en Honduras, abarcando	• Intermediación laboral

	el proceso de captación de vacantes, la intermediación laboral y la colocación de trabajadores en puestos de trabajo?	• Servicio de gestión empresarial se encarga exclusivamente de tener trato con el empresariado de cada zona para poder captar esas vacantes y publicarlas en la bolsa de empleo (Empléate), si no logra captar las vacantes, ninguno de los demás servicios podría servir • Orientación laboral (psicólogos) • Servicio de gestión territorial (más reciente) arma mesas de trabajo consiste en juntar organismos, ONGs, cooperaciones externas, entidades del mismo estado que puedan colaborar a la inclusión en el mercado laboral, se realiza un POA para crear condiciones favorables para los trabajadores. El mercado sí ofrece plazas de trabajo, pero el mercado hondureño no cumple con los requisitos necesarios para cubrirse. • Derivación interinstitucional
6.	¿Cómo se generan los acercamientos de programas colaborativos para fomentar la	La mesa de trabajo territorial la conforma el servicio de gestión territorial, visitando e integrando a la mesa a diferentes

capacitación, el emprendimiento y la creación de empleo en Honduras?	instituciones y organismos, está USAID para que brinde fondos, capacitación, programas de emprendimientos; INFOP para que ofrezca a los usuarios formación y titulación con experiencia. SENPRENDE: Recibe usuarios para que los reciban apoyo con sus emprendimientos. Cajas rurales: pequeños préstamos a microempresarios para fortalecer sus negocios. WorldVision apoya para transporte para visitas, es una de las ONGs que más apoya el emprendimiento y la empleabilidad de los hondureños. El empleo verde se está promoviendo también. Se presenta carta de presentación estatal para dar entrada a las instituciones para acercarlas a la mesa de trabajo y crear las condiciones para reducir la desocupación.

Aparejado a la pregunta anterior, conocer cómo se introduce el papel de la Dirección hacia programas que permitan desarrollar flujos de empleo resulta muy beneficioso para dimensionar su alcance y apoyo.	
7. ¿Qué estrategias internacionales la STSS podría implementar para fomentar la contratación de trabajadores remotos en sectores específicos?	Programa Creando Mi Futuro Aquí Trata de regular la migración irregular, es un programa que podría funcionar en el aspecto de que sabemos que no solo personas de oficio se van, sabemos que profesionales migran también, podría estimular trabajo remoto desde Honduras con empresas de Estados Unidos o de cualquier otro país, la limitante seria mínima o nula porque para poder acceder a esta modalidad lo único que requiere es que el trabajo se preste para tal y tener conexión a internet. Este programa no es exclusivo para la STSS, tienen presencia a nivel local, tratan de aplicarlo de manera masiva, a la mayor cantidad de población posible, la STSS es uno de los canales que utilizan por medio de la base de datos que tienen y los usuarios que llegan a ventanilla para canalizarlos a este programa, otros de colegios técnicos y

	otros programas que remiten la población objetivo para alimentar el programa.
8. ¿Bajo qué unidad de la Secretaría de Trabajo correspondería la implementación y gestión de un programa de trabajo remoto en Honduras? ¿Sería necesaria la creación de una nueva unidad dentro de la Secretaría de Trabajo para supervisar y coordinar el programa de trabajo remoto o podría complementarse con las unidades existentes?	Creación de una sub-unidad dentro de la unidad de migración laboral o el servicio integral de empleo, está siendo la más grande, con más presencia y más empleados, de toda la dirección es la única que está presente a nivel nacional, incluso donde ni siquiera hay Inspectoría de trabajo.
Consideraciones de criterio hipotético.	
9. ¿Qué recursos o servicios la STSS podría ofrecer para apoyar a las empresas en la implementación exitosa de políticas de trabajo remoto?	El trabajo requiere que usted tenga las condiciones, un lugar donde usted pueda realizarlo, la creación de una especie de oficina co-working donde se tenga acceso para trabajar jornadas. si Honduras promoviera las oportunidades de empleo: podría ser a viceversa, las empresas deben adaptarse a la legislación

	laboral en donde está el empleado, donde vive y se desenvuelve.
Se podría visualizar la logística y asistencia requerida para que represente trámites sencillos, atractivos y con asesoría especializada.	
10. ¿Qué instrumentos serían necesarios para que empresas sin personalidad jurídica en Honduras (extranjeras) se registren en un programa de trabajo y cómo se facilitaría este proceso para garantizar la participación de un amplio espectro de empresas?	Podría ser a través de una sub-unidad en la que se pueda llevar el registro que tienen contratados empleados de manera remota o extranjero que contratan a hondureños, que sean veladores de la legalidad de la empresa y el trabajo que desempeñan.
11. ¿Cómo podría la Secretaría de Trabajo hipotéticamente promover la cobertura de protección social a las empresas que participen en un programa de trabajo remoto, asegurando la seguridad y bienestar de los trabajadores remotos y qué papel o funciones podrían atribuírsele a unidades de la secretaria?	Creando legislaciones, el Estado a través de la Secretaria, tenga un proyecto o iniciativa de ley de promover un marco jurídico que estipule que la manera de trabajar de estas empresas; creo que sería la única manera de que estas empresas brinden este tipo de beneficios.

12. ¿Con qué organismos sería efectivo asociarse para fortalecer la implementación y sostenibilidad del programa de trabajo remoto en Honduras?	Debe ser en primer lugar el Estado como ente rector del derecho laboral, derecho de interés público, el Estado como velador del cumplimiento de los deberes y de los patronos, debe ser a través de la secretaria de Estado, Despachos de Trabajo y Seguridad y Social o la de Migración y Extranjería o cualquiera que pueda estar relacionada, deben estar ligadas a un programa que pudiera crearse de ese tipo, de una manera integral poder asegurar que se dé beneficio para los patronos y empleados.
13. ¿Qué medidas se tomarían para establecer una bolsa de empleo específica para trabajos remotos Honduras y cómo se promovería la participación de empleadores y trabajadores en esta bolsa?	Por ahí tendría que ir el estudio, no todos los trabajos se pueden hacer de manera remota, que trabajos permiten y dan esa libertad, aportando lo mismo que aportaría un trabajador sentado en su oficina, hay muchas áreas, los límites los tendría que poner el rubro y el mercado como tal, las posibilidades son amplias.
14. ¿Qué recomendaciones legales ofrecería a las empresas interesadas	Como bien lo dice la doctrina laboral, la buena fe se asume, tenemos que asumir que

	en adoptar el trabajo remoto aplicado hacia Honduras para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y la protección de los derechos laborales?	el patrono y empleado están actuando de buena fe, implica buscar el cumplimiento, no solo lo que es legal y correcto, si no lo justo, muchas veces no está estipulado pero es lo que debe de hacerse, ese debería ser el norte del comportamiento de las partes para que sea un sistema exitoso, algo idealista pero mientras no exista un marco jurídico, esa debería ser la manera en que se dirijan este tipo de relaciones.

4.2.4 Análisis de Entrevista 2: Coordinador Técnico de Servicio de Gestión Empresarial – Heber Lacayo

Según afirma el entrevistado, las unidades de la Dirección General de Empleo podrían ser competentes para encabezar acciones respecto al trabajo remoto como unidades auxiliares. En las actividades de promoción de mercado laboral, a las empresas se les solicita requisitos mínimos de operación para formar parte de la bolsa de empleo, se le indican recomendaciones para cumplir si en caso no cuentan con lo necesario. En ocasiones, durante el seguimiento de los candidatos se les entrevista su proceso y bienestar dentro de las empresas, al recibir referencias se toman en consideración, en caso de haber quejas o potenciales denuncias, se redactan informes dirigidos hacia la inspectoría de trabajo. Considerar la capacidad de las unidades existentes visualiza la necesidad o

complementariedad que pueda llegarse a requerir si en algún punto surge interés en integrar un sistema que se pronuncie para manejar temas de la índole.

El sistema de integración de empleo maneja la parte de las vacantes y el acercamiento, podría darse la situación en la que las empresas que requieran personal hondureño puedan solicitarse a través del apoyo de esta unidad.

El proceso para trabajadores migrantes o inmigrantes pueden servir de referencia para que surta efectos similares respecto a la protección, supervisión y control en cuanto a la posibilidad que pueda darse si empresas de otros países se integran al sistema de trabajo. Reuniendo la experiencia respecto a que mecanismos se han implementado para que la protección tenga alcances a nivel internacional, como sucede en los casos de migrantes que realizan labores en el extranjero, sería fundamental conocer de qué forma podría conseguir ciertas conquistas para trabajadores que laboran para empresas exteriores también.

La unidad de migración laboral, aunque pudiese aplicar por la implicación internacional, consideraría que, involucrándose más en temas de traslado, quizá los tramites no sean aplicables a la modalidad y, por lo tanto, no se podría someter bajo esta.

Respecto al tema de la ética de las agencias de colocación con relación a la pregunta 4, muchos empleos en modalidad remota se manejan a través de agencias de colocación como servicio tercerizado, lo que es importante considerar que prácticas son aceptables, con ello, se logró conocer que hay una unidad especializada para controlar las acciones de estas, la cual requeriría mayor supervisión tratándose de agencias remotas. Deben focalizarse en las empresas que requieran personal de países en particular, por ejemplo, muchas ofertas se

dirigen a países como Honduras, Colombia, Sudáfrica, Argentina, México, estas podrían ser evaluadas para regularse.

El proceso que la Secretaría maneja para integración laboral permitirá observar cómo podría aplicarse a la modalidad de trabajo remoto. Es posible que las empresas que busquen personal remoto se enlacen con programas u organismos que trabajen en conjunto con la Secretaría para simplificar procesos y ser beneficioso para las partes. La Dirección al enlazarse con organismos y programas internacionales, es relevante conocer si hay existentes ejecutar acuerdos, como se manejan, la disposición y compromisos sujetos para poder evaluarse y poder ver espacios para poderse efectuar con empresas de trabajo remoto. Es posible que el programa de USAID "Creando Mi Futuro Aquí" pueda ser un enlace para reunir empleos que sean aplicables a la población hondureña, contando con protecciones que brinden bienestar.

Examinar los campos de acción existentes comparándose con los potenciales para la modalidad estudiada será esencial para desarrollar vías de cooperación. El impulso que la Secretaría en conjunto con otros organismos podría tener para que la autonomía de voluntad en cuanto al asunto sea reforzada. El registro permitirá contar con la existencia de las empresas o empleados y que estos puedan subrogarse a beneficios que puedan brindarse. Avizorar de qué manera podrían extenderse beneficios a colaboradores que presten sus servicios en una relación laboral continua con empresas de localidad exterior, abre campo a que además de ser un medio para expandir la economía, también se propicia que los trabajadores estén protegidos debidamente.

De acuerdo con lo que experto opina, los empleos que se posibilitan para ejecutarse en esta modalidad deben tener características específicas para poderse desarrollar como lo

son poderse realizar a través de TICs y equipos virtuales, seguridad resguardada, autonomía en algunos sentidos, algunos ejemplos podrían ser relacionados a marketing, finanzas o contabilidad, atención al cliente, entre otros.

El entrevistado considera que la asociación o socialización del tema con el Estado traerá consecuencias favorables para poderse introducir el manejo del trabajo remoto.

El entrevistado hace referencia a la buena fe pues las relaciones y actos deben enmarcarse bajo este entendido para poderse desarrollar, por lo que, brindándose las referencias legales de lo que debería ejecutarse, estableciendo su reconocimiento deberá impulsarse para que se actúe conforme.

Tabla 3: 4.2.5 Entrevista 3: Cámara de Comercio, Gerente de Proyectos (Blanca Salgado) y Sub-directora de CCA (Brenda Aguilera)

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cuál es el alcance que la Cámara de Comercio desempeña en la promoción y facilitación de oportunidades de empleo para empresas y trabajadores?	La Cámara tiene dentro de su estructura organizacional, la unidad de intermediación laboral, presta beneficios y servicios para las empresas afiliadas y la población en general, se está realizando a través de la plataforma "Promuévete" permite generar trazabilidad justamente de la interacción de las empresas en la búsqueda de candidatos, la publicación de sus vacantes y también en sentido contrario, profesionales, técnicos en

	búsqueda de oportunidades se registran en esta plataforma para facilitar la interacción entre empresa candidato. Es un servicio gratuito.
Pretensión: Conocer el alcance y gestiones para visualizar a la Cámara como una entidad objetivo para manejar la administración del trabajo remoto.	
2. ¿La Cámara de Comercio verifica que los trabajos ofrecidos en su bolsa de empleo cumplan con los estándares requeridos por la legislación nacional respecto a las protecciones hacia los colaboradores y demás normativas esenciales?	El rol de la cámara no es de auditoría, es de desarrollo empresarial, lo que se hace es validar es que esté válidamente constituida, el enfoque de gestión es la sensibilización para el cumplimiento de los requerimientos de ley, no se podría velar porque el ente regulador es la STSS. El papel como organización gremial empresarial es de acompañar a las empresas, no de auditarlas, en ese sentido lo que hace la Cámara a través de la OIT es desarrollar piezas pedagógicas sobre estos temas de interés y regulatorios, también prestan asesorías legales.
Conocer si existe una verificación sobre el cumplimiento de normativas laborales es importante para considerar si la Cámara podría ser idónea para manejar el objetivo regulatorio o ser un enlace efectivo para complementarse la posible misión con el objetivo	

de fomentar empleos dignos y seguros. Efectivamente el encargado sería la STSS, la Cámara podría apoyar secundariamente para los demás servicios complementarios.	
3. Entendiendo que el trabajo remoto se realiza en modalidad virtual, ¿Qué instrumentos internacionales serían necesarios para gestionar un rol intermediario promoviendo empleo remoto entre países?	Actores que promueven empleo de trabajo remoto, referentes Naek, promociona a través de una ONG llamada Protalento, es un proyecto de la USAID, se forma a los jóvenes en tecnologías de información y se conecta con empresas de otros países, principalmente en Estados Unidos. Gaby Portillo, reclutadora de personal de otros países, brinda asesoría. Hay regulaciones internacionales dependiendo de las empresas apegándose a ellas, es más de conocer estos espacios, plataformas virtuales en las cuales las personas pueden aplicar, sobre los procesos y cumplir las normativas.
4. Teniendo en cuenta los requerimientos por parte de entes gubernamentales y/o normativas locales, ¿sería requerido una validación para que pueda	Los servicios de intermediación laboral están avalados por la STSS, no sería un obstáculo hacerlo porque ya somos parte sistémica de la STSS, para poderlo brindar el beneficio se validan ciertos criterios, sería

promoverse talento humano hacia empresas de un país exterior o la Cámara podría actuar independiente para este fin? ¿Considera que traería beneficios para cumplir los objetivos institucionales?	ampliar el alcance, conocer más cómo funciona el mercado laboral con el formato remoto y garantizar la parte jurídica respecto a que las empresas prestadoras de estas ofertas cumplan sobre todo con la parte de remuneración,
5. ¿Con qué otros organismos a nivel local sería favorable enlazarse para cumplir el cometido de fomentar la oferta de empleo remoto ofrecido por empleadores ubicados con barrera transfronteriza para hondureños?	El brazo político de las organizaciones gremiales es el COHEP, son los que ponen en la mesa de gobierno las iniciativas de ley, políticas públicas, en primera instancia tendrían que partir de este órgano, la iniciativa, establecer un incentivo de ley o ver un tema de regulación y alcance. Los organismos internacionales como lo es OIM, ellos tienen una buena práctica relacionada, se llama reclutamiento ético, norma IRIS sistema internacional de la integridad en la contratación, podría ser homologar esta buena práctica para el trabajo remoto, actualmente lo tienen para el tema de compatriotas migrantes que migran

	a otros países, pero se pudiese adaptar y trabajar para el trabajo remoto Quizá con otros gobiernos, eso más políticos, a nivel de Cámara seria con USAID, OIT porque es tripartita, OIM, la STSS a nivel gubernamental.
6. ¿La Cámara de Comercio, en su rol de intermediario, podría adquirir interés en ofrecer servicios a personas nacionales de preparación, talleres y capacitaciones para formar talento humano que podría requerirse por empresas extranjeras que no operan a nivel local, pero requirieran el servicio sin afiliarse a la Cámara?	La Cámara acorde a sus ejes estratégicos, lo que se les ofrece a las empresas una vez que se afilian es acceder a los programas de formación para el mantenimiento del empleo, se ofrece una cartera de talleres y cursos. También se realizan concursos para obtener capital semilla, Honduras Emprende, articulan también con aliados estratégicos como USAID, se ejecutan bastantes iniciativas con fondos de USAID que tienen un acceso a financiamiento del 12%, la tasa más baja en el mercado.
7. ¿Qué estrategias internacionales la Cámara de Comercio podría implementar para fomentar la contratación de trabajadores	Creo que sería como generar un programa piloto que le permita a la empresa ganar confianza de que este modelo de trabajo funciona y que le va a permitir resultados y

remotos en sectores específicos para colocarlos en empresas en modalidad de trabajo remoto?	mayor productividad en la operación de su negocio, que permita apalancar por lo menos los primeros de 3 meses que podrían ser un periodo de prueba del personal para que se tenga la certeza de que este modelo de trabajo va a ser funcional y se va a adecuar a la visión que tienen e identificar los rubros que aplican, promover incentivos de ley y acompañamiento en la implementación de este modelo de trabajo, porque al ser desconocido tarda más tiempo implementar algo y si se tiene el acompañamiento de expertos y apoyamos en sistematizar este tipo de modelo de trabajo pues va a ser más expedito.
8. Bajo un supuesto de poderse implementar programas de empleo remoto ¿La Cámara de Comercio podría ser una entidad competente que promueva servicios locales a los empleadores remotos con las que maneja asociaciones/afiliaciones relacionadas a salud privada,	La cámara pudiese prestar un servicio complementario al trabajo remoto que se relacione a empresas internacionales, brindado un seguro a las personas y que las empresas internacionales contraten a la cámara para que estas personas que están contratadas bajo esta modalidad accedan a ese seguro que incluya los beneficios de ley,

educación, ventajas con comercios, entre otros dirigidos para fomentar beneficios laborales a hondureños que trabajen en esta modalidad?	se realiza una negociación con la aseguradora; este modelo existe en el salvador, básicamente la cámara se convierte en un intermediario con costos accesibles. La Cámara no tiene una alianza con bancos o instituciones para paquetes, no ha sido el enfoque hasta el momento.
9. ¿Qué recursos o servicios la Cámara de Comercio podría ofrecer para apoyar a las empresas en la implementación exitosa de políticas de trabajo remoto?	Tendrían que ser espacios de consulta para conocer cuáles son los riesgos o inquietudes de las empresas de implementar este modelo de trabajo, asesoría de expertos, validación de plataformas que permitan regular también este proceso, proponer. Recursos que podría ofrecer la cámara serían esos. Incorporar especialistas para un análisis más objetivo, hacer estudios y sondeos de mercado para validar que funcione, pilotear un modelo con una muestra de empresas que permita posteriormente sistematizar la experiencia.

10. ¿La Cámara de Comercio, en su centro de conciliación y arbitraje, contaría con la capacidad técnica y logística para atender casos laborales internacionales?	Factibilidad y disponibilidad el centro lo tiene, muchos profesionales listados cuentan con expertiz en materia, sin embargo, estará la disyuntiva en cuanto a la aplicación de la legislación hondureña, habría que reconsiderarse. Para que el centro pueda atender una solicitud de arbitraje puntualmente, se requiere que este una cláusula arbitral en el contrato que se suscriba entre las partes, si llegara a surgir un conflicto, se resolverá mediante el reglamento del CCI de la CCIT, hace que los árbitros sean competentes para resolverlo. Para la conciliación es voluntario, es la libre voluntad y disposición de las partes de una de las partes de no ir a una justicia ordinaria para resolver el conflicto si no que hacerse de manera confidencial ante una institución privada.
11. ¿Cómo podría la Cámara de Comercio intervenir en procesos de conciliación y arbitraje entre	Está la plataforma virtual en la cual se desarrollan procesos electrónicos.

empleados remotos y empleadores con ubicación geográfica distinta?	
12. ¿Qué recomendaciones legales ofrecería a las empresas interesadas en adoptar el trabajo remoto aplicado hacia Honduras para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y la protección de los derechos laborales?	Sería el tema de la negociación dejar claridad de las reglas que se van a seguir en el trabajo, respecto a horarios, inclusive en el tema de los insumos, que el patrono le estaría proveyendo al colaborador o en caso de que no lo haga, de que otra manera podrá corroborar que efectivamente cuente con las herramientas necesarias con la eficiencia que requiere y que se respeten los derechos y la legislación aplicable en este caso a Honduras en lo que establece el Código de Trabajo, demás beneficios y bonificaciones que el trabajador podría percibir, las modalidades de comunicación, dejar todo bien plasmado de tal manera que no violente los derechos laborales que están ya especificados.

4.2.6. Análisis entrevista 3: Cámara de Comercio, Gerente de Proyectos (Blanca Salgado) y Sub-directora de CCA Brenda Aguilera (CCA)

La experta menciona que resultaría esencial socializar el tema del trabajo remoto pues habiendo las normativas al respecto, se podrán conocer a través de las plataformas de aplicación y fomentarse estas consecuentemente. La Cámara cumple un rol significativo en la preparación pues forma según los requerimientos que las mismas empresas afiliadas consideran esenciales, por lo que, de conseguir participación de esta para los fines, podría ser un actor clave para instruirse.

La Cámara de Comercio es una de las instituciones autorizadas para reclutamiento y colocación de personal a través de la DRAEP, de acuerdo con lo comunicado, la Cámara podría actuar para el motivo sin impedimento pues se encuentra avalada integralmente. La experta relaciona entidades con las cuales tiene estrecha relación para fomentar iniciativas como lo es con COHEP. La Cámara al ser gremial empresarial sería una parte de los involucrados y podría contribuir, sin embargo, los demás actores también deben integrarse para obtener un balance armonioso.

Respecto a la pregunta 7, La experta hace mención sobre la integración de la legislación nacional y como esta puede irse enraizando en la medida se asesore y se brinde el acompañamiento necesario para acoplar lo requerido y fluir como modelos sostenibles.

Respecto a la pregunta 8, se establece que el objetivo no es uno de los campos de acción de la Cámara, sin embargo, es algo que podría irse acomodando e incluso traer modelos de otros países como en El Salvador cuyo rol también funciona como intermediario de seguros para los empleados de las empresas afiliadas, entre otras prácticas que contribuyan a fomentar comercio y trabajos dignos.

Respecto a la pregunta 9, Conociendo las áreas en las que es posible ejecutarse la modalidad, de la mano de orientación, servirá para acercar a las empresas interesadas en contrataciones internacionales a que puedan apegarse a los marcos normativos y puedan recibir otros beneficios conexos.

Respecto a la pregunta 10, relativo al centro de conciliación y arbitraje, la experta comenta que la Cámara sí podría actuar respecto al tema, debiéndose considerar los puntos clave lo cual son la libre disposición y voluntariedad como elementos requeridos para poderse dirimir conflictos entre las partes bajo estos medios, sin embargo, acota que, aunque la disponibilidad esté abierta, no es una práctica que se recomiende ya que es dispareja pues el servicio no es gratuito, lo cual implica una barrera ante el acceso a justicia.

Respecto a la pregunta 11, La Cámara ha reformado su reglamento para seguir innovando, la posibilidad de realizarse a través de medios digitales permite que los desafíos geográficos se vean sobrepasados.

Respecto a la pregunta 12, El establecimiento sobre las implicaciones de las partes será fundamental, de acuerdo con la experta, para tener centrado una dirección en la cual basar las acciones, de esta forma también, teniendo claridad se pueden despejar muchos conflictos reconociéndose la correspondencia entre las partes.

4.3 Análisis documental:

Recopilando un extracto de las bases teóricas investigadas, la relación entre estas deviene de instar la protección del trabajo, de sus implicados y el acoplamiento de la forma de organizarse según las tendencias del siglo, para lo cual, reuniendo convenios existentes de la OIT, conduciría a un ajuste y formulación de instrumentos particulares para los cometidos,

teniendo como finalidad que los países formulen políticas y por ende, respuestas a los problemas planteados, lo cual vendría siendo la falta de regulación del trabajo remoto, comprendiendo que el trabajo es la fuente de recursos, progreso y demás facilidades vitales del desarrollo humano.

Por otro lado, considerando la teoría garantista de los derechos expuesta por Luigi Farrajoli, enmarca la postura que los Estados deben sostener para proteger a su población cuando sus intereses pueden verse trastocados, conduciendo a una relación lógica jurídica de protección social para poderse contemplar.

La OIT enfatiza su dirección a velar por el futuro del trabajo a través de su Declaración, considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, así como para promover la paz universal y permanente, reconociendo que esa acción ha aportado avances económicos y sociales históricos que han dado lugar a condiciones de trabajo más humanas y que el diálogo social contribuye a la cohesión global de las sociedades y es crucial para una economía que sea productiva y eficiente, interesado por adoptar y ampliar sistemas de protección social que sean adecuados y sostenibles y estén adaptados a la evolución del mundo del trabajo, compartiendo premisas de la aplicabilidad del convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social aplicable a personas migrantes, sin embargo, aparejado a la realidad del trabajo remoto también podría encajar en su cometido, atendiendo las políticas de empleo y buenas prácticas.

CAPITULO V: PROPUESTA DE MEJORA

El objetivo del capítulo se centra en reunir el acervo jurídico adquirido para construir un instrumento de aplicación práctica con potencial de materializarse, considerando los alcances posibles, por lo que se propone una solicitud ante la OIT exponiendo los motivos de impulso para construir un instrumento internacional, requiriéndose una logística y consideraciones especialistas para poderse formular.

5.1. Impacto de la propuesta

Presentar una solicitud de cooperación internacional dirigida hacia un organismo global como la OIT resulta ser una vía transcendental pues los países adquieren un compromiso mayor, a diferencia de leyes locales que podrían instarse en los países que busquen esta finalidad de forma aislada y por su cuenta, por lo que se pronunciaría como una ruta previa el reconocimiento compartido entre naciones, dándole efectividad y poder de generar acuerdos generales.

La preparación de la OIT respecto a sus conferencias es manejada a través de reuniones internacionales anuales en Ginebra, Suiza, siendo el máximo órgano decisorio, congregando las delegaciones tripartitas de los Estados Miembros de la Organización.

El orden del día de la 113ª reunión de 2025 tiene programado como quinto punto la primera discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas pretendiendo la elaboración de normas y subsecuente a ello, como sexto punto, la primer discusión sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente (discusión general), con motivo de ello, es propicio y correspondiente solicitar integrarse y promover el tema relativo al trabajo remoto

transfronterizo, por ser una realidad que va siguiendo su curso predominantemente en la actualidad.

5.1.1. Tiempo

- La preparación y presentación de la propuesta, consulta con las partes interesadas, y discusión en los foros pertinentes de la OIT aproximadamente 1-2 años. La OIT suele tener preparado sus puntos de reunión con un año de antelación previendo las prioridades que los países y las situaciones contextuales que pronuncian.
- El proceso de negociación y redacción del acuerdo, ratificación por los Estados Miembros y establecimiento de mecanismos de supervisión y cumplimiento puede demorar en un rango de 3-10 años, muchos países requieren hacer ajustes a sus legislaciones internas para acomodar los convenios e incorporar medidas necesarias, especialmente sobre este tema que requiere atención en la medida se va acrecentando la cantidad de personas que ejecutan labores para empresas transfronterizas en condiciones de relación laboral.
- El seguimiento implica la ratificación de los Estados y evaluaciones periódicas, el cual puede demorar según las prioridades legislativas de los Estados.

5.1.2. Costos:

Los costos pueden enfocarse en gastos administrativos, consultas, reuniones con las partes interesadas, capacitación y supervisión.

El Consejo de Administración de la OIT en su 350ª reunión en la sección de programa, presupuesto y administración, dirigida el 5 de marzo de 2024, como cuarto punto del día, se determinó una escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2025, según el

informe de los miembros gubernamentales del Consejo de Administración para el prorrateo de los gastos, Honduras contribuiría 0.009% al proyecto de escala de la OIT para 2025, por lo que su contribución al no ser muy significativa, sería factible crear alianzas con otros países de LATAM, siendo por lo general, países objetivo para realizar contrataciones de mano de obra para países con economías más desarrolladas, lo que habiendo interés, puede ser un impulso para la visión de construir marcos referentes que protejan a los trabajadores remotos, para ello, se puede elaborar una carta de invitación en la que se consiga una colaboración colectiva.

Tasas de contribución de LATAM (Extraído de informe GB.350/PFA/4 de la OIT):

Antigua Barbuda (0.002%), Argentina (0.719%), Bahamas (0.019%), Barbados (0.008%), Belice (0.001%), Bolivia (0.009%), Brasil (2.014%), Colombia (0.246%), Costa Rica (0.069%), Cuba (0.095%), Chile (0.420%), Dominica (0.001%), Ecuador (0.001%), El Salvador (0.139%), Granada (0.024%), Guatemala (0.041%), Guyana (0.004%), Haití (0.006%), Jamaica (0.008%), México (1.222%), Nicaragua (0.005%), Panamá (0.001%), Paraguay (0.010%), Perú (0.026%), Republica Dominicana (0.067%), San Vicente y las Granadinas (0.001%), Santa Lucia (0.002%), Trinidad y Tobago (0.001%), Uruguay (0.092%) y Venezuela (0.175%).

El nivel de interés en unirse podría depender de factores como la población afectada, el nivel de conectividad que tengan los países para comenzarse a difundir la práctica de trabajo remoto, entre otros, sin embargo, considerando una unión solida podría ser mayor el impacto y más expedito también para comenzar a adaptar normas.

5.1.3: Posibles beneficios:

- Asegurar que los trabajadores remotos tengan acceso a derechos laborales y protección social, independientemente de su ubicación.
- Crear un marco que promueva la estabilidad y previsibilidad para empleadores y empleados en el ámbito del trabajo remoto transfronterizo.
- Fomentar la cooperación entre países para abordar desafíos comunes y evitar la competencia desleal.

5.1.4: Efectos No Deseados

- Burocracia
- Desigualdad: Diferencias en la implementación y cumplimiento de las normas entre países, lo que podría crear desigualdades en la protección de los trabajadores.
- Competencia Desleal: Empresas que podrían buscar ubicaciones con regulaciones más laxas para evitar cumplir con las normas, aunque esto puede mitigarse con mecanismos de supervisión y cooperación.

Basado en lo anterior, la efectividad de la propuesta tiene un alcance grande debido a que cuando se trata de Estándares internacionales se establece un marco de referencia global que puede influir en la legislación nacional, lo que facilita la colaboración y el intercambio de mejores prácticas entre países.

5.2. Propuesta de mejora

Proceso para Solicitar Apoyo de la OIT en la Formulación de Instrumento

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una entidad especializada que tiene la capacidad de facilitar la creación de instrumentos el ámbito laboral. Para solicitar su

apoyo, se debe seguir un proceso formal que implica varios pasos y la colaboración de diversas partes interesadas, a continuación, se detallan pasos para lograrlo:

Preparación:

1. Realizar un estudio preliminar que defina claramente el problema del trabajo remoto transfronterizo, identificando los desafíos y las necesidades específicas que se deben abordar.
2. Consulta con partes interesadas, para el caso pueden ser una convocación a gobiernos de otros países, población, gremios empresariales.

Solicitud formal de apoyo ante la OIT

3. Enviar la propuesta y la carta de solicitud a través de los canales oficiales de la OIT, como las oficinas nacionales de la OIT o las misiones permanentes ante la OIT en Ginebra.
4. La OIT realizará una evaluación inicial de la solicitud para determinar su viabilidad y alineación con los objetivos y prioridades de la organización.
5. Involucrar a los departamentos pertinentes dentro de la OIT, como el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y el Departamento de Protección Social para consultas internas.
6. Si la evaluación es positiva, la propuesta se presenta al Consejo de Administración de la OIT para su discusión y aprobación.
7. El Consejo de Administración decide si la OIT puede y debe involucrarse en la facilitación de un instrumento internacional.

Desarrollo:

8. Se crea un comité de expertos en Derecho Laboral Internacional, trabajo remoto y otras áreas relevantes para desarrollar el borrador del convenio.
9. Se establecen grupos de trabajo con representación de gobiernos, empleadores y trabajadores para asegurar una perspectiva inclusiva y equilibrada.

Creación de un convenio:

10. Un comité de expertos redacta el borrador del convenio, incorporando el feedback recogido durante las consultas preliminares.
11. Se organizan conferencias, talleres y reuniones para discutir y elaborar el borrador del acuerdo, asegurando la participación activa de todas las partes interesadas.
12. El borrador se somete a una revisión técnica y legal para asegurar su coherencia y aplicabilidad.
13. Se revisa y ajustan el borrador en varias rondas hasta alcanzar un consenso entre todas las partes.
14. Se convoca una conferencia internacional bajo los auspicios de la OIT para la adopción formal del convenio por parte de los países interesados.
15. Los representantes de los países firman el acuerdo durante la conferencia, indicando su compromiso con su implementación.
16. Cada país firmante deberá seguir su proceso legislativo interno para ratificar el convenio y convertirlo en parte de su legislación nacional.
17. La OIT proporciona capacitación y asistencia técnica para apoyar la implementación.

Publicación oficial:

- La OIT publica el texto completo del acuerdo en sus idiomas oficiales y lo distribuye a todos los países miembros.
- Incluye el acuerdo en boletines informativos, reportes y publicaciones periódicas de la OIT.
- La OIT organiza seminarios y talleres en diferentes regiones para explicar el contenido del acuerdo y sus implicaciones
- La OIT utiliza sus plataformas digitales para compartir información, también su portal web dedicado para acceder al texto del acuerdo, guías de implementación y otros recursos útiles.
- La OIT proporciona asistencia técnica a los países signatarios para la implementación del acuerdo
- Organiza programas de capacitación para funcionarios gubernamentales, empleadores y trabajadores sobre los nuevos requisitos y procedimientos.
- Establecer un comité de supervisión dentro de la OIT para monitorear el progreso de la implementación del acuerdo.
- Requieren informes periódicos de los países signatarios sobre el estado de la implementación y el cumplimiento del acuerdo.
- Introducir modificaciones y actualizaciones al acuerdo según sea necesario para abordar nuevos desafíos y circunstancias cambiantes.

Carta de Solicitud a la OIT para Proponer una Instrumento Internacional sobre Trabajo Remoto Transfronterizo

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras,

(Fecha)

A la atención de:

Sr. Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT, Consejo de Administración de la OIT y la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo

Oficina Internacional del Trabajo

4 route des Morillons CH-1211

Ginebra 22 Suiza

Estimados señores,

En nombre del Gobierno de la República de Honduras, nos dirigimos a ustedes para presentar una propuesta formal para la creación de una normativa internacional que regule el trabajo remoto transfronterizo. Esta iniciativa es de crucial importancia para garantizar que los derechos laborales de los trabajadores remotos sean protegidos y que las obligaciones de los empleadores transfronterizos sean claramente definidas y cumplidas.

Justificación

El trabajo remoto transfronterizo ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsado por los avances tecnológicos y las circunstancias derivadas de la pandemia de COVID-19. Este fenómeno presenta desafíos únicos que requieren una

respuesta coordinada a nivel internacional. Es esencial abordar cuestiones relacionadas con la protección social, las condiciones laborales justas y la resolución de disputas, para asegurar que todos los trabajadores remotos sean tratados de manera equitativa y justa.

Objetivos de la Propuesta

1. Asegurar que los trabajadores remotos disfruten de los mismos derechos y protecciones que los trabajadores en las legislaciones de su domicilio, considerando las condiciones particulares que la modalidad pueda instar .
2. Definir las obligaciones de los empleadores en cuanto a condiciones de trabajo, protección social y seguridad laboral.
3. Facilitar la colaboración entre países para garantizar la aplicación de las normativas laborales.
4. Proveer un marco que garantice la seguridad social y las condiciones de trabajo seguras para los trabajadores remotos.

Principios Rectores

- Igualdad de Derechos
- Cumplimiento de las normativas laborales y de seguridad social del país de residencia del trabajador, una responsabilidad compartida.
- Cooperación Internacional: Los países deben trabajar juntos para evitar la evasión de responsabilidades y garantizar la protección de todos los trabajadores.

Ámbitos de Aplicación

Cobertura Geográfica: La normativa se aplicaría a todos los Estados Miembros de la OIT que ratifiquen el acuerdo.

Ámbito Particular: Aplicable a todos los trabajadores que presten servicios de manera remota para empleadores ubicados en un país diferente al de su residencia.

Ámbito Material: Incluye derechos laborales, seguridad social, protección de datos, condiciones de trabajo y resolución de disputas.

Derechos y Obligaciones de los trabajadores:

Derechos de los Trabajadores Remotos: Derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas, derecho a la protección social, derecho a la privacidad y protección de datos personales, derecho a la desconexión y equilibrio entre trabajo y vida personal, derecho a otorgamiento de licencias de salud, maternidad, luto, entre otras que requieran permiso de ausencia, derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Obligaciones de los Empleadores:

Cumplir con las leyes laborales del país de residencia del trabajador, contribuir a los sistemas de seguridad social del país del trabajador remoto, proporcionar herramientas y recursos necesarios para un trabajo seguro y eficiente y garantizar la protección de los datos personales del trabajador.

Respecto a los procedimientos de contratación y desvinculación, los contratos de trabajo remoto deben especificar claramente los derechos y obligaciones de ambas partes, incluyendo detalles sobre la jurisdicción aplicable y también establecerse procedimientos

justos y transparentes para la terminación del contrato de trabajo remoto, con derecho a apelación y resolución de disputas, para ello, se considera importante la creación de un comité internacional para supervisar la implementación y cumplimiento de la normativa, debiendo los Estados miembros presentar informes periódicos sobre el cumplimiento de la normativa y permitir inspecciones y auditorías para garantizar el cumplimiento de las normas, también clarificar la jurisdicción competente para resolver disputas, basada en el lugar de residencia del trabajador.

Solicitamos respetuosamente que esta propuesta sea incluida en la agenda de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo para su consideración y discusión. Creemos firmemente que la adopción de esta normativa beneficiará a todos los Estados Miembros de la OIT y contribuirá a un entorno laboral más justo y equitativo a nivel global.

Atentamente,

Ministro/a de Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.

CAPITULO VI: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se reflexionará creando un extracto de los instrumentos metodológicos aplicados e investigación realizada, dando pie a los objetivos inicialmente planteados formando conclusiones acordes y se formularán recomendaciones a los actores pertinentes para potenciales acciones que darían paso a una implementación práctica a los desafíos encontrados.

6.1. Discusión:

La sociedad hondureña históricamente ha ido elevando su posición con relevancia prioritaria por ser el engranaje que sostiene la economía y de la construcción social que permite avanzar como país, en virtud de ello, la consecución ha sido el reconocimiento de derechos que protegen su figura ante la parte dominante de la relación capital y trabajo, el carácter tutelar debiendo ser la brújula en el camino y en el futuro del derecho del trabajo, por lo que, aplicado al tema, en la actualidad debe continuarse tal dirección, conduciendo una trayectoria afín a los acontecimientos.

Honduras es un país en vías de desarrollo, aún dependiente de otros países para sostenerse, lo que lo torna en un punto de aprovechamiento en muchas circunstancias, como lo es con mano de obra que presta sus servicios a un precio muy accesible, en especial para otras naciones con un desarrollo superior, cuyo ámbito aplica con el trabajo remoto, con mayor hincapié con el hecho de que no ha evolucionado una legislación que regule tal situación, considerando tal hecho, deben encaminarse medidas para llegar a un punto equilibrado en donde las partes obtengan beneficios mutuos, por ejemplo, el trabajo remoto puede ser un mecanismo para prevenir la migración irregular en los países que trabajan para que sea controlado, ello puede darse si los trabajadores consideran que su trabajo es

correspondiente a un estilo de vida deseado contando con las responsabilidades y beneficios idóneos.

Partiendo de lo anterior, se puede analizar lo siguiente en concordancia con la aplicación de la encuesta dirigida hacia personas con experiencia de trabajo remoto, se permite apreciar que las mayores preocupaciones marcadas por los participantes fueron respecto al acceso de beneficios y prestaciones sociales y en la sección de seguridad laboral, lo que brinda un indicio para enfatizar un interés en velar que estas protecciones sean respaldadas, así como también respecto al desarrollo profesional consecuente de su labor. Una normativa interna por sí sola no sería del todo factible en virtud de que el ámbito aplicativo seria únicamente del territorio en el que se crea, por lo que el hecho de que los países reconozcan estas condiciones, a través de un instrumento internacional se puede adquirir como punto de partida el sometimiento voluntario de que sean formuladas políticas orientadas a respetar y acomodar los derechos de los trabajadores, sobre todo contando con validación de un organismo relevante como lo es la OIT y el apoyo gubernamental que se consiga a consecuencia de.

Para ello, resulta crucial que el organismo de la OIT contenga nociones atribuibles a sus Estados miembros para actuar en consonancia con sus propósitos respecto al tema, por los momentos la conceptualización del trabajo remoto no está contenida dentro de sus términos y normativas, por lo que es necesario un acercamiento para poderse discutir y dialogar; hasta el momento, el énfasis ha sido sobre cómo manejar el teletrabajo en condiciones de emergencia sanitaria, sin embargo, el trabajo remoto aún no tiene una elevación puntual en su agenda, por lo que a través de la propuesta de mejora formulada en este trabajo podría ser un inicio para concretar avances posteriores en los países miembros.

6.2. Conclusiones

1. Las partes involucradas en una relación de trabajo remoto actualmente no se dirigen a través de estándares globales que conduzcan a una protección mutua, predomina la negociación como principio rector, lo cual, da lugar a la omisión de derechos que deberían abarcarse acorde a los compromisos que ha establecido la OIT para sus países miembros.
2. En la actualidad, no hay instrumentos de aplicabilidad general para el trabajo remoto, el reconocimiento de esta figura por la OIT, ente rector a nivel internacional, aún no ha conceptualizado su alcance, sin embargo, sí reconoce otras formas de trabajo paralelas, integrando el derecho a la desconexión laboral como uno de los intereses modernos a proteger.
3. Los convenios de la OIT ratificados por los países son los marcos existentes y vinculantes relativos a materia laboral para regir y regular las condiciones de empleo aceptables, sin embargo, aún no hay esbozos concretos para el trabajo remoto, por lo que sería oportuno la creación de un instrumento internacional para ampliar su cobertura.
4. Una solicitud dirigida hacia la OIT para dialogar sobre el tema del trabajo remoto es una opción viable la cual incentiva un mayor compromiso de parte de los Estados miembros para reconocer la relevancia de introducir la figura en sus cuerpos normativos.

6.3. Recomendaciones

1. A las autoridades competentes se le recomienda fomentar espacios que permitan el tripartimo para construir instrumentos vinculantes como base para una elaboración equilibrada, consonante con las posturas y dimensionadas en fundamentos equivalentes para tratar los temas relativos al trabajo remoto, derivado de ello, se recomienda un monitoreo constante a las tendencias de los mercados de empleo, lo que permitirá alinear las políticas por parte de los organismos y entidades competentes.
2. Al Estado de Honduras se sugiere la creación o acomodación de programas que permitan esbozar las necesidades prioritarias que vayan surgiendo a través de las inquietudes de su población, permitir ser un enlace colaborativo que tenga alcances internacionales para el tema.
3. A las empresas interesadas en adoptar contrataciones hacia trabajadores remotos se sugiere abarcar las garantías esenciales y beneficios que vayan en consonancia con la legislación del domicilio de los trabajadores.
4. A las instituciones académicas, particularmente al gremio de Derecho, se le exhorta en proponer medidas para vinculaciones de trabajo considerando los avances de la realidad social y las implicaciones que las relaciones laborales puedan ir acogiendo.

Fuentes bibliográficas

Artavia et Quiroz, N. A. (2017). *Teletrabajo en Costa Rica.* Obtenido de Un Estudio Exploratorio sobre su Implementacion en el Area Metropolitana.

Bard Wigdor, G. e. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo.

Cisneros, E. A. (2017). El derecho fundamental al trabajo en el contexto de la globalizacion y los tiempos liquidos. . *El cosmolitismo como llave para su eficacia*. Mexico.

Comision Europea. (20 de Septiembre de 2001). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Congreso de la Republica . (3 de Agosto de 2021). Ley 2121 de 2021 "Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas". *Articulo 3*. Colombia: Diario Oficial.

Congreso de la Republica. (16 de Julio de 2008). Ley 1221. *Por lo cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Colombia: Diario Oficial.

ILAW. (Julio de 2022). Aproximaciones al Teletrabajo en Honduras. Honduras.

Medina, R. G. (Septiembre de 2017). Teoría de las cargas probatorias dinámicas en el Código Civil y Comercial de Nación. *Necesidad de delimitar la facultad discrecional de los jueces*. Argentina: XXVI Jornadas Nacionales de Derecho Civil (La Plata, septiembre 2017).

Ministerio de Tecnologias de la Informacion y las Comunicaciones y Ministerio de Trabajo. (s.f.). Colombia.

Miyagusuku et al., J. T. (Diciembre de 2020). Los nuevos conflictos jurídicos laborales a propósito de la COVID-19. Peru: Revista Veritas.

OIT. (4 de Junio de 1996). Convenio sobre el Trabajo a Domicilio. Ginebra, Suiza.

OIT. (2000). Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2000: La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena. Ginebra: pg 32.

OIT. (2001). Hechos concretos sobre la proteccion social. *Conferencia Internacional del Trabajo adopto la resolucion y conclusiones relativas a la seguridad social*.

OIT. (9 de Julio de 2012). Tesauro OIT: Declaración final de los líderes del G20. California.

OIT. (24-26 de Octubre de 2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnologia de la informacion y las comunicaciones (TIC) y financieros. Ginebra, Suiza: Oficinal Internacional del Trabajo.

OIT. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislacion del teletrabajo en America Latina. *Nota de investigacion*. Honduras.

Oszlak, O. (Septiembre de 2020). Trabajo Remoto: Hacer de necesidad virtud . Ciudad Autonoma de Buenos Aires, Argentina: CUINAP.

Salazar, A. I. (25 de Julio de 2022). Elaboracion de una guia de seguridad informatica para la implementacion del teletrabajo. *Proyecto de grado - Monografía presentado para optar por el título de Especialista en Seguridad Informatica*. Bogota, Colombia: UNAD.

Sampieri, R. (2014). Metodologia de la investigacion . Mexico : McGraw Hill.

Sánchez et al., R. E. (s.f.). Los derechos fundamentales en la teoria juridica garantista de Luigi Farrajoli. Mexico: UNAM.

Serralde, A. (Junio de 2012). Revista Management Today.

UNIR. (5 de 10 de 2020). ¿En qué consiste el término 'drittwirkung'?

Glosario de términos

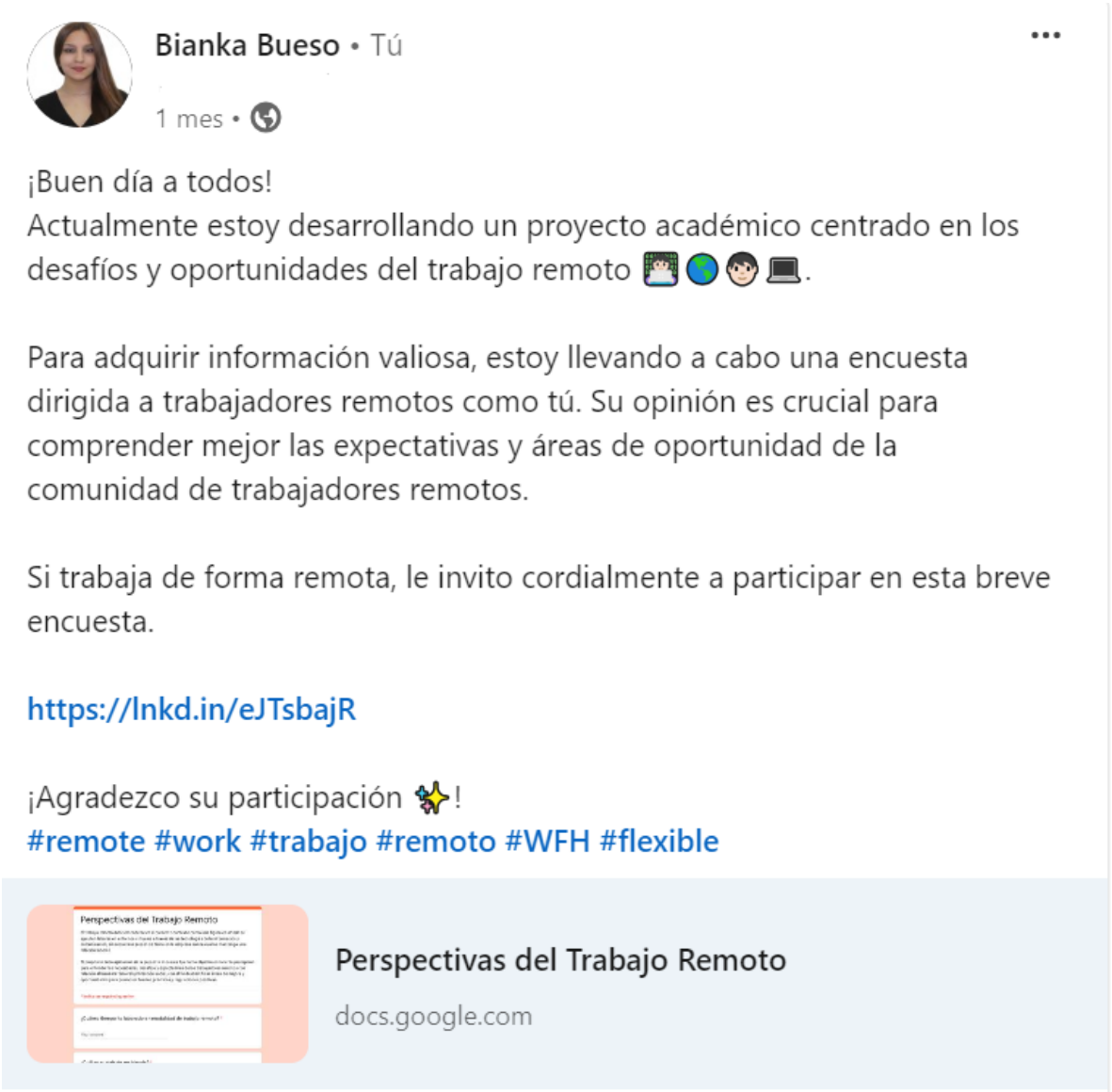
1. Cooperación internacional: Conjunto de fórmulas jurídicas utilizadas entre Estados para la consecución de intereses comunes mediante acuerdos y colaboración mutua. (Real Academia Española)
2. Ergonomía: Estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). (Oficina de Actividades para los Trabajadores - OIT)
3. Instrumento internacional: Se refiere a todo acuerdo, pacto, tratado, protocolo, convenio o convención suscrito entre dos o más Estados o sujetos de derecho internacional, y que crea obligaciones jurídicas para sus firmantes. (Secretaria de Gobernacion de Mexico)
4. Protección social: Considera aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social; promover la protección de los trabajadores (condiciones de trabajo decentes, salarios, tiempo de trabajo y salud y seguridad en el trabajo); y promover la protección de grupos vulnerables (trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal).
5. Seguridad social: “Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.” (OIT, 2001)
    a. Es la protección que proporciona la sociedad a sus miembros mediante una serie de medidas públicas para protegerlos de carencias económicas y sociales que pueden obedecer a la inexistencia, o a una reducción radical, de los ingresos del trabajo a causa de diferentes eventualidades (enfermedad,

maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, invalidez, vejez y muerte del sostén de la familia); proporcionar asistencia médica, y facilitar prestaciones a las familias con hijos. (OIT, 2000)

6. Trabajo decente: Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. (OIT, 2012)
7. Tripartismo: La interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común. (CINTEFOR)
8. Tutelar: Dirección, amparo o defensa de una persona respecto de otra. (Española)

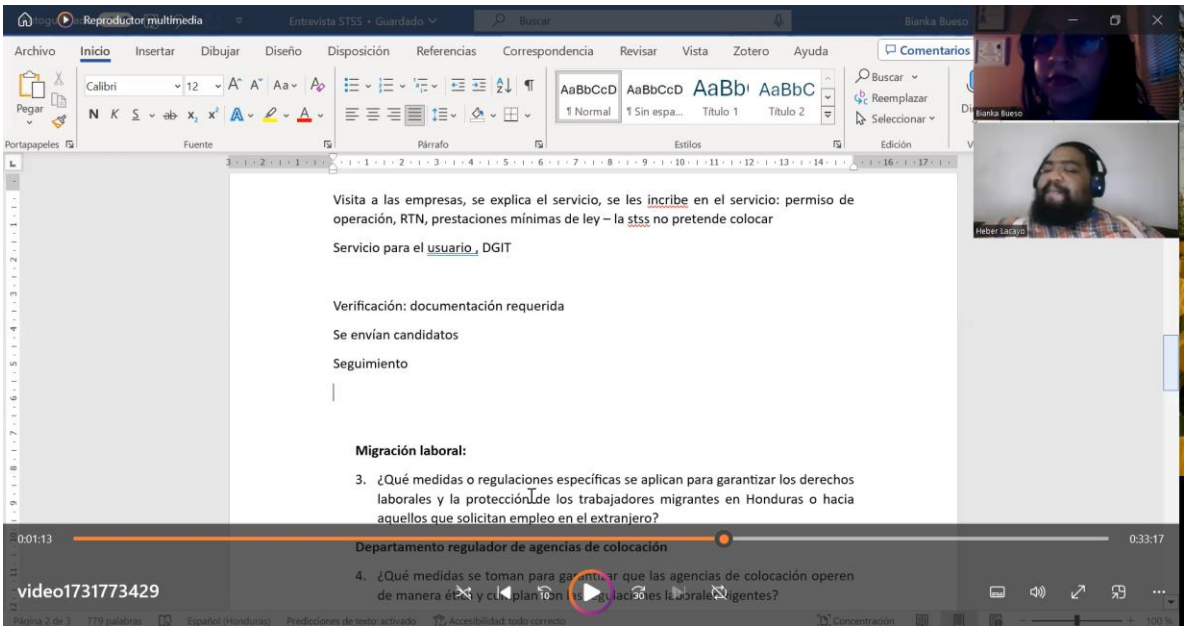
Anexos

Link de encuesta aplicada compartido por LinkedIn

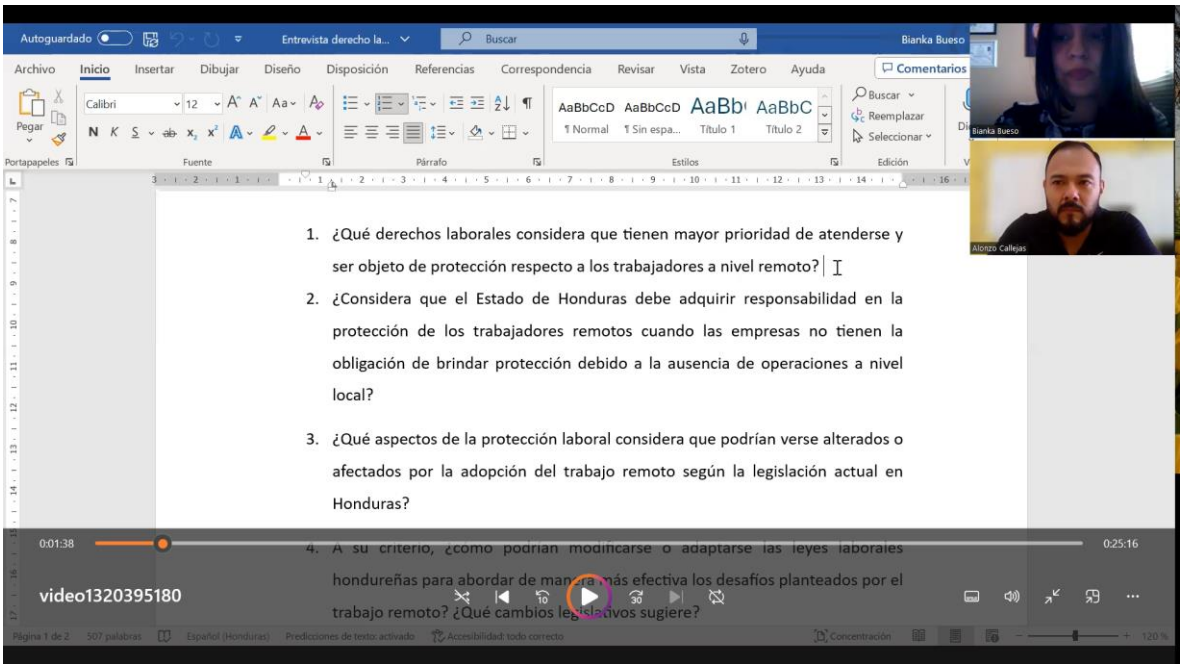


Participantes de entrevistas aplicadas:

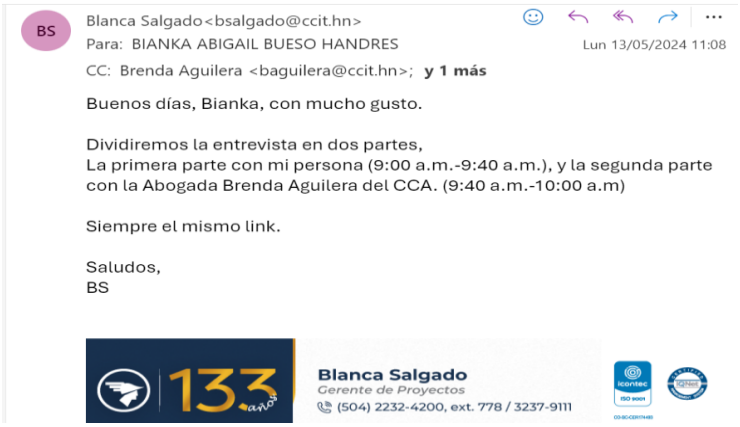
Nombre del entrevistado	Heber Lacayo
En representación de	Secretaria de Trabajo y Seguridad Social Dirección General de Empleo
Cargo	Coordinador Técnico de Servicio de Gestión Empresarial
Fecha	07/05/2024
Medio	Virtual - Zoom



Nombre del entrevistado	Alonzo Callejas
En representación de	Personal
Profesión / Especialidad	Abogado
Breve reseña / Experiencia	Asesor legal Especialista en administración de la capacitación docente en UNAH (6 años) Instructor administrativo-financiero y legal en INFOP Docente universitario
Fecha	08/05/2024
Medio	Virtual - Zoom



Nombre del entrevistado	Blanca Salgado
En representación de	Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
Profesión / Especialidad	Mercadotecnia con máster en Dirección Empresarial
Breve reseña / Experiencia	15 años de experiencia en el rubro, registro de afiliación de empresas, comunicaciones, capacitaciones y en el departamento de talento humano con responsabilidad compartida, actualmente en proyectos, de cara a las empresas afiliadas, desarrollo de servicios, implementación en iniciativas de proyecto y ejecución de la planificación de la unidad de capacitación de la unidad de intermediación laboral.
Cargo	Gerente de Proyectos
Fecha	15/05/2024
Medio	Virtual - Teams



Nombre del entrevistado	Brenda Aguilera
En representación de	Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
Profesión / Especialidad	Abogacía y licenciada en mercadotecnia
Breve reseña / Experiencia	20 años en la Administración de Métodos Alternos de Solución de Conflictos (MASC)
Cargo	Sub-directora Centro de Conciliación y Arbitraje
Fecha	15/05/2024
Medio	Virtual - Teams