



**CENTROUNIVERSITARIO TECNOLÓGICO**

**CEUTEC DE UNITEC**

**FACULTAD DE DERECHO**

**PROYECTO DE GRADUACION**

**LA HIPERCONECTIVIDAD LABORAL Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN  
DIGITAL EN HONDURAS.**

**SUSTENTADO POR:**

**HECTOR MIJAIL ANDINO ACEITUNO**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:**

**LICENCIATURA EN DERECHO**

**TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZAN, HONDURAS C.A.**

**AGOSTO, 2023**

**AUTORIZACIÓN DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN  
PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE  
INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN DE CEUTEC**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA**

**EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)**

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO (CEUTEC)**

Tegucigalpa

Estimados Señores:

Yo, Héctor Mijaíl Andino Aceituno, de Tegucigalpa, autor del trabajo de pregrado titulado: desconexión Digital en Honduras, presentado y aprobado en el marzo 2023, como requisito previo para optar al título de pregrado en Licenciatura en Derecho Empresarial y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de pregrado de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), por este medio autorizo/autorizamos a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UNITEC/CEUTEC, para que con fines académicos, puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera:

1) Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo en la sala de estudio de la biblioteca y/o la página Web de la Universidad.

2) Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables, asimismo, por tratarse de una obra colectiva, los autores ceden de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC/CEUTEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC/CEUTEC.

En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de Tegucigalpa a los 14 días del mes de julio de 2023.



---

**Héctor Mijaíl Andino Aceituno**

**30911507**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, siempre a él por darme una oportunidad de vida, para superar todo obstáculo que se ha presentado a lo largo y nunca soltar nuestra mano para cosechar bendiciones.

A mi Esposo y compañero de vida Rodolfo Alfredo Matute, el cual nunca ha soltado mi mano a pesar de las adversidades, sin duda es la persona que me ha inspirado a concluir nuestras metas, siempre de la mano de Dios, y que en esta ocasión nos toca celebrar este logro y muy pronto celebraremos una meta más en su vida profesional.

A mis padres que han sido mi motivación, principalmente a mi Padre Héctor Rolando Andino que anhelaba profundamente verme graduado como abogado, mi Madre Isabel que siempre ha estado en las buenas y en las malas apoyándome en cada decisión que he tomado, me siento muy feliz de honrarlos en cada momento y este logro también es de ellos.

A mis suegros Ninfa y Rodolfo, por sus cuidados y apoyo en este camino que gracias a Dios estamos culminando.

Y a todos aquellos amigos, conocidos y familiares que de forma casual e indirecta me han tendido la mano en señal de apoyo, Muchas Gracias.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El problema actual es presentar una reforma a través de la introducción de una ley que garantice el derecho a la desconexión digital, con el objetivo de evitar injusticias relacionadas con la presencialidad/teletrabajo y también abusos por parte del empleador fuera de la jornada laboral. Si bien toma nota de los desafíos que plantea el teletrabajo, la Comisión concluye que sugiere que los mandantes de la OIT deseen hacerlo para garantizar que esta forma de trabajo satisfaga las necesidades de las empresas y los trabajadores, al tiempo que brinda protección adecuada y ofrece una mayor reflexión para considerar cuál es la mejor manera de abordar los problemas relacionados con el teletrabajo, tales como: Jornada laboral y derecho a la indisponibilidad, definiendo derechos y obligaciones en relación con los costes del teletrabajo, y requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo y derechos de protección de datos, incluyendo El derecho a la indisponibilidad significaría que un trabajador podría negarse a responder mensajes de WhatsApp o correos electrónicos fuera del horario laboral, ya que esto se consideraría una violación del derecho al descanso del trabajador, ya que hay casos en la práctica donde los funcionarios tienen que trabajar más de ocho horas.

## **ABSTRACT**

The current problem is to present a reform through the introduction of a law that guarantees the right to digital disconnection, with the aim of avoiding injustices related to face-to-face/teleworking and also abuses by the employer outside of working hours. While taking note of the challenges posed by teleworking, the Committee concludes that it suggests that ILO constituents may wish to do so to ensure that this form of work meets the needs of companies and workers, while providing adequate protection and offering further reflection to consider what is the best way to address problems related to teleworking, such as: Working hours and the right to unavailability, defining rights and obligations in relation to the costs of teleworking, and health and safety requirements at work and data protection rights, including The right to unavailability would mean that a worker could refuse to answer WhatsApp messages or emails outside working hours, as this would be considered a violation of the worker's right to rest, since that there are cases in practice where civil servants have to work more than eight hours.

## **GLOSARIO**

**Acoso laboral:** el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas.

**Contrato de trabajo:** es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

**Derecho laboral:** rama del derecho que se encarga de regularizar, mediante reglas jurídicas, las relaciones que establecen a partir de trabajo. Este conjunto de reglas debe garantizar el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

**Desconexión laboral:** prohíbe al empleador contactar al trabajador por fines laborales o asuntos relacionados a ellos en horas de vacaciones, descanso, licencias, etc.

**Hiperconectividad laboral:** exceso de jornada laboral en línea o conexión con la empresa.

**Seguridad laboral:** es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

**Teletrabajo:** trabajo a distancia es una modalidad de trabajo tanto por cuenta ajena como de forma autónoma en la que una parte importante del tiempo laboral se realiza desde una ubicación diferente a la oficina de la empresa mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

**Tecnoestrés:** está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

**Tiempo de trabajo:** es el tiempo que un/a trabajador/a dedica a un trabajo remunerado.

## INDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
LA HIPERCONECTIVIDAD LABORAL Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN HONDURAS. ....	1
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
PROBLEMA GENERAL .....	4
OBJETIVO GENERAL .....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL .....	7
VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION Y BASES TEORICAS .....	12
DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	14
FORMULACION DE HIPOTESIS .....	15
LEY DE DESCONEXIÓN DIGITAL A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES .....	16
Tipo de estudio o diseño de investigación .....	23
Unidad de análisis y técnica de investigación .....	24
Técnicas para recolección de información y datos.....	25
Fuentes de información .....	25
Fuentes primarias .....	26
Fuentes secundarias.....	26
Cronograma de Actividades de trabajo .....	27
Ley que establece y regula el teletrabajo en la Republica de Costa Rica. ....	28
Entrevista.....	31
Respuesta a la entrevista .....	31
CAPITULO X. ANEXO .....	41
Poder Legislativo.....	41

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **LA HIPERCONECTIVIDAD LABORAL Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN HONDURAS.**

Según la OIT Indica en una de sus notas relevantes al derecho laboral “Las tecnologías que permiten trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento pueden resultar en aumentos en las horas de trabajo, por lo que es necesario tomar ciertos recaudos, como introducir el derecho a la desconexión. Por otro lado, estas tecnologías también brindan mayores opciones en la organización del tiempo de trabajo, lo que permitiría ampliar la soberanía de los trabajadores sobre su tiempo. Este será un nuevo desafío para los acuerdos entre trabajadores y empleadores en el marco del diálogo social”

La actual problemática es presentar una reforma por adición de ley que garantice el derecho a la desconexión digital, con el objetivo de evitar injusticias relacionadas con el trabajo presencial / teletrabajo y también abusos del empleador después de horas laborables. Lo cual la OIT también en la Aplicación de las normas internacionales del trabajo en tiempo de crisis: importancia de las normas internacionales del trabajo y de la supervisión efectiva y reconocida en el contexto de la pandemia de COVID-19 cita en **Tiempo de trabajo**

En la adenda al Estudio General de 2020, la Comisión observa hasta qué punto ha aumentado el recurso al teletrabajo, el trabajo en plataformas, el trabajo a domicilio, el trabajo por turnos y otras modalidades similares, así como las medidas para prevenir la propagación de la pandemia

de COVID-19. Al tiempo que toma nota de los retos que plantea el teletrabajo, la Comisión sugiere en sus conclusiones que, para garantizar que esta modalidad de trabajo satisfaga las necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores y al mismo tiempo ofrezca las protecciones y garantías suficientes, los mandantes de la OIT tal vez deseen emprender una reflexión más profunda para examinar la mejor manera de abordar las cuestiones relacionadas con el teletrabajo, como el tiempo de trabajo y el derecho a desconectarse, la determinación de derechos y responsabilidades con respecto a los costos del teletrabajo y los requisitos de seguridad y salud en el trabajo y los derechos de privacidad, entre otros <sup>1</sup>

El derecho a la desconexión implicaría que un trabajador pueda negarse a responder mensajes de WhatsApp o correos electrónicos fuera del horario laboral, ya que se consideraría una violación al derecho al descanso del trabajador, ya que en la práctica se están dando casos en que los funcionarios tienen que trabajar más de ocho horas.

<sup>1</sup> Adenda al Estudio General de 2020, Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, Párrafo 299, Parte IV. En su Estudio General de 2018, la Comisión también observó que, si bien el teletrabajo y la economía de plataformas pueden ofrecer cierta flexibilidad a los trabajadores, estas modalidades de trabajo también acarrearán una serie de desventajas para ellos como la injerencia del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad del ingreso y el estrés asociado con (la sensación de) tener que estar siempre disponible o conectado con el trabajo y la pérdida de derechos laborales si los trabajadores son considerados contratistas independientes. Estos factores estresantes pueden tener efectos notables en el bienestar de los trabajadores, incluso en su salud mental, que pueden verse agravados en el momento actual de incertidumbre a escala mundial derivada de la pandemia y sus consecuencias. CIT, Informe III (Parte B): Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, titulado Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, párr. 758.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

En el año 2020, en Honduras se decretó Estado de Emergencia <sup>2</sup>, después de que se detectara el primer caso de Covid-19 en Honduras y el mundo, es un hecho que el teletrabajo llegó para quedarse, la idea actual de este proyecto es garantizar el respeto del tiempo de descanso, vacaciones, permisos e intimidad personal de las personas que hacen teletrabajo y trabajo presencial.

Y es que la normativa actual, no deja claro el derecho a la desconexión digital, por lo que en la práctica se podrían estar presentando abusos laborales, al considerar por parte de los patronos, que hay un abandono de trabajo cuando no se responde a un asunto laboral en horas no laborales y el no tener en concreto las consecuencias de estar hiperconectado al trabajo.

<sup>2</sup> Es un régimen de excepción, que constitucionalmente, puede ser decretado por el Gobierno de cada país, para restringir derechos y garantías, con la finalidad de resolver una situación que afecte al país en general.

### ***PROBLEMA GENERAL***

El problema que esta investigación aborda es el vacío legal dentro de la legislación hondureña, correspondiente al Código del trabajo al cual actualmente no existe ninguna regulación que evite el abuso y/o violación al derecho que le asiste al empleado sin embargo, un mal uso de estos medios puede exponer al trabajador a determinados riesgos psicosociales que se materializan en prolongaciones de jornadas e interferencias en la vida personal y familiar y que son susceptibles de provocar daños en su salud. estas nuevas modalidades surgieron especialmente en tiempos de pandemia como el actual, cuando el teletrabajo se revela como un sistema de trabajo alternativo, es imprescindible que las empresas adopten medidas de prevención que garanticen la posibilidad de conciliar la vida personal y laboral a través del derecho reconocido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales a la desconexión digital.

### **PROBLEMA ESPECÍFICOS:**

- Los cambios tecnológicos y las transformaciones en la organización de la producción son algunos de los principales factores que están sobrepasando en muchos casos la legislación vigente o el vacío legal por contar con una ley obsoleta que no regula este tipo de abusos laborales.
- determinados riesgos psicosociales que se materializan en prolongaciones de jornadas e interferencias en la vida personal y familiar y que son susceptibles de provocar daños en su salud. Especialmente en tiempos de pandemia como el actual, cuando el teletrabajo se revela como un sistema de trabajo alternativo.

- Falta de una iniciativa por parte de la sociedad civil y entes estatales públicos y privados, en cuanto a la regulación y derechos de empleados de ambas jornadas laborales.
- Amenazas o repercusiones por parte laboral al no acatar o atender órdenes que no sean de carácter emergente en horas no laborales, así como no tener conciencia de sus derechos laborales al cumplir con su jornada establecida por el código del trabajo actual.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Demostrar las injusticias relacionadas con el teletrabajo y la hiperconectividad en cuanto al derecho a la desconexión digital, después de la jornada de trabajo establecida.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- General, una reforma por adición a la Ley Laboral adaptándose a las nuevas jornadas laborales a procurar no contactarlos en días no laborales o fuera del horario de trabajo. También, indicarles a los trabajadores que no tienen autorizado laborar jornada extraordinaria, salvo que de manera expresa se le autorice previamente o se requiera por emergencia.
- Otorgar la garantía que se le da a los trabajadores bajo cualquier modalidad, de que se respetarán sus tiempos fuera del trabajo, como períodos mínimos de descanso, días libres, vacaciones y permisos, así como a su intimidad personal y familiar.
- Establecer de manera clara y concisa qué son emergencias e imprevistos en los reglamentos de trabajo y hacerlo a cabalidad respetando de su derecho a la desconexión este también implicaría que un trabajador bajo cualquier modalidad pueda negarse a responder mensajes de WhatsApp o correos electrónicos fuera del horario laboral, ya que se consideraría una violación al derecho al descanso del trabajador.

## **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL**

Una anexión a la ley laboral hondureña haciendo mención a la desconexión digital en Honduras servirá para respetar los derechos al descanso, el tiempo familiar, el espacio privado de todos los trabajadores incluidos también a los jefes, ayudando al mejor funcionamiento y respetando también la salud mental y física.

La desconexión digital es el derecho que tienen los trabajadores de desconectarse de sus dispositivos digitales y a no ser contactados por su empleador fuera del horario laboral ni durante sus vacaciones, a fin de garantizar su tiempo de descanso, así como el goce pleno de su vida personal y familiar.

Es frecuente que los trabajadores contesten mensajes de texto desde su celular o responden correos electrónicos desde sus tabletas, fuera de su horario laboral. Durante la pandemia, con el auge del teletrabajo, esta práctica se viralizó. La invasión digital en la vida personal se volvió una regla. De esta forma, los límites entre la vida familiar y la vida laboral se empezaron a desdibujar y la desconexión se convirtió en una necesidad casi vital.

Si bien las herramientas digitales han sido de gran ayuda en la organización del trabajo en general, y durante la pandemia en particular, también han tenido sus bemoles. El impacto de estar “hiperconectados” está causando efectos adversos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto hizo que los países comenzarán a reaccionar, poniendo un freno a las jornadas

laborales prolongadas y permitiendo a los trabajadores “desconectarse”. Nace así el derecho a la desconexión digital.

En los hogares la mayoría de las trabajadoras y trabajadores utilizan sus dispositivos personales para trabajar. Este problema instaló la cultura de la hiperconectividad y fusionó la vida familiar con la laboral. Hoy es muy difícil que el teléfono esté apagado fuera del horario de trabajo. El derecho a desconexión era una deuda pendiente mucho antes del experimento masivo de trabajo desde casa que estamos viviendo por la pandemia.

Es un derecho de todos y cada uno de los trabajadores, teletrabajen o no. El derecho a desconectarse no implica sólo apagar mi teléfono o computadora, algo casi imposible porque, como dijimos, la mayoría usamos dispositivos personales para trabajar a distancia. Ni se resume en el derecho a «clavarle el visto al jefe», cosa que ya podemos hacer si tenemos las agallas o la posibilidad. Aunque se lo suele vincular con la jornada de ocho horas, en verdad está íntimamente relacionado con un tema de salud laboral. En mayo de 2019 la Organización Mundial de la Salud reconoció el Síndrome del Burnout por primera vez en su Clasificación Estadística Internacional de enfermedades y problemas relacionados a la salud, y varias encuestas nacionales de salud en diversos países indican que el síndrome de agotamiento está en aumento en todo el mundo.

Lo interesante de la clasificación de la OMS es que determinó al síndrome de agotamiento como un fenómeno pura y exclusivamente ocupacional y no como una condición médica general. Entendemos el derecho a desconexión como un cambio de actitud social respecto a la hiperconectividad. Y a la hiperconectividad como el resultado de una práctica social consistente

en enviar mensajes sin tener en cuenta el momento y lugar en donde se encuentra el receptor o receptora. El derecho a desconexión apunta directamente a tratar de generar una conducta social más razonable y respetuosa de la utilización de las tecnologías de la comunicación que lleve a aliviar el stress de la hiperconectividad y prevenga que el síndrome del agotamiento se instale de manera crónica en nuestras sociedades.

Establecer las razones por las que uno puede ser contactado también puede evitar mensajes por motivos irrelevantes y también contribuir a la igualdad de género. Entender que estos recordatorios se pueden canalizar a través de medios electrónicos automáticos y no depositar en la mente de las mujeres esa responsabilidad «de acordarse» es un paso más para aliviar la sobrecarga mental. Si existe presión por contestar mensajes se interpone una excusa real para abandonar las responsabilidades domésticas y de cuidados. El primer antecedente del derecho a desconexión surgió en Francia en 2016.

Allí se presentó una ley que introdujo el derecho como un tema obligatorio en la negociación colectiva entre sindicatos y empresas. La ley se basó en una sentencia del Tribunal Supremo de Francia de 2001 que establecía que «el empleado no está obligado a aceptar trabajar en casa ni a llevar consigo sus expedientes ni sus herramientas de trabajo», y en una decisión de 2004 del mismo tribunal en la que dejaba en claro que no se puede recriminar a un empleado o empleada por no estar localizable fuera del horario de trabajo. Italia introdujo el derecho en una ley de «trabajo inteligente» de 2017. En ella se identifica «los tiempos de descanso del trabajador, así

como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador del equipo de trabajo tecnológico

Más tarde, Bélgica, Canadá, Filipinas, India, España, Canadá, EEUU y Portugal exploraron la introducción del derecho a la desconexión a nivel nacional o estatal. Compañías como Volkswagen, Daimler y Siemens ya tienen acuerdos que garantizan el derecho a desconexión. Cuando se habla de este derecho se suelen hacer los peores vaticinios. Porque la tecnología puede ser nuestra mejor aliada a la hora de ayudarnos a ordenar la comunicación y combatir la hiperconectividad.

Recordatorios automáticos, herramientas para programar mails o elementos de la economía del comportamiento tan simples como un cartel rojo que advierta que se está enviando un mensaje fuera de horario son opciones para aliviar la situación. El diálogo social es un elemento clave en este proceso. Organizar las comunicaciones en los lugares de trabajo y poner límites a los contactos fuera de horario puede beneficiar a los trabajadores y trabajadoras en términos de soberanía sobre su propia vida y su tiempo libre. Es entender que no implementarlo nos afecta la salud, estemos en la escala de responsabilidad que estemos y en el lugar de trabajo que tengamos.

El derecho a desconexión implica una apuesta a largo plazo para construir sociedades más sanas y justas, darle más oportunidades a las mujeres y a todo aquel que con esfuerzo se hace cargo de la economía del cuidado en su plano intrafamiliar, respetar los tiempos libres a fin de contribuir y favorecer el reparto equitativo de tareas en el hogar. El diálogo social es el camino. La salud y la igualdad, la respuesta.

## **LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Actualmente las carencias de empleo y violaciones a los derechos de los empleados de manera presencial o de teletrabajos es muy grande, dejándonos a todos de una manera limitada e inclusive de vulnerable al no contar con un respaldo a decir que no a responder o atender, jefes, llamada, chats, o incluso clientes fuera de nuestras horas de trabajo, esto influye de manera directa a que las personas no exijan sus derechos laborales en este sentido. limitando a no tomar cartas en el asunto por miedo incurrido a un despido o culpabilidad en el campo laboral.

Luego de ese análisis se toma en cuenta que las limitaciones son mínimamente delimitadas por las mismas empresas y órganos que regulan este tipo de intereses en el país.

## **VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

En la actualidad en el país no existe una Ley o Reformas o el Derecho a la Desconexión Laboral ni tampoco se establecen reglas laborales en empresas, con respecto a estar hiperconectados sin olvidar el derecho al descanso. Justamente de ahí surge la viabilidad de esta investigación, la implementación de estas normas en el código del trabajo y exigir el cumplimiento de esta misma.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### ***ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION Y BASES TEORICAS***

Los siguientes conceptos son recopilados del documento “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella” citadas en el primer y segundo párrafo de este material página 6.

La nueva era del teletrabajo, sin duda, ha adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación. El mundo, tal como lo conocíamos, se detuvo abruptamente a principios de 2020 y los gobiernos, informados por la ciencia, tuvieron que aplicar medidas drásticas para salvar vidas. El reto para los responsables políticos es cómo seguir protegiendo la vida y la salud de las personas sin, a su vez, causar un daño irreversible a la economía. Las medidas que garantizan el distanciamiento físico -el cierre de escuelas, la suspensión de vuelos, el cese de grandes reuniones y el cierre de lugares de trabajo- son solo el comienzo de la lucha contra el virus y sirven únicamente como herramienta para frenar su propagación. La flexibilización de las restricciones no debería poner en peligro la vida de las personas, ni conllevar el riesgo de que se produzca una nueva oleada de infecciones. Sobre todo, dado que algunos predicen que una segunda ola podría ser incluso peor que la primera, que ya ha llevado la capacidad de atención sanitaria más allá de sus límites y ha puesto a los trabajadores de primera línea bajo un riesgo y una presión considerables.

2. Una nueva era de teletrabajo, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la

República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina (Eurofound y OIT, 2019). Entre enero y marzo de 2020, a medida que las infecciones por COVID-19 se extendieron por todo el mundo, los países dieron instrucciones a los empleadores de cerrar sus operaciones y, de ser posible, aplicar el teletrabajo a tiempo completo para sus trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores. Algo que se planeó como una solución temporal y a corto plazo ha estado sucediendo desde hace meses.

Con todo esto denotamos lo importante de la ejecución de este tipo de metodología de trabajo el cual nos da herramientas y brinda asistencia a esta emergencia suscitada desde enero del 2020 hasta la actualidad en el país, ubicadas en cada uno de los sectores económicos del país, no aplicando en su totalidad en las regiones de turismo y agricultura ya que estos si requieren forzosamente trabajo de manera presencial, pero en Honduras se aplica desde educación, salud, economía, entre otros sectores del país.

### ***DEFINICIONES CONCEPTUALES***

Por consiguiente, las prácticas de gestión deben ajustarse a la situación, en particular el establecimiento de prioridades, el volumen de trabajo, las tareas y los plazos. Entre las medidas típicas que las empresas pueden adoptar figuran las siguientes:

- Pedir a los trabajadores que preparen un plan individual de teletrabajo y del horario de conexión, que deberá ser discutido y acordado con su supervisor directo. Estos planes de trabajo deben complementarse y no reemplazar los planes y procedimientos relacionados actuales. Puede también que los planes de trabajo existentes deban ser ajustados a la nueva realidad.
- Aclarar las prioridades y no priorizar la labor que no sea esencial o realista en las circunstancias actuales.
- Acordar un sistema común para señalar la disponibilidad para trabajar y asegurar que los directivos y colegas lo respeten.
- Dividir los equipos más grandes en otros más pequeños y multifuncionales, cada uno con una clara misión y línea jerárquica, donde las direcciones y tareas sean fáciles de implementar.
- Alentar a los trabajadores a expresarse cuando se sientan sobrecargados como sistema de alerta temprana para detectar el riesgo de agotamiento y saber cuándo hay que reasignar tareas o miembros del equipo.
- Llevar a cabo un diagnóstico de habilidades entre los trabajadores, para potencialmente reubicar a los trabajadores con tiempo disponible en equipos sobrecargados.

- Hablar de cómo se logra completar el trabajo. Preguntar a los empleados cómo trabajan cuando se sienten más productivos, con energía y concentrados. Animar a los trabajadores a trabajar de esa manera tanto como sea posible.
- Pedir a los trabajadores que compartan ejemplos de cómo han cambiado sus rutinas diarias de manera que les resulte útil.
- Reconocer que se necesita tiempo sin conexión para hacer bien el trabajo sustantivo

## **FORMULACION DE HIPOTESIS**

El contexto actual de la pandemia nos mostró que el teletrabajo es una vía privilegiada en medio de un conjunto de medidas que promueven la flexibilidad del trabajo y la maximización del uso de la tecnología; por ejemplo, para la conciliación de la vida laboral y familiar o para una mejor gestión del tiempo por parte del trabajador. Esta fue una operación compleja pero exitosa. Había directrices claras no solo para prevenir y salvaguardar la salud de los trabajadores y usuarios, sino también para garantizar la continuidad de los servicios públicos, la función última de la Administración. En cuanto al futuro, una vez transcurrido este período, el Gobierno de Portugal pretende mantener al menos el 25 por ciento de los trabajadores que pueden realizar sus funciones a distancia en régimen de teletrabajo. El tiempo que estamos viviendo es una de las grandes pruebas en las que todos y cada uno de nosotros tenemos un papel crucial para lograr objetivos comunes y construir puentes. esto lo cito en una entrevista “José Couto - secretario de Estado de Administración Pública, Portugal”

Basado en esto nos damos cuenta que una de las fuentes de estrés más importantes para cualquier persona que dirige un equipo de teletrabajo es mantener el rendimiento del equipo y cumplir los compromisos con las partes interesadas, los clientes y los beneficiarios. Para ser eficaz, el teletrabajo debe basarse en el diálogo y la cooperación entre la dirección y los trabajadores (OIT, 2020b). Esto es aún más importante cuando el teletrabajo es obligatorio y se realiza a tiempo completo.

### ***LEY DE DESCONEXIÓN DIGITAL A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LOS TELETRABAJADORES***

En un mundo globalizado donde reinan las nuevas tecnologías y surgen nuevos medios y modalidades de comunicación y trabajo, como lo es el teletrabajo o el abuso de la tecnología conectarse después de la jornada laboral que actualmente es de 44 horas a la semana en nuestro país, dicha violación y/o abuso el cual tomó fuerza a raíz de la pandemia, resulta necesario contar con normativas que garanticen no solo el ejercicio de las funciones de los colaboradores, sino que vele por los derechos de estos.

Esta Ley, mediante la adición de un párrafo al artículo 322 y consecuentes del código de trabajo de Honduras la Ley para Regular el trabajo presencial y teletrabajo, establece jornadas de trabajo establecidas según los turnos y en base a las funciones que realice el empleado y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia”.

En los últimos años se ha normalizado hablar sobre salud mental y esto no aplica únicamente en el ámbito privado de las personas, sino en el ámbito laboral. Los trabajadores también sufren de estrés laboral, por ejemplo, el “síndrome burnout” o “síndrome del trabajador quemado” el cual ha sido reconocido como enfermedad laboral por la Organización Mundial de la Salud. Por lo anterior, es menester garantizar el derecho al ocio de los trabajadores, desligándose de sus labores una vez que haya finalizado su jornada laboral y de esta forma generar un balance entre la vida laboral y la personal de los colaboradores que realizan teletrabajo o trabajo presencial sin conexión a nada.

La desconexión laboral representa para los patronos el hecho de respetar el término de la jornada laboral de los trabajadores, es la acción de desconectarse del ambiente laboral: llamadas telefónica, correos, mensajes, reuniones fuera de horario laboral; y no se encuentra limitado a la jornada laboral como tal, aplica también para las vacaciones, permisos, licencias e incapacidades y en definitiva representa un gran avance en material laboral, debido a que concientiza a los patronos respecto a la importancia de respetar el tiempo de esparcimiento u ocio de los trabajadores.

Este concepto ha sido reconocido en países europeos como España y Francia; sin embargo, ha sido poco explorado en América Latina. Definitivamente con esta nueva Ley, Costa Rica, da un gran paso en pro de los derechos de los trabajadores.

**ASEGURAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES Y LA CONTINUIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA MEDIANTE LEYES QUE PROTEJAN LA HIPERCONECTIVIDAD MEDIANTE LAS SIGUIENTES OBSERVACIONES.**

Tiempo de trabajo y organización del trabajo:

Es necesario tener en cuenta y respetar una serie de aspectos de la organización del trabajo para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 ofrece directrices sobre la organización del trabajo de las personas que trabajan a distancia o que están hiperconectados en el trabajo.

Acordar un sistema común para señalar la disponibilidad para trabajar y asegurar que los directivos y colegas lo respeten. Alentar a los trabajadores a expresarse cuando se sientan sobrecargados como sistema de alerta temprana para detectar el riesgo de agotamiento y saber cuándo hay que reasignar tareas o miembros del equipo. Llevar a cabo un diagnóstico de habilidades entre los trabajadores, para potencialmente reubicar a los trabajadores con tiempo disponible en equipos sobrecargados.

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

El cambio abrupto que llevó a un gran número de organizaciones del trabajo en oficina al teletrabajo se produjo sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad, que de otro modo se aplicarían en las instalaciones del empleador, con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. Sin embargo, las características físicas y ambientales de la oficina en el hogar y los hábitos de trabajo conexos son fundamentales para la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia (OIT, 2020e). De acuerdo con la mayoría de las leyes y convenios colectivos nacionales relativos a la SST, el empleador es responsable de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, lo cual suele aplicarse también al teletrabajo. Los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización. Estas incluyen la identificación y la gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores a domicilio 4. 4 como regla general, el empleador es responsable de proveer, instalar y mantener el equipo necesario para el teletrabajo regular, a menos que el teletrabajador utilice su propio equipo (OSH Wiki, 2020).

- El tecnoestrés y la adicción a la tecnología y la sobrecarga, que aumenta la fatiga, la irritabilidad y la incapacidad de desconectar del trabajo y descansar adecuadamente.
- El aumento del consumo de alcohol y otras drogas recreativas o de mejora del rendimiento, que pueden aumentar las emociones negativas, disminuir el rendimiento y contribuir al aumento de la agresión y la violencia.

- El comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas, etc. La ergonomía de los muebles del hogar puede no ser óptima para el teletrabajo prolongado. Por lo tanto, los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los principales aspectos de la ergonomía, incluso a través de formaciones específicas. Estas medidas preventivas ayudan a los trabajadores a ajustar sus disposiciones de trabajo y cambiarlas si es necesario.
- La responsabilidad de una correcta ergonomía para prevenir los TME debe ser compartida por los empleadores y los trabajadores.
- Debido al prolongado aislamiento, existe el riesgo de agotamiento y de sentirse excluido, lo que requiere un esfuerzo adicional por parte de los empleadores, los profesionales de RR.HH., los supervisores directos y los colegas de brindar apoyo mutuo.
- Las herramientas tecnológicas y de Internet lentas o irregulares también pueden causar frustración e irritabilidad; por lo tanto, se deben garantizar herramientas adecuadas que funcionen bien para los teletrabajadores.
- Se agravan los conflictos entre el trabajo y la vida privada y los desafíos relacionados con la gestión de los límites entre el tiempo de trabajo y las obligaciones personales, incluida la incapacidad de desconectarse del trabajo y descansar. Esto es especialmente cierto en el caso de las personas con responsabilidades de cuidado, como los padres con hijos en edad escolar en el hogar.

Consecuencias jurídicas y contractuales

Los empleadores también deben aclarar las condiciones de empleo durante el teletrabajo y la hiperconectividad, incluidas las cuestiones relativas a los salarios, las prestaciones y asignaciones de los trabajadores que se revisarán y podrían tener que ajustarse, los seguros y las consecuencias jurídicas relativas al material y los programas informáticos utilizados durante el teletrabajo. En principio, las condiciones de empleo deberían ser las mismas que cuando los empleados trabajan en las instalaciones del empleador.

- Supervisar si el gobierno ofrece una compensación de costos libre de impuestos para los teletrabajadores por los costos relacionados con el trabajo a domicilio e informar y apoyar a los trabajadores para que soliciten recibir este apoyo financiero.
- Revisar adecuadamente las prestaciones de los empleados, si por ejemplo la continuación de la hiperconectividad significa que los trabajadores no pueden hacer uso de algunas de sus prestaciones (por ejemplo, la afiliación a un gimnasio, la compensación por desplazamiento diario al trabajo, la comida y las bebidas gratuitas, etc.) y garantizar que el paquete global de salarios y prestaciones se mantenga al mismo nivel que antes de la pandemia, sustituyendo potencialmente algunas prestaciones por otras opciones de igual valor (por ejemplo, aplicaciones para hacer gimnasia, opciones de entrenamiento y aprendizaje en línea, etc.).

## **EL EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA**

Apoyar la gestión de los límites entre la vida laboral y la vida privada estableciendo expectativas claras sobre los resultados del trabajo y ofreciendo al mismo tiempo a los trabajadores la flexibilidad de gestionar sus propios horarios de trabajo en función de sus necesidades individuales.

Asegurarse de que los trabajadores se sientan capacitados para desconectarse del trabajo en momentos específicos reservados para el descanso y la vida personal sin repercusiones negativas para sus carreras, así como fomentar la comunicación y la cooperación abiertas entre los trabajadores y los directivos en lo que respecta a la programación, la disponibilidad y el establecimiento de límites dentro de los equipos. Brindar apoyo a los trabajadores con hijos pequeños u otras responsabilidades de cuidado que puedan tener dificultades para realizar su trabajo y cumplir con las expectativas de sus empleadores. Esas personas deberían recibir apoyo con medidas específicas, como los planes especiales de licencia parental que se han establecido en varios países, organizados sobre la base del diálogo social y las consultas entre los trabajadores y los empleadores, ya sea a tiempo completo o parcial.

### **CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLOGICO**

En la lectura investigado en la web, Francia Robles en su publicación ¿Que es el Diseño Metodológico de una Investigación? Menciona en su segundo párrafo, p 1 que: “ puede ser descrito como el plan general que dicta lo que se realizará para responder a la pregunta de investigación. La clave para el diseño metodológico es encontrar la mejor solución para cada situación.”

#### **Tipo de estudio o diseño de investigación**

El método a utilizar en esta investigación es el cualitativo, ya que este mismo se orienta en profundizar sobre un tema no de índole local, con respecto a esto Rodolfo E. Mardones, Jorge B. Ulloa Martínez & Gonzalo Salas nos indican en su Fórum (Volumen 19, No. 1, Art. 8 enero 2018) sobre: Usos del diseño metodológico cualitativo en artículos de acceso abierto de alto impacto en ciencias sociales. Nos afirman que “Las definiciones de diseño metodológico en la perspectiva cualitativa son variadas y sus diversos usos dejan entrever una multiplicidad de perspectivas.” al igual que Ruiz La, nos menciona: Definido a partir de la similitud con el diseño cuantitativo, se expone que la investigación que utiliza técnicas cualitativas se desarrolla en base a un proceso idéntico al de cualquier otra investigación de naturaleza cuantitativa (RUIZOLABUÉNAGA & ISPIZUA 1989 en VALLES 1999, p.21). Se reconoce la influencia que las distintas técnicas cualitativas ejercen sobre esta lógica de organizar la investigación, sin embargo, se mantienen dentro del mismo esquema.

En este estudio de investigación también se empleará el método interpretativo el cual nos indica lo siguiente: Se puede retomar aquí la distinción establecida por Kelsen entre la interpretación científica y la interpretación auténtica. La interpretación “científica” o “doctrinal” es aquella que es producida no solamente por la ciencia del derecho o la doctrina jurídica, sino por quienquiera que no esté habilitado por el orden jurídico a dar una interpretación dotada del monopolio de la validez. Cita retomada por Kelsen (1945, p. 152). De igual manera se utilizará la metodología del derecho comparada, Tallon considera que un estudio comparativo no pretende copiar soluciones de propuestas extranjeras, sino adquirir ideas que puedan traer una solución de "instituciones extranjeras similares" que puedan ser trasplantadas y adaptadas de condiciones locales. Véase Tallon, Denis, "Comparative Law: Expanding Horizons", *The Journal of the Society of Public Teachers of Law*, vol. X, 1968-1969, pp. 265-272.

### **Unidad de análisis y técnica de investigación**

Esta unidad análisis se delimitará al estudio de legislación hondureña, el Código del Trabajo de Honduras, la (OIT), otras opiniones del sector y normativas del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) así como una entrevista con el abogado Cesar Calix miembro de la secretaria del trabajo de Honduras y la comparativa con las reformas de Ley de Derecho a la Desconexión Laboral por parte del código del Trabajo de Costa Rica.

En cuanto a la técnica utilizada es cualitativa dada por Rojo Pérez: "La investigación cualitativa es un tipo de investigación formativa que cuenta con técnicas especializadas para

obtener respuesta a fondo acerca de lo que las personas piensan y sienten. Su finalidad es proporcionar una mayor comprensión acerca del significado de las acciones de los hombres, sus actividades, motivaciones, valores y significados subjetivos." Rojo Pérez N. La investigación cualitativa. Aplicaciones en Salud. En: Bayarre Veá H, Astraín Rodríguez ME, Díaz Llanes G, Fernández Garrote L, compiladores. La Investigación en Salud. La Habana: MINSAP, ENSAP;2002. p.118.

### **Técnicas para recolección de información y datos**

Para el acceso a los textos legislativos oficiales y vigentes en el cual se aplicará la comparación y verificación de los mismo se utilizan las páginas oficiales brindadas por la Organización de Estados Americanos (OEA) que contiene una base de datos en este caso las normativas jurídicas en este caso de Costa Rica y Honduras. A esto se anexan las entrevistas específicas a personas de los entes públicos y privados en Honduras.

### **Fuentes de información**

Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información. La difusión del uso de la comunicación a través del ordenador y de flujos de información a través de Internet, adquiere una importancia estratégica decisiva en las sociedades desarrolladas. Esto lo indica TORRES RAMÍREZ, Isabel de, coord. (1999). En su obra, Las fuentes de información: estudios teórico-prácticos. Madrid: Síntesis. ISBN: 84-7738-460-9. Dentro de esta misma síntesis tenemos también que estas fuentes pueden ser:

## Fuentes primarias

Fuentes de información primarias son aquellas que contienen información original. Entre las que destacan, por su presencia en internet, las monografías y las publicaciones periódicas.

- Código del Trabajo de Costa Rica, promulgado el Ley No. 2 de 26 de agosto de 1943 entrando en vigencia en este mismo año.
- El Código del Trabajo de Honduras fue emitido por el Congreso Nacional de Honduras mediante Decreto n.º 189, y publicado en el órgano oficial La Gaceta (Honduras) en sus ediciones números 16,827 y 16,834 de fecha 15 al 23 de julio de 1959.
- Reformas del código del Trabajo Ley N° 9738, que es Ley para Regular el Teletrabajo del código del trabajo en Costa Rica mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## Fuentes secundarias

- <https://revistasumma.com/costa-rica-ley-sobre-desconexion-digital-ya-entro-en-vigencia-que-debe-saber/>
- <https://ariaslaw.com/es/noticia-in/costa-rica--el-derecho-a-la-desconexion-digital#:~:text=Por%20ello%20los%20trabajadores%20y,a%20distancia%2C%20de%20dicha%20jurisdicci%C3%B3n.>
- Entrevista detallada con el Abogado, Cesar Calix, director de inspecciones de la secretaria del trabajo de Honduras.

- Entrevista detallada con el Abogado y Doctor en derecho hondureño, Gustavo Solorzano, Gerente legal del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).

### Cronograma de Actividades de trabajo

ACTIVIDADES REALIZADAS	SEMANAS DEL PROYECTO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Primer Avance: Presentación del tema												
Segundo avance: Introducción hasta Objetivos												
Tercer avance: Marco teórico y Metodología												
Cuarto avance: Análisis de las fuentes, investigación y comparativa de las leyes, conclusiones y recomendaciones												
Revisión y Calificación												

El presente Diagrama de Gantt, refleja las actividades realizadas por medio del tiempo establecido para el proyecto.

## **CAPITULO VI. ANALISIS**

### **Ley que establece y regula el teletrabajo en la Republica de Costa Rica.**

Ley para regular el teletrabajo

N° 9738

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO

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

ARTICULO 2- En su segundo párrafo indica:

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo

las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 9- En su párrafo cuarto inciso (d) indica lo siguiente:

d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo único de la ley N° 10168 del 30 de marzo de 2022)

La anterior ley mencionada de la Republica de Costa Rica indica la necesidad de establecer limites con respecto a la necesidad o derecho de la desconexión digital, como parte del derecho laboral que actualmente no figura en la legislatura del código del trabajo de Honduras, obviando dichas explotaciones laborales establecidas con mas normalidad desde la emergencia declarada con la llegada pandemia mortal del COVID 19 a partir del año 2020.

Este modelo de ley puede ser altamente favorable para los empleados y empleadores del país, porque actualmente no contamos con una ley incluso de teletrabajo que nos ayude a normalizar este tipo de atropellos que día a día se llevan a cabo en nuestro país. Como respuesta a cumplir con jornadas eternas y permanentes de conexión en los trabajos, esto conlleva a la necesidad de crear el derecho a la desconexión digital, brindando el respeto a tiempo de descanso y también intimidad personal.

Justo para velar la seguridad y salud que actualmente se exponen en las empresas con la necesidad de dar respuesta de manera inmediata a las exigencias laborales en Honduras, sin llegar a lo conocido como estrés laboral, desmotivación en este mismo o incluso el agotamiento mental.

Las empresas también como parte de buenas practicas y salud laboral, debe elaborar políticas internas efectivas que ayuden al bienestar de los mismos, indicando horarios o este derecho a la desconexión, así como el monitoreo de hiperconectividad en base al rubro del mismo.

## **Entrevista**

1. ¿Ud. Abogado con una vasta experiencia en el campo labora considera que se han enfrentado con algunos nuevos desafíos debido a ello?
2. ¿Existe alguna regulación especial para modalidad de Teletrabajo?; Es decir se encuentra regulada por un contrato especial de trabajo y sobre todo en la legislación laboral actual?
3. ¿Existe algún parámetro que pueda definir jornadas y cargas laborales que no contravengan los derechos de los trabajadores?
4. A partir de esta premisa podríamos implementar la política de Desconexión Digital como una media de regulación avalada por la Ley Laboral; Es decir con la creación de grupos de trabajo bajo plataformas digitales usando en ocasiones dispositivos personales.
5. Considera Ud. que la familiarización de esta política de Desconexión Digital en un grupo de muestra podría ser una pauta para poder familiarizar esta política en el sector privado
6. Entendiendo que la Desconexión Digital es un derecho al descanso; una vez pactado entre las partes el tiempo trabajo durante la Desconexión Digital seria tomado como tiempo extra.

## **Respuesta a la entrevista**

A la secretaria del trabajo no le compete justamente el regular dicha acción de poder establecer un horario de desconexión eso le compete justamente a cada una de las instituciones, dentro del reglamento interno al momento de tener cada procesamiento disciplinario, si una

empresa no tiene bien esquematizado este no va a poder ser ejecutado, tiene que tener esa característica, si no la tiene el día de mañana se lleva a cabo un proceso disciplinario no va a ser reconocido ni en la vía administrativa ni en la vía legal, ninguna empresa formada por más de 5 personas puede operar sin este tipo de proceso dependiendo del rubro, todos deben tener este instrumento.

Al momento de ejecutar este tipo de trabajo es justificar un teletrabajo, como desconexión digital tal no existe en la secretaria, esto requiere más de pensamiento y de socialización así como un pilotaje, ver cómo funciona ya que no todas las empresas tiene este tipo de causas dentro de las cuales se paran al salir del trabajo pero siempre hay varias instituciones que si necesitan este tipo de regulaciones, en este caso es muy diferente al tiempo efectivo de trabajo que en este caso sería un ejemplo una incapacidad, dentro de la cual se debe respetar el no brindar nada de funciones laborales, en este caso no se puede o incluso el venir y llamar al empleado después de su hora laboral, eso es a criterio personal, porque se está incursionando en un grado de acoso laboral, siempre y cuando este pactado dentro del contrato laboral.

Otra de las regulaciones que pueden estar es el exigir el utilizar su teléfono personal, de manera que el patrono exija tener programas en este caso debe de tener obligaciones en este caso, al igual que el recibir o contestar llamadas, dependiendo del tipo de emergencia suscitada, no obstante el ser respetado si su naturaleza y su conveniencia esto queda a título personal y pactado en el contrato de trabajo a tal grado de apagar su teléfono con el fin de no estar disponible, esto es un tema de conveniencia no de manera legal.

Desde el punto de vista personal la desconexión laboral es sana, el no llegar a casa y estar atado al trabajo y no estar atado al trabajo, el tiempo personal es necesario, dentro del cual es necesario desconectado las personas tienen derecho a su tipo de libertad y ocio a manera de estar bien psíquicamente, pero actualmente no tenemos esa orientación, tenemos la necesidad de medir en base a la producción esto nos hace crear momentos de estrés laboral, pero al final la empresa importa más su necesidad de producir y no de respetar su salud emocional.

## CAPITULO VII. CONCLUSIONES

- El objetivo central de este trabajo se cumple en su totalidad, ya que se encuentra el problema, causado actualmente por parte de la cualquier industria que incluya el estar mas tiempo conectado a cualquier red o dispositivo de conexión, generando actualmente, enfermedades laborales como estrés laboral, acoso, depresión entre otras problemáticas que conlleva el estar atento o hiperconectado.
- Se puede pernotar que luego de la emergencia sanitaria a nivel mundial ocasionada por la propagación de COVID 19, en Honduras se interpuso como orden de carácter obligatorio el estado de sitio y la creación de planes de acción para evitar justo el contagio de este mismo virus, incrementado hasta en un 400% la modalidad de teletrabajo.
- Ante lo antes mencionado sobre esta nueva modalidad de trabajo se generaron los casos de hiperconectividad laboral entre las distintas áreas laborales, con el fin de no dejar caer la economía, educación, salud entre otras ramas, establecida en ese momento por dicha modalidad de trabajo, llevando a cabo jornadas más largas de conexión digital y de varios otros tipos de canales, con el fin de sobrellevar la medida antes mencionada en el país.
- Actualmente en Honduras no hay una reforma laboral que ayude, brinde o proteja a los empleados como tal de este tipo de abuso, generalizando y llevando a volver este tipo de violaciones en costumbres.

- Se analizo justamente la adición de ley que creo la Republica de Costa Rica en su código del trabajo, generando así una cláusula obligando a los empleadores a respetar toda ley creada de igual manera para las personas de manera presencial como la nueva metodología de teletrabajo, exigiendo respetar su tiempo a la desconexión y demás beneficios adquiridos.

## **CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES**

Esta nueva modalidad de teletrabajo, llego para hacer un cambio drástico a la economía, generando nuevas fuentes de ingreso y desarrollo al país en muchas áreas, por tanto, se recomienda que en vista que el actual código de trabajo de Honduras regula las relaciones entre empleado y empleador el actual proyecto brinda un análisis del cual se espera se tomen en cuenta estas nuevas disposiciones sobre el derecho y respeto a la desconexión y exigir esa nueva cultura en todas las empresa de respeto a los empleados de ambas modalidades.

Honduras bajo el actual congreso nacional se crea, modifica y ratica leyes, pero se considera que en muchas de estas hay muchos aspectos que se deben mejorar ya que de estas un sin número contienen vacíos legales dejando desprotegidos a muchos en situaciones como la que plantea este proyecto. Se recomienda y exhorta que este análisis y, sobre todo, la propuesta presentada, sea llevada al Congreso Nacional de Honduras para crear la iniciativa de modificar y que, a través del proyecto de decreto redactado por el abogado a titularse, puede leerse en el apartado de anexo de este trabajo, se autorice la reforma que adicione los artículos propuestos.

## **CAPITULO IX. BIBLIOGRAFIA**

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina HONDURAS  
(2022)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_873966.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873966.pdf)

### **Conozca el impacto del teletrabajo en la salud mental**

27 de agosto 2021 Por Katherine Eunice Ramírez Rivas Academia, Portada, Noticias destacadas, Salud Mental, Facultad de Ciencias Sociales

<https://presencia.unah.edu.hn/noticias/conoce-el-impacto-del-teletrabajo-en-la-salud-mental/>

### **Honduras: Una nueva ley regulará el teletrabajo**

<https://www.estrategiaynegocios.net/lasclavesdeldia/honduras-una-nueva-ley-regulara-el-teletrabajo-HCEN1333949>

Teletrabajo en Costa Rica / MTSS/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>

### **LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO DECRETO LEGISLATIVO N.º 9738**

### **EXPEDIENTE N.0 21.141 SAN JOSÉ- COSTA RICA**

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>

**DECRETO N° 39225-MP-MTSS-MICITT EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA EL  
MINISTRO DE LA PRESIDENCIA EL MINISTRO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y  
TELECOMUNICACIONES Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Ref. N°015-2015-MTSS**

[https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto\\_teletrabajo\\_en\\_instituciones\\_publicas.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf)

**Desconexión digital contra la invasión del jefe**

JOSÉ ADÁN CASTELAR

<https://www.elheraldo.hn/opinion/columnas/desconexion-digital-contra-la-invasion-del-jefe-DYEH1410892>

**El derecho de desconexión y el teletrabajo**

Jairo José Cerdas | 11 ene., 2022

<https://www.bufetegodinezyasociados.com/es-cr/Blog/Articulo/25/DerechoDesconexionTeletrabajo>

**La nueva ley para garantizar el derecho de desconexión de los teletrabajadores**

Alexander Godínez Vargas | 05 may. 2022

<https://www.bufetegodinezyasociados.com/es-cr/Blog/Etiqueta/teletrabajo>

## **Derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo en Costa Rica**

por [BG&A](#) | Last updated Mar 4, 2023 | [Derecho Laboral](#)

<https://bgacorp.com/derecho-desconexion-digital-trabajo-costa-rica/>

## **EL SALARIO EMOCIONAL EN HONDURAS**

May/2023 / Valerya Theodoracopoulos

Asociada

valerya.theodoracopoulos@ariaslaw.com

<https://ariaslaw.com/es/noticia-knowledge-center-in/el-salario-emocional-en-honduras>

## **COSTA RICA - EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Jun/2022

Carolina Soto Socia [carolina.soto@ariaslaw.com](mailto:carolina.soto@ariaslaw.com)

Paola Rojas Asociada [paola.rojas@ariaslaw.com](mailto:paola.rojas@ariaslaw.com)

<https://ariaslaw.com/es/noticia-in/costa-rica--el-derecho-a-la-desconexion-digital>

Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943 EL CONGRESO CONSTITUCIONAL DE LA  
REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA: CÓDIGO DE TRABAJO

[https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)

Honduras Código DEL TRABAJO Y SUS REFORMAS, 1959

(Decreto núm. 189 del 15 de julio de 1959)

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm>

**normas para elaborar un trabajo de investigación**

<https://www.euroinnova.edu.es/blog/normas-para-elaborar-un-trabajo-de-investigacion>

Actualizado en marzo 6, 2023 por Normas APA. Citar esta guía.

Normas APA: La guía definitiva para presentar trabajos escritos

Guía APA aquí: <https://normasapa.in/>

## CAPITULO X. ANEXO

### *Poder Legislativo*

**EL CONGRESO NACIONAL**

**DECRETO NO. 83 – 2023**

**EL CONGRESO NACIONAL,**

**CONSIDERANDO:** Que mediante

**DECRETO** Legislativo No. 189-59 de fecha 1 de junio de 1959 se aprobó el código de trabajo como una iniciativa para mejorar la condición laboral de los empleados a nivel nacional con el fin de fomentar una normativa que permita y brinde condiciones dignas a los empleados y le s permita mantener los puestos de trabajo existentes y futuros, evitar el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo en el país, con la ampliación de nuevas oportunidades de trabajo para la

población hondureña, con la actual realidad de las nuevas tendencias de teletrabajo.

**CONSIDERANDO:** Que la entidades responsables de garantizar y velar por derechos e intereses de los trabajos con las exigencias de la nueva normalidad en la era digital laboral se nombró a la Dirección de Inspecciones laborales de garantizar que lo plasmado en este decreto sea respetado y ejecutado en todo centro de trabajo de índole publico y/o privado;

**CONSIDERANDO:** Que las condiciones actuales en el Código de Trabajo no figura la modalidad de desconexión digital como una

medida de descanso laboral posterior al horario laboral estipulado en los contratos de trabajo.

## **POR TANTO**

## **DECRETA**

Lo siguiente

**ARTICULO 1-** Reformar el Artículo 327 DECRETO Legislativo No. 189-59 de fecha 1 de junio de 1959 , contenido del CODIGO DE TRABAJO, el cual en lo sucesivo deberá leerse de la manera siguiente:

### **ARTICULO 327.- VIGENCIA**

Después de la terminación del tiempo de trabajo diario debe concedérsele a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de por lo menos diez (10) horas.

Permitiendo que el trabajador no deba responder a llamadas, correos electrónicos o mensajes de texto de índole laboral, sin perjudicar o afectar su situación laboral, generando así una Política de Desconexión Digital en beneficio de garantizar el tiempo de descanso ininterrumpido de los trabajadores.

**ARTICULO 2-** Nombrar una comisión liderada por el Jefe de Inspectoría de trabajo de Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, para familiarizar la reforma al artículo en el párrafo anterior con las diferentes direcciones y entes competentes a nivel de empresas públicas y privadas.

**ARTICULO 3-** Generar una campaña de familiarización por los medios de comunicación y redes social, para generar conciencia y conocimiento en los interesados

de este tema, entrando en Vigor dicha reforma a partir de la fecha 21 de agosto del año 2023 .

**ARTICULO 4-** El presente decreto entrara en vigencia a partir del día de su publicación en el diario Oficial La Gaceta

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del distrito Central, el salón de sesiones del Congreso Nacional, a los dieciséis días del mes de junio del año dos mil veintitrés.

**LUIS REDONDO**

**PRESIDENTE**

**CARLOS ZELAYA ROSALES**

**SECRETARIO**

**LUZ ANGÉLICA SMITH**

**SECRETARIO**

## OTROS ANEXOS

- Entrevista virtual con el Dr. Gustavo Solorzano, Gerente General del COHEP

[https://us06web.zoom.us/rec/share/wnT\\_JOMqN0JGarVM8SWuDJEIqXkQmy9\\_RukRqs-oESxk4MvEUEhIP35yxzpzaH33.Aoc15ndVqjZjEHJU](https://us06web.zoom.us/rec/share/wnT_JOMqN0JGarVM8SWuDJEIqXkQmy9_RukRqs-oESxk4MvEUEhIP35yxzpzaH33.Aoc15ndVqjZjEHJU)

- Entrevista presencial con el Abogado Cesar Calix , Jefe de Inspectoría de Trabajo.

[https://drive.google.com/file/d/1nBQ6IPUSpd\\_6e6wSXMk3yTbEjXeQxENY/view?usp=drivesdk](https://drive.google.com/file/d/1nBQ6IPUSpd_6e6wSXMk3yTbEjXeQxENY/view?usp=drivesdk)

