



EL TELETRABAJO COMO NUEVA FIGURA DEL DERECHO LABORAL Y SU NECESIDAD DE REGULARLA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO HONDUREÑO

Aldair Orlando Amador Figueroa¹

DOI: <https://doi.org/10.5377/lrd.v44i1.17143>

RESUMEN:

La siguiente investigación, pretende demostrar las necesidades que parten a través de la evolución de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) con la transformación de las conductas sociales de los individuos, donde los avances tecnológicos han llevado a la digitalización de los derechos laborales de las personas, adaptándose a las nuevas condiciones de vida que generó el confinamiento durante la pandemia del COVID-19 en el mundo, haciendo referencia a la figura del teletrabajo como una norma de recién creación y la necesidad imperativa que existe por conocer sus alcances, riesgos y desafíos y tipificarlos dentro del ordenamiento jurídico hondureño tomando como base teórica el cuerpo normativo español.

PALABRAS CLAVE: Derechos Digitales, Teletrabajo, TICS, Productividad, Desconexión digital, Trabajo remoto, Conectividad.

Fecha de recepción: 15/4/2023

Fecha de aprobación: 08/11/2023

¹ Abogado egresado de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras; Especialización en Derecho del Trabajo y Economía Digital por la Universidad de Salamanca; Oficial Jurídico en la Secretaría de Gobernación, Justicia y Descentralización. Correo electrónico: aldair.o.figueroa@gmail.com

**TELEWORKING AS A NEW FIGURE OF LABOR LAW AND ITS NEED TO
REGULATE IT IN THE HONDURAN LEGAL SYSTEM**

Aldair Orlando Amador Figueroa*

DOI: <https://doi.org/10.5377/lrd.v44i1.17143>

ABSTRACT:

The following investigation aims to demonstrate the needs that start through the evolution of Information and Communication Technologies (ICTs) with the transformation of the social behavior of individuals, where technological advances have led to the digitization of rights employment of people, adapting to the new living conditions generated by the confinement during the COVID-19 pandemic in the world, referring to the figure of teleworking as a newly created norm and the imperative need that exists to know its scope, risks and challenges and classify them within the Honduran legal system taking as a theoretical basis the Spanish normative body.

KEYWORDS: Digital Rights, Teleworking, ICTs, Productivity, Digital disconnection, Remote work, Connectivity.

Reception date: 8/31/2023

Approval date: 11/10/2023

* Lawyer graduated from the National Autonomous University of Honduras; Specialization in Labor Law and Digital Economy from the University of Salamanca; Legal Officer at the Secretariat of Governance, Justice, and Decentralization.

Email: aldair.o.figueroa@gmail.com

I. INTRODUCCIÓN

Las TICs se han convertido en una necesidad humana tan imperativa. Han permitido potenciar países, sociedades con normas basadas en ellas; el uso de estas tecnologías ha sido de gran ayuda en el desarrollo económico y potencial de las personas, abriendo paso a nuevas figuras especialmente en el ámbito laboral, “recientemente las organizaciones y modos de relación de la entera sociedad se vio intensamente modificada como consecuencia de las restricciones generadas por la pandemia del COVID-19 en el mundo”. (Trillo Párraga, 2021, pág. 7)

Las relaciones laborales se vieron afectadas, donde empresarios, patronos y trabajadores tuvieron que reinventarse y buscar medidas alternas de generación de empleo y productividad en los centros de trabajo, es ahí donde nace la figura del TELETRABAJO, una norma de reciente creación con muchos retos en el mundo del derecho del trabajo.

El teletrabajo lo puntualiza la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, por lo tanto se define como un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa como también fuera de estos espacios de forma regular; las TICs han permitido el crecimiento del teletrabajo en todo el mundo ya que las personas pueden trabajar desde cualquier lugar con una conexión a internet. Las herramientas como el correo electrónico, las redes sociales, las plataformas de videoconferencias, la mensajería instantánea, los sistemas de gestión de proyectos y las plataformas de colaboración en línea permiten a los equipos trabajar juntos de

manera efectiva, incluso si no están físicamente en la misma ubicación.

El trabajo remoto puede tener una serie de beneficios, como la flexibilidad en cuanto a la ubicación y horario de trabajo, la reducción del tiempo y costos de transporte, una mayor productividad al eliminar distracciones y aumentar el enfoque. Sin embargo, también puede presentar desafíos como la falta de conexión social, la necesidad de un autocontrol y disciplina para estabilizar el enfoque en el trabajo como también puede tener grandes perjuicios tanto para el empleador como para el trabajador en virtud de daños en la salud física, psíquica y social de los trabajadores y en cuanto el empleador daños en su patrimonio económico y productivo de su empresa en razón a la indemnización y reparo de estos daños.

En Honduras, según los autores Samuel Zelaya y Héctor Díaz dicen que “el teletrabajo no había sido objeto de interés de los sectores (empleador, gobierno y trabajadores), en gran medida porque esta condición se debe por la resistencia de los sindicatos al afrontar reformas a la legislación laboral, dado que dichas reformas en los últimos 10 años ha implicado un gran retroceso en los derechos de los trabajadores, como por ejemplo la ley de empleo temporal o por hora” (Zelaya & Díaz, 2022, pág. 10)

Sin embargo, el teletrabajo en Honduras hoy se enfrenta ante desafíos únicos, como la falta de acceso a internet de alta velocidad y la falta de capacitación en tecnología y habilidades digitales de tanto patronos como empleados. Además, algunos jefes pueden ser renuentes en adoptar el teletrabajo debido a la falta de confianza en la capacidad de sus empleados para trabajar de manera efectiva fuera de la oficina, asimismo, hay

que tomar en cuenta que, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), establecen que en Honduras tan solo el 17.01% de los hogares a nivel nacional tienen acceso a una computadora. (Estadísticas, 2021).

Es por ello, que el presente estudio pretende demostrar la necesidad de implementar en el marco jurídico hondureño figuras progresivas para los derechos de las personas en especial en el ámbito laboral como lo es el derecho digital, analizando los beneficios y desventajas que pueden conllevar estos cambios en la vida de las personas y en la economía de las empresas, tomando como punto de partida el marco jurídico español como base para la implementación de las buenas políticas en la materia de estudio, con el objeto de implementar y recomendar al estado de Honduras a través de su Poder Legislativo, el camino a las reformas laborales tan ansiadas por la población.

II. METODOLOGÍA

El presente trabajo es una investigación de tipo aplicada porque en razón del tema de estudio se busca ampliar el marco jurídico hondureño en materia laboral y en específico del Teletrabajo, presenta un diseño no experimental, bajo un enfoque cualitativo porque pretende describir las condiciones laborales en el ámbito de los centros de trabajo y los efectos de que no estén tipificados en el ordenamiento jurídico de nuestro país como también fortalecer la normativa ya tipificada, utilizando un alcance explicativo ya que se pretende conocer las razones por las cuales la legislación hondureña no regula en su totalidad el teletrabajo y las razones del porqué no está adherido a convenios internacionales para regular estas condiciones laborales inherentes a los derechos del trabajador; empleando fuentes

documentales como ser, artículos científicos, doctrinas y legislación de España, haciendo uso del derecho comparado en relación a la legislación de este país, con el objetivo de fortalecer las políticas en materia laboral. Por último, se utilizó el método inductivo partiendo de una premisa específica como ser el teletrabajo hasta concluir con su tipificación en el ordenamiento jurídico hondureño.

III. RESULTADOS

i. El nuevo derecho digital y su Impacto en el derecho laboral.

El derecho digital es una rama del derecho de reciente data, donde manifiesta una relación estrecha con las cuestiones legales relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación es así que según la OIT, la revolución tecnológica es debida en buena medida, a la creatividad humana caracterizando a esta nueva sociedad del siglo XXI como una sociedad con tendencias arraigadas a la tecnología, es por ello que en los últimos años ha habido un aumento significativo en el uso de tecnologías digitales en el ámbito laboral lo que ha generado una serie de desafíos legales para el derecho laboral. (Trabajo, 2011, pág. 12)

Uno de los principales impactos en la era del derecho digital es el tema de los derechos laborales, partiendo de la creación de nuevos modelos de trabajo, como el teletrabajo o trabajo remoto, que han surgido gracias a la tecnología digital. Estos nuevos modelos de trabajo plantean preguntas sobre la regulación del tiempo de trabajo, las horas extras, la seguridad en el trabajo, la privacidad y el derecho a la desconexión digital, tal y como se plantea en el derecho español.

Además, el derecho digital también ha venido cambiando la forma en que las empresas se relacionan con sus empleados. Las herramientas digitales, como el correo electrónico, las redes sociales y las plataformas de comunicación en línea para realizar videoconferencias han transformado la forma en que los empleados interactúan con sus empleadores y colegas. Esto ha planteado nuevas cuestiones legales, como la privacidad, el derecho a la desconexión y la protección de datos personales en el ámbito laboral.

En el caso particular del estado de Honduras, este nuevo derecho se vino en alta debido a la pandemia mundial, donde el país se vio obligado, al igual que muchos países del mundo a decretar medidas de confinamiento, en virtud de ello, según los autores Samuel Zelaya y Héctor Díaz (2022) establecen que la pandemia de COVID-19 vino agravar la ya dificultosa situación de empleo en el país donde además de este problema mundial, se aproximaron desastres naturales que dejaron de rodillas al estado y la situación laboral en el territorio nacional. (pág. 8)

Según el Instituto Nacional de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2021) y los autores Samuel Zelaya y Héctor Díaz (2022) encontraron que, en el año 2020 las suspensiones laborales se triplicaron dando un golpe bajo a la economía hondureña entre marzo y abril. Las más afectadas fueron las micro y pequeñas empresas.

ii. Acercamientos al teletrabajo como nueva figura del derecho del trabajo en el País.

En función de conceptualizar una figura del derecho del trabajo de reciente creación, nos referiremos a una de las narraciones que apuntan a ser de las pioneras en el teletrabajo, el acuerdo

marco Europeo sobre Teletrabajo (2001) establece que el teletrabajo puede ser definido como una forma de organización o de realización de trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría realizarse en el espacio de la empresa, puede desarrollarse en el ámbito de su hogar o de cualquier parte del mundo.

Partiendo de esta definición, es imperativo analizar las características que se plasman para que un trabajo pueda considerarse un teletrabajo, alguna de estas las podemos enumerar como:

- Trabajo realizado fuera del espacio físico de la Institución o Empresa.
- Uso completamente de las TICS
- Cumplimiento de las tareas laborales y traslado de información sin necesidad de contacto físico con su superior inmediato.
- Evaluaciones por Resultados.

El teletrabajo puede ser vinculado a actividades varias, pero el fuerte de su actividad principal lo podemos vincular con actividades que no requieran un trato personalizado y su entrega pueda realizarse de manera electrónica, según el estudio hecho por los autores Samuel Zelaya y Héctor Díaz (2022) nos da pautas a seguir en razón a cuando un trabajo puede desarrollarse con normalidad y convertirse en un teletrabajo, y estas son:

- Un trabajo que es desarrollado de manera permanente, continua y ligada a un contrato de trabajo
- Medios tecnológicos para llevarlo a cabo.
- La posibilidad de desarrollar el trabajo en cualquier lugar donde se encuentren las condiciones mínimas y suficientes para desarrollarlo, incluidas el domicilio del trabajador.

En Honduras el acercamiento más tangible a esta figura se dio en función de la crisis mundial que afrontó el mundo, donde grandes empresas y microempresas tomaron la decisión de suspender los contratos de trabajo por una orden ejecutiva y para la protección de un derecho fundamental que es la vida y la salud, en virtud de esto muchos empresarios se vieron en la necesidad de cerrar sus empresas, debido a que el costo del mantenimiento de la misma era insostenible ya que no había ninguna producción debido al confinamiento y como consecuencia resultó en una ola de desempleo en la población hondureña. Hasta ese momento se desconocía de la figura del teletrabajo la cual solo era ejecutada por una minoría de la población antes de la pandemia, por lo que no era lo suficiente para provocar una necesidad para normatizar esta figura, esta minoría que trabajaba para empresarios extranjeros desarrollaban la figura de manera arbitraria y en muchos de los casos no respetando los derechos básicos y fundamentales del derecho del trabajo.

El Gobierno debido a la insostenibilidad de empleos y de las empresas que agobiaban a los hondureños se vio en la necesidad de reconocer de forma parcial y en vista de suplir esa imperiosa necesidad, emitió un decreto legislativo 31-2020 de fecha 13 de marzo 2020 el cual en su artículo 8, menciona que autoriza a las empresas tanto públicas como privadas a ejecutar actividades de manera virtual y da unas pinceladas mínimas de el condicionamiento del espacio del teletrabajador y horario de trabajo, sin embargo, esto no ha sido suficiente para regular de manera eficiente esta figura, ya que deja ambigüedades perjudiciales a los trabajadores.

Según estadísticas recabadas en el Análisis de Resiliencia Empresarial del COVID-19 por parte del Instituto Nacional de Investigaciones

Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2021) dicen que existe una diferenciación marcada según el rubro de las empresas a las cuales hay más altos índices de teletrabajadores para el año 2020 y estas son las empresas de servicios profesionales (consultores, abogados, financieros etc.), empresas de comunicaciones y sistemas y las empresas de administración, este tipo de compañías reportaron menores índices de suspensión de contratos y variables en la economía. (2021, pág. 34)

En vista que siempre mantuvieron su productividad, es aquí donde miramos una proyección beneficiosa de la figura siempre y cuando este normada a profundidad, que no es el caso de Honduras, ya que el decreto 31-2020, deja espacio a cometer arbitrariedades y violaciones a la propia norma del trabajo regulada bajo decreto legislativo 189-1959, en vista que este decreto 31-2020, el legislador no razonó en los alcances de la figura, dejando a atribución de los patronos los elementos de la organización del trabajo, como ser el coste del equipo necesario para desarrollar el teletrabajo, además que no establece un horario fijo de trabajo ya que menciona que los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral.

Si bien es cierto esta expresa mención dice que se debe respetar las horas señaladas en la legislación laboral, pero no es suficiente para identificar el tiempo efectivo de trabajo, ya que se puede llegar a considerar que el trabajador debe de tener totalmente disponibilidad en un margen de 24 horas diarias, sin establecer pago de horas extras, descanso entre jornada, entre otros factores importantes.

En el ámbito público, se emitió una circular No. 07-2020, emitida por la Secretaría de la Presidencia, donde vino a complementar y llenar algunos vacíos del único artículo que le da vida al teletrabajo en Honduras, esta circular emitió un manual de procedimientos para la implementación del teletrabajo en el sector público, donde se desarrolló un poco más a fondo la figura estableciendo en el mismo una definición que abarca tres líneas de modelos importantes de teletrabajo como ser el trabajo autónomo, móvil y suplementario, sin embargo a pesar que llena algunos vacíos, sigue dejando grandes lagunas en el camino del derecho del trabajo.

En países como Honduras, el teletrabajo puede ser desventajoso ya que no se cuenta con una regulación amplia e investigaciones en la materia y esto permite que empresas extranjeras se aprovechen de sus empleados contratados bajo esta modalidad, ya que si no hay una ley que los ampare da espacio a este tipo de arbitrariedades en los derechos individuales y colectivos de cada uno de los colaboradores, no obstante, el teletrabajo es una figura de reciente data en el fuero del derecho ya que viene enmarcada en una serie de derechos digitales que han tomado fuerza en la última década.

iii. Ventajas y desventajas del teletrabajo en un sistema de reciente transformación en las tecnologías de la información

En el mismo orden de ideas en el que venimos desarrollando la presente investigación, las necesidades sociales son un detonante para la transformación de las necesidades y consecuentemente de las conductas, es por ello que es importante estudiar las conductas sociales y encontrar una solución de manera pronta y efectiva.

El teletrabajo es una figura prometedora para el desarrollo económico de la clase trabajadora, por consiguiente, podemos hablar sobre las ventajas que conlleva la implementación de esta figura dentro de los ordenamientos jurídicos de los países que han venido ejecutando las políticas digitales; entre estos beneficios podemos encontrar:

1. Flexibilidad Laboral

Este factor es uno de los principales puntos en el desarrollo de la figura del teletrabajo, en virtud que la clase trabajadora en Honduras posee poca o nada de flexibilidad laboral, a un gran número de personas se les violenta sus derechos, dejando la oportunidad a los patronos de cometer arbitrariedades, así pues que la figura del teletrabajo viene a colaborar en ese sentido dando la oportunidad a que los trabajadores puedan adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales lo que puede ser beneficioso en beneficio de su salud mental y física mejorando así su calidad de vida y su productividad en su trabajo.

2. Ahorro de Costos

La economía es la pieza fundamental para el desarrollo de una sociedad, por lo tanto que este punto es uno de los más importantes en esta figura del derecho del trabajo, ya que permite tanto a las empresas como a sus empleados obtener un beneficio, en lo que respecta a los empresarios permite la reducción de costos en infraestructura física y mantenimiento de la misma y en cuanto a los empleados, se reducen costos de movilización, alimentación, entre otros factores que implican la presencialidad en su centro de trabajo.

3. Mayor inclusión laboral

La inclusión de muchos de los sectores de la sociedad es un tema muy importante para el

respeto de los derechos humanos de las personas, es por ello que resulta imperativo resaltar tal característica, en virtud que a través del teletrabajo se puede lograr incluir y permitirles a las personas con limitaciones físicas o geográficas acceder a un mercado laboral limitado, para ellos es darles la oportunidad de crecer personalmente y profesionalmente.

4. Reducción de la huella de carbono

El medio ambiente es uno de los factores más importantes para el mundo, ya que debido a los altos índices de contaminación se acelera cada vez más el calentamiento global afectando la salud de los seres humanos, por tal razón es que el teletrabajo contribuye con el medio ambiente, ya que al evitar movilizar a sus empleados al centro de trabajo colabora con la reducción de gases emitidos por los vehículos o medios de transporte, de igual forma se reduce el uso de materiales provenientes de la naturaleza, como el papel, los lápices grafito, el plástico etc.

5. Aumento de la competitividad del mercado laboral

A través del teletrabajo se genera la oportunidad de abrir el mercado laboral a empresas globales que vienen a contribuir a la generación de empleo a través de estas figuras, el teletrabajo puede permitir a las empresas hondureñas competir en el mercado global al contar con trabajadores altamente capacitados al ofrecer servicios y productos innovadores de alta calidad.

Y siguiendo con la investigación, nos encontramos ante las siguientes desventajas:

a. Arbitrariedades en la jornada laboral

Como se ha venido desarrollando, la flexibilidad laboral que genera la figura del teletrabajo se logra confundir con el respeto a la

jornada laboral de los trabajadores, irrespetando totalmente los horarios pactados por el empleador con el empleado, según Samuel Zelaya y Héctor Díaz (2022) los trabajadores reportan un incremento de la cantidad de horas de trabajo o, en algunos casos la utilización de la noche o los días de descanso para poder cumplir con los requerimientos del trabajo, sin que esto signifique la posibilidad de recibir remuneración extra o al menos compensación por horas trabajadas. (2022, pág. 12)

b. Daños significativos en la salud del empleado

A pesar de que es menos riesgoso el teletrabajo que un trabajo convencional, ya que se desarrolla en un espacio diferente a la oficina puede constituir un riesgo latente en virtud que la utilización de las TICs puede producir una serie de problemas a largo plazo en razón de las innumerables horas que pasa el teletrabajador frente a un computador, cargas laborales pesadas, el no tener un ambiente laboral en el que desarrollarse produce enfermedades psicosociales y físicas sin que sean consideradas por los patronos como incapacitantes produciendo indefensión de los trabajadores.

Y en el caso específico de las mujeres se puede dar la figura del “multitasking” el cual se define como una doble jornada laboral, ya que erróneamente se ha concebido en la sociedad que la figura femenina es la única encargada de realizar tareas del hogar lo que constituye que debe estar disponible un lapso de tiempo de 24 horas al día, los siete días de la semana para cumplir ambos roles, bajando su productividad laboral y exponiéndose a riesgos potenciales de salud que luego pueden ser atribuidos al patrono. (Trillo Párraga, 2021)

c. Aislamiento Social

El teletrabajo puede producir un tipo de desconexión con la sociedad, en virtud que el empleado no logra desarrollarse en un ambiente de trabajo con otras personas, si no que se desarrolla totalmente de forma tecnológica, produciendo falta de relaciones interpersonales afectando su salud mental.

d. Dificultad para establecer una separación efectiva entre la vida personal y laboral.

Este punto puede ser uno de los más conflictivos entre la comunidad trabajadora, en virtud que al estar en un espacio como el hogar realizando su jornada laboral, la misma puede verse interrumpida por actividades diarias de su vida personal, lo cual produce una pausa en sus actividades con la empresa produciendo un abandono de asignaciones y acumulándose las responsabilidades laborales y generado una inproductividad en sus resultados.

e. Falta de equipo especializado para el desarrollo continuo del trabajo

El derecho digital conlleva una inversión numerosa en vista que para la realización de un trabajo mediante la figura del teletrabajo es requerido que el teletrabajador posea las condiciones mínimas de equipo para efectuarlo y en la mayor parte de los casos la empresa no provee todos los materiales necesarios para dichas actividades, produciendo un gasto económico al trabajador para lograr cumplir con sus labores diarias. Las cuales pueden verse afectadas, ya que si falta la luz en el hogar, el teletrabajador no tiene un generador eléctrico para enmendar ese problema como si lo tuviera un lugar físico de trabajo, así como las condiciones mínimas de una red de internet estable apta para el teletrabajo teniendo en cuenta que se realizan videoconferencias, entrega de trabajos en

plataformas digitales y esto requiere una conexión de internet de alta gama a la cual no todos tienen acceso y también tomando en consideración que no solo una persona está conectada a la red lo que genera saturación de la misma.

iv. Impacto Del Teletrabajo En La Productividad Y Competitividad De Las Empresas En Honduras

El teletrabajo apunta a ser una de las normas con un balance para las empresas y los trabajadores, en vista de eso, las autoras Carla Velásquez y María Vera (2018) establecen que, según un informe de la OIT, los teletrabajadores tienden a ser más productivos y a trabajar más horas que sus compañeros que trabajan en una oficina, así mismo establece que los teletrabajadores reportan un índice alto de satisfacción laboral con un mayor compromiso con sus actividades. (2018, pág. 3)

Según los autores Areli Ibarra, Werner Varela y Gerardo Yáñez (2021) establecen que el rendimiento laboral de los empleados mejoraba notablemente cuando hacían trabajo a distancia o teletrabajo, siempre y cuando el mismo no fuera impuesto si no que voluntario.

El teletrabajo puede ayudar a los trabajadores a ser más productivos al proporcionar un ambiente de trabajo más cómodo como ser sus hogares, sin embargo, esto no quiere decir que se reducen las distracciones del lugar de trabajo tradicional, en vista que no todas las personas tienen en sus casas el equipamiento adecuado para trabajar. Al evitar los desplazamientos diarios al trabajo los trabajadores tienen más tiempo para concentrarse en sus tareas, pero muchas veces se corre el riesgo de no tener una hora de salida lo cual vulnera su derecho a la desconexión, el cual es un derecho emparejado al teletrabajo y no está regulado por el derecho hondureño.

También las empresas pueden ahorrar en costos de arrendamiento de oficinas y en servicios públicos, lo que se traduce en una mayor rentabilidad, pero al no tener un espacio físico puede generar también incertidumbre en el empleado ya que no tiene una figura controladora o fiscalizadora a la cual pueda manifestar a sus inquietudes o viceversa en el caso de las empresas debido a que la comunicación se basa en un entorno 100% digital sin contacto interpersonal.

Respecto al alcance geográfico, el teletrabajo permite a las empresas extranjeras consolidarse en Honduras y permite contratar a trabajadores en cualquier parte del país y no necesariamente tener un lugar físico, lo que amplía su alcance geográfico y les permite acceder a un talento más diverso y especializado, pero hay que tener en cuenta un requisito para ser contratado que la mayoría de estas empresas solicita es tener un segundo idioma, el cual no todas las personas tienen acceso a estudiar. Asimismo, al no estar regulada la norma, existe una desinformación por parte de los teletrabajadores y un aprovechamiento de los patronos que se ofrecen como empresas innovadoras y modernas que han implementado el teletrabajo, pero en países como Honduras, no hay una ley a la cual deban regirse lo cual representaría un paraíso de desigualdades laborales para sus empleados.

El teletrabajo puede tener un impacto significativo en la productividad y competitividad de las empresas en Honduras. Si bien hay desafíos y riesgos asociados con esta forma de trabajo, si se regula en pro de los empleados sin generar pérdidas a las empresas tanto nacionales como internacionales, estas pueden aprovechar sus beneficios al implementar políticas y prácticas efectivas para gestionar y supervisar a sus trabajadores remotos.

El nuevo derecho digital suele ser benévolo, no obstante, al no regular de manera correcta estas figuras que como estados desconocemos y nos adentramos en ellas puede ser contraproducente, ya que puede abrir el paso a una serie de violaciones en los derechos de los ciudadanos. Si bien es cierto el teletrabajo es una figura con una alta flexibilidad laboral, aperturando el mercado a distintos sectores de la sociedad y contribuyendo a una política alta de empleabilidad pero si no contamos con las normas y entes regulatorios especializados generamos indefensión tanto para el empleador como para el empleado, de esta manera coartando la competitividad empresarial ya que ni los trabajadores ni las empresas decidirán a adentrarse en un terreno desconocido, lleno de incertidumbre e inseguridad jurídica, por consiguiente es necesario la pronta regularización de esta figura en el país en virtud de generar un impacto positivo en las políticas de empleabilidad.

v. Los Desafíos Que Enfrenta Honduras Para La Implementación Efectiva Del Teletrabajo En Comparación Con España.

En el derecho europeo, en específico en el derecho español, no es del todo nueva la figura del teletrabajo o trabajo a distancia; tal y como se ha señalado en algunos puntos de la presente investigación el teletrabajo tiene su función de ser y una consecuencia por el cual se debió de aplicar, en función a esto, el autor Francisco Trillo (2021) establece que esta figura ha tenido un desarrollo peculiar en la historia, debido a que solo surge en momentos de crisis; tuvo su inicio en el año 1970 con la llegada de la crisis del petróleo, donde se obligó a los ciudadanos a la recisión de este refinado combustible obligándolos a permanecer en sus hogares y en el año 2020 debido a una nueva crisis mundial a causa del confinamiento es donde obtuvo su mayor auge en el mundo

del derecho creando un nuevo derecho digital que poco a poco se adopta en el ordenamiento jurídico de cada uno de los países del mundo. (2021, pág. 11)

Debido a la pandemia que ocasionó el COVID-19 esta figura captó la atención del mundo entero, al igual que gran parte de derechos digitales en función de generar soluciones a las crisis sociales, culturales y económicas, es por ello que en el país de España en ímpetu de preservar y proteger la salud y seguridad de sus ciudadanos implementó medidas como la regulación del trabajo a distancia contenidas en el RD-Ley 8-2020 del 17 de marzo de 2020, el cual contiene disposiciones específicas y urgentes para hacerle frente al impacto económico y social producido por el COVID-19 y una de ellas fue la pronta puesta en marcha del trabajo a distancia con el fin de garantizar la continuidad de la actividad económica y de las relaciones laborales, lo cual fue una decisión que se tomó según el autor Francisco Trillo (2021) en función de evitar otras medidas o decisiones empresariales que conllevarían a la cesación temporal o reducción de la actividad económica y laboral.

A diferencia de Honduras, que en fecha 15 marzo de 2020 se decretó estado de emergencia en el territorio nacional mediante PCM-005-2020, donde se determinó el confinamiento total por un término en ese momento como indefinido, generado incertidumbre en la clase trabajadora y los empresarios, a consecuencia de esto no se obtuvo una respuesta efectiva por parte del gobierno y se terminó creando una inseguridad jurídica para los empleados y empleadores, lo que llevó a estos últimos a tomar medidas drásticas las cuales fueron la suspensión temporal de los contratos de trabajo enmarcados en el artículo 100 del Código del Trabajo de Honduras a cambio

de sostener y preservar la economía, sin embargo vino a ser contraproducente ya que por parte de las autoridades no se tenían prontas respuestas al pasar de los días y las empresas empezaron a decaer en su economía a tal punto de declararse en quiebra o banca rota dejando indefensos a sus empleados.

Finalmente, se tomó la medida de la cancelación de empleos en base al artículo 111 numeral 8 del Código del Trabajo que establece las causas válidas para la terminación del contrato de trabajo la cual versa sobre la temporalidad de la suspensión del contrato que no podrá exceder de 120 días, lo que generó una gran inseguridad jurídica y una ola de desempleo eminente, en función de esto, el gobierno de Honduras se vio en la necesidad de introducir un mecanismo que diera una pronta solución a la economía y la política de empleo y se creó un decreto legislativo número 31-2020, donde en su artículo 8 autoriza a la implantación del teletrabajo pero de manera ambigua y poco sustantiva a lo que conlleva la responsabilidad en función de la tutela efectiva de los derechos enmarcados en las relaciones laborales.

Sin embargo, ningún país del mundo estaba preparado para tan desastroso acontecimiento y es aquí donde concuerda el sistema español con el hondureño, que según el autor Francisco Trillo (2021) nos indica que la legislación española no contaba con las premisas para desarrollar tal figura, es por ello que en un comienzo se produjo bajo la improvisación organizativa y la ausencia de derechos laborales tan básicos como la dotación de equipos de trabajos adecuados y la especificación de los horarios de trabajo, a lo cual se complementó con las normas mínimas establecidas en el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo que tuvo como principal objetivo establecer un marco general a nivel europeo para la aplicación de políticas en común en el marco de los derechos digitales y el teletrabajo.

A continuación nos centraremos en analizar algunos de los puntos importantes en la regulación del derecho y uno de ellos es la voluntariedad del teletrabajo, en función de conceptualizar la voluntariedad nos centraremos en lo que dice la OIT en su manual de buenas prácticas en el teletrabajo (2011) donde establece que el traslado de una persona quien trabaja desde un puesto presencial a una posición a distancia debe ser voluntario, un principio fundamental del teletrabajo es que tiene que ser una elección voluntaria no impuesta, el motivo de no aceptar no debe de significarse que se le deba reincidir o cancelar su contrato de trabajo, a tal efecto el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo (2001) señala que si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo en su jornada laboral.

Debido a este carácter voluntario y no permanente, en el caso de Honduras no existe un principio de voluntariedad que tutele el derecho de los individuos. El teletrabajo es impositivo dejando a la voluntad del patrono las decisiones del trabajador, del mismo modo se carece de un principio de reversibilidad puesto que las personas impuestas por teletrabajo no están en su voluntad decidir si quiere regresar a trabajar en un ambiente de presencialidad.

Asimismo, otro de los puntos interesantes en esta figura es el de la provisión de equipo y el pago de estipendios por el gasto de conexión a internet en el hogar o en donde se realice la tarea encomendada como teletrabajo, en función

de esto la ley RD-ley 28-20 de España nos hace una referencia al objetivo principal de este que es el de proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva UNICA, que dé respuesta a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo, tomando en cuenta ventajas y desventajas, el carácter voluntario y reversible, un principio de igualdad de condiciones profesionales en especial la retribución salarial, incluyendo aspectos como la compensación de gastos, ejercicio de derechos colectivos, tiempos máximos y mínimos respecto a la jornada y tiempos de descanso, entre otros puntos.

En este acapice podemos observar lo que engloba una regulación específica en la norma, Honduras por su parte carece de decreto o regulación especializada en la materia dejando a la deriva tiempo efectivo de trabajo, es decir tiempo máximo y mínimo en el cual se va desarrollar la actividad, ya que el decreto No. 31-2020 en su artículo 8 establece “ Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral”, artículo que resulta arbitrario y desmedido en contra de los derechos de los trabajadores, ya que al no establecer un tiempo mínimo y máximo para el desarrollo de la actividad se entiende que se debe estar disponible en cualquier facción del tiempo los siete días de la semana sin derecho a las desconexión, siempre y cuando se cumplan lo que dice el artículo 319, 320, 321 del Código del Trabajo hondureño, donde establece que las jornadas de trabajo pueden ser diurnas, nocturnas o mixtas, las jornadas extraordinarias de trabajo u horas extras que, en el caso del teletrabajo también se pasan por alto y la duración de la

jornada laboral donde no debería de exceder de ocho horas diarias y 44 horas a la semana.

Si bien es cierto, la norma superior manda una regulación general para evitar las arbitrariedades en los derechos laborales, sin embargo, no es del todo cierto que se puedan pasar por alto debido a las ambigüedades que presenta el decreto que regula el teletrabajo en su único artículo en Honduras.

La legislación hondureña enfrenta enormes desafíos en materia normativa de los derechos digitales tal y como se ha analizado en el desarrollo de la presente investigación, esta presenta muchas ambigüedades y vacíos en función de la efectiva tutela de los intereses de los teletrabajadores, además de las condiciones sociales como ser la falta de recursos económicos y humanos para la debida evaluación de las condiciones mínimas para el desarrollo del teletrabajo.

IV. DISCUSIÓN

1. Importancia Del Teletrabajo Como Norma Del Derecho Del Trabajo En Honduras

Hace algunos años el término de teletrabajo o trabajo remoto no era conocido en el mundo y ahora se ha convertido en un elemento indispensable que hay que agregar de manera inmediata en el ordenamiento jurídico hondureño ya que los pocos (o nulos) artículos que, además de abordar la figura del teletrabajo de manera superficial, condiciona a ambigüedades en el cuerpo normativo dejando en evidencia la necesidad de crear una legislación especial que beneficie tanto a patrono como empleado.

Es por ello que es necesaria la inclusión de la regulación de la figura del teletrabajo dentro del ordenamiento jurídico hondureño ya que al no

encontrarse normada en el país y los empleados laboran bajo esta nueva forma de trabajo remoto se dejan a la deriva la mayoría de sus derechos laborales, constituyendo una violación grave de sus derechos fundamentales.

Aunado a esto, volvemos a hacer énfasis en la urgente creación y adaptación de una legislación especial en materia de teletrabajo, en donde se puedan incluir todas las regulaciones y normas que amparen a los trabajadores hondureños, ya que según una encuesta realizada a personas económicamente activa entre los 18 a 65 años, un 64.02% ha trabajado bajo la modalidad del teletrabajo, entre los cuales se destacó que al menos un 54.03% laboró de esta manera desde que inició la pandemia por el COVID-19 hasta que se permitió la libre circulación de personas en el territorio nacional, un 20% de las personas encuestadas trabajan de manera híbrida, esto quiere decir que su trabajo cuenta con un lugar físico y también trabajan de manera remota; un 17.1% de personas siempre han trabajado bajo la modalidad del teletrabajo y tan solo un 8.6% contestaron que nunca han realizado teletrabajo y que, siempre se presentaron a sus lugares de trabajo con insumos de bioseguridad. (Figueroa, 2023)

Además, se les consultó si en caso de que hayan realizado teletrabajo, la empresa les proporcionó las condiciones mínimas para iniciar como ser equipo compatible para sus labores, gastos de conexión a internet, etc., a lo cual un 54.03% contestó de manera afirmativa y un 45.07% dio una respuesta negativa, en lo que respecta la calidad de la conexión a internet cuando trabajan de manera virtual tenemos una similitud ya que tanto las respuestas en los apartados de “Buena” y “Regular” 45.07% tienen el mismo porcentaje de personas, habiendo discrepancia en la opción “Mala” que solo presenta un 8.06%.

Respecto a la comodidad, en una escala de uno a cinco, un 54.03% de personas eligieron el número cinco donde indican que se sienten más cómodas trabajando desde casa; un 25.07% de personas eligieron el número tres, que se interpretaría como “Regular”, esto quiere decir que no se sienten ni cómodos, ni despierta incomodidades en ellos el trabajo remoto y tan solo un 2.09% de las personas encuestadas eligieron el número uno de la escala, sintiéndose incómodos trabajando bajo esta modalidad.

Siguiendo la misma línea se les consultó sobre el manejo del estrés laboral, a lo cual un total de 34.03% de personas contestaron que se sienten menos estresados trabajando en casa y un 25.07% dijo que sienten que sus niveles de estrés han aumentado debido al teletrabajo, siguiendo la encuesta un total de 64.07% dice que su productividad laboral aumentó el 35.03% restante siente que disminuyó.

Uno de los derechos digitales que más se vulnera en el teletrabajo es el antes mencionado en esta investigación, el derecho a la desconexión, por lo cual los entrevistados fueron consultados que si su horario laboral era respetado bajo la modalidad del teletrabajo y los datos que contestaron fueron los siguientes: un 28.06% dijo que su horario laboral siempre es respetado, un total de 22.09% de entrevistados mencionó que nunca terminaban a la hora, lo que quiere decir que su horario se extiende varias horas más sin el pago de horas extras por parte de la empresa a la que trabajan y por último se les consultó si su horario laboral era respetado algunas veces, en otras palabras respondían que hay días en los que cumplen sus horas así como están pactadas en el contrato laboral mientras que otras veces su horario se extiende, a lo que un 48.06% eligió esta respuesta ya que era la que más se parecía a su realidad laboral.

Y para concluir la encuesta, se les consultó a las personas si creían que el teletrabajo podría mejorar la calidad de vida de los trabajadores hondureños de los cuales un 62.9% estaba de acuerdo con una respuesta afirmativa, el 17.01% sostuvieron con determinación que no estaban de acuerdo y un 20% determinaron que tal vez, dejando a la deriva su respuesta y quizás en un futuro no muy lejano si esta figura se inscribe en el ordenamiento jurídico hondureño, tomen una decisión más contundente tomando en cuenta también si las empresas para las que trabajan lo implementan de manera coordinada y efectiva en beneficio de ambas partes.

Estos resultados, dejan en evidencia que a pesar de, no estar regulada la figura del teletrabajo dentro del cuerpo normativo hondureño un gran número de personas trabajan bajo esta modalidad y a muchas de ellas se les vulneran sus derechos. Es por ello que resulta necesaria la adecuada introducción de los derechos digitales orientadas al teletrabajo en Honduras, tomando como punto de partida los aspectos favorables como ser, según la encuesta, mejorarían en gran manera la calidad de vida de los hondureños.

2. Propuestas Para Mejorar La Regulación Y Promoción Del Teletrabajo En Honduras

El cuerpo normativo hondureño en materia digital es débil, en razón que hasta en el confinamiento se vieron los primeros pasos de la digitalización de muchas aristas tanto laborales como sociales, en razón a ello el Estado de Honduras se ve en la imperiosa necesidad de hacerle frente a problemas que agobian a la sociedad y entre esos problemas están los laborales tomando como base lo desarrollado en este artículo investigativo, el Estado debe de implementar un diálogo diplomático con los

países de la región centroamericana donde se plasman acuerdos en pro de sus ciudadanos.

Ahí es cuando nace la interrogante, ¿qué deben de contener esos acuerdos? deben de plasmarse los problemas económicos, sociales y laborales en específico los de los derechos digitales, así como se plasman en el Acuerdo Marco Europeo del Derecho del Trabajo, de igual forma es necesario hacer reformas al sistema laboral del país, ya que según los autores Samuel Zelaya y Héctor Díaz (2022) en su investigación establecen que los sindicatos y los legisladores se han opuesto a las reformas laborales en los últimos diez años causando retrocesos en la materia, puesto que la norma de superior jerarquía en el Derecho del Trabajo data del 15 de julio del año 1959.

A la fecha, muchas de las conductas laborales han cambiado empezando por la digitalización del mundo, es por ello que los legisladores deben de proponer reformas al sistema laboral, implementando nuevas conductas y supuestos en fin de tutelar efectivamente los derechos de las personas, también se debe de capacitar al personal encargado de velar por el cumplimiento de la normativa, es decir los inspectores del trabajo son los responsables de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y sus reglamentos, siendo su principal función procurar que patrones y trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo y la previsión social. Sin embargo, existe una cantidad reducida de inspectores de trabajo los cuales se dividen en las ciudades más importantes y las regiones, estos miran más de cien casos que se les van asignando diariamente por lo que se les imposibilita la debida supervisión de cada caso en específico.

En virtud de estas nuevas conductas se deben de especializar mucho más en los inspectores de trabajo y aumentar la capacidad del personal para el único efecto de cumplir las disposiciones legales.

El teletrabajo puede ser adoptado también como una medida alterna para el Gobierno en tutela de la administración pública y la empresa privada, dándole la opción a sus empleados de decidir en qué modalidad se siente más cómodo trabajar y así reducir costos operacionales al igual que producir más fuentes de empleo, generando la inclusión social y un impacto positivo en la economía del gobierno, del empresario y del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

La nueva era del mundo laboral impulsada por los riesgos económicos y sociales a nivel global, hace imprescindible aligerar la carga laboral a fin de hacer más eficiente el desempeño tanto en el ámbito público como privado creando medidas urgentes para el mantenimiento de la seguridad jurídica en sus Nacionales y Extranjeros por parte del Estado de Honduras, así como los lineamientos necesarios para el desarrollo del teletrabajo a través de un cuerpo legal especializado que contenga todos los derechos y obligaciones para la aplicación de esta modalidad de trabajo, lo cual integra el establecimiento de relaciones diplomáticas para la suscripción de convenios internacionales con el objetivo de desarrollar la cooperación internacional, empresarial, crecimiento económico mediante la expansión laboral.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Araguez Valenzuela, L. (2017). El Impacto de las Tecnologías de la Información y de la comunicación en la salud de los Trabajadores: EL TECNOESTRES. Malaga: Universidad de Malaga .

Estadísticas, I. N. (1 de Enero de 2021). Instituto Nacional De Estadísticas Honduras. Obtenido de <https://www.ine.gob.hn/V3/>

Figueroa, A. O. (24 de Abril de 2023). El teletrabajo como una nueva figura del derecho laboral y su necesidad de regularla en el ordenamiento jurídico hondureño. Tegucigalpa, Francisco Morazan, Honduras. Obtenido de <https://forms.gle/r6Ej19EnrshERiSK9>

Ibarra Muñoz , A. M., Varela Castro, W. H., & Yañez Betancourt, G. (2021). Impacto del “Home office” en la productividad y competitividad de las empresas a raíz de la la Pandemia COVID-19. Red Internacional de Investigadores en Competitividad, 21.

Morgado Panadero, P. (20 de enero de 2023). Nuevas Formas de Empleo, Nuevas Tecnologías y subordinación . Salamanca, Leon , España.

Sindicatos, C. E., & Consejo , E. (2001). Acuerdo Marco. Bruselas : Union Europea .

sociales, I. d. (2021). Análisis de resiliencia Empresarial COVID-19. Ciudad Universitaria, Tegucigalpa, Honduras: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Trabajo, O. I. (2011). Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo. Organización Internacional del Trabajo, 49.

Trillo Párraga, F. (2021). Trabajo a Distancia y Teletrabajo en el sector Privado y Público. Bomarzo.

velasquez Camacho, C., & Vera Pera, M. (2018). Teletrabajo: Una revisión Teórica sobre sus ventajas y desventajas . Universidad Espíritu Santo, 13.

Zelaya, S., & Díaz, H. (2022). Aproximaciones al Teletrabajo en Honduras. Friedrich Ebert Stiftung, 20.