

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO DE HONDURAS

CIUDAD UNIVERSITARIA

FACULTAD DE DERECHO

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

**FALTA DE MARCO LEGAL QUE AMPARA EL TELETRABAJO
PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER EJECUTIVO**

SUSTENTADO POR:

IRIS ONDINA REYES VARGAS

31751420

ASESOR DE LA INVESTIGACION:

ABG. MARJORIE JULIEETH BARAHONA HAM

PREVIA INVESTIDURA DEL TITULO DE: ABOGADA

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

JUNIO 2022

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios que durante toda mi vida ha sido mi más grande fortaleza. A mi madre, que desde pequeña me enseñó a vivir y actuar de una forma que reflejará mis valores. A mi esposo e hijos que muchas veces se sacrificaron por verme alcanzar esta meta y aun así siempre me recibían con los brazos abiertos, su amor me mantuvo de pie.

A todos los que me acompañaron en este trayecto, demás familiares, amigos, compañeros, y catedráticos, gracias por contribuir a la culminación de este logro.

DEDICATORIA

Inicialmente, dedico este proyecto de conocimiento a Dios, por su eterna misericordia conmigo, que no me ha dejado de la mano en los momentos que más lo he necesitado, y que me ha llenado de tantas bendiciones a lo largo de mi vida.

A Mi Madre

María Leonor Vargas Garcia Q.D.D.G; Quien físicamente no está conmigo, fue quien me inculcó muchos valores por los cuales hoy estoy obtenidos este logro, me esforcé para que te sientas orgullosa de mí, esta meta es mi ofrenda de gratitud a tu amor.

A Mi Esposo

Mi pilar fundamental, sin ti no lo hubiera logrado. Has sido incondicional y me has permitido llegar a este sueño que por tantos años luché. Gracias por tu paciencia en mis momentos de desespero, por tu dedicación en nuestro hogar cuando yo faltaba, y por motivarme a ser mejor cada día. Que tu amor continúe sacando lo mejor de mí y que sigas siendo el ancla que me sostiene en el lugar perfecto.

A mis hijos

Desde el primer día han sido mi inspiración para culminar esta meta, quiero que sepan que con esfuerzo y dedicación todo lo que se propongan lo van a lograr. El que persevera alcanza, y juntos hemos llegado muy lejos.

Iris Ondina Reyes Vargas.

1 Contenido

Introducción.....	i
I. Resumen Ejecutivo.....	1
II. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
2.1 Descripción de la realidad problemática.....	4
2.2 Formulación del problema.....	7
2.2.1 Problema general.....	7
2.2.2 Problemas específicos.....	8
2.3 Objetivos de la investigación.....	9
2.3.1 Objetivo general.....	9
2.4 Justificación de la investigación.....	10
2.5 Limitaciones de la investigación.....	11
2.6 Viabilidad de la investigación.....	12
III. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
3.1 Antecedentes de la investigación.....	15
3.2 Bases teóricas.....	21
3.3 Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	21
3.4 Definiciones conceptuales.....	23
3.4.1 Teletrabajo:.....	23

3.4.2	Trabajo a domicilio	24
3.4.3	Teletrabajador.	25
3.4.4	Poder Ejecutivo.	25
3.4.5	Derechos laborales	25
3.4.6	Empleado o Servidor Público.....	26
3.4.7	Jornada laboral	26
3.4.8	Tiempo de descanso	30
IV.	CAPÍTULO III: MARCO LEGAL.....	31
4.1	Instrumentos internacionales	32
4.1.1	Primer Convenio Sobre El Trabajo A Domicilio.....	32
4.1.2	Derechos laborales.	35
4.1.3	El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo de La Unión Europea.....	37
4.2	Legislación sobre Teletrabajo en América Latina	38
4.3	Marco legal y normativa sobre Teletrabajo en Centro América.....	38
V.	HIPOTESIS	41
VI.	CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	42
6.1	Diseño de la investigación.	42
6.2	Estudio exploratorio.....	42
6.3	Técnicas e instrumentos de recolección de información.	45
6.3.1	Primarias	45

6.3.2	Secundarias	46
6.3.3	Población.....	46
6.3.4	Encuesta	47
6.3.5	Entrevista:	48
VII.	CAPÍTULO DE RESULTADOS	50
7.1	1 Análisis e interpretación de los resultados.....	50
7.1.1	Resultaos y Análisis de los datos de la encuesta.....	50
7.1.2	Resultados de las Entrevistas	66
VIII.	CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
8.1	DISCUSIÓN	71
8.2	CONCLUSIONES	72
8.3	RECOMENDACIONES.....	74
IX.	Bibliografía.....	77
X.	ANEXOS	79
10.1	ANEXO 1.- ENCUESTA DE APLICACIÓN DE MARCO LEGAL TELETRABAJO	80
10.2	ANEXO 2.- ENTREVISTA.....	83
XI.	ANEXO 3.- POBLACION ENTREVISTADA.....	84
XII.	ANEXO 4.- TABULACION DE ENTREVISTADA	85

XIII. ANEXO 4.- DECRETO No. 31-2020 “LEY ESPECIAL DE
ACELERACIÓN ECONÓMICA Y PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LOS EFECTOS
DEL CORONAVIRUS COVID-19” 89

Introducción

Esta investigación definida FALTA DE MARCO LEGAL QUE AMPARA EL TELETRABAJO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER EJECUTIVO surgió ante la inquietud de la correcta implementación de la figura del Teletrabajo dentro del Sector Público, modalidad que el Gobierno de la Republica de Honduras instaure buscando un doble objetivo. Por un lado, con la llegada de la pandemia en marzo 2020, disminuir o evitar los contagios del SARS-CoV-2, previniendo el riesgo de infección entre funcionarios, empleados, trabajadores del sector privado y público, clientes y usuarios. Especialmente en los trayectos, sobre todo si se había de utilizar transporte público o por la interacción en el mismo espacio físico. De otro lado, evitar paralizar la actividad estatal, así como la productividad y el incremento de desempleo inherente a la suspensión de trabajadores que estaba realizando la empresa privada.

A finales del siglo pasado tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados se registra informalmente un incremento sostenido del número de teletrabajadores que realizan sus labores desde sus viviendas, comúnmente mal remunerados y con frecuencia no declarados dentro de los costos de operaciones de sus empleadores. Las mujeres representan un porcentaje significativo dentro de esta categoría laboral, sin embargo, a raíz del Convenio emitido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la 83 Conferencia, invita también a los gobiernos a

incluir a los trabajadores a domicilio en las estadísticas laborales y en la esfera de competencia de los sistemas de inspección del trabajo.

Este tipo de trabajo podrá permitir o ser insumo para la incorporación de un marco jurídico que garantice las condiciones laborales del trabajador en la prestación desde su domicilio del Servicio Público que brinda según la funcionalidad las diferentes instituciones públicas que abarca el Poder Ejecutivo. La investigación ha permitido, analizar las implicaciones del Teletrabajo como práctica dentro de la organización y gestión del trabajo en el Sector Público, indagando sus orígenes, así como definir la factibilidad de la aplicación de un MARCO LEGAL QUE AMPARA EL TELETRABAJO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER EJECUTIVO en Honduras y su incorporación en nuestro derecho, o si estamos frente a una modificación legales existentes.

El informe al final de la investigación detallara las conclusiones y recomendaciones que permita a los tomadores de decisiones conocer los beneficios de establecer un marco regulador estable, cuyo fin pretendan equilibrar los intereses institucionales y los derechos de los Funcionarios y Servidores Públicos implicados, también se determinarán los derechos y obligaciones relacionadas como criterio jurídico, para explicar a quienes tengan acceso a este documento. Es importante identificar los parámetros interactivos de las partes involucradas en la relación laboral, especialmente en un tema como el teletrabajo, existiendo desconocimiento por ambas partes de las circunstancias y efectos que se generan con su implementación.

I. Resumen Ejecutivo

El presente Proyecto de Investigación final surgió ante la inquietud de la correcta implementación de la figura del Teletrabajo dentro del Sector Público basado en la necesidad de contar con un “Marco Legal Que Ampara El Teletrabajo Para Los Servidores Públicos Del Poder Ejecutivo”, El producto final consta de siete capítulos en los que se describe toda la información que se recabo, trabajé y analice distintos documentos según la importancia con referencia al tema de estudio la llegada de la Pandemia SAR-Covid el teletrabajo de los últimos años, surgiendo o quedando como una opción contractual laboral con la que se pueda contar,

Inicia con el planteamiento de una problemática actual dentro de la realidad nacional la implementación del teletrabajo como una medida sanitaria en el Sector Público sin contar con un “Marco Legal Que Ampara El Teletrabajo Para Los Servidores Públicos Del Poder Ejecutivo”, normas básicas para constituir a la modalidad de teletrabajo, necesaria para su implementación por las circunstancias especiales que surgió no se contó ni se cuenta actualmente con las mismas, lo que ha generado repercusiones en el goce de los derechos y ejercicio efectivo sus funciones de aquellos Funcionarios y Servidores Públicos en esta modalidad de trabajo en el país.

Plasmando concisamente esta problemática su raíz como punto de partida para la redacción de los objetivos generales y específicos los que como investigadora logre se alcanzaran en el desarrollo de la exploración. Enfocando claramente las limitaciones, así como la viabilidad del proyecto de investigación.

Es importante desplegar teóricamente el análisis de aquellas normas que establecen los derechos laborales del Teletrabajo en el Sector Gubernamental y Privado a nivel mundial, regional y nacional, sus fortalezas y debilidades para enfrentar y garantizan que todas las personas en teletrabajo deben gozar de los mismos derechos que los empleados regulares, así como, aquellas normas que prohíben la discriminación en el actuar no sólo de la institucionalidad pública sino de toda la empresa privada para limitar el ejercicio de esta modalidad de teletrabajo.

Esta temática un tanto compleja requiere del empleo de diferentes conceptos y definiciones jurídicos que contribuyen para una mejor percepción de los resultados de la investigación detallados en el presente informe para lo cual desplegué los principales conceptos relacionados con la temática; la vivencia como investigadora me enseñó que, en este tema, es importante y relevante llamar o emplear los términos correctos evitando el sesgo o interpretaciones adversas.

Se dedica un capítulo entero a puntualizar ampliamente la metodología empleada para desarrollar la investigación, considerada de tipo exploratorio, descriptivo y concluyente; con el fin de analizar si se garantizaron o vulneraron los derechos laborales de los teletrabajadores en específico los que se desempeñan en las diferentes instituciones del Poder Ejecutivo. Así como el impacto negativo de no contar con un marco regulador de esta relación laboral.

Finalmente, producto de la investigación y de la metodología empleada se formularon las conclusiones partiendo de los hallazgos encontrados. Los instrumentos de investigación nos permitieron un acercamiento directo con Funcionarios y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, así como con profesionales interdisciplinarios, fuente de información muy positiva que fortalecieron los aportes jurídicos que busca este proyecto.

II. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El primer capítulo de este proyecto de investigación inicia con una descripción de realidad actual de la inseguridad jurídica de los funcionarios y empleados del Poder Ejecutivo laborando en la modalidad de Teletrabajo, esta se encuentra prácticamente sin regulación y es de poco conocimiento de los empleados a nivel nacional, en especial, tanto para el empleado como los que los administran en representación del Estado como empleador público, que es el sector en el que se aplicará esta investigación.

2.1 Descripción de la realidad problemática

Con la llegada a Honduras de la pandemia producida por el COVID-19 no solo provocó una emergencia sanitaria sin precedentes, sino también un fuerte impacto en los sectores de educación, economía, salud; en este país las autoridades estatales no contaban con un plan de emergencia, no visualizaron el acelerado avance de los contagios y el tiempo que duraría la pandemia, se vieron en la necesidad de tomar acciones inmediatas y mediante Decreto (Decreto Ejecutivo PCM-021-2020, 2020) a partir del día 16 de marzo de 2020, se decreta: restringir a nivel nacional las garantías constitucionales establecidas en los artículos 69, 71, 72, 78, 81, 84, 93, 99, y 103 de la Constitución de la República específicamente las siguientes:

- a) Se suspenden labores en el Sector Público y Privado durante el tiempo de excepción;
- b) Se prohíben eventos de todo tipo y número de personas;
- c) Suspensión del funcionamiento del transporte público;
- d) Se ordena la suspensión de celebraciones religiosas presenciales;
- e) Se prohíbe el funcionamiento de los negocios incluyendo centros comerciales; y,
- f) Se ordena el cierre de todas las fronteras aéreas, terrestres y marítimas en el territorio nacional.

Esta medida contribuyo de manera significativa en tema sanitario, sin embargo, afecto drásticamente en la producción y funcionamiento administrativo de la empresas públicas y privadas, debido a que la circulación de la población era delimitada y se requería de salvoconducto para movilizarse; el funcionamiento del aparato estatal específicamente el Poder Ejecutivo que es de los tres poderes del Estado el más grande y el que rigüe la política de administración pública, se ve con grandes limitantes para la gestión de los procesos administrativos tanto para la captación de ingresos como para la ejecución de los procesos para la atención de la emergencia sanitaria que atravesaba en ese momento el país.

Esta situación impulso a las autoridades a tomar medidas con el fin de evitar mayores consecuencias; el Presidente de la República en Consejo de Secretarios de Estado Declaro: ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA, a su vez se impulsa un plan para

poner en marcha “El Gobierno Digital” y se implementa la modalidad de Teletrabajo; con el propósito de respetar la restricción de movilización o circulación de todos los ciudadanos a nivel nacional, la mayoría de las instituciones públicas recurrieron al método de teletrabajo para continuar con el normal funcionamiento de todas sus áreas evitando así la paralización total del aparato estatal.

EL Poder Ejecutivo a través del Ministro Secretario Privado y Jefe de Gabinete Presidencial con Circular SPGP-007-2020 comparte: 1.- Manual de Teletrabajo del Sector Público y, 2.- Guía de implementación del teletrabajo; estos son escuetos; se enfocan en temas de bioseguridad, el equipo y acceso a internet, así como las condiciones de espacios físicos que requiere el servidor público para realizar sus labores, dejando de lado o de forma incorpóreo el tema de los derechos y obligaciones de todos los que se sometan a esta nueva modalidad de funciones, así como de qué forma será la administración del recurso humano, en cuanto a jornada, permisos, días de descanso, incapacidades entre otros, está claramente identificado que el Estado no se tomó el tiempo para promover o formular un MARCO LEGAL QUE AMPARA EL TELETRABAJO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER EJECUTIVO o reformas a las normas legales a las normativa existente o a impulsar una Ley sobre Teletrabajo aplicables al sector gubernamental.

Tal laguna aún no ha sido cubierta, en Honduras existe la necesidad de contar con una Ley y Reglamento expreso promulgado y aprobado por el Poder Legislativo, que garantice los derechos de los trabajadores, sus obligaciones, que sirva de fundamento para

los contratos celebrados entre el Estado o los empresarios con las personas que va a teletrabajar y la equiparación a iguales o similares derechos entre los trabajadores presenciales y los trabajadores en remoto. Lo anterior como una opción contractual laboral con la que se pueda contar, siendo el sector gubernamental y en específico los funcionarios y empleados del Poder Ejecutivo quienes se han visto afectados con esta medida impuesta por las autoridades del país.

Esta problemática que afronta el Poder Ejecutivo me impulsa a desarrollar este proyecto de investigación que he denominado Falta de Marco Legal que Ampara el Teletrabajo para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, espero que los resultados que arroje esta investigación sirvan de base para la toma de decisiones en el impulso de las reformas legales que contribuyan a la correcta administración del recurso humano del Poder Ejecutivo y a su vez como garantía de respeto a los derechos de los servidores públicos que laboran en este Poder del Estado.

2.2 Formulación del problema

2.2.1 Problema general

Sin duda, con el teletrabajo se ha adoptado la forma de laborar más inusual de esta generación. El funcionamiento del Aparato Estatal, tal como se conocía, en nuestro país se detuvo abruptamente el 16 de marzo del 2020; con el confinamiento para los Funcionarios y Servidores Públicos, el trabajo presencial se convirtió en remoto, se reflejaron ciertas

ventajas en tiempo y dinero con esta metodología laboral; al ser una forma de trabajo relativamente nueva no existe en el marco jurídico hondureños normas Legales que detalle los derechos de los trabajadores, las obligaciones y deberes, que regule las jornadas laborales y los días de descanso.

Únicamente se emitió un Manual para el Teletrabajo donde se describen los elementos que se necesitan para que el servidor público pueda tele trabajar, sin embargo, a dos años de continuar laborando bajo esta circunstancia se van sumando desventajas para la administración del recurso humano bajo esta modalidad de trabajo, los empleados se sienten desprotegidos en vista que el Poder Ejecutivo no cuenta con una Ley de Teletrabajo o reformas a las normas existentes, que garanticen los derechos laborales de los servidores bajo el teletrabajo, de igual forma esto es un gran impedimento para poder administrar y supervisar a los teletrabajadores, esta situación afecta tanto al empleador como al funcionario en vista que no se puede aplicar un régimen disciplinario.

2.2.2 Problemas específicos

El Gobierno de la Republica con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores establece el teletrabajo; algo que se planeó como una solución temporal a corto plazo, a largo plazo presenta diversos inconvenientes; actualmente en el Poder Ejecutivo parte de sus servidores continúan con esta modalidad sin contar con el Marco Legal que garantice los derechos del servidor público en Teletrabajo y

que contemple los derechos y obligaciones que permita la correcta supervisión por parte del empleador.

2.3 Objetivos de la investigación

2.3.1 Objetivo general

Identificar, ventajas, inconvenientes con los que se enfrentan los servidores y funcionarios de las instituciones públicas del Poder Ejecutivo de no contar con un marco legal que regule la implementación de la modalidad de teletrabajo.

2.3.1.1 Objetivos específicos

- Definir las reformas legales para la implementación y continuidad del teletrabajo en las instituciones públicas del poder ejecutivo.

- Analizar las normas emitidas por el gobierno de la república para decretar el teletrabajo y su relación con el marco jurídico laboral existente en el país.

- Identificar, situaciones del uso del teletrabajo como actividad laboral en el Poder Ejecutivo.

2.4 Justificación de la investigación

El Estado, es el garante del orden institucional; tiene, el rol principal de cumplir en la ordenación, en el desarrollo y en la implementación de políticas públicas destinadas a fomentar la optimización del desempeño de todos los servidores que laboran para los entes gubernamentales; si bien, la administración del recurso humano que labora en las instituciones públicas se rigen por la Ley y Reglamento de Servicio Civil y El Código de Trabajo, sin embargo con la implementación del teletrabajo estas normas requieren de urgentes reformas, las mismas no se ajustan a esta nueva realidad laboral.

La justificación de este proyecto de investigación sobre la necesidad de que en Honduras se cuente con el **Marco Legal que Ampara El Teletrabajo Para Los Servidores Públicos Del Poder Ejecutivo**, se basa en que el producto final de esta investigación podrá servir de base para la incorporación de reformas al marco jurídico que regula las actuales relaciones laborales para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo tales como el Código de Trabajo, Ley y Reglamento de Servicio Civil o en su caso que se promulguen una norma propia del Teletrabajo que beneficie y garantice los derechos y condiciones laborales de los funcionarios, servidores públicos y además avalar que los Servicios Públicos que brinda la institución pública se haga con la misma regularidad del trabajo presencial.

Otro aspecto que hace viable esta investigación es el impacto e influencia de las nuevas tecnologías en los servicios y funciones que prestan las instituciones públicas, estas brindan las herramientas necesarias para que los empleados realicen su trabajo desde casa y desarrollen sus tareas eficientemente se sientan satisfechos. Sin embargo, no para todos los empleados el teletrabajo es un beneficio, por ello con la metodología que se aplique identificaremos el grado de aceptación para ambas partes, la garantía o violación de derechos; también si esta modalidad es una ventaja para las instituciones porque se reducen costos, se genera una mayor productividad y todos los procesos van a ser eficientes, apostándole a una excelente gestión por resultados.

2.5 Limitaciones de la investigación

El proyecto de investigación es propiamente Jurídico, surgió ante la inquietud de la correcta implementación de la figura del Teletrabajo dentro del Sector Público, ya que a pesar que después de dos años que el Poder Ejecutivo implemento esta novedosa modalidad de trabajo para los funcionarios y empleados públicos y que se estén llevando a cabo contrataciones para el Teletrabajo en las empresas privadas; en Honduras existe poca información acerca del tema, por lo que aún hay muchas personas que desconocen del mismo y es más desconocen que normas legales los amparan o si están desprotegidos con menoscabo de sus derechos laborales.

Que la falta de dicha reglamentación y la poca socialización de los documentos existentes deja un vacío legal que impide contar con datos fidedignos sobre si existe disminución, menoscabo o violación de los derechos laborales de los servidores públicos del Poder Ejecutivo; por otro lado los representantes legales del empleador en este caso el Estado no cuentan con una norma que les permita la correcta administración de los empleados en casos como permisos, vacaciones, incapacidades, no hay reglas claras de cuáles son las características que deben reunir los funcionarios y empleados para que puedan acogerse a esta modalidad de trabajo, las condiciones de la prestación de los servicios.

2.6 Viabilidad de la investigación

La viabilidad de este proyecto de investigación sobre el Marco Legal que Ampara El Teletrabajo Para Los Servidores Públicos Del Poder Ejecutivo, lo visualizo desde varios ámbitos del que hacer público, tomando el punto de partida de origen y conceptualización, de lo que son las ventajas y desventajas del Servidor Público en el desempeño de sus funciones bajos esta nueva modalidad de trabajar se pretende determinar si el Estado como empleador les está respetando sus derechos. Asimismo, se enfoca un tema que su implementación en el ámbito público como figura jurídica de implementación para la economía, eficiencia y calidad de la función pública, analizándose desde el punto de vista laboral, estatutario y administrativo. Por lo cual es importante realizar un análisis enfocado en la aplicación del teletrabajo en los funcionarios y empleados públicos, teniendo como

objeto la búsqueda de reformas al Marco Jurídico que ampara los funcionarios y empleados del Poder Ejecutivo.

Para alcanzar los objetivo planteados es de gran importancia examinar las disposiciones legales reglamentarias a nivel mundial, regional y nacional que garantizan los derechos de los funcionarios y empleados del sector gubernamental o la mejor aplicación de esta forma de trabajar; la finalidad es que el Estado como garante de derechos establezca o promueva reformas legales que regulen las relaciones entre los servidores públicos y el Estado o determine un sistema racional de la administración de personal en el Servicio público en el ámbito laboral.

III. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se continua con un análisis de los antecedentes históricos concepto y naturaleza jurídica del teletrabajo, con esta investigación el marco teórico contribuirá a tener amplios conceptos que despejen dudas en referencia entre la garantía de derechos de los funcionarios y servidores públicos; también ayudará a clarificar si las reformas que necesita el Marco Legal que ampara el Teletrabajo para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo son únicamente en materia laboral, administrativa o civil, o bien éstas solo pueden ser enfocados dentro de la materia laboral.

Desde el marco teórico el proyecto de investigación pretende, sobre todo, dejar constancia qué elementos estructurales y esenciales son los que influyeron en otros países para llegar a una correcta administración del teletrabajo en el sector público, que investigaciones, estudios, análisis realizaron los tomadores de decisiones para contar con normas legales que garanticen los derechos y obligaciones tanto de funcionarios, empleados y el estado como empleador. También fijare los derechos y obligaciones que resulten relevantes a nuestro criterio, para poder explicar al lector, la importancia de contar con un buen Marco Legal que ampara el Teletrabajo para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo que permita determinar los parámetros de interacción de las partes intervinientes en la relación laboral mediante la modalidad de teletrabajo.

3.1 Antecedentes de la investigación

El teletrabajo como una nueva modalidad de trabajar, en este país está influenciada por diversos aspectos tales como; económicos, sanitarios vinculados a una emergencia por pandemia que obliga al Estado a instaurar esta nueva forma de labores tanto en el campo privado como público, en otros países de la región y del mundo se ha derivado por los avances tecnológicos en los que está inmersa la sociedad en general. A través de la historia se puede observar los caminos y avances que se han vivido hasta llegar a lo que hoy conocemos como teletrabajo; Honduras no fue la excepción en el establecimiento de esta nueva forma de laborar, por ello que hemos considerado como proyecto de investigación Normalización del Teletrabajo Para Funcionarios y Empleados Del Poder Ejecutivo, por ello es importante hacer una relación histórica del teletrabajo, misma que se detalla en el presente acápite.

Desde la antigua Roma en donde ya se tenían las primeras nociones de trabajo por cuenta ajena, libre y remunerado y se diferenciaba claramente del realizado por esclavos (Pró, 2014) hasta llegar al presente donde se impulsa La novedosa modalidad del Teletrabajo como una forma de contratación de prestación de servicios profesionales, esta es una de las modalidades con la particularidad que permite que el mismo se ejecuta de manera no presencial; el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución, normalmente es su hogar de residencia o en ocasiones en giras laborales, trabajo de campo, etc., siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las Tecnologías de la información y comunicación.

En este orden de ideas, debemos precisar que esta nueva forma de prestar un servicio personal y subordinado surge inicialmente en los años 60, cuando Stephene Shirley

crea la empresa “Freelance Programe” en Inglaterra, dado que para los años 90 contaba con más de un millar de trabajadores de esta naturaleza. Desde entonces hasta la actualidad el teletrabajo se ha ido incrementando, aunque no constituya una forma generalizada de trabajo (Ramírez, L. 2000)

Desde entonces se han publicado diversos trabajos defendiendo las ventajas o apuntando los inconvenientes del teletrabajo. Por otra parte, las experiencias en las empresas han sido muchas, al tiempo que emergía durante los años 80, el teletrabajo como forma de autoempleo, debido a presiones personales para permanecer en el hogar o por querer empezar un negocio propio invirtiendo poco capital en él. En este sentido, el crecimiento del Teletrabajo puede deberse tanto al incremento del autoempleo, como a la actividad empresarial que el clima político favorecía. Además, la década de los 80 fue de gran significación para la red. En el año 1985 se termina de configurar el protocolo de transferencia de archivos FTP y a finales de los 80 se configura la Red informática mundial comúnmente conocida como la web (world wide web). La red se extiende entre los países europeos y asiáticos. Ahora bien, esta evolución no es homogénea a nivel mundial. El teletrabajo está más desarrollado en los países anglosajones en lo que a Europa se refiere, y más aún en los Estados Unidos, a nivel mundial.

En la continua y acelerada evolución en el campo laboral y sobre todo tecnológico que han generado ciertos cambios en la forma de ejecutarlo; sin embargo, la esencia de trabajo permanece, Así lo interpretó el científico de la NASA Jack Nilles en la década de 1970, Estados Unidos vivía la crisis petrolera, el precio del petróleo se disparó y consecuentemente los costos de desplazamiento se encarecieron. En este sentido, para tratar

de disminuir los gastos en los cuales se incurría en el desplazamiento a los lugares de trabajo, así como los de calefacción de las oficinas, el teletrabajo se veía como una opción para paliar estas complicaciones, cristalizando así la idea de llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo (Universidad Estatal a Distancia UNED, 2019).

Los antecedentes históricos de la implementación de la modalidad teletrabajo demuestran que el impulso e interés de esta novedosa forma de relaciones laborales parte de los empleadores privados tal como lo muestra el suceso que estremecieron al mundo, el atentado a las Torres Gemelas, este hecho mostró al teletrabajo como una solución en momentos de crisis. Algunas empresas desaparecieron por completo luego de este doloroso incidente, y otras tomaron conciencia de que era muy arriesgado tener a todos sus puestos clave en un solo lugar. Esto provocó que algunos empleados de las oficinas, ante el terror de que algo similar pudiera suceder, pidieran trabajar desde sus domicilios (Boiarov, S. 2010). De lo anterior, precisa como un desastre permitió que el teletrabajo se constituya en una herramienta valiosa para la economía norteamericana y que no se detenga en EE.UU.

Para esta investigación sobre Marco Legal que ampara el Teletrabajo para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, en materia de derechos laborales hay acontecimientos históricos relevantes sobre todo en América Latina, según algunos estudios, el desempleo ha sido una de las causas fundamentales del avance del teletrabajo en América del sur específicamente en Argentina, a partir del año 2000, el índice del desempleo alcanzó un porcentaje más allá del 20%; siendo sin duda la el motivo principal

que impulso el acelerado desarrollo de este nuevo estilo de trabajo, posicionando a Argentina como pionero en esta región del continente.

Así, que en América Latina no hay cifras, ni datos estadísticos oficiales que nos permitan hablar de cantidad de teletrabajadores y recursos disponibles. Sin embargo, es sabido que ya existen numerosos casos de teletrabajadores por cuenta propia y numerosas experiencias desarrolladas en empresas, sobre todo multinacionales que aplican teletrabajo como política. Podemos citar casos como la petroquímica Dow, Laboratorios Roche, IBM o la alemana Siemens, entre otras.

En Colombia el Teletrabajo, empieza a dar sus primeros pasos hacia el año 2000, actualmente el gobierno ha invertido en planes de masificación de las TICs ubicando telecentros en distintas zonas de la geografía, también ha desarrollado programas para profesionales que deseen especializarse en este campo. Pero aún hay una diferencia abismal respecto a otros países latinoamericanos y más aun a la de los países desarrollados.

En el Ecuador, hasta inicios de la emergencia sanitaria el teletrabajo era un tema muy poco conocido en el sector privado y en el público, aunque es este último paulatinamente se fue implementando, no fue en gran medida, ya que la esencia del servicio público es el contacto directo con la ciudadanía, sea para absolución de consultas, legalización de trámites, capacitación, etc. El contar con normativa vigente y aplicable no fue suficiente para que las instituciones públicas y privadas puedan asimilar este cambio

drástico en la modalidad laboral. Se pudo adaptar relativamente bien a este cambio, un tanto inesperado en la forma de desarrollar sus actividades, el punto de quiebre fue tratar de brindar el mismo servicio de calidad al usuario, ahora de forma virtual, lo cual se iba a evidenciar con el paso de los días, semanas o meses.

Ya en la Región Centro Americana según la revisión de información el primer país que impulsa la modalidad de Teletrabajo es Costa Rica; quien inicia la regulación el instrumento legal emitido mediante Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS de fecha 31 de julio de 2008, demostrando la experiencia dentro del sector público del teletrabajo mismo que lleva más de una década de implementado, Años después, en 2017, con un Plan piloto en el que participaron 54 personas trabajadoras con la firma del Convenio de Teletrabajo por dos años. No obstante, para llegar a este punto, se gestaron algunas iniciativas anteriores, tales como:

2009: El Centro de Informática realiza una experiencia de teletrabajo con seis personas funcionarias de dicha dependencia y con la respectiva evaluación la práctica laboral en esta modalidad.

2012: Se firma en Costa Rica la Declaración de San José, redactada en el contexto del Telework 2012, la cual se emite en conjunto por la Comisión Nacional de Teletrabajo, el Centro Internacional para el desarrollo del Teletrabajo (CIDTT), International Telework Academy (ITA) y la Universidad de Costa Rica. Los cuatro ejes contenidos en esta declaración (modernización del Estado, educación en la consolidación del teletrabajo, innovación y responsabilidad ambiental e inclusión laboral de poblaciones vulnerables) han

servido como elementos orientadores de las Instituciones Públicas en el país e internacionalmente.

2013: la Universidad de Costa Rica reanuda contacto con la Comisión Nacional de Teletrabajo.

2014: La Oficina de Recursos Humanos presenta una propuesta integral en el VII Congreso Universitario, misma que incluía el teletrabajo como modalidad aplicable en actividades administrativas, docentes, y derivadas de la acción social y la investigación. Dicha ponencia se rechaza.

2017: Se inicia la implementación de un Plan Piloto en Teletrabajo con la incorporación de 12 Unidades de Trabajo y 50 personas teletrabajadoras.

2019: Se inicia la etapa de consolidación del Programa ampliando la incorporación de nuevas Unidades de Trabajo y Sedes Regionales.

2020: Da inicio un Plan Piloto con población docente el cual es coordinado con la Vicerrectoría de Docencia. Además, en el marco de la pandemia mundial por el virus Sars Co-V2, también llamado Coronavirus, se aplica el Trabajo Remoto para cerca de 6500 personas funcionarias docentes y administrativas, proceso liderado por las autoridades universitarias.

3.2 Bases teóricas

La Organización Internacional del Trabajo define que el teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Organización Internacional del Trabajo, s.f.).

En tanto lo define como la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la que labora, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (Ministerio del Trabajo, 2017).

3.3 Ventajas y desventajas del teletrabajo

Según la OIT Todas las actividades laborales o mejor dicho relaciones de trabajo traen consigo ventajas y desventajas por ende el teletrabajo también no es la excepción; en diversos ámbitos se coinciden que las hay en ambas vías desde el punto de vista del trabajador como de la empresa u organización, incluso algunos se extienden e incluyen al medio ambiente como posible beneficiario del teletrabajo (Organización Internacional del Trabajo , 2020)

Como ventajas que pueden derivarse del teletrabajo para el trabajador/servidor público se encuentra que mejora el ambiente familiar, tiene mayor flexibilidad para responsabilidades familiares, menor estrés, mayor autonomía, disminución de costos de movilización, incrementa la productividad y calidad de su trabajo, genera mayor

responsabilidad, mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, ejecuta el trabajo desde la comodidad del hogar y cuenta con más tiempo para cuidar de su salud.

Como desventajas para este grupo se encuentra con la mezcla entre la vida laboral y privada con posibles conflictos entre ambas, sobrecarga laboral, días festivos y horas suplementarias y extraordinarias no remuneradas, aislamiento social y profesional, no reconocimiento de gastos como internet, energía eléctrica, etc. y pérdida de privacidad.

En tanto como posibles ventajas para la empresa/organización tenemos la reducción de gastos administrativos, optimización de las instalaciones, incremento de márgenes de utilidad, disminución de absentismo laboral y personal más productivo y motivado; mientras que las desventajas que traería serían que incurre en otros gastos, no es aplicable para todos los cargos, incrementa los requerimientos al departamento de TICs, pérdida de control sobre el colaborador y problemas de seguridad de la información.

Finalmente, el tercer grupo que también se considera es el medio ambiente/sociedad que tendría como ventajas una menor contaminación, disminución de tráfico, inclusión laboral a grupos de atención prioritaria y equidad en ejecución de tareas domésticas, mientras que la desventaja sería que puede fomentar la dispersión del área urbana.

(CEPAL, 2013)

3.4 Definiciones conceptuales

3.4.1 Teletrabajo:

Aun cuando en algunos países del mundo el teletrabajo no es nuevo ya lleva varias décadas de estar en funcionamiento definir el teletrabajo no es tarea fácil.

Etimológicamente el término Teletrabajo supone la unión entre telou (griego) y tripaliare (latín), que significan lejos y trabajar respectivamente. La palabra implica por tanto trabajo a distancia, pero eso no es, evidentemente, todo. La dificultad estriba en la falta de una definición generalmente aceptada. Por un lado, la palabra es utilizada con significados ligeramente diferentes y por otro, términos con significados muy similares al de teletrabajo son de uso común. Al efectuar una revisión a la literatura con el propósito de tener una definición clara y precisa sobre el tema comprobamos que para denominar el Teletrabajo comúnmente se emplean varios términos tales como teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working), y trabajo en el domicilio (homeworking). (Figueiras, 2022)

No se identifica o encuentra a la fecha una definición oficial o consensuada en vista que toma diversas connotaciones en cada país y región del Teletrabajo, tratarse de plasmar lo que se ha encontrado; ya para 1973 el padre del teletrabajo, Jack Nilles, *lo definía como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información* (Nilles, 1973). (Pérez Sánchez & Gálvez Mozo, 2009)

Para Gray, Hodson y Gordon, *el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral*. Engloba

una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa". (Calvo, 2002)

El máximo orden de trabajo representativo en el mundo, el cual es la OIT lo define así: *“forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”* .

Otra institución internacional como es la comisión europea lo define así: *“cualquier forma de trabajo desarrollada por un cliente o un empresario, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”*. (Garcia, 2010)

3.4.2 Trabajo a domicilio

En el Código de Trabajo Nicaragüense se define como: El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración. Partiendo de esta definición es aquel que tiene dos variantes, puede ser el propio domicilio del trabajador su oficina o telecentro de trabajo

o bien se desarrolla en otro lugar sin vigilancia o supervisión del patrono. (Concepción, 2009)

3.4.3 Teletrabajador.

Es la persona natural que en el marco de la relación laboral o de prestación de servicios, desempeña sus actividades laborales no presenciales y remuneradas utilizando como herramientas y soporte las TIC;

3.4.4 Poder Ejecutivo.

El poder ejecutivo lo posee el Gobierno de un Estado. Este es el encargado planificar y dirigir las actuaciones estatales, y de aplicar las leyes que dicta el poder legislativo. A su vez, se somete al control externo del poder judicial. Además, tiene otras funciones, como la de representar al país en el exterior o el control de las fuerzas armadas.

3.4.5 Derechos laborales

El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo. El derecho laboral está caracterizado por ser un derecho bilateral que reglamenta la relación de patrono y trabajador así como es un derecho dedicado a la clase obrera que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los patronos así como persigue un mismo fin el de proteger al trabajador y lograr una justicia social por lo que es

un derecho unitario, asimismo, es un derecho progresivo ya que evoluciona en conjunto con las necesidades sociales. (htt)

3.4.6 Empleado o Servidor Público.

Es la persona natural que ha sido nombrada a través de un Acuerdo, que presta sus servicios personales a la Administración Pública y que está protegida por la Ley de Servicio Civil. (Reglamento a la Ley de Servicio Civil., 1976)

Servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. Asimismo, señala que el término servidor público, se refiere a funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración. Artículo 4 de la Ley N° 2027. (LEXIVOX LIBRE, 2020)

3.4.7 Jornada laboral

La jornada laboral está constituida por el número de horas obligatorias que el trabajador tiene que cubrir en un plazo determinado. Es diferente respecto al concepto de horario de trabajo, en que la jornada se mide tomando en cuenta el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario establece la hora de entrada y la salida. La jornada de trabajo es una de las disposiciones fundamentales pues de este término se determinará el salario que se fija en el contrato.

La responsabilidad de fijar la jornada laboral recae tanto en el trabajador como el patrón, pues esta obligación nacerá de un acuerdo de voluntades que se materializará en la especificación en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que está prohibido exceder los límites señalados por las leyes laborales.

Las horas de trabajo, podrán ser repartidas a lo largo del día a fin de priorizar el balance entre la producción y el sano desarrollo del esfuerzo humano, siempre respetando la equidad entre los trabajadores. (Ortega, 2015)

Los tipos de jornada laboral son:

- Jornada Diurna.
- Jornada Nocturna.
- Jornada Mixta.

Según el Código de Trabajo hondureño se establece. - La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

Artículo 320. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

Artículo 321. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.); nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco (5:00 a. m.).

Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, pues en caso

contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

Artículo 322. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine este Código.

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta.

Artículo 323. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

Artículo 324. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 325. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c) Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros, empleados de hoteles y demás que sean calificados en tal carácter por la Dirección General del Trabajo, y los de simple vigilancia como mayordomos y capataces, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;
- d) Los chóferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración;
- e) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines; y,
- f) Los trabajadores remunerados a base de comisión y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo.

Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1-1/2) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.

El Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

3.4.8 Tiempo de descanso

Artículo 338. El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

1. Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible;
2. Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad;
3. Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad pública;
4. Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y,
5. En las labores del servicio doméstico y de chóferes particulares.

Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional.

En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal.

IV. CAPÍTULO III: MARCO LEGAL

El Derecho del Trabajo ha ido evolucionando a lo largo de la historia. Si vamos a preguntarnos cuál es la naturaleza jurídica del teletrabajo y qué principios darían fundamento y forma a las normas que lo regularán como institución, pensamos que es necesario clarificar, o al menos acercarnos a explicar, los conceptos de naturaleza jurídica y de los principios del derecho. En la presente Sección, realizaremos una reseña de la de éste, logrando ubicarlo en las etapas en las cuales se empezaron a notar los primeros rasgos de un derecho del trabajo, y por último los inicios del tema de esta investigación Falta de Marco Legal que Ampara el Teletrabajo Para Los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo.

A nivel general alrededor del mundo, se ha considerado el teletrabajo una protección a los trabajadores, en tal sentido los gobiernos han emitido instrumentos normativos a través de los cuales se sustente y garanticen a los trabajadores el respeto a sus derechos, lo ideal es contar en cada país con un marco legal que establezca claramente derechos y deberes que aseguren y brinden a cada trabajador del sector público y/o privado la posibilidad de realizar sus labores fuera de las instalaciones físicas de la empresa o institución con la que mantiene su relación laboral a distancia, siempre y cuando no se vea afectada la productividad empresarial y/o institucional, ni el desempeño del empleado.

Si bien es cierto previo a la Pandemia COVID-19 algunos países ya se estaban adaptando al contexto de esta innovadora forma de relación laboral, ya durante la misma los estados valoraron la situación y por ello el teletrabajo resultó ser la medida adecuada para hacer frente a la propagación de la enfermedad y contrarrestar los efectos negativos en

la economía privada y en la prestación de los servicios públicos. En vista que esté presente proyecto de investigación es de interés jurídico sobre la necesidad que en Honduras se equipare con el resto de países y cuente con MARCO LEGAL QUE AMPARA EL TELETRABAJO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER EJECUTIVO, a continuación, se presentan las disposiciones al teletrabajo que han tomado algunos países:

4.1 Instrumentos internacionales

4.1.1 Primer Convenio Sobre El Trabajo A Domicilio.

La Conferencia Internacional del Trabajo en su 83 reunión determina un nuevo convenio, cuyo objetivo primordial está encaminado a consagrar la protección de los trabajadores a domicilio; los países participantes en esta Conferencia a través del convenio pretenden emitir una serie de recomendaciones acerca de la ejecución de este tipo de trabajo. Siendo este instrumento legal a nivel internacional de los primeros en emitirse o por qué no decirlo que el primero que garantizan una protección global a los derechos de las personas que trabajan en sus domicilios, una categoría de la población económicamente activa y ante todo una nueva opción laboral en una efervescente evolución de constante aumento y comúnmente desconocida o invisibilizada.

Algunos estudios sobre el tema demuestran que en gran medida los empleados que desarrollan trabajos desde sus casas comúnmente quedan excluidos de los derechos que amparan las leyes en trabajo regular, tampoco son considerados dentro de las estadísticas

del trabajo, lo que conlleva a que queden excluidos de la protección legal. Muchos empleadores con esta modalidad laboral fundamentalmente pretenden evadir a los controles administrativos.

4.1.1.1 El aspecto destacado del Convenio Sobre El Trabajo A Domicilio

Primero se define empleador como la persona física o jurídica que da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. Este empleador especifica al trabajador el producto que debe elaborar o el servicio que debe prestar, y le fija las condiciones de entrega y de pago. El trabajador es quien decide cómo organizar su jornada laboral.

4.1.1.2 Plano organizativo.

El Convenio plantea dos elementos:

1. identificar y suprimir las restricciones legislaciones o administrativas para: el ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones, o a afiliarse a las que escojan y a participar en sus actividades; el ejercicio del derecho de las organizaciones a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales.
2. adoptar medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de las trabajadoras a domicilio.

4.1.1.3 Plano de políticas públicas en general.

- Adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en la materia, destinada a mejorar la situación de estos trabajadores, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.
- Promover, en la medida de lo posible, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros, teniendo en cuenta sus características particulares y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de los derechos: a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan, y a participar en sus actividades; a la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; a la remuneración; a la protección por regímenes de seguridad social; al acceso a la formación; a la edad mínima de admisión al empleo; a la protección de la maternidad.
- Aplicar la política en esta materia mediante legislación, convenios colectivos, laudos arbitrales o cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.
- Tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas de trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

4.1.1.4 Planos sectoriales.

Se consideran cuatro dimensiones: Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias.

El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores. Deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

4.1.2 Derechos laborales.

El Convenio garantiza: el cumplimiento de la legislación aplicable, mediante un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales. Preverse y aplicarse medidas ante casos de infracción de la legislación, incluyendo sanciones, cuando proceda.

Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales.

4.1.2.1 Edad mínima.

Debería aplicarse la legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo.

4.1.2.2 Remuneración.

Debería: percibirse una compensación por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares; cuidarse que las deducciones que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados, se determinen según criterios preestablecidos, y no sean injustificadas; pagarse a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes; considerarse al intermediario solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración.

Establecerse un nivel comparable de tasa de remuneración entre el trabajo a destajo y el trabajo de personas ocupadas en la empresa del empleador, o cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondiente.

4.1.2.3 Salud y seguridad en el trabajo.

El trabajador a domicilio debería: Aplicar la legislación nacional en materia de seguridad y salud teniendo en cuenta las características propias de este trabajo, determinando las condiciones en que ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse. Como parte de la seguridad el teletrabajador debe acceder a equipos, herramientas que sean seguros y de buena calidad; debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o salud del trabajador, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro

funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

4.1.3 El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo de La Unión Europea

La Unión Europea en el 2002 celebró un acuerdo tripartito sobre Teletrabajo fue celebrado entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública. El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de las y los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. En el acuerdo se define el teletrabajo y se resaltan varios ámbitos clave en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002):

- El carácter temporal del teletrabajo.
- Las condiciones de empleo.
- La protección de los datos.
- El ámbito de la vida privada.
- Los equipos para la actividad.
- La salud y la seguridad.
- La organización del trabajo.
- La formación de las y los teletrabajadores.
- Los derechos colectivos de las y los teletrabajadores.

4.2 Legislación sobre Teletrabajo en América Latina

4.3 Marco legal y normativa sobre Teletrabajo en Centro América

Es importante resaltar que en Centro América uno de los países pioneros en permitir y sobre todo regular legalmente el teletrabajo en el sector privado y también el gubernamental es Costa Rica, vuelve de sumo interés para la investigación que estoy impulsando sobre como en Honduras se debe contar con MARCO LEGAL QUE AMPARA EL TELETRABAJO PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER EJECUTIVO.

Según las fuentes de información documental y digital que he revisado en Costa Rica desde casi dos décadas, promulgo Leyes que para regular el Teletrabajo en el aparato estatal siendo así que mediante Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS de fecha 31 de julio de 2008 Años después, el 18 de septiembre de 2019 Asamblea Legislativa promulga la Ley para Regular el Teletrabajo en Costa Rica Nro. 9738.

Esta ley brinda más seguridad jurídica tanto al patrono como al trabajador, las regulaciones se dividen conforme a los puestos que se ofrecieron y contrataron con la forma de teletrabajo en comparación con los puestos que se implementaron durante la relación laboral actual. Así también, con el propósito de facilitar su implementación, el Consejo Superior de Trabajo y el Consejo de Salud Ocupacional, previamente aprobó las Guías para la implementación del teletrabajo en las empresas e instituciones y la Guía de salud ocupacional en el teletrabajo, respectivamente. (Presidencia de la República de Costa Rica, 2019)

En tanto que, en Panamá, previo a la pandemia del COVID-19, el 23 de enero de 2020 y en tercer debate se aprueba la Ley Nro. 126 misma que fue sancionado el 18 de febrero por el Presidente de la República, la norma establece que el órgano administrativo que garantizara la correcta relación del patrono y el teletrabajador será el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, entre las principales funciones tendrá que impulsará la creación de una Red Nacional de Teletrabajo, con un involucramiento activo participativo de distintos órganos de la empresa privada, el sector público, las universidades y las organizaciones sociales, con el objetivo primordial de impulsar y promover la cooperación nacional y regional en torno al aprendizaje, la investigación y el intercambio de buenas prácticas (Ley Nro.126, 2020).

Con esta ley el Estado panameño se moderniza e incorporan regulaciones relacionadas a la modalidad de teletrabajo. Las normas laborales emitidas, permitiendo al teletrabajador panameño desempeñar sus funciones en una locación distinta a su oficina o desde otro lugar distinto al habitual de trabajo. Como un Estado de Derecho no solo permite que el trabajador y empleador, puedan pactar la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo, si o los más esencial y primordial el garantizar los derechos de los teletrabajadores, Los empleadores y trabajadores con esta norma legal cuenta con la facilidad de aplicar tanto a las actuales relaciones laborales como a futuras.

En tanto que, el resto de países han avanzado poco o nada en establecer una normativa que regule esta modalidad laboral, tenemos el caso de Guatemala que aún no cuenta con una legislación que regule de forma específica el teletrabajo, sin embargo, existen compañías que han implementado y lo regulan mediante políticas internas,

ajustando los derechos y obligaciones conforme lo establece el Código de Trabajo a la forma en que los servicios serán prestados.

En El Salvador actualmente no se encuentra expresamente regulado el teletrabajo, sin embargo, no está prohibido por lo que es posible establecer el desarrollo de las actividades en un lugar distinto al del centro de trabajo, siempre que se cumplan con las normas de Seguridad e Higiene Ocupacional requeridas por la ley. Mediante Decreto Legislativo No.600 de fecha 20 de marzo de 2020, se aprobó la Ley de Teletrabajo, la misma que está pendiente que sea ratificada por el Órgano Ejecutivo, para su posterior publicación y entrada en vigencia.

Nicaragua carece de una regulación especial respecto al teletrabajo, esta modalidad de trabajo se regula bajo la normativa, Código del Trabajo. - Capítulo II del Trabajo A Domicilio, que comprende de los artículos 150 al 160 definiéndolo así: El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración. La simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este código. (Codigo de Trabajo , 2004).

Si bien es cierto ya el código lo contempla no se ve ampliamente reflejados las condiciones que implica delimitar y garantizar los derechos, deberes, obligaciones de los trabajadores, así como las obligaciones de los empleadores,

En Honduras igualmente, no cuenta con una Ley propia del teletrabajo, está mínimamente regulado en la legislación, sin embargo, su aplicación no se encuentra prohibida, cada empleador lo aplica a su propio criterio en el sector privado bajo sus normas internas; en tanto para el sector público únicamente unos PCM enfocados más a procesos administrativos que a regular derechos laborales. A la fecha de esta investigación no se ha presentado ninguna iniciativa de Ley con un enfoque de derechos laborales que contemplen la promulgación de un Marco Legal que Ampara El Teletrabajo para sus Servidores Públicos del Poder Ejecutivo o en busca de reformas al Marco Legal en materia laboral que rigen esta relación laboral mismas que ya tienen más de cinco décadas de ser emitidas.

Con los PCM emitidos, así como el Manual de Teletrabajo impulsado el Gobierno de Honduras estaba buscando un doble objetivo. Por un lado, minimizando la propagación del COVID-19 y continuar la prestación de servicios, sin embargo, su enfoque es mas a procesos y no a derechos de los trabajadores

V. HIPOTESIS

Partiendo del planteamiento del problema y de los objetivos de esta investigación, planteo dentro del desarrollo de la presente investigación la hipótesis siguiente:

Los Funcionarios y Servidores Públicos que se desempeñan en las diferentes instituciones del Poder Ejecutivo mediante la modalidad de Teletrabajo aseveran la vulneración de sus derechos laborales como consecuencia de la improvisación por parte del Estado de esta nueva modalidad de trabajo y aduciendo que no existen normas jurídicas que regulen este tipo de relación laboral.

VI. CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 Diseño de la investigación.

El presente estudio de investigación es de tipo exploratorio, descriptivo y concluyente que utiliza como herramientas la entrevista y la observación participante. Pues se observa cómo perciben los servidores públicos la implementación de la nueva modalidad laboral en el Poder Ejecutivo cuyas labores pueden o deben desempeñarlas desde sus hogares, el respeto y garantía de sus derechos laborales. También se considera que es un enfoque metodológico cualitativo con lo que se determinará los resultados alcanzados a partir del inicio del estudio el mismo que se lleva a cabo desde el inicio de la emergencia sanitaria lo que posibilitó la aplicación del teletrabajo emergente. El alcance es exploratorio debido a que existe muy poca información respecto al teletrabajo en el país, pues el mismo cuenta con normativa legal frágiles aplicadas hace apenas 2 años para el sector público y privado respectivamente.

6.2 Estudio exploratorio

Información general respecto a un fenómeno o problema poco conocido, incluyendo la identificación de posibles variables a estudiar en un futuro. 2) Estudio descriptivo: información detallada respecto un fenómeno o problema para describir sus dimensiones (variables) con precisión.

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Se caracterizan por ser más flexibles y amplios en su metodología en comparación con los estudios descriptivos o explicativos.

Este diseño caracteriza las propiedades de las personas o grupos que son objeto de estudio en el lugar y tiempo presente. De esta forma profundizamos en el conocimiento objetivo que nos sirven para elaborar conceptos, recomendaciones y posibles proyectos de ley respecto al tema de investigación considerando la necesidad de que en este país se cuente con un MARCO LEGAL QUE AMPARA EL TELETRABAJO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER EJECUTIVO.

El proceso metodológico se llevará a cabo en pasos para dar respuesta a los objetivos planteados.

Objetivo Especifico 1: Definir las reformas legales para la implementación y continuidad del teletrabajo en las instituciones públicas del poder ejecutivo.

Paso 1: Se elaborará una Matriz de análisis de cargos en función de la información que consta en los descriptivos de puesto aprobados, en la que se establece información referente a Comunicación, Relación entre Unidades, Toma de Decisiones, Nivel de Supervisión y Naturaleza de las Tareas.

Paso 2: Se creará un cronograma en el que se plasmará las actividades a realizar durante el levantamiento de información incluyendo las fechas de visitas, entrevistas y aplicación de encuestas.

Paso 3: Establecer contacto directo con los Sub Gerentes de Recursos Humanos, Jefes de departamento de las instituciones seleccionadas como muestra, para agendar y programar las fechas en las que se aplicaran las encuestas y se llevaran a cabo las entrevistas las misma podrán ser de manera presencial o a través de plataformas online (zoom, Google meett) según la conveniencia de ellos.

Objetivo específico 2: Analizar las normas emitidas por el gobierno de la república para decretar el teletrabajo y su relación con el marco jurídico laboral existente en el país.

Paso 1: revisión de fuentes de información secundaria, para conocer si existe en Honduras una normativa que establezca el teletrabajo como una forma de trabajo legal y permanente.

Paso 2: Tabulación de encuestas.

Paso 3: Analizar el resultado de las entrevista y encuestas aplicadas para contextualizar los beneficios o dificultades que presenta en la actualidad la modalidad de teletrabajo en el poder ejecutivo.

Objetivo específico 3: Identificar, situaciones del uso del teletrabajo como actividad laboral en el Poder Ejecutivo.

Paso 1: a través de la información recabada se pretende identificar las actividades dentro del poder ejecutivo que pueden realizarse en la modalidad de teletrabajo.

Paso 2: crear una propuesta en donde se promueva que el teletrabajo se desarrolle como una modalidad permanente dentro del poder ejecutivo en las áreas que podría ser de mayor beneficio tanto como para los servidores públicos como para la institución.

6.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información.

6.3.1 Primarias

Las técnicas de recolección de información primarias son las distintas fuentes de información que permiten la contextualización del tema a investigar a partir de diferentes posturas, en esta investigación se obtuvo información directamente de fuentes primaria obteniendo de entrevistas y consultas sectores, que a consideración del presente estudio son informantes claves para el buen suceso del mismo mediante la aplicación de:

- Entrevistas semi estructuradas y
- Encuestas:

a. Funcionarios Públicos especialistas en la materia (Sub Secretarios de Estado, Secretarios Generales, Asesores Legales, Sub Gerentes de Recursos Humanos, Jefes Regionales entre otros.

b. Servidores Públicos de las distintas instituciones del Poder Ejecutivo.

Se combinaron las fuentes de información para ubicar la investigación ajustada a la realidad de la cobertura de los derechos laborales en el país de los Funcionario y Servidores Públicos que prestan sus servicios al Poder Ejecutivo mediante la modalidad de Teletrabajo. Esperamos con los resultados obtenidos entregar una serie de recomendaciones que contribuyan a la equidad, respecto al respeto o vulneración de derechos laborales, así, permitiendo consolidar las posibles reformas en el contexto jurídico nacional como institucional.

6.3.2 Secundarias

Como fuentes secundarias que enriquecieron la información se obtuvo mediante la revisión documentos de archivos gubernamentales, leyes, reglamentos, instrumentos y normas jurídicas a nivel local y nacional, libros, sitios web, revistas, manuales, Periódicos de circulación nacional, Informes de Investigaciones nacionales y extranjeras; partiendo de un estudio jurídico con el propósito de identificar y conocer la forma que la regulación de los derechos laborales bajo los cuales se garantizan los derechos y determinan las obligaciones de los Funcionarios y Servidores Públicos que desempeñan teletrabajo, así mismo incluimos en este análisis información relacionada con el tema de investigación.

6.3.3 Población

En estadística, el término “población” se refiere al conjunto de elementos que se quiere investigar, estos elementos pueden ser objetos, acontecimientos, situaciones o grupo de personas, una población será un conjunto determinado de elementos de los que una porción será sometida al escrutinio o al estudio. La población se puede clasificar de diversas formas, por ejemplo, según la edad y sexo (demográfico), por el lugar donde viven (por área) y según las condiciones de trabajo (población activa e inactiva).

Se consideró para la presente investigación determinar cómo población sujeta de estudio a los Funcionarios y Servidores Públicos que laboran en el Poder Ejecutivo; con el fin indagar la percepción, criterios sobre la garantía de derechos durante su desempeño como teletrabajador, de los cuales se determinó en 200 servidores públicos de diferentes

instituciones de ese segmento gubernamental sin determinar rango de edad, sexo, nivel académico, ni el tipo de servicio y funciones realizadas; de igual forma se entrevistó un grupo de 10 Funcionarios Públicos indeterminadamente de su cargo e institución, con responsabilidad de equipos de trabajo bajo su cargo y supervisión directa de teletrabajadores, cuyos resultados se analizaron y se exponen en el respectivo apartado.

6.3.4 Encuesta

La encuesta es una técnica que permite recolectar de forma sistemática, datos relacionados con una población o una muestra de una población, a través de entrevistas personales semi estructuradas u otros instrumentos para la obtención de datos (Festinger y Katz 1993, 31) Con base a lo mencionado, esta técnica se utilizara para obtener información cualitativa y determinar si la implementación del teletrabajo permanente puede favorecer o no a los funcionarios y empleados del Poder Ejecutivo.

Esta técnica de encuesta es ampliamente utilizada, son muy numerosas las investigaciones realizadas implementándola; por ello la considere como el procedimiento adecuado para el presente proyecto de investigación, es la técnica de más fácil manejo y con resultados precisos ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, con el fin de conocer los criterios aplicamos a 200 Servidores Públicos que han realizado el teletrabajo para distintas Secretarías de Estado, Organizaciones Desconcentradas en el ámbito del Poder ejecutivo, la encuesta aplicada se adjunta en el anexo 1; los resultados se analizan y exponen en el respectivo apartado.

6.3.5 Entrevista:

A continuación, exponemos algunas definiciones interesantes que los autores han atribuido al concepto de entrevista. Para empezar Corbetta (2007) opina que es una conversación provocada por un entrevistador con un número considerable de sujetos elegidos según un plan determinado con una finalidad de tipo cognoscitivo. Siempre está guiada por el entrevistador, pero tendrá un esquema flexible no estándar.

Nahoum (1985) cree que es más bien un encuentro de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia o da la versión de los hechos, respondiendo a preguntas relacionadas con un problema específico.

Taylor y Bogan (1986) entienden la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones.

La entrevista se evalúa como una de las técnicas complementaria por medio de la cual pretendo en esta investigación obtener información de una forma oral y personalizada con Funcionarios Públicos, profesionales y con dominio de las normas jurídicas del país. La información versará en torno a las lecciones adquiridas, situaciones afrontadas y aspectos relacionados con la supervisión y manejo de los servidores públicos en el desempeño mediante teletrabajo, así como la administración de los mismos en relación al respeto de sus derechos y exigencia de sus obligaciones conforme a Ley.

Esta herramienta se utilizó en este trabajo de investigación como tipo de entrevista semi estructuradas validada por la asesora de tesis, la misma se formuló obedeciendo a las distintas disciplinas profesionales de los participantes, seguida de un análisis metodológico a través de la indagación en dicha área de estudio, en el anexo 2 encontraremos las misma y los resultados se analizan y exponen en el respectivo apartado.

VII. CAPÍTULO DE RESULTADOS

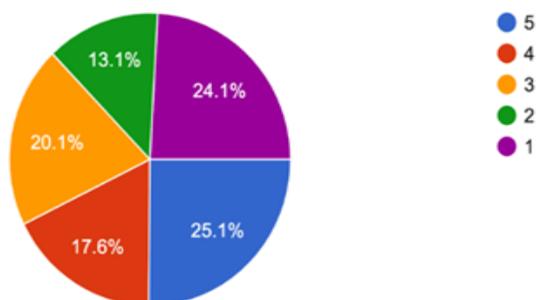
7.1 1 Análisis e interpretación de los resultados

7.1.1 Resultaos y Análisis de los datos de la encuesta

A continuación, se exponen los resultados obtenidos por las encuestas aplicadas a 200 Servidores Públicos que prestan sus servicios en las Secretarías de Estado e Instituciones desconcentradas pertenecientes al Poder Ejecutivo.

Los datos son presentados en forma de gráficos para su mejor apreciación.

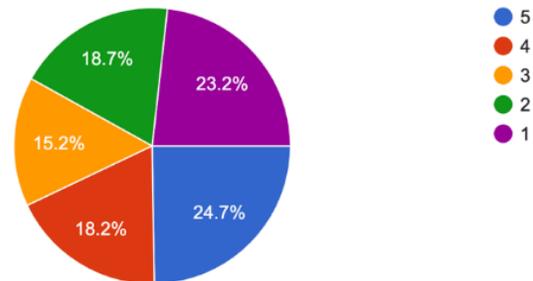
1. Considero que mis derechos laborales fueron respetados mediante el desempeño de mis funciones mediante el teletrabajo
199 respuestas



Estos resultados muestran un margen bastante estrecho entre la percepción de quienes consideran que sus derechos fueron respetados versus quienes consideran que no solo existe un 1% favorables; sin embargo, en relación a lo que establece el Artículo 8 del Decreto Legislativo 31-2020, *que no tendrán horario laboral los teletrabajadores*, considerándose una vulneración a los derechos de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo.

2. Considero que la transición de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo no afectó la continuidad en el ejercicio de mis funciones

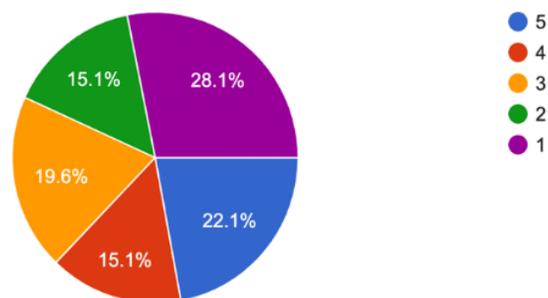
198 respuestas



El 24.7% de los encuestados están de acuerdo en que la nueva forma de laborar mediante el Teletrabajo no insidioso en el desempeño de sus funciones sin embargo no podemos dejar de analizar el estrecho margen de quienes si consideran que se vieron afectados por el cambio de modalidad.

3. En la modalidad del teletrabajo, la Institución respeta los días de descanso establecidos en la ley y su reglamento interno (Días de descanso, Asuetos, Feriados)

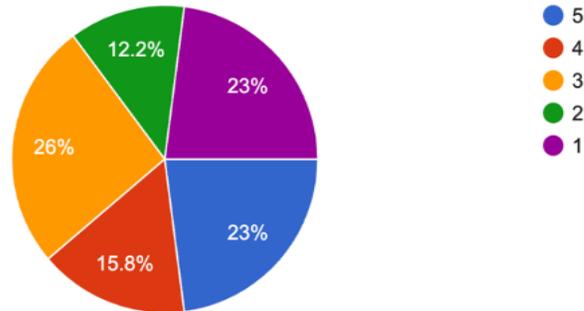
199 respuestas



De la población meta un 28% manifiesta que durante la modalidad de teletrabajo no se respetó uno de sus derechos laborales como son el día de descanso, asuetos y feriado.

4. En la modalidad de teletrabajo, la institución garantiza los tiempos de descanso como ser la hora de almuerzo.

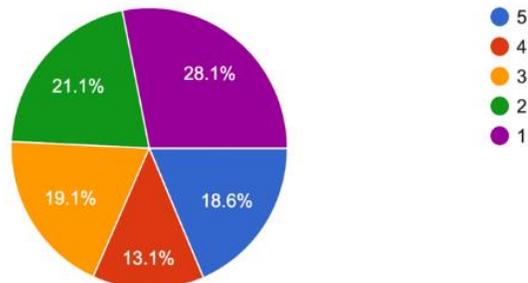
196 respuestas



Nuevamente se refleja un equilibrio en el respeto a los derechos; sin embargo, el mayor porcentaje expresa prácticamente una imparcialidad ante esta consulta, reflejado en el 26% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

5. Se respeta la jornada laboral (hora de entrada y hora de salida)

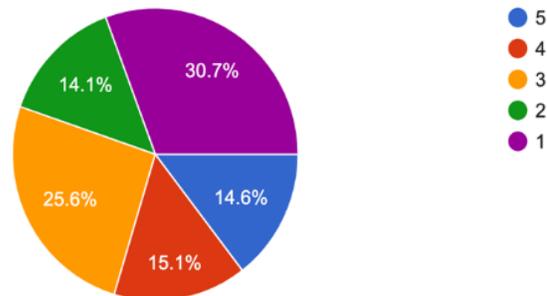
199 respuestas



Este indicador del 28% es un reflejo de la violación a los derechos laborales ya que el porcentaje más alto indica expresa estar totalmente en desacuerdo a la consulta planteada.

6. Se me han provisto las herramientas, capacitación, equipo y tecnología necesaria para poder desempeñar mis funciones desde mi domicilio

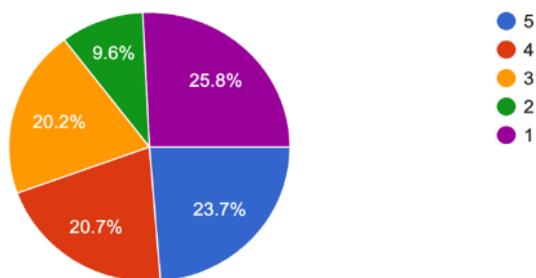
199 respuestas



Es evidente que el Poder ejecutivo no facilito las herramientas necesarias a sus servidores para el desempeño del teletrabajo conforme al 30% de quienes expresan estar en total desacuerdo y si a estos sumamos el 12% en desacuerdo el monto se vuelve mas significativo.

7. En el caso de presentar incapacidades médicas o justificaciones, me es permitido ausentarme de mis labores al realizar teletrabajo.

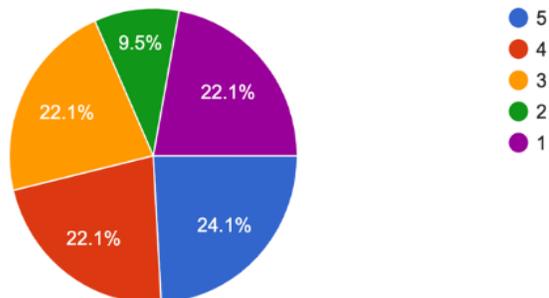
198 respuestas



Un indicador muy significativo que el porcentaje más alto indica que aun con incapacidad no se les permitía a los Servidores Públicos ausentarse de sus asignaciones mediante Teletrabajo, una violación a los derechos laborales.

8. Se respetaron mis funciones conforme a mi cargo y perfil de puesto al realizarlas bajo la modalidad de teletrabajo

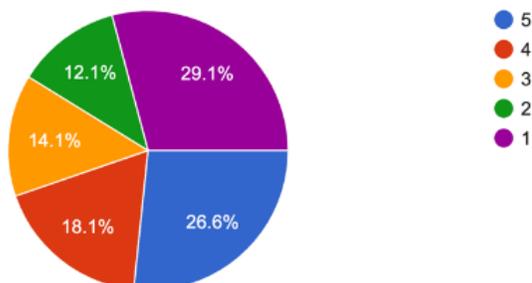
199 respuestas



Es importante que durante el Teletrabajo las funciones se realicen conforme al perfil del cargo y puesto de trabajo. Aunque un 22% consideran que no se respetó su perfil para la asignación de labores en teletrabajo.

9. Considero que el teletrabajo no afecta mi carga laboral.

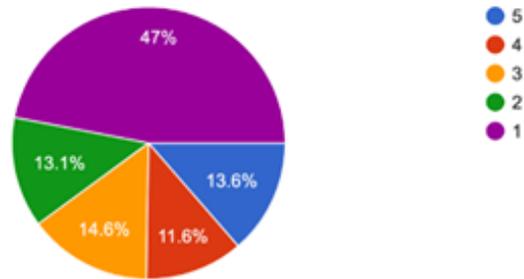
199 respuestas



Otro aspecto con un indicador de 29% que refleja la afectación a los Servidores Públicos, en referencia a la sobre carga laboral en la modalidad de Teletrabajo.

1. Mi Institución cuenta con un manual de implementación del teletrabajo y tengo conocimiento del mismo.

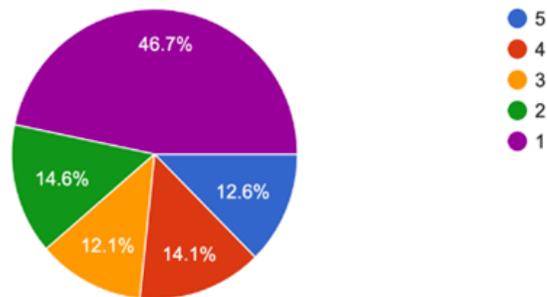
198 respuestas



Este indicador del 47% valida la inexistencia de una norma jurídica que regule el teletrabajo.

2. El manual de implementación del teletrabajo se ha socializado con todo el personal de la Institución.

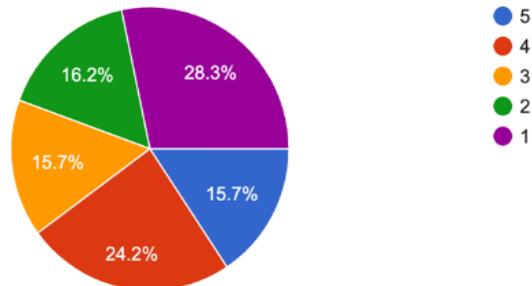
199 respuestas



El 46.7% Se interpreta en este porcentaje que no existió una amplia y oportuna socialización de la implementación del teletrabajo por no contar con los instrumentos legales sólidos.

3. Considero que mi Institución cuenta con la infraestructura, mecanismos y herramientas necesarias para realizar teletrabajo de manera eficiente.

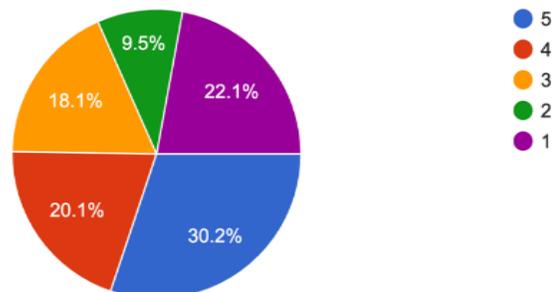
198 respuestas



EL 28% de la muestra expresa que su institución no les facilitó o no cuenta con todas las herramientas para realizar de mejor forma su teletrabajo.

4. El personal de la Institución cuenta con acceso a canales de comunicación digitales como ser correo electrónico, plataformas para reuniones virtuales, etc.

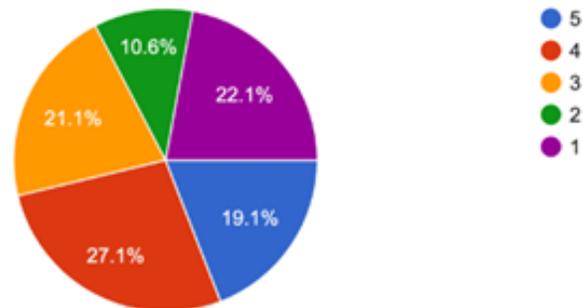
199 respuestas



Es interesante analizar que únicamente un 30% de la población acá representada contaba con los canales de comunicación electrónica para eficientar sus telelabores; Además, se indicó en los documentos que dieron vida al teletrabajo que se debe de dotar del equipamiento suficiente utilizará el mismo para la realización de sus actividades.

5. En la modalidad de teletrabajo se implementan mecanismos de comunicación necesarios para el desarrollo de mis funciones.

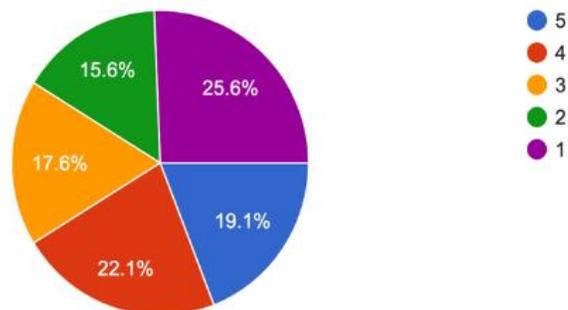
199 respuestas



El 27% de los Servidores Públicos expresan que las instituciones del Poder Ejecutivo establecieron mecanismos de comunicación electrónica para el desarrollo de sus funciones

6. La Institución implementa mecanismos para dar seguimiento al teletrabajo.

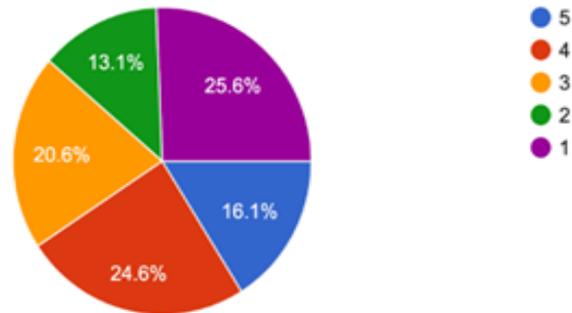
199 respuestas



El indicador más significativo a esta interrogante es del 25% que expresan que las instituciones no implementaron mecanismos de seguimientos al Teletrabajo.

7. Considero que el desempeño y la productividad de los colaboradores bajo la modalidad de teletrabajo se mide de manera objetiva y justa.

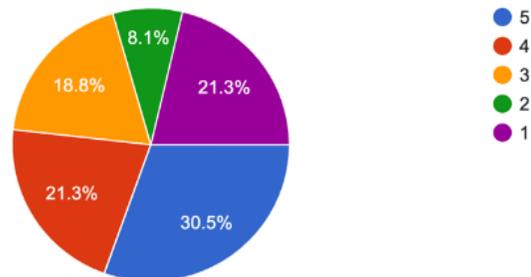
199 respuestas



Conforme al resultado de la encuesta se refleja que no se mide de manera objetiva y justa el desempeño de los Teletrabajadores

8. Conozco los procedimientos a seguir a la hora de presentar incapacidades médicas, excusas o demás justificaciones de ausencia laboral a mis superiores inmediatos.

197 respuestas

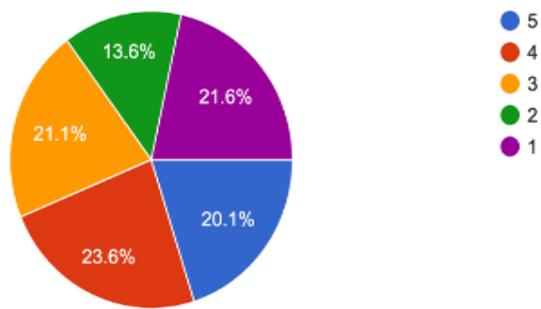


Es un tanto significativo que casi el 48.2% de los encuestados desconoce el proceso a seguir para la presentación de incapacidades durante su desempeño en la modalidad de Teletrabajo.

COMUNICACIÓN

1. Los superiores inmediatos supervisan de manera efectiva el teletrabajo de sus subordinados.

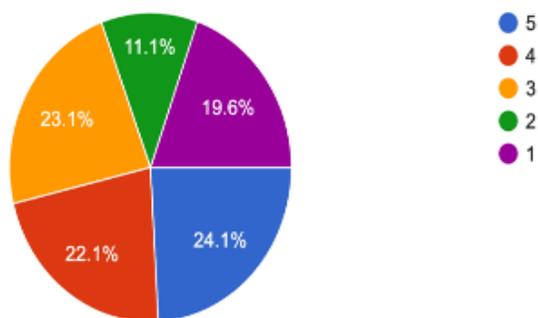
199 respuestas



Conforme al análisis de los resultados existe una determinación clara sobre la supervisión eficiente a los subordinados durante el teletrabajo.

2. Los Jefes y Superiores toman en consideración mis observaciones y comentarios para mejorar mi desempeño laboral por medio del teletrabajo.

199 respuestas

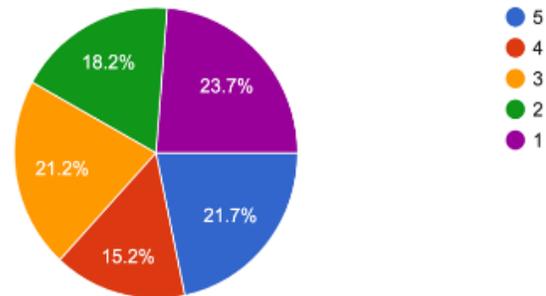


Un 46% de los encuestados está de acuerdo y muy de acuerdo en que sus superiores consideran sus comentarios para mejorar, a diferencia de 30.7% que consideran que no son

tomadas en cuenta sus observaciones, es importante analizar el resultado del 23.1% que no están ni de acuerdo ni desacuerdo.

3. Los jefes y superiores inmediatos respetan mis tiempos de descanso como ser hora de almuerzo.

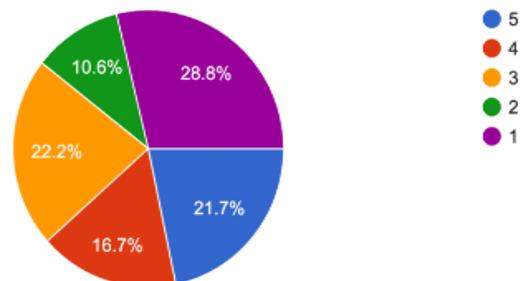
198 respuestas



Los resultados demuestran que no existió un respeto al tiempo de almuerzo y descanso que son derechos que por ley tienen todos los servidores y funcionarios públicos.

4. Los jefes y superiores inmediatos distribuyen la carga de trabajo de manera equitativa con su equipo de trabajo.

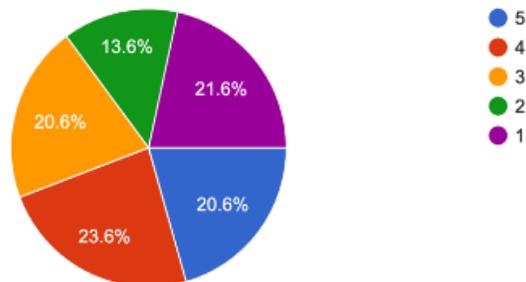
198 respuestas



Conforme al resultado de la encuesta un 28% indican que no existió una distribución equitativa y justa de la carga laboral durante el teletrabajo

5. Mis Superiores me comunican de manera clara lo que esperan de mi desempeño por medio de teletrabajo (Metas a cumplir, disponibilidad, etc.)

199 respuestas

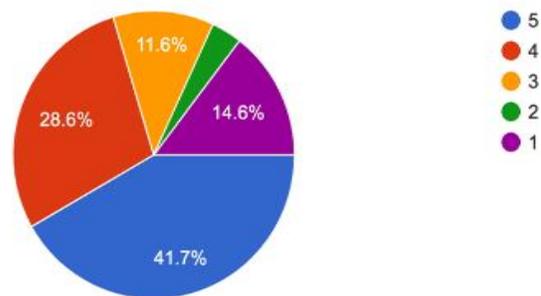


Existe un estrecho margen entre la expresión clara de los indicadores de evaluación y las metas alcanzar.

SATISFACCIÓN

1. He desarrollado de manera correcta el sistema de teletrabajo.

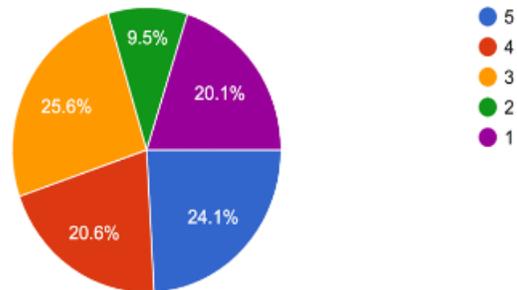
199 respuestas



Un alto porcentaje de empleados consideran que su desempeño fue óptimo durante el teletrabajo

2. Me siento más cómodo ejerciendo teletrabajo.

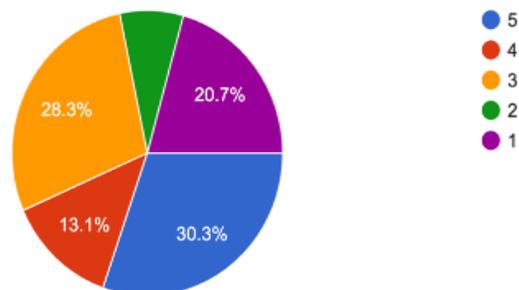
199 respuestas



Con estos resultados no se ve una tendencia muy clara en referencia a la comodidad del teletrabajo sin embargo el 24% está totalmente de acuerdo con esta modalidad y un 20.6% también considera esta una buena opción de trabajo.

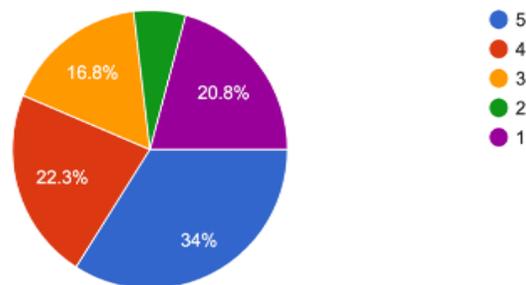
3. Preferiría regresar a modalidad presencial 100%

198 respuestas



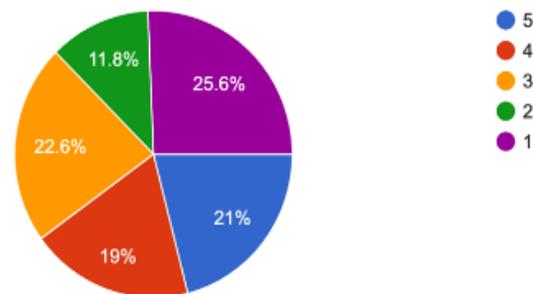
El 30% considera más factible la modalidad presencia y un 28% cualquiera de las modalidades le parece bien cualquiera de las modalidades. En conclusión, no todos los funcionarios públicos están dispuestos a continuar teletrabajando.

4. Preferiría que se desarrollara el trabajo de forma híbrida, teletrabajo y presencial.
197 respuestas



Si unimos los indicadores positivos del 4 y el 5 el 56.3% consideran la factibilidad de contar con ambas modalidades de trabajo.

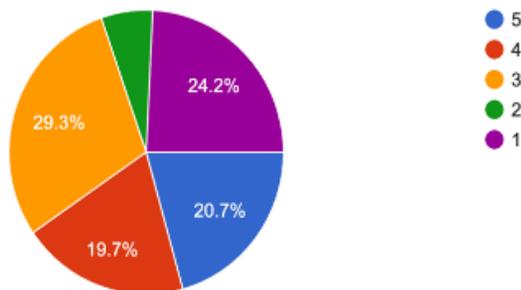
5. Me gustaría que el teletrabajo se implementara de forma definitiva en mi trabajo
195 respuestas



Desde el punto de vista de los servidores públicos no hay apertura para la implementación del teletrabajo como una forma definitiva de laborara

6. El teletrabajo nos vuelve más efectivos como empleados.

198 respuestas



Es sorprendente el indicador a de esta consulta que el 29% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo de la productividad en el teletrabajo.

En esta última fase de la encuesta aplicada las tendencias no son muy marcadas sin embargo podemos aportar que algunos Funcionarios y servidores Públicos ven como ventajas que pueden derivarse del teletrabajo para el trabajador/servidor público se determina que mejora el ambiente familiar, tiene mayor flexibilidad para responsabilidades familiares, menor estrés, mayor autonomía, disminución de costos de movilización, incrementa la productividad y calidad de su trabajo, genera mayor responsabilidad, mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, ejecuta el trabajo desde la comodidad del hogar y cuenta con más tiempo para cuidar de su salud.

Entre tanto que otros identifican como desventajas para este grupo nos encontramos con la mezcla entre la vida laboral y privada con posibles conflictos entre ambas, sobrecarga laboral, días festivos y horas suplementarias y extraordinarias no remuneradas, aislamiento social y profesional, no reconocimiento de gastos como internet, energía

eléctrica, etc. y pérdida de privacidad, agotamiento físico y mental, deterioro del entorno familiar.

7.1.2 Resultados de las Entrevistas

Este apartado condensa las opiniones de los 10 Funcionarios Públicos que ostentan cargos de nivel superior y mandos intermedios, con experiencia en temas de Derecho Laboral, con capacidad de toma de decisiones, con personal bajo su cargo. (La tabulación total la encontrara en el respectivo anexo); el análisis muestra el análisis conforme y acorde a las respuestas de cada uno de ellos, procurando no perder el sentido y evitando el sesgo en sus opiniones, mismas que se detallan a continuación:

1. ¿Cuál es su cargo dentro de la institución?

Se realizó 10 entrevistas a Funcionarios del Poder Ejecutivo con cargos a nivel de toma de decisiones, así como a Sub Gerente de Recursos Humanos quienes administran el Recurso Humano en las instituciones.

Profesionales en un 80% son Juristas con amplia experiencia.

2. ¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar su cargo?

Los Funcionarios tienen en su mayoría más de 4 años en el desempeño de sus labores y con experiencia supervisión de labores de teletrabajo. Se considera opiniones muy significativa para cumplir los objetivos de este proyecto de investigación.

3. ¿Conoce cómo surge el teletrabajo en el Sector Gubernamental de Honduras?

Ate está interrogando coinciden que en primera instancia surgió a raíz de la pandemia del COVID-19, que obligó a replantear estrategias laborales y una de ellas fue la implementación del teletrabajo, como medida sanitaria a fin de evitar aglomeraciones para prevenir contagios, también para impulsar la adquisición de los insumos para atender la emergencia.

Era necesario impulsar una acción para la captación de ingresos por impuestos, el Poder Ejecutivo es el mayor empleador estatal y por lo tanto debía continuar operando para evitar pérdidas millonarias en el aparato estatal.

4. ¿Cuenta el Poder Ejecutivo con un instrumento jurídico o marco legal para la administración de los Teletrabajadores?

Contaba en su momento con los PCM, no obstante, considero que los mismos carecen actualmente de vigencia y por ende de validez. Coinciden los entrevistados que se improvisó en la implementación de esta novedosa modalidad de trabajo en el Sector Gubernamental, únicamente se fundamenta con un pequeño apartado en Decretos Legislativos y Acuerdos Ejecutivos sin mucho sustento legal; También se indica que las Entidades Públicas deberán adecuar sus manuales de funciones del personal que se desempeñe mediante teletrabajo e identificar y digitalizar los trámites o servicios a prestar, lo que en la práctica no se realizó.

5. ¿Las normas legales que regulan el teletrabajo en Honduras determinan derechos laborales?

Los Entrevistados coinciden que los documentos legales emitidos no son de fuerza legal en materia laboral, dejaron grandes lagunas, las disposiciones iban encaminadas a tema de procesos administrativo de adquisiciones para atender emergencia sanitaria, así como para la recaudación en el fisco; en las mismas se remite a leyes como las TICs, firma digital, pero estos no son de dominio de todos los Servidores Públicos.

Hay muchas lagunas para la administración del recurso humano. Si bien es cierto no se restringen derechos en el Sector de Poder Ejecutivo, pero si se disminuyeron derechos por las extensas jornadas de trabajo, no se dotó de todo el equipo necesario, no cuentan con indicadores, solo es una norma general, pero incluso habilita días y horas inhábiles, habla exclusivamente de deberes.

6. ¿Considera que la modalidad de teletrabajo garantiza derechos a los trabajadores?

No, no genera derechos ni beneficios a los trabajadores; aun cuando todos los empleados conservaron sus puestos de trabajos en algunas instituciones se les obligó a tomar vacaciones estando en teletrabajo, se exigía mucho sin considerar que no todos los Servidores Públicos no contaban con el equipo necesario para su labor.

7. ¿Estima que con la determinación de que los funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo laboren con la modalidad de teletrabajo ha existido una violación o deterioro a los derechos laborales?

Las opiniones coinciden que se vulneraron los derechos de los Servidores Públicos, incluso violó su intimidad personal, sin respeto de horarios y con asignaciones que no cuentan con indicadores claros. No se tomó en cuenta si las condiciones físicas del hogar permitían realizar bien su trabajo o contaba con todo el equipo necesario

8. ¿Considera que el teletrabajo debe quedarse de forma permanente para el ejercicio de funciones?

Conforme a las opiniones se concluye que es una oportunidad que se debe implementar paulatinamente, y como prevención en situaciones similares a las emergencias 2020 y 2022, la misma puede beneficiar tanto para el Servidor Público que se someta a esta modalidad como para su empleador siempre y cuando se consideren algunos factores tales como:

- Que se modifique el marco jurídico en materia laboral de Honduras, mismo que datan de 1960 y 1976 o bien que se promulgue una Ley especial con la participación de los trabajadores.
- Considerar el tipo de servicio que ofrece la institución a la ciudadanía.
- Dotar del equipo necesario al Servidor Público.

- Contar con plataformas electrónicas seguras.
- Efectuar una valoración de perfiles de las personas aptas para el teletrabajo por el uso de la tecnología y por la seguridad de la información.

En algunas Instituciones han tenido magníficos resultados con el teletrabajo, pero hay otros que no y que lejos de mejorar, han decaído, en estos casos es importante identificar las fallas existentes.

9. ¿Cómo jefatura o cargo de mando le ha costado mantener disciplina en su equipo con teletrabajo?

Los Entrevistados coinciden el débil control sobre las actividades que desempeña el Servidor Público, se valora que no desempeñaban sus actividades a cabalidad, en regencia a este aspecto se considera, el desempeño del teletrabajador debe ser valorado por la calidad y oportunidad en la entrega de sus productos o servicios y no por las horas de labor. Existe también el riesgo de la fuga de información confidencial, importante y delicada de las instituciones, si no se maneja adecuadamente.

Definitivamente una gran mayoría de los Servidores tomaron las medidas sanitarias como vacaciones o asueto y no asumen responsabilidad de la misma forma que otros.

VIII. CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 DISCUSIÓN

El primer principio que debe proyectarse en las prescripciones que componen el sistema jurídico del trabajo, es el principio de protección. En Honduras para Funcionarios y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo este principio lo encontramos fundamentado en las disposiciones de nuestro marco legal que lo integran la Constitución de la República, el Código del Trabajo, Ley y Reglamento de Servicio Civil, está la protección y garantía de los derechos a los trabajadores es ante todo responsabilidad del estado y como empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger los trabajadores; sin embargo con la implementación del teletrabajo derivado de la emergencia sanitarias no se tomaron las medidas necesarias para la emisión de una correcta norma jurídica.

Los hallazgos de la investigación después de aplicar todas las fuentes de información señaladas en el planteamiento de la metodología de la investigación que aplique sobre la inexistencia Marco Legal Que Ampara El Teletrabajo Para Los Servidores Públicos Del Poder Ejecutivo se detallan en los apartados siguientes.

8.2 CONCLUSIONES

Al finalizar este proyecto de investigación, resulta pertinente analizar las conclusiones a las que llegamos a lo largo del estudio de dicho tema, a continuación, presento en una breve síntesis de todo lo que consiste el teletrabajo dentro del Sector Público específicamente en el Poder Ejecutivo la garantía o no de los derechos laborales de los Funcionarios y Servidores Públicos durante el ejercicio de esta nueva modalidad de trabajo para este segmento de trabajadores.

1. EL teletrabajo permite realizar funciones desde cualquier lugar del país, por lo cual podrían ser una alternativa con el fin de asegurar la continuidad operativa de las instituciones, manteniendo siempre el funcionamiento y la continuidad operativa del aparato estatal, inclusive una excelente opción de producirse un evento imprevisto más allá de la pandemia (fenómenos meteorológicos extremos, actos de terrorismo, alto costo de los carburantes), que requiera una respuesta de emergencia para que los empleados se queden laborando desde casa; o situaciones que impida a los funcionarios y servidores públicos trabajar en sus oficinas o lugares de trabajo habituales.

2. Debido a lo emergente de la disposición de establecer la modalidad de teletrabajo en el sector gubernamental, las autoridades del Poder Ejecutivo no previnieron factores que determinan si un trabajo puede realizarse potencialmente a distancia, la presente investigación evidencia que no se consideraron las condiciones de infraestructura física de las viviendas, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las

personas posean una computadora personal, estos son aspectos determinantes e importantes para trabajar desde el hogar así como para establecer si toda la fuerza laboral o todas las funciones y actividades de la administración pública pueden desarrollarse desde casa o movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa.

3. En Honduras desde el Poder Ejecutivo no hay una postura clara acerca del Teletrabajo, las encuestas y entrevistas reflejan la inexistencia de una norma de naturaleza jurídica, que establezca de manera clara los derechos, obligaciones y condiciones bajo las cuales se asuma el teletrabajo tanto para la parte patronal como la el funcionario y servidor público, se debe promulgar una Ley Especial o particular para el Teletrabajo o reformar las existentes que están un poco desfasados de la era actual en referencia a lo que debe ser un Gobierno Digital.

8.3 RECOMENDACIONES

- Es urgente y necesaria el impulso de normas jurídicas en materia laboral o reformas a las existentes que regulen las obligaciones y garanticen los derechos de Funcionarios y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo, previendo la vulneración y garantizando los derechos de los Servidores Públicos y en la búsqueda del éxito en esta novedosa forma de prestar servicios en el aparato estatal, tomando en consideración los siguientes:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
- Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad para la informática que debe conocer y cumplir el Servidor Público.

- Partiendo del análisis de las encuestas y entrevistas y conforme el Marco Jurídico Laboral e Internacional y revisando las medidas adoptadas en algunos países de la región; en imperativo que el Estado se involucre y apoye propuestas de ley o impulse las

reformas jurídicas necesarias encaminadas a regular el teletrabajo en el aparato estatal y en el Sector Privados, ante los avances tecnológicos y después de la experiencia durante la pandemia es tiempo que tome el proceso para incorporar reformas legales o aprobar las leyes necesarias, es importante recalcar que no se trata de limitar o suspender esta modalidad de trabajo; sino más bien promover la correcta aplicación bajo instrumentos jurídicos pertinentes.

- A la par las reformas que generen cambios en el marco institucional y legal que incluyan un acertado proceso de creación de plataformas digitales estables, seguras, que permitan la comunicación adecuada y una correcta supervisión para la evaluación del desempeño de los teletrabajadores unido a sistemas de seguridad de datos y procesos administrativos propios del sector gubernamental.
- Se recomienda a los tomadores de decisiones abrir espacios que permita a las organizaciones gremiales, sindicatos, asociaciones de empleados, representantes de las empresas del sector privado para elaborar propuestas para priorizar las reformas necesarias o para la promulgación de una ley específica para la implementación y regularización del teletrabajo en el ámbito nacional, como una nueva forma de generar empleo
- Si bien es cierto el enfoque de la investigación se centra en la percepción de la vulneración de Derechos laborales, no se puede dejar de lado el problema raíz de la inexistencia Marco Legal Que Ampara El Teletrabajo Para Los Servidores Públicos Del Poder Ejecutivo, temática un poco compleja y de largo alcance en el campo laboral en vista

que en el país es el Estado el mayor empleador y se requiere de fortalecer el funcionamiento de las institucionales de tipo gubernamental y privadas de cara a los avances del gobierno digital, las nuevas tecnologías y la globalización permitan evitar expandir los servicios por tanto deben de considerarse todos estos aspectos para las mejores decisiones futuras ante crisis similares a las que origino el impulso del teletrabajo.

IX. Bibliografía

American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. Mexico: El Manual Moderno S.A de C.V.

Decreto Ejecutivo PCM-021-2020. (2020). Tegucigalpa: Diario La Gaceta.

Pró, B. (2014).

Reglamento a la Ley de Servicio Civil. (1976). Tegucigalpa, MDC: La Gaceta .

Ortega, J. P. (13 de junio de 2015). Distrito Federal, Mexico.

LEXIVOX LIBRE. (14 de 4 de 2020). Obtenido de <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N4218.xhtml>

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. (16 de julio de 2002). Bruselas, Belgica.

Ley Nro.126. (18 de enero de 2020). Panama, Panama, Centro America.

(2004). En *Codigo de Trabajo* . Managua.

Organización Internacional del Trabajo . (11 de mayo de 2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra, Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

CEPAL, F. O. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. *Trabajo decente e igualdad de género*. Santiago, Santiago , Chile: OIT.

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Redalyc.org*, 57-79.

Figueiras, S. (03 de mayo de 2022). *Centro Europeo de Postgrado*. Obtenido de <https://www.ceupe.mx/blog/ventajas-que-tiene-el-teletrabajo.html>

Calvo, M. D. (OCTUBRE de 2002). *UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA DE COSTA RICA* . Obtenido de EL TELETRABAJO: <https://core.ac.uk/download/pdf/67708834.pdf>

García, A. M. (2010). *El teletrabajo, nueva forma de organización laboral: situación actual y perspectivas de futuro en España*. Madrid : adventure.

Concepción, M. A. (9 de Julio de 2009). Obtenido de Universidad Autonoma de Mexico : evistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9594/11624

(s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/derecho-laboral/>

X. ANEXOS

10.1 ANEXO 1.- ENCUESTA DE APLICACIÓN DE MARCO LEGAL

TELETRABAJO

El cuestionario se llena de forma anónima y no debes registrar ningún dato personal. Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. **No debe quedar ninguna pregunta en blanco.**

La escala utilizada es del 1 (Totalmente en desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo).

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
3. Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo

	1	2	3	4	5
GARANTÍA DE DERECHOS LABORALES DURANTE TELETRABAJO					
1. Considero que mis derechos laborales fueron respetados mediante el desempeño de mis funciones mediante el teletrabajo					
2. Considero que la transición de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo no afectó la continuidad en el ejercicio de mis funciones					
3. En la modalidad del teletrabajo, la Institución respeta los días de descanso establecidos en la ley y su reglamento interno (Días de descanso, Asetos, Feriados)					
4. En la modalidad de teletrabajo, la institución garantiza los tiempos de descanso como ser la hora de almuerzo.					
5. Se respeta la jornada laboral (hora de entrada y hora de salida)					
6. Se me han provisto las herramientas, capacitación, equipo y tecnología necesaria para poder desempeñar mis funciones desde mi domicilio					
7. En el caso de presentar incapacidades médicas o justificaciones, me es permitido ausentarme de mis labores al realizar teletrabajo.					

	1	2	3	4	5
8. Se respetaron mis funciones conforme a mi cargo y perfil de puesto al realizarlas bajo la modalidad de teletrabajo.					
9. Considero que el teletrabajo no afecta mi carga laboral.					
IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO					
1. Mi Institución cuenta con un manual de implementación del teletrabajo y tengo conocimiento del mismo.					
2. El manual de implementación del teletrabajo se ha socializado con todo el personal de la Institución.					
3. Considero que mi Institución cuenta con la infraestructura, mecanismos y herramientas necesarias para realizar teletrabajo de manera eficiente.					
4. El personal de la Institución cuenta con acceso canales de comunicación digitales como ser correo electrónico, plataformas para reuniones virtuales, etc.					
5. En la modalidad de teletrabajo se implementan mecanismos de comunicación necesarios para el desarrollo de mis funciones.					
6. La Institución implementa mecanismos para dar seguimiento al teletrabajo.					
7. Considero que el desempeño y la productividad de los colaboradores bajo la modalidad de teletrabajo se mide de manera objetiva y justa.					
8. Conozco los procedimientos a seguir a la hora de presentar incapacidades médicas, excusas o demás justificaciones de ausencia laboral a mis superiores inmediatos.					
COMUNICACIÓN					
1. Los superiores inmediatos supervisan de manera efectiva el teletrabajo de sus subalternos.					
2. Los Jefes y Superiores toman en consideración mis observaciones y comentarios para mejorar mi desempeño laboral por medio del teletrabajo.					
3. Los jefes y superiores inmediatos respetan mis tiempos de descanso como ser hora de almuerzo.					
4. Los jefes y superiores inmediatos distribuyen la carga de trabajo de manera equitativa con su equipo de trabajo.					

	1	2	3	4	5
5. Mis Superiores me comunican de manera clara lo que esperan de mi desempeño por medio de teletrabajo (Metas a cumplir, disponibilidad, etc.)					
SATISFACCIÓN					
1. He desarrollado de manera correcta el sistema de teletrabajo					
2. Me siento más cómodo ejerciendo teletrabajo					
3. Preferiría regresar a modalidad presencial 100%					
4. Preferiría que se desarrollara el trabajo de forma híbrida, teletrabajo y presencial.					
5. Me gustaría que el teletrabajo se implementara de forma definitiva en mi trabajo					
6. El teletrabajo nos vuelve más efectivos como empleados.					

10.2 ANEXO 2.- ENTREVISTA

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

Nombre _____

1. ¿Cuál es su cargo dentro de la institución?
2. ¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar su cargo?
3. ¿Conoce cómo surge el teletrabajo en el Sector Gubernamental de Honduras?
4. ¿Cuenta el Poder Ejecutivo con un instrumento jurídico o marco legal para la administración de los Teletrabajadores?
5. ¿Las normas legales que regulan el teletrabajo en Honduras determinan derechos laborales?
6. ¿Considera que la modalidad de teletrabajo garantiza derechos a los trabajadores?
7. ¿Estima que con la determinación de que los funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo laboren con la modalidad de teletrabajo ha existido una violación o deterioro a los derechos laborales?
8. ¿Considera que el teletrabajo debe quedarse de forma permanente para el ejercicio de funciones?
9. ¿Cómo jefatura o cargo de mando le ha costado mantener disciplina en su equipo con teletrabajo?

XI. ANEXO 3.- POBLACION ENTREVISTADA.

	Nombre del Entrevistado	Profesión	Cargo
1	Amira del Carmen Martínez	Abogada	Secretaria General
2	Mónica Hidalgo Welches	M.Sc en Derecho de Niñez	Secretaria General
3	Jorge Alberto Taylor Santos	M.Sc en Derecho Constitucional	Asesor Legal
4	José Luis Valladares	Abogado	Asesor Legal
5	Reina Suyapa Cruz M.	M.Sc en Derecho Civil	Sub Gerente de RRHH
6	Eder Leonardo Fuentes Martínez	M.Sc en Derecho Administrativo	Sub Gerente de RRHH
7	Jenny Durón	Abogada	Sub Gerente de RRHH
8	Servio Chávez	Abogado	Jefe Regional
9	José Luis Martínez	Ingeniero Industrial	Jefe Regional
10	Mirla Cristina Casco	Licenciada en Educación	Directora Municipal

XII. ANEXO 4.- TABULACION DE ENTREVISTADA

		Secretarios Generales	
N°	Preguntas	Amira Martinez	Monica Hidalgo
1	¿Cuál es su cargo dentro de la institución?		
2	¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar su cargo?	2 años 5 mese	1 año 9 meses
3	¿Conoce cómo surge el teletrabajo en el Sector Gubernamental de Honduras?	Si, fue dispuesto por el Presidente de la Republica, para reactivar la economia durante la emergencia sanitaria.	Se establece o se asume desde la llegda del COVID a Honduras
4	¿Cuenta el Poder Ejecutivo con un instrumento jurídico o marco legal para la administración de los Teletrabajadores?	Desconozco si finalmente o en la actualidad se emitió el reglamento que se indicaba en los PCM.	No, en esta Secretaria de Trabajo en algun momento se considero trabajar en ello pero no se concreto, quizas por otras actividades del momento.
5	¿Las normas legales que regulan el teletrabajo en Honduras determinan derechos laborales?	En los PCM que se emitieron se detallaba unicamente las actividades que se podian realizar, a nivel administrativo, en un analisis profundo del documento este era mas temas de carácter administrativo.	Los instrumentos administrativos que se emitieron en ese momento no.
6	¿Considera que la modalidad de teletrabajo garantiza derechos a los trabajadores?	Si, aunque no en un 100%, es valioso que el Poder Ejecutivo no despido servidores publicos, aun cuando algunos por la funcion no realizaban teletrabajo, ejemplo motoristas, personal de aseo, conserjes, etc.	La que se ejercio en ese momento no afecto los derechos y garantias que como funcionario y servidores publicos ya los mismos siguieron amparados en las leyes que tenemos mediante elCodigo de Trabajo y la Ley de Servicio Civil.
7	¿Estima que con la determinación de que los funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo laboren con la modalidad de teletrabajo ha existido una violación o deterioro a los derechos laborales?	Si, aunque en algunos casos, derivado de que no se proporciono al 100% de los empleados de equipo de computacion, escaners, internet, se incurrio en esos gastos para realizar su trabajo	La determinación surge como un imprevisto que no estabamos juridicamente preparados y seguimos asi, sin embargo si existio un menoscabo a los derechos en cuanto a jornadas de trabajo, invasión a la privacidad, la desmejora de la salud mental.
8	¿Considera que el teletrabajo debe quedarse de forma permanente para el ejercicio de funciones?	Puede ser acciones combinadas como en otros paises, especialmente para las madres con bebe, personas discapacitadas, etc. Siempre y cuando contemos con una norma laboral completa, ya que no existe en el país.	algunas empresas privadas han tenido éxito con esta modalidad, el Poder Ejecutivo debe hacer un estudio al respecto para identificar los beneficios y ventajas para ambas partes, siempre y cuando se garanticen derechos y definan obligaciones.
9	¿Cómo jefatura o cargo de mando le ha costado mantener disciplina en su equipo con teletrabajo?	No, contaba con un equipo muy organizado y las acciones se facilitaban a realizarse por la modalidad de teletrabajo, sin embargo las personas de atencion al publico no tenian mucha disposición a trabajar en otras labores.	el personal a cargo era poco algunos se les dificultaba el acceso a internet.

		Asesores Legales	
N°	Preguntas	Jorge Taylor	Jose Luis Valladares
1	¿Cuál es su cargo dentro de la institución?		
2	¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar su cargo?	2 años y 3 meses	2 años 8 meses
3	¿Conoce cómo surge el teletrabajo en el Sector Gubernamental de Honduras?	A partir de a pandemia por SARS-COV2, se prioriza en el mundo el teletrabajo. En Honduras fue una respuesta a fin de evitar contagios	Por supuesto con el Covid-19 el Gobierno de la Republica se ve forzado a reactivar sus actividades a traves del teletrabajo, regulado por medio de PCM.
4	¿Cuenta el Poder Ejecutivo con un instrumento jurídico o marco legal para la administración de los Teletrabajadores?	Solo circulares aisladas, asi como ciertas disposiciones sobre gobierno electrónico. Pero nada concreto ni integrado	Unicamente los PCM
5	¿Las normas legales que regulan el teletrabajo en Honduras determinan derechos laborales?	No, resultan aplicables supletoriamente normativas generales como el Codigo de Trabajo, siendo a través de estos que se desarrolla los derechos de los trabajadores.	Los PCM no son especificos de temas laborales
6	¿Considera que la modalidad de teletrabajo garantiza derechos a los trabajadores?	En efecto. No obstante, dicha transición debe ser opcional y voluntaria y no impuesta, esto debido a que no todos los trabajadores cuentan con condiciones mínimas para lograr desarrollar adecuadamente sus funciones [internet, computadora etc, las instituciones a menudo no cuentan con la paquetería adecuada para desarrollar teletrabajo. También considerar que, en algunos casos, debido al tipo de labor que se desempeña, esta modalidad no es compatible	La que no se prohíbe se faculta, de no existir norma todo funcionario y empleado lo cubre el Codigo de trabajo y la Ley de Servicio Civil.
7	¿Estima que con la determinación de que los funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo laboren con la modalidad de teletrabajo ha existido una violación o deterioro a los derechos laborales?	Irrespeto de horarios laborales y el descanso	Violacion como tal no, deterior si.
8	¿Considera que el teletrabajo debe quedarse de forma permanente para el ejercicio de funciones?	Obligación de usar elementos personales para desempeñar el trabajo	Hay casos de algunos funcionarios y empleados que esta seria una gran opcion.
9	¿Cómo jefatura o cargo de mando le ha costado mantener disciplina en su equipo con teletrabajo?	Se debe considerar un plan de implementación progresivo del teletrabajo. Con periodos de transición, e indicadores que permitan conocer los impactos y eficacia de las medidas.	Cuento con un excelente equipo de trabajo muy comprometidos y el trabajo legal se presta mucho para esta modalidad, perfectamente el empleado puede venir una vez por semana a entregar o llevar expedientes ahora bien es una gran responsabilidad.

		Sub Gerente de Recursos Humanos		
N°	Preguntas	Reina Suyapa Cruz M.	Eder Leonardo Fuentes Martínez	Jenny Duron
1	¿Cuál es su cargo dentro de la institución?			
2	¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar su cargo?	4 años al frente de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la DINAF	Desempeñaba el cargo de Sub Gerente de Recursos Humanos de la Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización. Ejercí el cargo por 2 años y 7 meses.	3 años y 6 meses
3	¿Conoce cómo surge el teletrabajo en el Sector Gubernamental de Honduras?	Si, lo conozco	En primera instancia surgió a raíz de la pandemia del COVID-19, que obligó a replantear estrategias laborales y una de ellas fue la implementación del teletrabajo, a fin de evitar aglomeraciones para prevenir contagios.	En marzo de 2020 con la pandemia por SARS-COV2, se decretó la emergencia sanitaria y como era de esperar se suspenden las labores a nivel nacional, al inicio solo Tegucigalpa y SPS, es en ese momento que las autoridades centrales instruyen el teletrabajo. En Honduras fue una respuesta a fin de evitar contagios. Considero que el Estado no tenía las herramientas para impulsar de improviso esta nueva modalidad de funcionar.
4	¿Cuenta el Poder Ejecutivo con un instrumento jurídico o marco legal para la administración de los Teletrabajadores?	La verdad que una norma como tal no, se emitieron algunos Decretos, pero no fueron específicos	Contaba en su momento con los PCM, no obstante, considero que los mismos carecen actualmente de vigencia y por ende de validez.	Una norma legal como tal no existe, se recibieron algunas circulares; sin embargo no son normas jurídicas. Las leyes aplicables en Honduras específicamente el Gobierno Central, ya necesitan ser actualizadas a la realidad laboral, estas ya tienen varias décadas.
5	¿Las normas legales que regulan el teletrabajo en Honduras determinan derechos laborales?	Sinceramente no, estos fueron hechos a la carrera, yo leí todos los documentos emitidos; pero en ellos no se detalla jornada ni cómo administrar el recurso humano.	No, no cuentan con indicadores, solo es una norma general, pero incluso habilita días y horas inhábiles, habla exclusivamente de deberes.	No, ya que si existir una Ley se auxilia de las que existen, esto limita la aplicación de sanciones, algunos funcionarios maliciosamente se aprovecharon de estas circunstancias, por un lado y por el otro, los empleados muchas veces se vieron disminuidos en sus derechos.
6	¿Considera que la modalidad de teletrabajo garantiza derechos a los trabajadores?	Siempre y cuando la institución se los respete, sin embargo, no contamos con un instrumento legal específico para la garantía de derechos bajo el teletrabajo; hay ocasiones que al servidor público se le exige más de lo debido.	No, no genera derechos ni beneficios a los trabajadores.	Durante esta etapa gozaron de sus mismos derechos en términos financieros, existió malestar en vista que en ocasiones el día que les tocaba circular por su dígito de identidad, sus superiores le colocaban conferencias o carga laboral, limitándose sus derechos.
7	¿Estima que con la determinación de que los funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo laboren con la modalidad de teletrabajo ha existido una violación o deterioro a los derechos laborales?	Bueno en mi condición de Sub Gerente en su momento recibí algunas quejas de lo excesivo del trabajo, que las reuniones eran muy extensas y poco productivas, otra situación se dio que los funcionarios y empleados se vieron obligados a usar sus equipos de cómputo personal, ellos pagaban su internet y así sucesivamente	Es mixto, ha generado algunas oportunidades de mejora, pero si ha violentado derechos laborales, incluso de intimidad personal, sin respeto de horarios y con asignaciones que no cuentan con indicadores claros.	Bastante, los Jefes exigían sin investigar las condiciones de los compañeros. Se irrespeto las jornadas laborales con horarios extensos,
8	¿Considera que el teletrabajo debe quedarse de forma permanente para el ejercicio de funciones?	Es una buena opción siempre y cuando se regule de forma equitativa y se emita las reformas legales necesarias	Lo consideraría dependiendo del tipo de servicio que ofrece la institución a la ciudadanía. Creo que hay lugares que han tenido magníficos resultados con el teletrabajo, pero hay otros que no y que lejos de mejorar, han decaído.	Sería una excelente opción, siempre y cuando tengamos reglas y normas claras, con la garantía que a mismas obligaciones los mismos derechos de los que estén de forma presencial.
9	¿Cómo jefatura o cargo de mando le ha costado mantener disciplina en su equipo con teletrabajo?	En mi equipo propiamente no, sin embargo, a nivel nacional existió mucho malestar tanto por los Jefes como por los empleados. Había servidores q no se les podía asignar teletrabajo por la labor q realiza. Había servidores q no se les podía asignar teletrabajo por la labor q realiza. Los servidores que los jefes no distribuían equitativamente las tareas, que no se les facilitaba equipo, etc	Definitivamente si. Algunos creen que es vacaciones o asueto y no asumen responsabilidad de la misma forma que otros.	En algunos momentos se revelaban por que había que trabajar en las plataformas digitales y se les dificultaba por lo cargado de las redes lo que les obligaba a laborar en altas horas de la noche.

N°	Preguntas	Servio Chavez	Jose Luis Martinez	Mirla Cristina Casco
1	¿Cuál es su cargo dentro de la institución?	Jefe Regional	Refe Regional	Directora Municipal
2	¿Cuánto tiempo tiene de desempeñar su cargo?	8 años	7 años, 10 meses	Ejerció el cargo por 7 años y 6 meses.
3	¿Conoce cómo surge el teletrabajo en el Sector Gubernamental de Honduras?	yo no indague los fundamentos legales del mismo, unicamente me limite a seguir las instrcciones recibidas a través de Recursos Humanos de la Institucion.	Se nos notifico mediante circulares internas que tambien contenian las emitidas desde casa Presidencial ante el estado de emergencia.	Fue la decisión tomada por el Presidente de la Republica como medida urgente a raíz de la pandemia del COVID-19, que obligó a replantear las laborales en todo el ámbito gubernamental para prevenir el contagio masivo.
4	¿Cuenta el Poder Ejecutivo con un instrumento jurídico o marco legal para la administración de los Teletrabajadores?	Lo desconozco	No soy abogado pero considero que las circulares no se pueden considerar instrumento jurídico, mas lo veo como algo administrativo.	Desde mi posición laboral la instrucción la recibí mediante un oficio, posteriormente me di a la tarea de indagar con el propósito de contar con un sustento legal más sólido, únicamente encontré los PCM, no obstante, considero que los mismos no tienen o tenían mucho sustento para poder definir algunas situaciones.
5	¿Las normas legales que regulan el teletrabajo en Honduras determinan derechos laborales?	En el país para garantizar los derechos laborales tenemos el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil, mismos que siguen vigentes	sinceramente no allí unicamente se nos comunico quienes debían asumir esta modalidad de forma parcial y quienes al 100%, sin embargo siempre nos pagaron los salarios.	No, definían nada los PCM, solo es determinaban que debíamos asumir el teletrabajo e instruir a los subalternos, pero incluso pasaron varios días para algunos servidores asumieran su función.
6	¿Considera que la modalidad de teletrabajo garantiza derechos a los trabajadores?	Como desconozco el instrumento, sería irresponsable decir que no los garantizan	En esta oportunidad por lo menos se mantuvo la estabilidad laboral y los salarios se recibieron a tiempo. Aunque algunos fueron afectados ya que todas las vacaciones se les dedujeron en esta época.	No, porque únicamente se instruyó incluso se le forzó a usar sus equipos que en algunos casos fue un gasto ya que tuvieron que adquirir computadoras, tablets, etc.
7	¿Estima que con la determinación de que los funcionarios y servidores del Poder Ejecutivo laboren con la modalidad de teletrabajo ha existido una violación o deterioro a los derechos laborales?	Se nos violento el derecho al descanso, ya que eran extenuantes las reuniones a veces en hora de almuerzo o en la noche, sábados domingo, que fueron habilitados esos días para laborar	Claro, no se nos doto de las herramientas tecnologicas, la carga laboral fue bastante.	Bueno fue relativo.
8	¿Considera que el teletrabajo debe quedarse de forma permanente para el ejercicio de funciones?	Si, siempre que contemos con normas juridicas claras y precisas para esta modalidad, misma que ha sido adoptada por otros países de la region.	Puede ser una alternativa en algunas funciones, en esta institucion seria dificil la mayor parte de trabajo es de campo.	En el campo educativo quizás para la modalidad de educación de adultos, sin embargo, sería fallido a nivel universitario y que decir del nivel básico y pre básico. Creo que hay centros educativos aun los públicos y que decir de los privados que han tenido magníficos resultados con el teletrabajo, pero hay otros que no y que lejos de mejorar, han decaído.
9	¿Cómo jefatura o cargo de mando le ha costado mantener disciplina en su equipo con teletrabajo?	Si, fue difícil que todo el equipo se adaptara y respondiera a esta modalidad, unos abusaron del teletrabajo, consideraban que en pandemia no se les podía exigir el mismo rendimiento.	Como le dije el 80% de nuestras actividades son de campo el personal no quería asumir llevar el trabajo a su casa y mucho menos usar su equipo.	Bastante, la insatisfacción ha sido a todo nivel, probablemente si se regulara de forma efectiva esta puede ser la opción de muchos profesionales, pero en este país no veo interés en establecer o continuar con esta novedosa forma de laborar.

XIII. ANEXO 4.- DECRETO No. 31-2020 “LEY ESPECIAL DE ACELERACIÓN ECONÓMICA Y PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LOS EFECTOS DEL CORONAVIRUS COVID-19”

[file:///C:/Users/ADM/Desktop/PCM-031-2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADM/Desktop/PCM-031-2020%20(1).pdf)

- **RESTRICCIÓN GRADUAL DE GARANTIAS CONSTITUCIONALES PARA REFORZAR EL DISTANCIAMIENTO SOCIAL Y PARA EVITAR LA PROPAGACION DE LA PANDEMIA COVID-19**

<file:///C:/Users/ADM/Desktop/PROYECTO%20G.22/DECRETO%20EJECUTIVO%20PCM-045-2020.pdf>

- **MANUAL DE TELETRABAJO SECTOR PUBLICO HONDURAS**

file:///C:/Users/ADM/Desktop/PROYECTO%20G.22/Circular%20SPGP_007_2020%20Implementacion%20de%20Teletrabajo.pdf