

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO CEUTEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO EN LOS CENTROS DE ATENCIÓN
DE LLAMADAS EN SAN PEDRO SULA COMO CONSECUENCIA DE LA
EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19.**

SUSTENTADO POR

OLIVER ALEXANDER MARTINEZ MEDRANO, 21411227

PREVIA INVESTIDURA AL TITULO DE LICENCIATURA EN DERECHO

SAN PEDRO SULA

HONDURAS, C.A.

ENERO, 2021

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO
CEUTEC**

LICENCIATURA EN DERECHO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

SAN PEDRO SULA

HONDURAS, C.A.

ENERO, 2021

**REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO EN LOS CENTROS DE
ATENCIÓN DE LLAMADAS EN SAN PEDRO SULA COMO
CONSECUENCIA DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19.**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIATURA EN DERECHO**

ASESOR METODOLÓGICO:

MSC. LUIS RIVERA

ASESOR TEMÁTICO:

LIC. ARIEL ORTIZ

TERNA EXAMINADORA:

ABG. ARGENTINA VALLE

ABG. IDALIA TERCERO

ABG. PAOLO ALVARADO

SAN PEDRO SULA

HONDURAS, C.A.

ENERO, 2021

DEDICATORIA

El presente proyecto de graduación es un fruto de mi esfuerzo y perseverancia. Le dedico este proyecto a mis padres, abuelos, y la sociedad que me permitió evaluar la necesidad de mayores oportunidades para la fuerza laboral de Honduras amparadas al tenor de su respectivo ordenamiento jurídico. A mis padres por su responsabilidad e inversión en mi educación como lo es conocer un segundo idioma y, sobre todo, la motivación y orientación que tengo presente.

Oliver Alexander Martínez Medrano

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, quienes son mi fuente de apoyo constante e incondicional en toda mi vida. A mis hermanas Loren Soad y Lizen Estefanía que muchas veces sirvieron como público antes de que iniciase exposiciones en la Facultad de Derecho y quienes me brindaron apoyo para culminar esta investigación.

Oliver Alexander Martínez Medrano

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo general del proyecto de investigación analizó las posibilidades para modificar, crear, o reformar una normativa legal que atienda la figura del teletrabajo en Honduras. Para el desarrollo del trabajo se incluyó una recolección bibliográfica sobre la problemática principal analizada. Además, se establecieron los parámetros conceptuales pertinentes para gestionar una propuesta legal, enmarcada principalmente en las necesidades de la sociedad hondureña.

El proyecto se desarrolló con un enfoque cualitativo de investigación que propone un análisis de las cualidades específicas en relación con la problemática que se busca solucionar. Además, procura respetar y validar las opiniones de la comunidad afectada, en este caso los entornos profesionales en realidades similares a la hondureña de acorde con las especificaciones que la modalidad del teletrabajo, como consecuencia de la incertidumbre generada por el COVID-19.

Se busca contribuir con en el derecho comparado con las regulaciones implementadas en Colombia como fundamento bibliográfico a una propuesta de ley que embone los lineamientos generales y específicos que regulan la labor de los empleados bajo la modalidad del trabajo remoto.

Su desarrollo propone la recaudación de información que permita fundamentar la pertinencia de ajustes legales de las relaciones de los empleados de Callcenter y ofrecer como estudio un análisis situacional a los demás empleados que ejerzan labores en la modalidad del teletrabajo. Para el análisis de la problemática fue preciso considerar los determinantes bibliográficos que giran en torno a la Constitución de la Republica de Honduras, Código del Trabajo, y Reglamentos Internacionales relacionados con los deberes y derechos del Empleado/Empleador información con que se buscó para validar las interpretaciones internacionales de regulaciones similar que aportaran un fundamento esencial al proyecto en general.

El compromiso del presente proyecto de investigación recae en la recolección de información fidedigna, que apoyen los preceptos de investigación del Planteamiento de Problema, servirá, además, como precedente a nivel nacional como punto de partida a un proyecto de solución, necesitado por la sociedad hondureña.

Palabras Claves: Callcenter, Teletrabajo, Contrato Laboral, Reforma, TIC.

ABSTRACT

The following Project has been designed to analyze general conditions to modify, create, or reform current legal structure of Honduras, primarily considering aggravating social factors generated by Covid-19. For the development of the study, a bibliography compilation regarding main issues was included. In addition, the pertinent conceptual parameters were established to manage a legal proposal, framed mainly in the social necessity of Honduran society

The project was developed using a qualitative research approach that proposes a bibliographic analysis of the inconvenient. The primary goal consists of developing a comparative law within applicable laws in Colombia, serving as a bibliographic basis for a proposed law.

It was necessary to consider the bibliographic content attentively around the Constitution of Honduras, the Labor Code and International Regulations related to the duties and rights of the Employee / Employer, information used to validate the proposed interpretations that would provide an essential condition overall to the project. The commitment of this research project is based on the collection of reliable information that supports the research precepts of the Problem Statement, it will also serve as a national precedent and starting point for a solution project, needed by Honduran society.

For its development, its structure was classified the process into 8 chapters that address the essential elements of the pertinent proposal, Chapter I corresponds to the Introduction where the general aspects included in the research project are disclosed, Chapter II is called Problem Statement and describes the distinctive features that support the development of the subject; Chapter III is the description of the Objectives proposed as General and Specific way that marked the path developed in this research project. Chapter IV describes the bibliographic compilation of the Theoretical Framework. Chapter V defines the Methodological Framework that was proposed. Chapter VI announces the results obtained based on the proposed methodology and delimited by the methodological framework. Chapters VII and VIII describes

the Conclusions and Recommendations of the findings found, and finally Chapter IX includes the Bibliography consulted.

Key Words: Callcenter, Telecommuting, Labor Contract, Reform, TIC.

ÍNDICE

| | |
|---|------------|
| DEDICATORIA..... | III |
| AGRADECIMIENTO | IV |
| RESUMEN EJECUTIVO | V |
| ABSTRAC | VII |
| ÍNDICE | IX |
| GLOSARIO..... | XI |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| 2.1 Antecedentes..... | 5 |
| 2.2 Enunciando/Definición del Problema..... | 8 |
| 2.3 Preguntas de Investigación | 8 |
| 2.4 Variables | 8 |
| 2.5 Justificación..... | 9 |
| III. OBJETIVOS..... | 10 |
| 3.1 General..... | 10 |
| 3.2 Específicos..... | 10 |
| IV. MARCO TEÓRICO..... | 11 |
| 4.1 Origen del Teletrabajo | 11 |
| 4.1.1 ¿Qué es el Teletrabajo? | 12 |
| 4.1.2 Características del Teletrabajo | 14 |
| 4.1.3 Elementos necesarios para el desarrollo del Teletrabajo | 15 |
| 4.1.4 Ventajas..... | 18 |
| 4.1.5 Desventajas | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2 Influencia de las TIC'S | 20 |
| 4.3 Teletrabajo en Colombia y Honduras | 22 |
| V. MARCO METODOLÓGICO | 31 |
| 5.1 Enfoque | 31 |
| 5.2 Población y Muestra | 31 |
| 5.3 Diseño de Investigación..... | 31 |
| 5.4 Alcance | 32 |
| 5.5 Técnicas e Instrumentos Aplicados | 32 |
| 5.6 Fuentes de Información | 32 |
| 4.7 Cronología de Trabajo | 34 |
| VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS | 35 |
| VII. CONCLUSIONES..... | 42 |
| VIII. RECOMENDACIONES..... | 46 |
| IX. BIBLIOGRAFÍA | 48 |

GLOSARIO

Centro de llamadas: también conocidos como BPOs, es un área donde los especialistas realizan y reciben llamadas de sus clientes, socios comerciales o algún segmento de interés.

Covid-19: La Organización Mundial de la Salud lo define como una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como ocurre con el coronavirus causante del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) y el que ocasiona el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS-CoV).

Contrato de trabajo: “Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.” (Decreto Número 189-59, Código del Trabajo de Honduras, Artículo #19)

Derecho Laboral: normas y leyes que regularizan la actividad laboral, incluyendo los derechos de los trabajadores y empleadores como así también sus obligaciones.

Decreto# 884 de 2012: Decreto de Colombia con objeto de reglamentar el alcance de la Ley# 1221 del 2008.

Ley# 1221 de 2008: Ley de Colombia que tiene como propósito promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). (Ley #1221, 2008, p.1)

PCM 21-2020: Medida aprobada en Consejo de Ministros en Honduras que restringió la circulación por 7 días a partir del 15 de marzo del 2020 e inició la situación de Contingencia como mecanismo de prevención de los efectos del Covid-19.

STSS: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ente administrativo con funciones de formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo.

Tecnologías de información: son el conjunto de tecnologías desarrolladas en la actualidad para una información y comunicación más eficientes como ser diario, radio y televisión, y recientemente el internet, computadoras, y teléfonos inteligentes.

Teletrabajo: “Actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres.”

I. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la Republica en el artículo #127 establece: “toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”(*CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1982*, s. f.) Bajo esta aseveración es apropiado considerar el concepto de condiciones laborales bajo las cuales la tutela de derecho del trabajo se enmarca en una norma de carácter constitucional y, sobre todo, verificar si tales condiciones son propicias para reglar nuevas modalidades de trabajo.

Por su parte, dentro del derecho positivo hondureño, los artículos #4 y #5 del Código del Trabajo se refieren a los sujetos involucrados en la relación de trabajo:

Artículo #4: Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo #5: Patrono es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Código del Trabajo de Honduras, 1959, p.1)

Las definiciones anteriores permiten ilustrar los aspectos legales reguladores entre trabajadores/patronos, adquiriendo una connotación específica y clarificadora respecto a los sujetos involucrados: es decir, al tenor de condiciones satisfactorias, equitativas, y de protección consagradas en el artículo #127 de la Constitución es lógico considerar la necesidad de nuevas modalidades en función de un mejor aprovechamiento de las aptitudes del trabajador, prestaciones de tecnología por parte del empleador, y protección que bajo una situación de emergencia provocada por el Covid-19, permitiendo el desarrollo del trabajo remoto.

Ante la interpretación anterior se plantea la posibilidad de estudio respecto a las

regulaciones laborales del trabajo remoto o teletrabajo como una alternativa de mejora, planteando una modalidad laboral en la cual la ejecución de las tareas (servicios) pueden ser realizados a distancia mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación.

De hecho, la necesidad social de regular el teletrabajo estuvo cerca de aprobarse. En 2019, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social propuso regular la figura del teletrabajo debido al uso extendido de tecnologías de la información. Sin embargo, el Congreso Nacional de la Republica mantiene la propuesta de ley suspendida.

La Dra. Elena Cuéllar, (2020) catedrática de la Universidad Tecnológica de Honduras (UTH), *“menciona que esta modalidad debe ser considerada por las empresas como consecuencia de la contingencia nacional por Covid-19”*, además se debe resaltar que esta modalidad es un mecanismo de prevención de aglomeraciones de personas y probable contagio del virus.

De acuerdo con la anterior el presente proyecto de investigación busca ofrecer los lineamientos y regulaciones legales necesarias para enmarcar el teletrabajo como elemento de modalidad disponible para la sociedad hondureña, para un entendimiento óptimo y coherente.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Partiendo del punto de las necesidades de la sociedad laboral en Honduras, este proyecto de investigación aborda la situación de contingencia debido al Covid-19, permitiendo contrastar las perspectivas sobre las condiciones laborales y la adopción del modelo de trabajo remoto como prioridad nacional. El reciente uso de herramientas tecnológicas involucra una interacción social y laboral, que se traduce en aumento de posibilidades de empleabilidad en la sociedad hondureña.

Considerando el déficit provocado el cual registra un 5.7% de la Tasa de desempleo Abierto (TDA) del año 2020 (*Organización Internacional de Trabajo, 2020*), el teletrabajo surge para dar oportunidades a la sociedad y con la implementación de las metodologías de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) se solucionan inconvenientes relacionados con falta de empleos por problemas medioambientales.

De acuerdo con la encuesta de resiliencia empresarial aplicada por el COHEP:

Las empresas a nivel nacional (en gran parte MIPYMES) en el mes de abril 2020, 67% de las empresas en distintas actividades económicas no han realizado ventas debido a la paralización por el confinamiento. Únicamente, el 25.4% posee servicio a domicilio propio y sólo 13.6% optan por utilizar un servicio tercerizado.

Además, debido a la situación actual el 15% de estas empresas ya se encuentra en proceso de cierre de operaciones al no soportar la carga financiera provocada por el estancamiento productivo, el 40% prevé una vida útil de su empresa de sólo 1 a 3 meses más. (COHEP, 2020) Definitivamente, los datos proporcionados son alarmantes y denotan un escenario oscuro para el sector laboral, que podrían traducirse en un crecimiento desmesurado en la tasa de desempleo de Honduras.

Considerando la problemática actual el trabajo remoto se traduce en una alternativa para continuar con las operaciones habituales de la empresa, pues el trabajador continúa desempeñando su labor y elude la exposición al Covid-19 y los riesgos laborales disminuyen. Por otra parte, la empresa también percibe un ahorro en costos fijos y mantiene su actividad comercial siempre y cuando su ejecución permita trasladar remotamente el trabajo.

No obstante, los aspectos de interconexión, jornada, y modalidad no se encuentran regulados en la legislación laboral hondureña, puesto que la necesidad del teletrabajo se discutió en 2019 pero no se pudo crear una normativa debido a la falta de interés del caso. Actualmente, la etapa del Covid-19 permite visualizar la necesidad de aprobar una regulación que delimite derechos y obligaciones de los sujetos involucrados, pues como punto principal la modalidad de trabajo en su esencia supone una flexibilidad de horarios que permite al trabajador un balance entre su vida profesional/personal y sugiere la adopción de un contrato de teletrabajo no como requisito indispensable, pero como un requisito formal que haga constar la relación laboral.

La adopción del trabajo remoto en la actividad de los centros de atención de llamadas también conocidos como “callcenters” tiene un alto grado de aprovechamiento y utilidad, puesto que los colaboradores no tienen contacto directo con el cliente y su actividad principal de forma tercerizada utiliza sistemas de información o marcación.

2.1 Antecedentes

Los cambios de paradigmas sociales en la historia humana han sido producto de crisis que han impactado en la forma de percibir las situaciones cotidianas Albert Einstein, (1879-1955) en algún momento dijo *"El mundo no va a superar su actual estado de crisis usando el mismo pensamiento y criterios que han creado la situación"*, sin dejar de lado, además, el pensamiento de Charles Darwin, (1809-1882) *"No son las especies más fuertes las que sobreviven, ni tan solo las más inteligentes. Al contrario, sobreviven aquellas que son más adaptables al cambio"* Resumiendo de esta manera que es preciso un golpe social, para que exista el esperado cambio.

El teletrabajo se define como *“el trabajo efectuado en un lugar apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías”* (Ushakova, 2013) en este sentido es preciso destacar que dichas labores deben ser consensuadas por las partes involucradas (empleador y empleado). En cambio, la Constitución de la Republica de Honduras en su artículo #127, hace referencia a que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”* (Republica de Honduras, 1982)

Considerando las definiciones anteriores, el teletrabajo surge de la crisis política y económica de la década del setenta como inicio del proceso de integración de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito productivo. Es entonces cuando se considera una modalidad alterna y novedosa en las organizaciones con el fin de deslocalizar la actividad laboral del espacio de trabajo.

Actualmente, el mundo atraviesa una crisis provocada por la pandemia Covid-19. Según la CEPAL esta ha afectado de tal manera que *“La economía mundial vive una crisis sanitaria, humana y económica sin precedentes en el último siglo y que evoluciona continuamente. Ante la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”*(Informe especial I; América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19 Efectos económicos y sociales, s. f.), esto además según la Organización de Naciones Unidas (ONU) *“Alrededor de 400 millones de empleos a tiempo completo se han perdido”* problemática de la cual Honduras no es la excepción, por lo que desde fecha marzo del presente año se han impulsado diversas normativas legales que han buscado ofrecer alternativas de solución dentro de las cuales se destacan;

PCM 005-2020

El acuerdo ministerial Decreto Ejecutivo PCM 005-2020 contempla la declaración de una situación de calamidad debido a la pandemia del COVID-19 y el Dengue. Entre otras acciones se faculta a la Secretaría de Finanzas una readecuación del Presupuesto General de la Republica para dotar de insumos médicos a los doctores de primera y segunda línea, así como cualquier otro empleado que desempeñase labor análoga (Poder Ejecutivo, 2020).

Posteriormente, el Decreto Ejecutivo PCM 005-2020 declara la situación de calamidad del Covid-19 y dengue.

Además, establece cooperación entre la Secretaría de Finanzas y Salud a fin de garantizar la provisión de servicios y la atención oportuna de las personas afectadas por la enfermedad.

Artículo #4: Se instruye a la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud, a coordinar con las Organizaciones del Sector Salud y con la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, a fin de garantizar la provisión de servicios y la atención oportuna de las personas afectadas por la enfermedad y sus complicaciones en el primer y segundo nivel de atención. (Poder Ejecutivo, 2020)

PCM 018-2020

Entre aspectos, no solo se prohíben los eventos sociales, sino también las actividades comerciales y económicas del sector público nacional. Por otra parte, el sector privado hasta este punto todavía continuó operando con normalidad.

- a) Actividades educativas
- b) Conciertos y espectáculos públicos
- c) Cierre de fronteras

Entre aspectos, no solo se prohíben los eventos sociales, sino también las actividades comerciales y económicas del sector público nacional. Por otra parte, el sector privado hasta este punto todavía continuó operando con normalidad.

El PCM 018-2020 se refirió a suspensión de eventos públicos y labores en sector público. Los anuncios de los primeros casos conmocionan a la población y existe presión por parte de los sectores de un confinamiento, considerando las numerosas muertes en Italia, Francia, y España. Como resultado de discusiones, los órganos gubernamentales conviene restringir la circulación de ciudadanos a partir del 15 de marzo del 2020 y su duración contemplada fue de 6 días; aunque, algunos sectores fueron autorizados para la circulación tal como lo establece el artículo #4:

“Todas aquellas actividades que se realicen a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC’s) tales como: El Teletrabajo, Telemedicina, Teleducación y otras actividades productivas realizadas en el hogar” (Poder Ejecutivo, 2020). La ley es relevante pues en el artículo #4 numeral 19 se emplea el término *“Teletrabajo”* y funciones similares y se autoriza su ejecución como medida de cautela. (Poder Ejecutivo, 2020)

Con la aprobación de las normativas anteriores en vista de la inevitable crisis nace el término *“Teletrabajo”* como connotación diferida de las actividades laborales que son mencionadas en el Código del Trabajo de Honduras y es que según el Artículo #8 del decreto PCM No. 31-2020 se autoriza la implementación del teletrabajo bajo los siguientes términos:

- a) Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación.
- b) Cuando exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Artículo 37 del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta.
- c) Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral. (Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus COVID-19, 2020, p. 18)

2.2 Enunciado/Definición del Problema

A pesar que en Honduras existen normativas legales que atienden los deberes y derechos de los empleados de forma sucinta todo ello gira en torno a labores presenciales. La reciente demanda del teletrabajo fue discutida hasta 2019 y su inconveniente se origina a partir de la falta de voluntad para aprobar la ley de trabajo remoto.

Por otra parte, existen legislaciones cuya necesidad de proceso regulatorio ha sido mayor el mejor ejemplo a considerar es Colombia: ley de trabajo remoto aprobada en 2008.

Por lo antes mencionado se pretende realizar un proceso investigativo que ofrezca información cualitativa y cuantitativa a nivel regional de los Centros de Atención de Llamadas (Callcenters) y sobre las bases bibliográficas según la necesidad de incrementar, ampliar, o reformar una normativa legal que establezca las condiciones laborales aplicables al Teletrabajo.

2.3 Preguntas de Investigación

¿Existen ordenamientos jurídicos en Honduras para atender la figura del Teletrabajo aplicable los Centro de Atención de Llamadas (Callcenters)?

¿Es posible que en otros países existan regulaciones legales que atiendan el teletrabajo?

¿Cuál es el posible impacto de incrementar, ampliar o reformar una normativa legal que establezca las condiciones laborales aplicables al Teletrabajo?

2.4 Variables de Investigación

VI. Normativa legal del teletrabajo

V1. Condiciones laborales de empleados de CallCenter

V2. Factores legales que inciden en empleados

2.5 Justificación

La importancia del estudio radica en la aplicación de las normas jurídicas que permiten demandar derechos y el cumplimiento de obligaciones; todas ellas obedecen a un patrón común la necesidad social de regular un determinado comportamiento (Juárez, 2018, p.12). En el caso de este estudio, el Derecho Laboral se fundamenta en torno a las condiciones básicas de la relación de trabajo como ser remuneración, jornada de trabajo, y obligaciones entre otros aspectos.

Actualmente, el campo de análisis propone la observación y contraste a corto plazo de la problemática nacional en torno a dos elementos: como primer elemento, la situación de contingencia declarada por el gobierno de Honduras en el PCM 005-2020 debido al Covid-19, siendo el factor primordial por las que las empresas migraron al trabajo remoto; y, como segundo punto, la normativa y componentes del trabajo remoto en Honduras.

A pesar de la existencia de una situación de calamidad propiciada por el Covid-19 y siendo el trabajo remoto la práctica por excelencia sugerida por la OMS para evitar la aglomeración y transmisión del virus, la legislación laboral aplicable del Teletrabajo todavía no se encuentra delimitada en el Código de trabajo o en alguna ley específica. Es oportuno de acciones concretas para que se establezca el régimen jurídico aplicable ya sea anexando o reformando disposiciones del Código de trabajo o regulaciones anexas dentro del marco jurídico nacional hondureño.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Determinar las regulaciones necesarias a ser aplicadas para incrementar, crear, o reformar una legislación nacional sobre el Teletrabajo, que beneficie a los empleados de los Centros de Atención de Llamadas (Callcenters) de San Pedro Sula, Cortes.

3.2 Objetivos Específicos

1. Indagar la existencia de un ordenamiento jurídico que regule el Teletrabajo en Honduras.
2. Contrastar las legislaciones de teletrabajo aplicadas en Colombia que puedan ser adaptadas a un ordenamiento jurídico del Teletrabajo en Honduras.
3. Analizar la posibilidad de incrementar, ampliar o reformar una normativa legal que establezca las condiciones laborales aplicables al Teletrabajo

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Origen del Teletrabajo

El teletrabajo, contrario al criterio popular, no es un tema reciente pues su desarrollo e implementación data del año 1973 por el físico Jack Nilles. Su objetivo era analizar la viabilidad de un trabajo remoto y determinar las ventajas en torno a su aplicación. (Iberia, 2020)

En 1973, la tensión en Medio Oriente entre Israel y sus vecinos árabes Siria e Egipto se escala después de la ejecución de maniobras militares en territorio israelí, generándose la Guerra de Yom Kippur. Estados Unidos como principal aliado estratégico de Israel lo dota de material bélico para que pueda contrarrestar esta guerra, pero estas acciones lo anteponen como un enemigo para los intereses de los países árabes productores de petróleo.

Estas consecuencias permiten que Jack Nilles conciba un nuevo esquema de trabajo motivado por los aspectos adversos que la crisis del petróleo estaba produciendo en la economía estadounidense: aumento en el consumo energético y precio debido a la escasez de gas, estrés generado por el temor del posible involucramiento de Estados Unidos en una nueva guerra, y temor de reducción de la fuerza laboral. (Iberia, 2020)

El siguiente material ilustra los pensamientos del físico que le permitieron ser el precursor del trabajo remoto:

Por probar, que no sea. Desde hace un tiempo viene dándole vueltas a una idea: ¿y si en lugar de que los trabajadores vayan al trabajo, con los gastos que eso supone, fuera al revés? Lo ha llamado ‘Telecomputing’, y consiste en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. Cada trabajador seguiría trabajando como si estuviera en ella, pero sin estarlo. Nació el teletrabajo. En poco más de seis meses, la empresa incrementó su producción en un 80%, ahorro cinco millones de euros y la tasa de absentismo laboral pasó de un tercio a cero.” (Iberia, 2020)

4.1.1 ¿Qué es el teletrabajo?

Para abordar la temática del teletrabajo se debe considerar en primera instancia el concepto del trabajo.

El Tesauro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo por su parte es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (OIT, 2020)

Por otro lado, la definición más exacta del teletrabajo se menciona como *“la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres”* (Definición de teletrabajo, 2020)

Dentro de la figura del teletrabajo se resalta la importancia de las tecnologías de la información y según la autora (Chen, 2019) lo define:

Las TIC son el conjunto de tecnologías desarrolladas en la actualidad para una información y comunicación más eficiente, las cuales han modificado tanto la forma de acceder al conocimiento como las relaciones humanas.

- a) **Redes.** Se refiere tanto a las redes de radio y televisión, como a las redes de telefonía fija y móvil, así como el ancho de banda.

- b) **Terminales y equipos.** Abarca todo tipo de aparatos a través de los cuales operan las redes de información y comunicación. Por ejemplo: ordenadores, tabletas, teléfonos celulares, dispositivos de audio y vídeo, televisores, consolas de juego, etc.
- c) **Servicios.** Se refiere al amplio espectro de servicios que se ofrecen por medio de los recursos anteriores. Por ejemplo: servicios de correo electrónico, almacenamiento en la nube, educación a distancia, banca electrónica, juegos en línea, servicios de entretenimiento, comunidades virtuales y blogs.

Dentro de estas definiciones es preciso destacar una diferencia que delimita el modo de desarrollarse, en primera instancia el trabajo tradicional se ejecuta donde la empresa tenga sus oficinas o sucursales; por otro lado, el teletrabajo la actividad principal se ejecuta y desplaza fuera del centro habitual de la corporación, pudiendo ser el domicilio del trabajador.

En ambos sentidos se cumple con lo especificado por la OIT ya que ambas labores se orientan a satisfacer las demandas de empleabilidad y es preciso concluir que el teletrabajo es la labor ejecutada a distancia. *“El trabajador, dentro de los elementos de su actividad, utiliza sistemas de información como equipo de computadora, internet, y el entorno, por lo general, es donde habita”*. (Definición de teletrabajo, 2020)

Cabe destacar que el teletrabajo no es posible implementarse en todas las áreas debido a que algunas labores necesitan un contacto directo con el cliente, paciente, o prospecto. Con base a esta premisa actividades que se aprovechan son aquellas que requieran poca logística; actividades como la construcción, medicina, cirugía, y fabricación de insumos no se verían beneficiadas salvo que el trabajador disponga de todos los materiales necesarios para el desarrollo de la actividad, o que dentro de esas actividades se ejecute el trabajo remoto o que, al menos, se trasladen ciertas funciones de esas áreas al trabajo remoto.

4.1.2 Características del Teletrabajo

Existen diferentes elementos que caracterizan la labor profesional implementada mediante el teletrabajo, dentro de ellas se destacan las mencionadas por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio del Trabajo en Colombia (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones);

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos: es decir, en lugar de trabajar en las oficinas donde la empresa tenga sucursales para el público, la labor se desarrolla donde el trabajador tenga su domicilio o a elección de este. Esta es la diferencia central y por cual en épocas de pandemia en Honduras el gobierno solicitó la adopción del trabajo remoto.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones: componentes de hardware y software que el trabajador utilice para su actividad.
3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas. Este aspecto responde a la necesidad social de buscar formas alternas de comunicación, como consecuencia de la pandemia plataformas digitales como Zoom tuvieron un gran auge, permitiendo desarrollar conferencias virtuales en el sector educativo y empresarial. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, p. 7)

4.1.3 Elementos necesarios para el desarrollo del Teletrabajo

Existe una variedad de elementos que son importantes destacar para que se realice de forma óptima delimitando una serie de condiciones para el teletrabajo, como todos aquellos requisitos que permiten el desarrollo del trabajo remoto:

1. Ambiente físico: todos los componentes referentes al lugar y ubicación donde el trabajador tiene contemplado realizar su labor e incluye los siguientes puntos:
 - a) Lugar de prestación de servicios: llámese domicilio, apartamento, o habitación del colaborador. Dependiendo de la empresa y modalidades de contratación el trabajador tiene la facultad de disponer un lugar alternativo donde realizar su trabajo, que se especifica en el contrato individual de trabajo.
 - b) Iluminación: es imprescindible que el lugar elegido cuente con las luces adecuadas para reducir el nivel de fatiga visual que el trabajador pueda desarrollar después de observar la luz artificial del monitor o aparato electrónico.
 - c) Espacio con condiciones de confidencialidad: se entiende que el trabajo remoto trata de emular la actividad que se desarrollaría en la oficina, por lo que es necesario que el lugar designado cumpla con requisitos donde se puede suprimir o eliminar ruidos, distracciones, e inconvenientes que el trabajador pueda tener en el transcurso de su jornada.

Condiciones de salud y seguridad.

Es preciso destacar que la Tecnología corresponde al elemento de mayor importancia, por lo que es necesario contar con una serie de requisitos en este ámbito para su desarrollo (Accounter SAS, 2020) define los siguientes;

- 1 Conexión a Internet por medio de la tecnología ADSL, inalámbrica o cable módem, mínimo 128 Kbps de ancho de banda.
- 2 Servicio telefónico.
- 3 Dirección de correo electrónico adicional a la dirección electrónica asignada por la

institución.

- 4 Facilidad de conexión a Internet.
 - 5 Regulador de voltaje que suministre energía a la computadora, preferiblemente.
 - 6 Mobiliario: Es el equipo donde se apoya el computador u ordenador del trabajador y también incluye la silla y posición que el trabajador emplea durante su jornada.
 - 7 Mesa o escritorio de trabajo.
 - 8 El uso de una silla apropiada
 - 9 Consejos para evitar el estrés por silla:
 - a) Mantener la espalda en una posición recta
 - b) Ajustar la altura de la silla
 - c) No permanecer más de una hora sentado (realice diferentes ejercicios anti estrés)
 - d) Colocar el monitor a la altura de la cabeza
 - e) Utilizar diferentes accesorios ergonómicos que ayuden a mantener el cuerpo relajado
- (Arista, 2020)

Obligaciones para un desarrollo óptimo

Las obligaciones del empleador y empleado se establecen en el código del trabajador de cada nación, pero es indispensable considerar las siguientes; Obligaciones de empleados y empleadores: Es importante que quede claro en el acuerdo las obligaciones que tienen las partes cuando opere la modalidad de teletrabajo. Por parte del teletrabajador: Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Por parte del empleador

1. Dejar claro la provisión de los equipos informáticos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
2. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido, no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.
3. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.
4. El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador. (Accounter SAS, 2020)

4.1.4 Ventajas

Las ventajas y beneficios derivados de la implementación de un modelo de teletrabajo en las organizaciones pueden entenderse desde distintos ámbitos:

1. Para la actividad comercial:

- a) Mayor productividad equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- b) Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos.
- c) Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

2. Parte operativa:

- a) Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- b) Procesos descentralizados pero interconectados.

3. Talento Humano:

- a) Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.
- b) Mayor índice de retención del personal capacitado.
- c) Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

4. Tecnología de la información:

- a) Reducción del costo en adquisición de hardware y software.
- b) Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información.
- c) Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

5. Responsabilidad Social:

- a) Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.
- b) Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia.
- c) Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- d) Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo.

6. Trabajadores:

- a) Los colaboradores de las organizaciones reciben la posibilidad de trabajar en lugares distintos a su oficina como una oportunidad para mejorar su calidad de vida y aumentar su rendimiento.
- b) Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- c) Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
- d) Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
- e) Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- f) Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, p. 8)

4.1.5 Desventajas

Control: Es posible hacer seguimiento a los colaboradores por cumplimiento de tareas y no de horarios. La esencia del teletrabajo radica en permitir horarios flexibles para que el trabajador disponga de un equilibrio en su vida personal y laboral. Medias jornadas se recomiendan pues permiten al trabajador encontrar el balance entre su actividad personal y laboral.

Productividad: Un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor balance entre su vida laboral y personal es más productivo. Por lo general, ocurre que las reuniones entre el jefe, equipo, y trabajador puedan realizarse fuera del horario establecido, por lo que es oportuno

Costos: Realizar inversiones iniciales en tecnología que retornen en el mediano plazo como reducciones en costos fijos.

Cultura organizacional: Se requiere gestionar el cambio de mentalidad de supervisores y colaboradores hacia una cultura más flexible, basada en la confianza, la orientación a resultados y el uso de la tecnología, que hacen más competitiva a la organización en el mercado actual. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, p. 9)

4.2 Influencia de las TIC'S

“Con el desarrollo de las TIC surgió un método novedoso para poder realizar todo o parte del trabajo a distancia” (Moreno, 2014). Con la premisa anterior surge la denominación de Teletrabajo como aquel que se realiza fuera de la oficina central utilizando herramientas tecnológicas para ejercer, desde cualquier lugar y en cualquier momento, las labores propias del empleado.

Las tecnologías de la información y Comunicación o como comúnmente se le conoce TIC, forman parte de las metodologías revolucionarias de la actual sociedad del conocimiento,

incorporan a los procesos simples y complejos aspectos eficientes con los que se logran hacer procedimientos en el menor tiempo posible. Como parte de esta revolución el Teletrabajo se apoya fielmente de las TIC “*La utilización de las TIC se relacionan con el teletrabajo al influir en el desarrollo económico de las organizaciones*” (Bourhis y Mekkaoui, 2010), esto además plantea como objetivos organizacionales incrementar las oportunidades de empleo en sectores que presentan dificultades de inserción laboral.

Esta nueva primicia denominada teletrabajo o trabajo desde la casa, traducido al inglés “*home office, telework o e-work*” presenta como características el aumento de la confianza entre la empresa y el trabajador con un mayor nivel de responsabilidad, (Madero y Barboza, 2015), su aplicación optimiza el tiempo, los recursos y materiales, por lo que es actualmente considerada una de opciones viables tanto para las empresas como los empleados,

A propósito del teletrabajo Pérez Sánchez (2011) dicen que se desarrolla en 2 etapas

1ª etapa: desde los años sesenta hasta mediados de los ochenta. Por aquellos entonces el teletrabajo era una alternativa al uso del automóvil para ir al trabajo debido a la crisis del petróleo (Barba, 2001).

2ª etapa: a partir de los años noventa. Coincidiendo con la llegada del ordenador, se crean las primeras oficinas virtuales otorgando mayor productividad laboral, menos estrés y la conciliación de la vida personal con la profesional.

El teletrabajo está relacionado de manera cercana a las TIC ya que son estas las que proporcionan el equipo, las metodologías y técnicas las que dan cabida a que se puedan realizar las tareas fuera del entorno organizacional. Esta nueva modalidad laboral viene desarrollada por la evolución en el contexto social de la Sociedad de la Información, permitiendo el acceso universal a la información, infraestructuras y tecnologías, entre otras, tal y como aparece en la Declaración de Principios de Ginebra del año 2003.

4.3 Teletrabajo en Colombia y Honduras

El Derecho comparado es considerado como una *“disciplina que se ocupa del estudio de instituciones jurídicas o sistemas de Derecho localizados en lugares o épocas diversas.”* (Law, 2020), este se concibe como un método que permite establecer diferencias y valores comunes de acuerdo a las legislaciones contrastadas. Su objeto es establecer puntos de partida bajo los cuales una ley responde a necesidades sociales que comparten ciertas similitudes, para así, adaptarse una los elementos que contrastan y pueden ofrecer soluciones viables enmarcadas en un sistema legal.

Para propósitos de estudio se incluye relaciones del sistema jurídico de Colombia debido a que es un país desarrollado en materia laboral y uno de los primeros territorios en legislar el trabajo remoto o teletrabajo; sobre todo, si se consideran los 52 Convenios en materia laboral frente a 26 ratificados por Honduras.

La jerarquía normativa en Colombia no difiere mucho respecto a su contraparte hondureña y se distinguen los siguientes elementos: artículo # 4 de la Constitución de la República de Colombia se encuentra el precepto autorizante que consagra da carácter de norma primaria a la Constitución; *“La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales”* (Constitución Política de Colombia, 2016)

En el artículo #2 dentro de su definición de estado *“establece servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”* (Constitución Política de Colombia, 2016) la delimitación del trabajo en la constitución colombiana no sigue un patrón, puesto que principios y normas de aplicación general laboral se consagran en los artículos que a continuación se invocan:

Por su parte el artículo #25 establece: *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho*

a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución Política de Colombia, 2016) Este artículo define el trabajo como una concepción social y perfila la institución de trabajo bajo condiciones justas y decentes equivalente de remuneración de acorde con un salario mínimo y garantías laborales como vacaciones, protección contra el desempleo, entre otros aspectos.

El Artículo #53, dentro de normativa, establece la obligatoriedad de un estatuto; es decir, un régimen profesional de acuerdo con los gremios y se resalta la igualdad de oportunidades respecto a salario, trabajo, estabilidad, y garantías mínimas:

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Constitución Política de Colombia, 2016)

Por otro lado, el Artículo # 54 define la obligación principal del empleador respecto a la capacitación y aprendizaje. Por último, también declara al Estado de Colombia como sujeto obligado a fin de garantizar el empleo de trabajadores mayores de edad/con retos especiales como parte de la inclusión y eliminación de condiciones de discriminación:

“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Constitución Política de Colombia, 2016)

Según la OIT Colombia ha ratificado 61 tratados internacionales de los cuales 52 continúan vigentes. De los más importantes se encuentran los tratados (Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1950) conviene las bases con respecto al derecho colectivo o también conocido como sindical; y, el (Convenio sobre la protección del salario, núm. 95, 1952) su importancia radica en la libertad de disponer del salario y protección de procesos de embargo de acuerdo con los límites que regule la ley. Ambos tratados ratificados por Colombia y Honduras.

En ambas legislaciones hondureña y colombiana se establece criterios para el desarrollo de la actividad laboral, y esta es además, considerada como “*elemento generador del contrato o relación de trabajo se configuran los elementos esenciales*”, donde la actividad personal del trabajador establece la obligación de realizar una actividad laboral para el empleador, “*la cual, sin importar si es manual o intelectual, debe ser prestada por el trabajador mismo sin facultad de delegarse a alguna otra persona*”. (Código Sustantivo del Trabajo, 2011) Además, se reconoce el cumplimiento de “*un salario como retribución del servicio: de conformidad con lo pactado pudiendo ser este quincenal o mensual*”. Cabe destacar que los tres elementos también

son aplicables en la legislación hondureña y son mencionados en el artículo #20 del Código del Trabajador Hondureño: “Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres (3) elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto el modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y,
- c) Un salario como retribución del servicio.”

Una de las mayores diferencias entre la legislación hondureña y colombiana consiste en que en Colombia no solo existen recomendaciones, sino que se delimita los componentes del teletrabajo en la Ley especial # 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 como reglamento.

Otro aspecto que diferenciador es que en Colombia la regulación jurídica del teletrabajo toma importancia incluso antes de que el Covid-19 se desarrollase; en cambio, en Honduras hasta el año pasado fue discutido y debido a la situación de contingencia adquiere importancia: desafortunadamente, la discusión del proyecto de ley no continuó.

Cabe destacar que ambas leyes responden a la necesidad social de una regulación jurídica del trabajo remoto plasmado en el derecho positivo colombiano. Tal fue la aceptación de los trabajadores colombianos que años después se refleja la trascendencia en el informe titulado el “**Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas**” y las cifras de trabajo remoto confirman un incremento en el número de teletrabajadores pasando de 31.553 en el 2012 a 122.278 en el 2018. (Centro Nacional de Consultoría de Colombia, 2018)

Actualmente, el Covid-19 provoca medidas de confinamiento para prevenir contagios. Según estudios de la **Federación Colombiana de Gestión Humana Colombia** antes del Covid-19 Colombia poseía 11,2 por ciento de sus empresas en teletrabajo, migrando al 98 por ciento bajo empleo remoto después de marzo del 2020. Todos estos precedentes sirven para comprender el potencial de desarrollo del trabajo remoto y permiten ilustrar la razón por la cual Colombia fue una de las primeras naciones latinoamericanas en aprovechar dicha modalidad y sancionar las leyes de teletrabajo. **Ley #1221** (Congreso de la República de Colombia, Ley# 1221, 2020)

La norma jurídica Ley #1221 regula y establece el Teletrabajo como una modalidad de empleo y lo define como: “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.” (Congreso de la República de Colombia, Ley# 1221, 2020).

La figura jurídica que regula el teletrabajo resalta el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación como ser equipos computacionales y de telefonía abordados anteriormente, y destacan de esta forma en cuestión de aprovechamiento concerniente al espacio donde ahora el trabajador lo realizará, en la mayoría de los casos pudiendo ser su domicilio. Además, “*establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.*” (Marco Jurídico del teletrabajo en Colombia, 2020)

La tarea de vigilar el teletrabajo sería una labor imposible sin entes responsables, razón, por lo cual se crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, teniendo como fin promover y difundir esta práctica en el país e incluir garantías laborales, sindicales, y seguridad social para los Teletrabajadores:

Artículo #3: Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una

Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

- a) Infraestructura de telecomunicaciones.
- b) Acceso a equipos de computación.
- c) Aplicaciones y contenidos.
- d) Divulgación y mercadeo.
- e) Capacitación.
- f) Incentivos.
- g) Evaluación

Artículo #4: Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte: a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad; b) Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional; c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional; d) Cafés Internet; e) Organismos y/o asociaciones profesionales.” (Ley# 1221, 2020, p. 2)

Dentro de la figura del teletrabajo y al tenor de los sistemas de información en el artículo #2 se enumeran 4 modalidades disponibles:

- a) **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local

comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- b) **Móviles** son aquellos Teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- c) **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- d) **Teletrabajador**. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. (Ley# 1221, 2020, p. 2)

Las garantías laborales se establecen en el marco de regulación de las normativas vigentes y estas representan las disposiciones generales que deben ser respetadas, por ende, el Congreso de la Republica de Colombia autorizó con la aprobación de la Ley#1121, 2020 en el artículo #1 las siguientes disposiciones:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del

salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. (Ley# 1221, 2008, p. 1)

Decreto Ministerial #884

Por último, ya habiéndose creado la Ley #1221 en 2008 y considerando la necesidad de un reglamento respecto al alcance de la norma especial mediante Decreto Ministerial 884 del 2012 se establece “la obligatoriedad de las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo.” (Marco Jurídico del teletrabajo en Colombia, 2020) Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

El artículo #1 establece su propósito: “El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.” (Congreso de la República de Colombia, Decreto #884, 2012, párrafo primero)

Otros aspectos que se encuentran bajo la vigilancia del Ministerio se establecen el artículo #12:

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, con este propósito adelantará las siguientes acciones:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.
2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.
4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo. (Congreso de la República de Colombia, Decreto #884, 2012, p. 4)

V. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La metodología de investigación propone el proceso de recolección de información fidedigna que den validez a proyecto, dentro de ella se desglosan las pautas a seguir proponiendo el desarrollo de los siguientes elementos;

5.1 Enfoque

Debido a las características propias del proyecto de investigación se definió el enfoque cualitativo, ya que para lograr un análisis crítico de la situación planteada es preciso considerar la falta de normativa legal del teletrabajo, el impacto que esta tiene sobre la población de profesionales y cuáles son las posibles soluciones que pudiesen plantearse respecto a una reforma, modificación, o creación de ley. Respecto a lo anterior, Sampieri dice que para el enfoque cualitativo *“se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados”* (Hernández Sampieri et al., 2014)

5.2 Población y Muestra

El proyecto de investigación se plantea de forma macro ofrecer un análisis documental de las regulaciones laborales aplicables al teletrabajo en Honduras por consiguientes, la población general es la comunidad laboral que puede o desempeña acciones profesionales desde un recinto diferente al de su espacio laboral.

Para el desarrollo de la investigación se abordó el derecho comparado y la legislación colombiana fue elegida mediante las siguientes leyes:

- a) Ley #1221
- b) Decreto 881

5.3 Diseño

El diseño se definió como no experimental, lo que se busca “*es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural*” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014) además define que “*en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza*”

5.4 Alcance de Investigación

El alcance es considerado como un estudio descriptivo ya que “*se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis*” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)

Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

5.5 Técnicas e Instrumentos Aplicados

Por el diseño No Experimental, que se propone al proyecto de investigación, y debido a la recopilación bibliográfica considerada, no se incluirán instrumentos de aplicación, ya que, se procederá al análisis de “Registros o se encuentran en documentos, archivos, bases de datos” (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)

5.6 Fuentes de Información

Fuentes primarias

El análisis bibliográfico ofrece las principales fuentes de información, por lo que fue preciso considerar:

- 1 Constitución de la República de Honduras.
- 2 Legislaciones internacionales y nacionales relacionadas con el Teletrabajo.

- 3 Código del trabajo de Honduras
- 4 Organización Internacional del Trabajo.
- 5 Organización Mundial de la Salud OMS.

Fuentes secundarias

Derecho comparado con legislación de Colombia

- c) Ley #1221
- d) Decreto 881

5.7 Cronología de Trabajo

| Actividad | Cronología por Semanas y Meses | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------|---|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---|---------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|---|---|---|--|--|--|---|--|
| | Julio | | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | | | Octubre | | | | | Noviembre | | | | | Diciembre | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| Análisis de propuestas a presentar | █ | █ | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presentación de tema y selección de tema | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ensayo de tema | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Primer Avance | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Segundo Avance | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tercer Avance | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actividad Semana #1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Primer Avance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de la información bibliográfica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | |
| Segundo Avance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | |
| Tercer Avance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | |
| Presentación Final de Tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | |

Fuente: Elaboración Propia

VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Actualmente, la figura del Teletrabajo no está regulado en la legislación hondureña, no obstante, en virtud de la crisis sanitaria que está viviendo el país, el Gobierno de la República está promoviendo el teletrabajo con la implementación de La Ley de Aceleración Económica y Protección Social frente a los efectos del Coronavirus Covid-19 en su artículo #8 autoriza la implementación del Teletrabajo, debiendo cumplir lo siguiente:

Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. Cuando exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Artículo 37 del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta. Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todos los beneficios y protecciones otorgados a trabajadores de actividades similares. (Ley especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos de Coronavirus Covid-19, 2020, p.18)

Es imperativo reconocer que a nivel latinoamericano o centroamericano la figura del teletrabajo se encuentra regulada y existen aspectos que se pudiesen tomar para incluir una nueva normativa legal en honduras o reformar la legislación ya existente. Si se contrasta con países centroamericanos únicamente Costa Rica y El Salvador poseen una ley especial del trabajo

remoto, por otro lado, Nicaragua, Guatemala, y Honduras mantienen la discusión de la ley de trabajo en suspenso.

En Costa Rica el trabajo remoto se ha potencializado en los últimos años, gracias al desarrollo de la tecnología como una medida para aumentar la productividad de las empresas, conservar el medio ambiente, promover el descongestionamiento vial y más recientemente como una medida importante para mitigar los efectos de la pandemia del Covid 19. Durante años existieron diferentes proyectos de ley en la Asamblea Legislativa para regular el teletrabajo, pero ninguna ley fue aprobada. Hasta septiembre del 2019 se emitió la Ley 9738 para regular el teletrabajo y para diciembre del mismo año se emitió el respectivo reglamento, ambas regulaciones poseen los aspectos básicos que dirigen la figura del teletrabajo, tales como contar con un contrato de teletrabajo y una política de teletrabajo, pero fueron omisos de algunos elementos que pudieron ser importantes, como, por ejemplo, no se aclara que parte (patrono o empleado), asume la totalidad del costo del internet y otros gastos o en qué proporción.

Para el año 2018, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emite la *“Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas”*, la cual constituye un parámetro para las empresas privadas, pero sin tener ningún carácter vinculante u obligatorio.

Según la investigación el teletrabajo en la legislación costarricense adquiere mayor relevancia en 2020 y mediante el “Decreto Ejecutivo 42227-MP-S”, del 16 de marzo del 2020, se establece un Estado de Emergencia Nacional por la Pandemia del Covid-19 y ordena en la medida de lo posible que todas las empresas del sector público y privado utilicen el teletrabajo; siendo que a la fecha una parte importante del sector privado desarrolla actividades laborales desde casa y más de 40 instituciones públicas están en la misma situación. (Irola, 2020)

Según expone Farrar, 2020, *“un gran número de empresas migraron al trabajo remoto todo con el objetivo de continuar con sus operaciones habituales y evitar un mayor caso de exposición al Covid-19 de sus trabajadores”* (Farrar, 2020). Entre otros aspectos el autor destaca lo novedoso del trabajo remoto donde ya no se requiere que este se movilice a la oficina.

En el caso de El Salvador, hasta el 20 de marzo de 2020 se emite el Decreto Legislativo 600 “*Ley de regulación del teletrabajo*”, este decreto se encuentra aprobado y publicado en el Diario Oficial La Gaceta con fecha 16 de junio del 2020, el objeto de esta ley es promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación TIC. Su principal objetivo es aprovechar al máximo las tecnologías de la información y comunicación en la prestación de servicios al público y a la población en general.

El “Teletrabajo” podrá desenvolverse en las siguientes modalidades:

- 1 Teletrabajo en domicilio: ejecutado en el hogar del trabajador.
- 2 Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros: ejecutado en un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, que cuenta con recursos compartidos.
- 3 Teletrabajo móvil o itinerante: cuando el puesto de trabajo no esté situado en un lugar determinado, el trabajador tiene movilidad permanente
- 4 Teletrabajo alternado: cuando los trabajadores trabajan ciertos días desde el telecentro o su hogar y el resto de la jornada laboral lo hacen presencialmente.

La implementación de la modalidad del “Teletrabajo” es estrictamente voluntaria, tanto para el trabajador como para el patrono y debe existir un acuerdo entre las partes, en el cual, se establezcan los términos y condiciones, por tanto, debe ser de mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado la aplicación de esta modalidad no puede ser de forma coercitiva. (Farrar, 2020)

Por otra parte, los gobiernos de Guatemala, Honduras, y Nicaragua han ejecutado acciones para prevenir el contagio del Covid-19 como restricción de circulación y en el mismo plan la adopción del teletrabajo; sin embargo, a pesar de que comparten escenarios similares todavía la figura de trabajo remoto no adquiere la relevancia para la creación de una ley especial.

En el presente estudio se contrastó la modalidad del trabajo remoto y se destaca que Colombia fue uno de los primeros países de Latinoamérica en regularlo. En su ordenamiento

existen dos leyes que lo componen. La primera es la del (Congreso de la República de Colombia, Ley# 1221, 2020) y se establece como:

Una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Esto con el fin de mantener el contacto entre las partes y poder realizar las funciones sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico.

En julio de 2018, cuando se divulgó el “Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas”, realizado para el Ministerio TIC por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, se reveló que el país tenía para la fecha 122.278 teletrabajadores. Esto evidencia el rápido crecimiento de esta modalidad, pues se tuvo un aumento de casi el 400% en relación con los dos años anteriores. Así mismo, las cifras muestran que en Colombia solo en lo que va del 2020, han sido asesoradas por parte del Ministerio TIC 128 empresas y más de 2.600 personas. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2020)

La segunda ley el **Decreto 884 de 2012**: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. (Marco Jurídico del teletrabajo en Colombia, 2020)

El artículo #1 establece su propósito: *“El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.”* (Congreso de la República de Colombia, Decreto #884, 2012)

Con base al material bibliográfico analizado se concluye que Colombia ofrece alternativas invaluable para el desarrollo del teletrabajo al igual que los países centroamericanos de El Salvador y Costa Rica lo que permite contrastar con la situación actual del mercado laboral en Honduras que se ventila como una preocupación constante dada las circunstancias atípicas surgidas a partir del cuarto trimestre del presente año tanto para las empresas como trabajadores. Los indicadores económicos a nivel mundial no arrojan cifras alentadoras y según opiniones de expertos el impacto ocasionado por Covid-19 es abrupto en las economías mundiales como ejemplo Francia, Italia, España o economías emergentes como la nuestra.

En Honduras el sistema empleador de los centros de atención de llamadas (Call Center) ofrecen aproximadamente 140,000 empleos a nivel nacional lo que representan una cifra considerable que aporta un ingreso económico a la sociedad joven de los departamentos mayor industrializados, esto además, con la integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC y el crecimiento sustancial de las necesidades sociales de empleabilidad remota, es de suma importancia exhibir una norma legal que priorice la labor profesional en esta modalidad.

San Pedro Sula, representa el motor industrial de la nación, se caracteriza por un ajetreado movimiento económico que incluye la participación dinámica de diversos rubros profesionales, los cuales debido a la situación provocada por la pandemia Covid-19 se han visto disminuidos, lo que ha obligado a las empresas públicas y privadas a considerar seriamente despidos por la falta de movilidad laboral y los bajos índices de productividad de sus empleados, echo que ha dado lugar a consideraciones mayores que incluyen la intercepción de un trabajo remoto con asignaciones diferidas por la actividad laboral propia del empleado, en este sentido se entiende que, adaptar una regulación es imperativo y necesario sin dejar de lado que actividades profesionales se pueden desempeñar y en qué términos legales esta será desarrollada.

“La recesión ocasionada por la COVID-19 es singular en varios aspectos, y es probable que sea la más profunda para las economías avanzadas desde la Segunda Guerra Mundial y la primera contracción del producto en las economías emergentes y en desarrollo en al menos los últimos seis decenios,” Ayhan Kose, director del Grupo de Perspectivas del Banco Mundial. La

situación atípica propiciada por el Covid-19 motiva a un replanteamiento total de la forma en la que las empresas emplean su personal y gestionan su actividad. *“La pandemia pone de relieve la necesidad acuciante de impulsar medidas de política en los ámbitos sanitario y económico, incluidas iniciativas de cooperación internacional”* (Banco Mundial, 2020) a fin de mitigar sus efectos, proteger a las poblaciones vulnerables y fortalecer la capacidad de los países de prevenir situaciones similares en el futuro y enfrentarse a ellas.

Según información del Banco Mundial los indicadores trazados disminuirán en 5.2% en Honduras, el impacto súbito y generalizado de la pandemia del coronavirus y las medidas de suspensión de las actividades que se adoptaron para contenerla han ocasionado una drástica contracción de la economía mundial, que, según las previsiones del Banco Mundial. (Banco Mundial, 2020). Estos aspectos son trascendentes para Honduras por la dependencia que tenemos como país de exportaciones.

De acuerdo con la encuesta de resiliencia empresarial aplicada por el COHEP (2020) a empresas a nivel nacional (en gran parte MIPYMES) en el mes de abril 2020, 67% de las empresas en distintas actividades económicas no han realizado ventas debido a la paralización por el confinamiento, ya que de estas solamente el 25.4% posee servicio a domicilio propio y sólo 13.6% optan por utilizar un servicio tercerizado (COHEP, 2020).

Además, debido a la situación actual el 15% de estas empresas ya se encuentra en proceso de cierre de operaciones al no soportar la carga financiera provocada por el estancamiento productivo, el 40% prevé una vida útil de su empresa de sólo 1 a 3 meses más; en caso de no mejorar su rentabilidad y apenas el 6% comenta que su empresa podría sobrevivir de 6 meses o más de un año con esta crisis; datos alarmantes y que denotan un escenario oscuro para el sector laboral, que podrían traducirse en un crecimiento desmesurado en la tasa de desempleo de Honduras. (COHEP, 2020)

Según la información recopilada no se tiene un cálculo del grado de aprovechamiento que tendría la figura del teletrabajo en Honduras, al final, se pueden obtener resultados favorables si

se crean las condiciones para que los trabajadores pudiesen alternar entre oficina y casa y que la jornada de trabajo fuese flexible para beneficiar a estudiantes, pensionados, y adultos mayores.

VII. CONCLUSIONES

Con base al material bibliográfico y a los objetivos planteados que abordan el problema clave del Proyecto de Tesis se logra discernir qué no existe dentro de las normas laborales declaradas en el Código del Trabajo Hondureño aspectos relacionados con la modalidad de teletrabajo¹; además, esto demuestra la existencia de un vacío legal que precisa atención considerando las tendencias tecnológicas y profesionales.

Las Tecnológicas de la Información y Comunicación TIC ofrecen la posibilidad de incursionar en diversos medios de desarrollo social y potencian los procesos existentes y buscan racionalizar las actividades profesionales para aprovechar al máximo los recursos humanos y materiales de la institución. Además, permite modificar los patrones de comportamiento y desempeño y ofrecer diversas oportunidades para extender los procesos internos. (Chen, 2019) menciona que *“Las TIC son el conjunto de tecnologías desarrolladas en la actualidad para una información y comunicación más eficiente, las cuales han modificado tanto la forma de acceder al conocimiento como las relaciones humanas”*, ante esto la implementación de estas herramientas proporciona una mejora en el trabajo en equipo, aumento de resultados, realización de tareas de riesgo y la optimización en la toma de decisiones, como un precedente (Iberia, 2020) reporta un incremento del 80% de producción derivado del teletrabajo y un ahorro de cinco millones de euros, lo cual confirman la eficacia y eficiencia de esta tendencia laboral.

Como modalidad laboral el teletrabajo conduce a que la organización obtenga aumento de la productividad, reducción de costos, disminución de ausentismo (MinTIC, s.f), lo que se traduce en beneficios económicos para la misma, especialmente para aquellas empresas de servicios, considerando a las que hacen mayor uso que hacen de las tecnologías de la información, ante este escenario las nuevas tecnologías han transformado el mundo laboral, tanto para la búsqueda de empleo, como para la contratación o la forma de trabajar. *“Las TIC se han incorporado al mundo laboral y empresarial y en los próximos años se prevé que esta tendencia aumente de manera importante”*. (Mela, 13 de abril de 2011).

Henrik Vejlgard (2008) define una tendencia como *“una predicción de algo que pasará*

¹ Jack Nilles (1973)

en cierto momento, y en término más específicos, algo que será aceptado por la persona promedio”, en ese sentido el teletrabajo nace producto de diversos factores sociales que impulsan la construcción de esquemas diversos de relación profesional, a razón de ello la propuesta de investigación presenta como un factor determinante la pandemia provocada por Covid-19 que ha generado un congestionamiento social, económico y laboral, lo que propone una de las bases significativa para considerar la figura legalmente reglamentada de esta modalidad.

La implementación de un modelo de Teletrabajo en las organizaciones apoyaría a potenciar la actividad comercial generando mayores ingresos y un crecimiento sustancial del negocio, además, los costos se verán reducidos considerablemente debido a que los gastos por mantenimiento de equipo y el usos de las herramientas se pueden minimizar de forma eficiente, cabe mencionar que se potencia la responsabilidad social, ya que al evitar la movilidad de los empleados se ayuda a reducir la huella de carbono, el ahorro en tiempos de desplazamiento, gasto de combustible y se promueve la inclusión socio-laboral de la población vulnerable², además, ofrece la posibilidad a los empleados de desempeñar dos actividades laborales y obtener mayores ingresos, finalmente supone mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.

La jerarquía normativa en Colombia no difiere mucho respecto a la hondureña, en sus respectivas constituciones políticas expresan que es responsabilidad del estado garantizar, promover la prosperidad y la empleabilidad de sus sociedades, así mismo, ambas poseen un código que rige las responsabilidades y derechos de los empleados y empleadores donde se definen las garantías legales que siguen un patrón lógico de principios y normas de aplicación general. Así pues, la aportación principal de este proyecto registró antecedentes legislativos mediante el derecho comparado entre Colombia y Honduras, a pesar de las diferencias entre ambos países, la estructura orgánica de las leyes que regulan el trabajo remoto en Colombia ofrece la posibilidad de acoplar elementos a la legislación hondureña.

Colombia rige la actividad del teletrabajo mediante la Ley especial # 1221 del 2008 que *“establece las normas para promover y regular el Teletrabajo”* dentro de la cual se define en 9

² Situación de discapacidad o aislamiento geográfico.

artículos los parámetros regulatorios de dicha actividad (dependencias del estado, mecanismos de implementación, garantías laborales, sindicales y de seguridad social y la reglamentación legal), la relación existente representa un factor importante que incrementa la necesidad de una regulación de la actividad laboral entre empleados y empleadores respecto a esto, es necesario definir con anterioridad que elementos deben incorporarse de forma obligatoria en la contratación, principalmente los medios por los cuales se desarrollara la actividad laboral, el ambiente físico debe ser el óptimo y debe poseer todos los componentes referentes a la actividad profesional en ese sentido (Accounter SAS, 2020) define los siguientes requisitos que deben ser considerados;

- a) Conexión a Internet por medio de la tecnología ADSL, inalámbrica o cable módem, mínimo 128 Kbps de ancho de banda.
- b) Servicio telefónico.
- c) Dirección de correo electrónico adicional a la dirección electrónica asignada por la institución.
- d) Facilidad de conexión a Internet.
- e) Y demás aspectos que sean propios de la actividad profesional desarrollada.

Según la Ley especial # 1221 del 2008 en Colombia se decretó que esta con un objetivo *“instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”* en atención a la modalidad del teletrabajo de definen como formas el trabajo autónomo, el trabajo móvil y los trabajos suplementarios, elementos que dan claridad y un marco referencial de las acciones profesionales que encajan dentro de la actividad propia de dicha modalidad, se declara que debe existir un ente público gubernamental que apoye el fomento del teletrabajo que además, regule las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los empleados y empleadores, dada la naturaleza de la actividad deberán existir diferencias claras en las responsabilidades, asignación de salarios, régimen de asignaciones, responsabilidades y demás elementos que forman parte de las disposiciones necesarias. Las empresas u organizaciones que busquen contar con empleados bajo la modalidad del teletrabajo deberán cumplir con una serie de requisitos reglamentarios legalmente, como el registro del contrato en forma y haber notificado en tiempo a la dependencia

del estado responsable de estos aspectos.

Es importante tener presente que deben existir obligaciones legales para un contrato Empleado/Empleador tenga validez, por ende la figura del teletrabajo debe delimitar las responsabilidades de ambos; (Accounter SAS, 2020) menciona la importancia que exista claridad en el acuerdo y las obligaciones que tienen las partes cuando, por parte del teletrabajador: los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural, por parte del empleador dejar claro la provisión de los equipos informáticos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones, estas obligaciones además deben estar establecidas en el código del trabajador, siendo indispensable considerar las siguientes; la claridad de los acuerdos, salario y responsabilidad de ambos.

La postura general del proyecto de investigación sugiere la necesidad inmediata de ofrecer a la sociedad hondureña una forma de contratación bajo la modalidad del teletrabajo y según el análisis de posibilidades actuales, si existen los elementos necesarios que impulsan este pensamiento, los registros que ofrecen naciones como Colombia o vecinos centroamericanos aportan bases constitucionales y legales que permiten concluir que es posible incrementar, ampliar o reformar las regulaciones hondureñas, en busca de incorporar dicha figura laboral.

VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la población empresarial y entes jurídicos que regulan las actividades profesionales en Honduras y demás interesados que pretendan incursionar en el teletrabajo como una modalidad:

Es oportuno destacar que la contingencia declarada por el Estado de Honduras generó mayor expectativa pues dentro los puntos el gobierno determinó suspender actividades comerciales y se instauró la práctica del trabajo remoto como medida de prevención de contagios. Inicialmente se proporcionaron propuestas cortas por unas semanas o meses, esto permitió ilustrar el requerimiento para proponer un ordenamiento jurídico que regule la figura del Teletrabajo en Honduras, identificando las necesidades de la población en general dado que los aspectos reglamentarios del trabajo remoto son inexistentes. Por lo tanto, se sugiere la creación de la normativa considerando como primer punto adaptar las dos leyes en aspecto de trabajo remoto como resultado del derecho comparado entre Honduras y Colombia teniendo presente los elementos considerados en la Ley #1221 del año 2018 y el Decreto #884 del año 2012 como punto de partida a una regulación nacional.

El análisis de Derecho comparado de las legislaciones de Colombia resalta la existencia de un órgano especializado en los aspectos relacionados con la actividad del teletrabajo que tiene la responsabilidad de regular las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los empleados y empleadores, por lo anterior en Honduras es pertinente considerar la creación de una dependencia de la Secretaria Secretaría de Trabajo y Seguridad Social que cumpla estas funciones. Se sugiere un órgano que se encargue de supervisar el cumplimiento de la modalidad de teletrabajo con funciones de conciliación, registros de contrato de trabajo e inspecciones al lugar de trabajo, además, las organización debe generar nuevas formas de interrelación donde los colaboradores se sientan dentro de la organización, manteniendo ese sentido de pertenencia, promoviendo contacto cara a cara entre colaboradores mediante reuniones periódicas, actos sociales, entre otros, separado de las funciones presenciales.

Las organización e instituciones deben ofrecer programas de actualización a sus colaboradores en cuanto a herramientas tecnológicas que permitan un óptimo desarrollo de las

actividades de los evitando la fuga de información por lo que es preciso identificar los perfiles y cargos de quienes ejercerán esta modalidad debido a que el estilo las actividades y de supervisión se verá modificado, al no ser directo, por otra parte, la seguridad de la información dependerá de esa identificación del perfil del colaborador, el cual deberá ser leal a su organización.

El presente proyecto de investigación permitió determinar una necesidad y un vacío legal dentro de las regulaciones laborales en Honduras, lo cual establece la posibilidad de un proyecto de ley que se oriente a presentar una propuesta de creación, modificación, ampliación o reforma de las actuales normativas que rigen el entorno laboral, documento que deberá considerar los aspectos enmarcados en el actual Código del Trabajador Hondureño así como las responsabilidades de empleado-empendedor, régimen de contratación; horario, salario, equipamiento tecnológico y demás elementos necesarios para cumplir una responsabilidad fuera de una empresa o institución.

Por último, se recomienda continuar con este tipo de investigaciones u orientarlas a representar estadísticamente el sentir de la población laboral de la sociedad hondureña, de este modo buscar recabar información fidedigna que permita validar la implementación de un proyecto de ley para la regulación del teletrabajo y el impacto que podría generar una legislación en los resultados de la gestión en diferentes entidades públicas y privadas y la forma en como favorecería competitivamente el teletrabajo a la población en general.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Accounter SAS. (27 de Septiembre de 2020). *Accounter: Libro Blanco del Teletrabajo*. Obtenido de <https://accounter.co/actualidad/conozca-mas-sobre-el-libro-blanco-del-teletrabajo.html>

Arista. (11 de Septiembre de 2020). Obtenido de 5 graves consecuencias de una silla de trabajo disfuncional: <https://www.aristaint.com/inspire/5-graves-consecuencias-de-una-silla-de-trabajo-disfuncional>

Banco Mundial. (08 de Junio de 2020). *La COVID-19 (coronavirus) hunde a la economía mundial en la peor recesión desde la Segunda Guerra Mundial*. Obtenido de Banco Mundial: [https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii#:~:text=Junio%2008%2C%202020-,%20La%20COVID%2D19%20\(coronavirus\)%20hunde%20a%20la%20econom%C3%ADa%20mundial,desde%20la%20S](https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/08/covid-19-to-plunge-global-economy-into-worst-recession-since-world-war-ii#:~:text=Junio%2008%2C%202020-,%20La%20COVID%2D19%20(coronavirus)%20hunde%20a%20la%20econom%C3%ADa%20mundial,desde%20la%20S)

Centro Nacional de Consultoría de Colombia. (19 de Junio de 2018). *Cuarto estudio de penetración del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO- 2011. (2011). Ministerio de Protección Social –. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia, Decreto #884. (Abril de 2012). *Diario Oficial No. 48.417*. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia, LEY# 1221. (3 de Octubre de 2020). *Diario Oficial No. 47.052*. Bogotá: Colombia.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. (2016). Acto Legislativo 1. Bogotá, Colombia.

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. (Julio de 1950). OIT. Bogotá, Colombia.

Convenio sobre la protección del salario, núm. 95. (Septiembre de 1952). OIT. Bogotá, Colombia.

Cruz, J. R. (2000). *Derecho Laboral Un enfoque práctico*. McGraw-Hill Interamericana.

Definición de teletrabajo. (27 de Septiembre de 2020). Obtenido de

<https://definicion.de/teletrabajo/>

Farrar, F. (25 de Mayo de 2020). *Teletrabajo en Centroamérica*. Obtenido de BLP:

<https://www.blplegal.com/es/Teletrabajo-en-Centroamerica-Laboral>

HRN. (19 de Noviembre de 2020). En unos 10 mil millones de dólares se estiman pérdidas por Iota y Eta en Honduras. *Redacción HRN*, pág. 50.

Iberia, B. d. (27 de Septiembre de 2020). *Virtualizadno Con Citrix- Origen de Teletrabajo*.

Obtenido de <https://virtualizandoconcitrix.wordpress.com/2014/10/21/jack-nilles-inventor-teletrabajo/>

Irola, A. (25 de Mayo de 2020). *Teletrabajo en Centroamérica*. Obtenido de BLP:

<https://www.blplegal.com/es/Teletrabajo-en-Centroamerica-Laboral>

Law. (11 de Noviembre de 2020). Obtenido de Definición de Derecho Comparado:

<https://leyderecho.org/derecho-comparado/>

Marco Jurídico del teletrabajo en Colombia. (1 de Noviembre de 2020). Obtenido de

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s.f.). *LIBRO BLANCO EL ABC DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA*. Bogotá: Corporación Colombia Digital.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (30 de Abril de 2020). *El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia*. Obtenido de MinTic:

<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>

Moreno, M. J. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas*. Obtenido de ISSN 2253-8429

OIT. (27 de Septiembre de 2020). *Organización Internacional del Trabajo- Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Poder Ejecutivo. (2020). *Decreto Ejecutivo Número PCM-021-2020* . Recuperado el 06 de septiembre de 2020, de

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%20021-2020.pdf?download=1

Poder Legislativo. (2020). *Decreto No. 31-2020 Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social Frente a los Efectos del Coronavirus COVID-19*. Recuperado el 06 de septiembre de 2020, de <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/908-ley-especial-de-aceleracion-economica-y-proteccion-social-frente-a-los-efectos-del-coronavirus-covid-19>

Republica de Honduras. (1982). *Constitucion de la Republica de Honduras*. Recuperado el 14 de Junio de 2017, de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Honduras/Leyes/constitucion.pdf>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la Investigación*. McGrawHill. Recuperado el 14 de octubre de 2020, de

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf#page=121&zoom=100,0,0>

Secretaria de Gobernación, Justicia y Descentralización. (2020). *Decreto Ejecutivo PCM 005-2020*. Recuperado el 05 de agosto de 2020, de <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/PCM-005-2020.pdf>

Wikipedia- Crisis del petróleo de 1973. (27 de Septiembre de 2020). Obtenido de Crisis del petróleo de 1973:

https://es.wikipedia.org/wiki/Crisis_del_petr%C3%B3leo_de_1973#Fundaci%C3%B3n_de_la_OPEP

X. ANEXO

PROPUESTA DE LEY: “REGULACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO”

La presente investigación tiene como fin ofrecer información documental de carácter descriptivo del teletrabajo y verifica si determinada legislación se puede adaptar con base a la Ley de Colombianas de teletrabajo.

Como parte de la recomendación ante la situación análoga de falta de normativa del teletrabajo o trabajo remoto en Honduras y considerando la necesidad social referente a la creación de fuentes de empleo se propone una normativa legal de teletrabajo para la población general.

La presente ley acoge los principios básicos del teletrabajo: **flexibilidad laboral respecto a jornadas, uso de tecnologías de información, y trabajo remoto mediante convenio entre trabajador y patrono.**

Artículo 1. **Propósito de ley.** Considerando la importancia de la función legislativa de implementar condiciones laborales de acordes con la situación actual de generación de empleo se perfila la siguiente ley con el objeto promover y reglar el Teletrabajo como un mecanismo vinculante de conformidad con el trabajo decente como lo establece la OIT mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2. **Definiciones.** Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo: forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local

comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- b) **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- c) **Suplementarios:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teletrabajador: persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

(Adaptado de artículo#2 Ley#1221)

Artículo 3. **Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores:**

1. Conciliando uno de los propósitos de la regulación del teletrabajo consistente de balance entre actividad laboral y personal, se garantiza el libre acceso o convenio por jornadas por horas donde se garantice como primer punto que no exista jornadas rotativas y que la norma estándar sea un horario fijo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.
7. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
8. A protección de la discriminación en el empleo;
9. La remuneración;
10. La protección por regímenes legales de seguridad social;
11. El acceso a la formación;
12. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
13. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
14. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
15. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
16. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.
17. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del

teletrabajador cuando esté trabajando.

18. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

Entre otras garantías se garantiza las siguientes:

- a) A la remuneración ordinaria por los servicios prestados.
- b) Al pago de los derechos adquiridos de décimo tercer y décimo cuarto mes de salario.
- c) *A los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y Código del Trabajo.*

Artículo 4. **Ámbito de aplicación:** A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral hondureña, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.