

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

APROXIMACIONES AL TELETRABAJO

en Honduras

Samuel Zelaya
Héctor Díaz

Diciembre, 2021



En Honduras el tema del teletrabajo no había sido objeto de especial interés por parte de los sectores (empleador, gobierno y los trabajadores) hasta la llegada de la pandemia por la Covid-19.



El documento analiza la situación laboral en Honduras prepandemia, a la vez que realiza una identificación y descripción del marco legal en el cual se sustenta el Teletrabajo en Honduras, con un análisis de género sobre los impactos en las condiciones y relaciones laborales.



Finalmente, se plantean una serie de propuestas para el movimiento trabajador con el fin de avanzar en la regularización del teletrabajo junto a posibles mecanismos de resolución conflictos en el marco de la virtualidad.

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	HONDURAS CONTEXTO SOCIO ECONÓMICO	5
3.	SITUACIÓN DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA PANDEMIA Y LOS HURACANES ETA E IOTA	9
4.	TELETRABAJO EN HONDURAS: UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL	10
5.	EL TELETRABAJO COMO RESPUESTA A LA CRISIS DE LA PANDEMIA	11
6.	SECTORES QUE FUERON MÁS SUSCEPTIBLES A IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO	11
7.	REGULACIÓN DEL TELETRABAJO	12
8.	IMPACTOS DEL TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES	14
9.	PROPUESTAS PARA ENFRENTAR EL TELETRABAJO	16

1

INTRODUCCIÓN

El documento “Aproximaciones al Teletrabajo en Honduras”, pretende servir como insumo inicial para que el movimiento trabajador pueda reflexionar sobre el impacto del Teletrabajo en las relaciones y condiciones laborales. Y a partir de ello, se presentan un conjunto de propuestas orientadas a regular el teletrabajo; y a establecer los elementos mínimos de inspección laboral que permita garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales junto a los costos asociados a esta forma de organización del trabajo.

El documento inicia con un breve panorama de las condiciones laborales y de pobreza previo a la pandemia del COVID-19, la cual enmarca el contexto en el cual surgió el Teletrabajo. A partir de ello trata de hacer una aproximación conceptual sobre esta forma de organización del trabajo.

Seguidamente se hace una identificación y descripción del marco legal en el cual se sustenta el Teletrabajo en Honduras y se hace un pequeño análisis de la propuesta de ley, que ha

sido remitida al Consejo Económico y Social en Honduras para su revisión, la cual busca regular el Teletrabajo en el sector Privado.

A partir de ello se trata de hacer un análisis de los impactos del teletrabajo en las condiciones y relaciones laborales. En este análisis se abordan los impactos diferenciados de género, especialmente en las mujeres las cuales son las más afectadas bajo esta forma de trabajo.

Para finalizar el documento presenta propuestas concretas al movimiento trabajador para regular la organización del teletrabajo, fortalecer la inspección en esta materia, se definen acciones afirmativas para minimizar el impacto del teletrabajo en las mujeres y se propone medidas para regular las relaciones laborales y los mecanismos de resolución conflictos en el marco de la virtualidad.

2

HONDURAS: CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Con cerca de 9.5 millones de habitantes, de los cuales 4.6 millones son hombres y 4.9 millones son mujeres, Honduras es el segundo país más poblado de la región Centroamericana, con expectativa de crecimiento poblacional alto, lo convierte en el país con mayor población joven, pues el 60% de la población (5.7 millones de personas) tienen menos de 30 años. Para el año 2045, Honduras tendrá el mayor número de personas en su historia en edad para trabajar y éste superará en gran medida a las poblaciones fuera de esta edad (adultos mayores y niños).

La pobreza es uno de los factores sociales que más caracteriza al país, en el año 2019 (el último en el que se tiene reporte sobre la situación de pobreza del país) ésta se mostró, extremadamente preocupante. Del total de hogares del país el 60% presentaba algún nivel de pobreza, de los cuales el 23% presentaba un nivel de pobreza relativa, mientras que un 37% presentaba un nivel de pobreza extrema.

El área con mayor pobreza era la zona rural en donde el 68% de los hogares presentaban algún nivel de pobreza 57% era extrema y 11% era relativa, seguido por las zonas urbanas

con excepción de Tegucigalpa y San Pedro Sula en donde el nivel de pobreza es el más bajo del país, para Tegucigalpa el 30% de los pobres eran relativos y el 14% eran extremos, para San Pedro Sula el 29% de los pobres eran relativos y el 15% eran extremos, esta diferencia urbano rural no sólo

muestra la falta de políticas hacia el campo, sino que además es el origen de la migración campo ciudad, uno de los fenómenos más importantes de movilidad humana en las últimas décadas en el país.

Tabla 1
Honduras hogares en pobreza por zona geográfica 2019, en porcentaje

<i>Dominio</i>	<i>Hogares pobres</i>	<i>Relativa</i>	<i>Extrema</i>
<i>Total Nacional</i>	59.3%	22.6%	36.7%
<i>Urbano</i>	52.5%	31.4%	21.0%
<i>Distrito Central</i>	43.8%	30.2%	13.6%
<i>San Pedro Sula</i>	43.8%	29.1%	14.7%
<i>Resto urbano</i>	56.7%	32.2%	24.5%
<i>Rural</i>	68.2%	11.1%	57.2%

Fuente: INE, 2019

Respecto al número de personas en situación de pobreza, los datos siguen la misma tendencia, aunque los números cambian, el 64.7% de los hondureños es pobre, de los cuales el 41.7% son pobres extremos, es San Pedro Sula la ciudad con el menor número de pobres 49.2% de los cuales 32.2% son relativos y 17% son extremos, mientras que Tegucigalpa

es el lugar con el menor número de pobres extremos del país con un 15.1%, aunque un 34.2% de pobres relativos lo que en total suman un 49.3%, las personas pobres en el área rural representan el 72% de los habitantes, de los cuales 61.5% son pobres extremos.

Tabla 2
Honduras personas en pobreza por zona geográfica 2019

<i>Dominio</i>	<i>Personas pobres</i>	<i>Extremos Relativos</i>	
<i>Total Nacional</i>	64.7%	23.0%	41.7%
<i>Urbano</i>	58.5%	33.1%	25.4%
<i>Distrito Central</i>	49.3%	34.2%	15.1%
<i>San Pedro Sula</i>	49.2%	32.2%	17.0%
<i>Resto urbano</i>	63.0%	32.9%	30.1%
<i>Rural</i>	72.2%	10.7%	61.1%

Fuente: INE, 2019

La educación es otro factor que continúa limitando el desarrollo nacional, puesto que la escolaridad promedio es de apenas 8 años, siendo 8.2 años para las mujeres y 7.8 años para los hombres. Los habitantes urbanos muestran mejor desempeño de este indicador al ser los hombres del Distrito Central (capital del país) los ciudadanos hondureños

que presentan mejor educación promedio, con 3,5 años de escolaridad, seguido por las mujeres del Distrito Central con 10.4, mientras que los hombres que habitan en las zonas rurales son los ciudadanos hondureños con menos educación promedio, siendo 6.2 años, seguido por las mujeres rurales con 6.4 años de escolaridad promedio.

Tabla 3
Honduras años de escolaridad promedio por dominio y sexo 2019

<i>Dominio</i>	<i>AEP</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Total Nacional</i>	8.0	7.8	8.2
<i>Urbano</i>	9.2	9.1	9.3
<i>Distrito Central</i>	10.4 1	0.5	10.4
<i>San Pedro Sula</i>	9.6	9.5	9.7
<i>Resto Urbano</i>	8.7	8.6	8.9
<i>Rural</i>	6.3	6.2	6.4

Fuente: INE, 2019

HONDURAS: CONDICIONES DE EMPLEO

Pero la situación laboral del país es sumamente difícil, los trabajadores con problemas de empleo han subido de manera exponencial. Según datos del INE Honduras, en el año 2020 habían 4,103,427 personas en edad para trabajar, de las cuales 447,774 se encontraban en situación de

desempleo y 2,582,525 se encontraban con alguna forma de subempleo visible o invisible lo que en total suma el 74% de la población en edad para trabajar con alguna dificultad, ya sea para insertarse en el mercado del trabajo, o para trabajar en condiciones de trabajo decente.

Tabla 4
Honduras situación de ocupación por área geográfica 2019

<i>Dominio</i>	<i>PEA</i>	<i>Desocupados</i>	<i>Subempleados</i>
<i>Total, Nacional</i>	4,103,427	447,774	2,582,525
<i>Porcentaje Urbano</i>	2,350,013	263,808	1,431,251
<i>Porcentaje Distrito Central</i>	451,239	58,626	272,523
<i>Porcentaje San Pedro Sula</i>	304,616	35,255	171,157
<i>Porcentaje Rural</i>	1,753,414	183,966	1,151,274
<i>Porcentaje</i>		10%	66%

Fuente: INE, 2019

En el año 2020 son los trabajadores rurales los que mostraron mayores dificultades en el empleo, al tener un 76% de personas con algún problema para encontrar empleo. aunque el desempleo es bajo (10%) el subempleo es el más alto de todo el país, llegando a representar 66 de cada 100 trabajadores.

Mientras que la segunda área más afectada con problemas de empleo es Tegucigalpa (Distrito Central), con un 13% de desempleo y un 60% de subempleo.

Respecto a los sectores de actividad económica con mayor número de subempleados, dieciséis de las veintiún principales actividades económicas del país presentan un subempleo

superior al 50%, siendo la más alta la de los servicios (83%) y la más baja las actividades para organismos internacionales (17%). Cabe destacar que no hay ninguna actividad económica en el país que no presente subempleo y la

administración pública que por definición es uno de los sectores con mayor formalidad en los países, en Honduras tiene un 42% de subempleo.

Tabla 5
Honduras situación de ocupación por sector económico 2019

Sector de actividad económica	PEA	Subempleados	% de Subempleo
Otras actividades de servicios	265,489	220,865	83%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	10,779	8,934	83%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos	683,953	525,758	77%
Actividades de los hogares como empleadores	116,356	88,770	76%
Industria manufacturera	592,268	450,374	76%
Actividades de servicios administrativos	92,922	69,021	74%
Construcción	217,495	160,186	74%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	47,647	34,905	73%
Actividades de alojamiento y de servicios de comida	226,787	164,582	73%
Información y comunicaciones	20,858	14,224	68%
Explotación de minas y canteras	17,652	12,028	68%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	855,980	582,240	68%
Transporte y almacenamiento	107,229	68,973	64%
Actividades financieras y de seguros	31,012	18,586	60%
Suministro de agua	18,167	10,432	57%
Actividades inmobiliarias	8,065	4,615	57%
Actividades de atención de la salud humana	85,645	42,030	49%
Enseñanza	107,709	51,066	47%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	10,389	4,710	45%
Administración pública	92,198	39,039	42%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	1,482	254	17%

Fuente: INE, 2019

3

SITUACIÓN DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA PANDEMIA Y LOS HURACANES ETA E IOTA

La pandemia de la COVID-19 ha venido a agravar la ya difícil situación del empleo en Honduras, por la carencia de políticas públicas para mejorar las condiciones de empleo, la inexistencia de medidas contra cíclicas que garantizaran estabilización económica de la crisis y por el agravante de finales del 2020 de los huracanes ETA e IOTA que precarizó mucho más los puestos de trabajo.

El Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras encontró que en el año 2020:

- Las suspensiones laborales se triplicaron dentro de la economía hondureña entre marzo y abril siendo las más afectadas la micro y pequeña empresa, situación que se vincula directamente la disminución en los registros de ventas, pero recaen más sobre las microempresas, no obstante, las actividades que más reportaban ventas fueron la agricultura, información y comunicación, industrias manufactureras y transporte.
- Un 78% de las empresas indican estar implementado cambios en su modelo de negocios, siendo las alianzas con otras empresas una de las estrategias más preponderantes para superar la crisis del COVID-19, el sector turismo es el más interesado en capacitar a sus empleados para adaptarse al nuevo entorno económico.
- Un 92% de las empresas consideran que pueden superar la crisis del COVID-19, pero reportan que existen ciertos choques externos que los afectan como ser interrupción del transporte, servicios públicos, inseguridad, problemas con regulaciones, suministro de electricidad, problemas políticos, precios en el mercado, entre otros.

Respecto a las tormentas ETA e IOTA, el Plan de Reconstrucción y desarrollo sostenible de Honduras

establece que “los efectos de ambas tormentas abarcaron todo el territorio nacional, según cifras de la Comisión Permanente de Contingencias COPECO, afectando 3.9 millones de personas (más de 40% de la población del país), de manera directa o indirecta, que vieron interrumpida la prestación de servicios públicos (como electricidad, agua potable, entre otros), así como sus actividades comerciales o laborales, por quedar temporalmente aisladas. De este total, resultó con efectos directos o primarios, un aproximado de 437 mil personas, evacuadas, que incluye a víctimas mortales (95), heridos (24), desaparecidos (10) albergadas, a consecuencia directa e inmediata del desastre, pues se encontraban en el territorio afectado al momento del evento”.

En términos generales enfrentamos entonces difíciles condiciones sociales y económicas que vendrían a mermar cualquier posibilidad que el país se haya planteado para mejorar las condiciones sociales y económicas de la población. Principalmente porque el deterioro del mercado del trabajo es acelerado y no se logra mejorar deficiencias estructurales que tiene el modelo económico actual principalmente relacionadas con:

1. La mala distribución de la renta y el ingreso nacional.
2. El déficit de acceso a servicios fundamentales como salud y educación que han probado tener un impacto en la calidad y condiciones de vida de los ciudadanos.
3. La inseguridad y la violencia que afecta principalmente a los más pobres y vulnerables porque son estos quienes sufren sus consecuencias directas e indirectas.
4. La corrupción y el manejo inadecuado de fondos públicos que tienen como consecuencia el deterioro de los servicios fundamentales que tienen como propósito el cumplimiento de los derechos de la población.

4

TELETRABAJO EN HONDURAS: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

Para efectos de este análisis utilizaremos el concepto que brinda en el acuerdo marco europeo sobre Teletrabajo por contar con elementos que nos permiten definir con mayor claridad esta forma de organización del trabajo. Según este acuerdo “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”¹.

Dentro de esta y otras acepciones conceptuales que encontramos en las diferentes legislaciones latinoamericanas sobre el teletrabajo y de las provistas por OIT, podemos encontrar tres condiciones que son fundamentales para que se configure el teletrabajo:

- Un trabajo que es desarrollado de manera permanente, continuo y con un contrato o relación laboral.
- Unos medios tecnológicos que hace posible el desarrollo del trabajo.
- Y la posibilidad de deslocalizar el puesto de trabajo. Es decir que su actividad puede ser desarrollada en cualquier lugar donde haya condiciones necesarias para poder realizarlo, incluido el domicilio del trabajador.

Estos elementos son fundamentales para definir que puesto de trabajo dentro de la empresa e institución pública o privada es susceptible de ser reorganizado a un puesto de teletrabajo.

Como elemento destacable de esta definición es que el teletrabajo no es intensivo en el uso de herramientas, puesto que la definición solamente se refiere a la que utiliza tecnologías de información y comunicación, no está alejado del concepto trabajo a domicilio que establece el Código de Trabajo en Honduras “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente

por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.” Aunque el resultado de su trabajo no es un bien tangible (es principalmente intelectual), el mismo código establece que “La venta de materiales, que haga el patrono al trabajador, con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados, y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código”².

Es decir siempre que el resultado sea un entregable para el patrono aunque no exista la supervisión de este, con la utilización de TICs, nos encontramos en el concepto teletrabajo y por lo tanto dentro de la relación laboral.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Para una mejor comprensión del teletrabajo también se hace imprescindible identificar las diferentes modalidades del Teletrabajo. La definición contenida en la Ley 1220-2008 de Colombia nos ayuda a entender mejor las diferentes modalidades del teletrabajo.

- Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.
- Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.
- Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

¹ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.

² Código del Trabajo artículo 166

5

EL TELETRABAJO COMO RESPUESTA A LA CRISIS DE LA PANDEMIA

En Honduras el tema del teletrabajo no había sido objeto de interés por parte de los sectores (empleador, gobierno y los trabajadores), en gran medida por la resistencia de los sindicatos a afrontar reformas a la legislación laboral, puesto que en los últimos diez años las reformas planteadas han implicado grandes retrocesos a los derechos de los trabajadores, como la ley de empleo temporal por hora o las reformas al sistema previsional.

Esta forma de organización del trabajo solo era empleada por algunos trabajadores por cuenta propia, consultores e investigadores, que por la naturaleza de su trabajo y de la relación contractual con las empresas u organizaciones, no necesitaban estar presente en ningún puesto de trabajo. La proporción de trabajadores, que antes de la pandemia estaban en esta condición, no representaban un segmento lo suficientemente grande para provocar la necesidad de regular esta forma de organización del trabajo y por tanto se desarrollaba de manera arbitraria y sin reconocimiento de los mínimos derechos laborales. En muchos casos, se utilizaba la forma de contratación de “Servicios profesionales” o “consultores” para enmascarar relaciones laborales permanentes, no pagar los derechos y prestaciones sociales

y deslocalizar el trabajo, haciendo que dichos trabajadores utilicen sus propios recursos para desarrollar el trabajo que debería ser ejecutado bajo un contrato permanente y continuo, bajo la responsabilidad del empleador y entregando todos los insumos y herramientas necesarias. Además, estas prácticas de contratación también implican contratos de corta duración eliminando la estabilidad en el empleo. Esta práctica ha sido muy común en las ONGs u otras organizaciones sin fines de lucro.

Es hasta la llegada de la pandemia generada con la COVID-19 y las medidas de control de propagación de la enfermedad que incluyeron, el confinamiento forzoso y gradual que se desarrolló en los meses de marzo a junio del 2020 que el Gobierno se vio en la necesidad de reconocer e impulsar esta forma de organización del trabajo y emitir dentro del Decreto 31-2020 del 13 de marzo, el cual autoriza la forma de organización del Teletrabajo.

A partir de este decreto, las secretarías de Estado, las empresas públicas y privadas utilizaron esta oportunidad para reasignar trabajo a sus empleados para que este fuera desarrollado desde sus hogares.

6

SECTORES QUE FUERON MÁS SUSCEPTIBLES A IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO:

Uno de los principales problemas que enfrenta Honduras sobre el teletrabajo es la ausencia de estadísticas oficiales sobre el tema. Al realizar la consulta formal a la Secretaría de Estado en los Despacho de Trabajo y Seguridad social, para objeto de este trabajo, consultando por estadísticas

oficiales, se nos contestó que: “ya que no existe regulación sobre el Teletrabajo, la secretaría no está recopilando datos sobre la cantidad y condiciones de trabajo bajo esta forma de organización”.

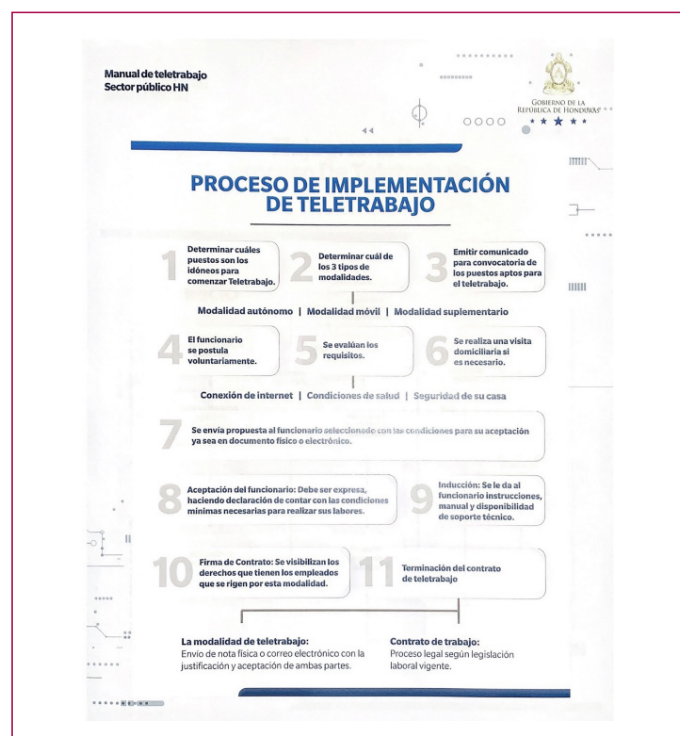
Por lo cual, los datos disponibles son de fuentes alternativas y que solo nos permiten identificar algunas pistas sobre la dimensión del tema. En este sentido datos aportados por el Instituto de Investigación Económicas de la Universidad

Nacional Autónoma de Honduras, en su segunda encuesta de análisis sobre resiliencia empresarial de mayo de 2020, registra que mas utilizaron el teletrabajo son:

Sector	Porcentaje
Información y comunicaciones	68.42
Actividades profesionales	40.66
Servicios Administrativos	34.18
Comercio	22.82
Agricultura	20.41

Fuente: : II Análisis de Resiliencia empresarial, IIES-UNAH mayo 2020.

Este mismo estudio menciona que “el porcentaje de teletrabajo de los empleados varía según la actividad económica. Las empresas que informaron el teletrabajo de los empleados también informaron que pudieron hacer frente a la crisis COVID-19 por más tiempo y que despidieron o suspendieron un porcentaje menor de empleados con relación a aquellas empresas que no tienen empleados teletrabajando”.



A nivel del sector público, todas las Secretarías de Estado, entes desconcentrados y descentralizados a partir de la circular SPGP-07-2020 de la Secretaría de la Presidencia, instruyó a los titulares del sector público de organizar los procesos de teletrabajo en cada Secretaría. Esta circular

incluyó un proceso para la organización de estos y los requerimientos necesarios para poder desarrollarlo. Según estimaciones de los presidentes de los sindicatos y gremios del sector público, más de un 40% (más de 100 mil empleados) fueron colocados bajo esta forma de organización del trabajo.

7

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

La primera aproximación legal al teletrabajo lo encontramos en la LEY ESPECIAL DE ACELERACIÓN ECONÓMICA Y PROTECCIÓN SOCIAL FRENTE A LOS EFECTOS DEL CORONAVIRUS COVID-19 Decreto 31-2020 en la cual en su artículo 8 crea la AUTORIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO: *Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación.*

Quando exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Artículo 37 del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta.

Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o

17 Un claro ejemplo de este punto puede encontrarse en el estudio sobre Uber realizado por Rosenblat y Stark (2015).

desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todos los derechos y protecciones de actividades similares.

Este decreto autoriza a las empresas, instituciones ya sea públicas o privadas para que puedan deslocalizar el trabajo y organizarlo mediante teletrabajo. En el decreto, aunque menciona el hecho de que las actividades pueden ser totales y parciales, no reconoce explícitamente las diferentes modalidades del teletrabajo. Por lo que, el hecho de contemplar en el artículo “actividad parcial” se prestó para desarrollar situaciones ambiguas a nivel de las relaciones laborales.

Este decreto no profundizó en los elementos de organización del teletrabajo, aunque menciona los costos asociados, no deja de forma explícita la responsabilidad de los empleadores de cubrir dichos costos, además de manera arbitraria reconoce que las los(as) trabajadores(as) no están sujetos a un horario de trabajo, que constituye uno de los elementos base de las relaciones laborales puesto que el Código de trabajo establece que *“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana”*. Aunque si esta explícitamente la salvedad de que las personas no pueden trabajar más de las 44 horas establecidas en el Código del trabajo, el decreto no especifica la cantidad de horas máximas, que se debería de trabajar al día, no establece un horario para el desarrollo de las labores, desaparece el concepto de la jornada mixta, y nocturna, dejando con ello una total disponibilidad al trabajador y sin derecho a percibir horas extras. Es decir que cualquier empleador puede solicitar alguna obra o información sin importar la hora o el día.

Finalmente, este decreto no facultó a la Secretaría del Trabajo la creación de un régimen especial de inspección laboral para garantizar que se estaban cumpliendo los derechos fundamentales de los/as trabajadores(as) organizados bajo esta modalidad.

Circular SPGP -07-2020 de la Secretaría de la Presidencia, mediante la cual se busca cubrir los vacíos de información, regulación e implementación que dejó vigente el artículo que autorizo el teletrabajo. En este oficio se estableció para el sector público el manual y la guía de implementación del teletrabajo para el sector público. En dicho Manual se establecen los conceptos sobre teletrabajo, aparecen las tres modalidades del teletrabajo (autónomo, móvil y suplementario) y establece el proceso de organización del teletrabajo. Cabe destacar que el manual decía que la aceptación de esta forma de organización era voluntaria, no

obstante, en la práctica los encargados de recursos humanos asignaron en esta forma de organización del trabajo, a todo el que tenía condiciones mínimas de acceso a una computadora e internet propio.

En este manual se establecieron los requerimientos mínimos para desarrollar el teletrabajo, pero tampoco se reafirmó la responsabilidad del Estado de Honduras, en cubrir los costos extras asociados al desarrollo de sus funciones.

Junto con la implementación de dicho manual se aprobaron medidas complementarias en el Decreto 33-2020 como la reforma a la ley de firma electrónica para hacer la más fácil y expedita, la posibilidad de reconocer de manera legal, los acuerdos que se desarrollan de manera virtual y la autorización para que la comisión nacional de telecomunicaciones adquiriera equipo, software y servicios para disminuir la brecha digital en Honduras.

Anteproyecto de Ley de Teletrabajo. Este anteproyecto surge de la necesidad de regular esta forma de organización del trabajo en el sector privado. El proyecto de Ley esencialmente amplía lo establecido en el Decreto 31-2020, define el teletrabajo y algunos conceptos vinculados al mismo. Establece la forma de organización del teletrabajo, se expresa la obligatoriedad de los empleadores a proveer los equipos, licencias y conexión necesaria para desempeñar sus labores y permite la creación de una inspección especial para garantizar los derechos de los trabajadores. No obstante, la Ley presenta múltiples vacíos que van desde la parte conceptual, al no reconocer las modalidades del teletrabajo para evitar arbitrariedades en la organización de este. Aunque establece varias obligaciones de respeto a horarios, los días hábiles de trabajo, la obligatoriedad de la entrega de insumos, equipo, conexión y otros, la Ley deja en todos los casos, la salvaguarda que estas condiciones podrán ser acordadas de manera voluntaria por común acuerdo de las partes. Esta salvaguarda deja abierta toda la posibilidad a que los empleadores establezcan las condiciones más favorables a ellos(as) indistintamente de lo establecido en la Ley.

Otras de las disposiciones nuevas en el anteproyecto de la Ley, es el establecimiento del contrato de teletrabajo, en cual se regula la relación laboral entre las partes. Además, la Ley crea un incentivo fiscal para las empresas e instituciones que promuevan este tipo de organización del trabajo. Aunque en la Ley solo se detalla la creación del incentivo no establece en que consiste el mismo, como se obtiene el beneficio y otros elementos que se dejan para el reglamento de la Ley. Finalmente, la Ley manda a crear la política pública de teletrabajo en la cual se establecen 4 prioridades en el desarrollo de este instrumento: la formación, el acceso a tecnología, los incentivos para la promoción del teletrabajo y la creación de alianzas público-privada para el desarrollo y fomento del teletrabajo.

8

IMPACTOS DEL TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Es bastante complejo poder abordar de manera profunda los impactos del teletrabajo sin tener acceso a datos estadísticos oficiales sobre la cantidad de trabajadores de esta modalidad o sin conocer si existen denuncias a nivel de la inspectoría del trabajo. Además, siendo un proceso que inició en marzo del 2020 hasta el momento, solo ha transcurrido poco más de un año bajo la autorización para esta forma de organización del trabajo, por lo cual, los posibles impactos que se presentan en esta sección son un análisis a priori que se hicieron a partir de un grupo focal y entrevistas a informantes claves del movimiento trabajador sobre los que ha ocurrido hasta la fecha y que puede dar pistas sobre lo que puede ocurrir en el futuro.

Deslocalización del trabajo: este es uno de los principales problemas planteados por el sector trabajador y es que, al carecer de un espacio físico de referencia, los procesos de organización sindical, formación y monitoreo de las condiciones de trabajo y seguridad ocupacional se vuelven sumamente complejas.

Organización sindical: los procesos de organización y constitución de nuevos sindicatos o seccionales que requieren identificar y organizar al menos 30 trabajadores, estarán sujetos, bajo esta modalidad, a tener que desarrollar visitas al domicilio del trabajador o su lugar donde desarrolle su trabajo y acceder a datos privados, los cuales son confidenciales y generar un desplazamiento innecesario a los organizadores sindicales. Además, la persona trabajadora que asignada bajo esta modalidad, puede ubicarse en otra ciudad o departamento, haciendo que el contacto con los organizadores sindicales se vuelva más difícil y costoso.

Otro elemento es la pérdida de identidad de grupo o colectivo profundizando con ello la visión y el sentido individualista del trabajo. Esto limita la posibilidad de generar conciencia de clase, de las condiciones de trabajo y de solidaridad con sus pares y, por tanto, termina limitando la posibilidad de motivar a este trabajador para que se organice.

Monitoreo de condiciones de trabajo: una de las grandes dificultades para el éxito de las relaciones laborales armónicas,

es la falta de capacidad estatal para intermediarlas, la Inspección del Trabajo juega un papel fundamental al lograr que se cumpla la legislación laboral y una de sus principales acciones es la inspección de oficio. El teletrabajo dificulta la inspección del trabajo puesto que impide realizarse en centros de trabajo con un número importante de trabajadores de tal manera que, le permita identificar acciones sujetas de inspección, pues el teletrabajo atomiza geográficamente el número de trabajadores a los que puede acceder la inspección en el acto de revisión.

Este elemento puede ser suficiente motivo para que los empleadores incrementen los puestos organizados bajo el teletrabajo, pues, aunque las empresas sean respetuosas de la legislación, solamente el riesgo de que la inspección detecte alguna violación es un costo a la imagen que muchas empresas no quieren afrontar. Por otro lado, múltiples empresas han identificado que esta forma de organización les sirve para seguir precarizando y violando los derechos laborales fundamentales.

Facilidad para “simular” relaciones que son esencialmente laborales: este elemento está vinculado al cierre o disminución de la función inspectora, pues la disminución de las inspecciones de los puestos de trabajo que pueden ser revisados, trae como natural consecuencia el aumento de los puestos de trabajo en condiciones de “simular” relación que son esencialmente laborales, como empleos por hora, empleos por servicios profesionales, empleos por obra o como consultores.

Resulta difícil establecer como se comportó este indicador en el país, pero se puede intuir desde las estadísticas nacionales que el número de trabajadores con contratos simulados o desregulados aumentó, pues los trabajadores en condición de subempleo también aumentaron.

Flexibilización del horario de trabajo: Los trabajadores reportan un incremento de las 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 la remuneración por

ese trabajo extra o al menos la compensación de horas trabajadas. “Una investigación específica sobre las horas de trabajo de los empleados que trabajan desde su casa debido a la pandemia de la COVID-19 también ha demostrado que los trabajadores a domicilio están haciendo horas extras: el 38% de los encuestados dijo que es más probable que trabajen más horas (McCulley, 2020). Uno de cada cuatro trabajadores (27%) que trabaja desde su casa como resultado de la pandemia afirma que trabaja en su tiempo libre para satisfacer las exigencias del trabajo (Eurofound, 2020b). Además, los empleados están pasando más tiempo en reuniones individuales o de equipos, según un estudio reciente (Reisenwitz, 2020) debido a la separación física de los equipos”⁴.

Sobre costos del teletrabajo: A excepción de algunas empresas que les proveyeron los equipos, licencias y conexión a sus trabajadores (sector financiero en especial) la mayoría de los trabajadores tuvieron que asumir los costos vinculados al teletrabajo. Por ejemplo, a nivel público, las organizaciones sindicales, reclamaron a los diferentes titulares de las instituciones con respecto a las personas trabajadoras en generales, a las que se les asignaba teletrabajo, pero no se les daban las herramientas necesarias para poder hacerlo, incluyendo costos de conexión a internet, computadoras y condiciones de ergonomía como sillas o escritorios.

Impacto en la Salud: Según la Doctora Jessica Cerrato, Especialista en Salud Ocupacional de Instituto Hondureño de Seguridad Social, uno de los factores negativos del teletrabajo es que contribuye a aumentar el sedentarismo, al desaparecer el proceso de trasladarse al puesto de trabajo, desapareció el pequeño ejercicio que conllevaba esa rutina. Junto con ello también existe el riesgo de aumento de peso, ya que los y las trabajadoras tienen a mano la comida necesaria y no tienen que esperar a los horarios establecidos en la empresa para ingerirla.

La salud ocupacional es otro reto que enfrentar en el tema del teletrabajo, ya que la mayoría de las personas no tienen espacios de trabajo adecuados, mal iluminados y con problemas de temperatura o ruido (algunos trabajan desde el comedor u su sala) lo que provocará un impacto negativo por las posturas inadecuadas, actividades repetitivas, y otros para la salud y bienestar de los trabajadores.

Otro factor que se ha reportado y que afecta a personas de mayor edad es el rechazo o incapacidad para utilizar la tecnología lo cual ha generado mayor estrés en este segmento de trabajadores. Sumado a ello el sentido de aislamiento y soledad que el teletrabajo provoca, que trae un mayor padecimiento de enfermedades vinculadas al estrés, la depresión y la ansiedad.

En las relaciones de diálogo social: Las organizaciones de trabajadores reportaron la dificultad para poder solventar conflictos laborales ya que los patronos se ocultaban bajo el hecho de tener reuniones o problemas de conectividad para no atender el reclamo de los trabajadores. Los sindicalistas de la Agroindustria reportaron que “se ha hecho más difícil el poder abordar los problemas cotidianos con los empleadores por la carencia de espacios de encuentro y/o por que las que se hacen de manera virtuales no se logran acuerdos concretos o se buscan mecanismos de alargar las sesiones”. Esta misma situación se ha reflejado en las organizaciones sindicales que actualmente están en negociación de contratos colectivos de manera virtual, las cuales han comentado su preocupación por la lentitud con la que avanzan dichos procesos.

Impacto en las mujeres: Las más afectadas por el teletrabajo son indiscutiblemente las mujeres. La conjunción de los factores vinculados a la pandemia y el cambio de organización al teletrabajo ha significado una importante recarga por tener que afrontar el trabajo del cuidado y sus obligaciones contractuales con las empresa o institución para la que trabaja.

Esto se ve agravado ya que, por razones de la pandemia, todas las instituciones educativas y de cuidados (guarderías e instituciones de cuidado de día) cerraron por disposiciones gubernamentales. Esto provocó que las mujeres tuvieran que hacerse cargo del proceso de cuidado de los hijos en horas que normalmente estarían en una institución educativa o de cuidado.

Además, ha aumentado el tiempo dedicado al rol de acompañar la educación dentro de la casa, ya que las actividades de enseñanza virtual han incrementado sustancialmente los deberes de los educandos en el hogar, situación la cual es enfrentada esencialmente por las madres.

A la vez, se ha reportado por diferentes mujeres que fueron entrevistadas para efectos de esta investigación, que, al desarrollar actividades en el hogar, se les hace cada vez más difícil concentrarse y por tanto, buscan horas en las cuales los demás miembros de la familia estén ocupados o dormidos para poder avanzar con su trabajo para la empresa. Esto trae como consecuencia un aumento ineludible de las horas requeridas o de trabajo en horas de descanso para cumplir con los productos o deberes que exige la empresa o institución.

Profundización de la brecha salarial: Otro de los riesgos potenciales que enfrentan las mujeres es la profundización de las diferencias salariales que ya existen previo a la pandemia y se estiman en un 14%⁵ y que podrían incrementarse debido a la falta de inspección y al no conocer los que se les paga a los hombres en un mismo puesto de

⁴ El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, OIT 2020

⁵ 2019, análisis del mercado laboral Secretaría del Trabajo

trabajo. Por lo que no tendrán conciencia sobre si su salario es el adecuado para su puesto de trabajo.

Invasión a la privacidad: una de las principales preocupaciones en el marco del teletrabajo es la invasión a la privacidad a la que son objetos todos los trabajadores, pero en especial las mujeres. Las formas de control de la productividad laboral pueden ir desde monitoreo on-line, la intervención de las terminales para monitorear que actividades se están realizando y en caso más extremos la

utilización de cámaras con inteligencia artificial lo cual le permite al empleador no solo ver si se está trabajando, si no también, lo que pasa en el entorno familiar.

Esta situación significa una abierta violación a la privacidad de los trabajadores y en especial de las mujeres trabajadoras las cuales tendrían expuesto no solo sus datos profesionales si no personales y pone en riesgo la privacidad de todo el entorno familiar.

9

PROPUESTAS PARA ENFRENTAR EL TELETRABAJO

Uno de los elementos fundamentales que se debe asumir es que la forma de organización de teletrabajo llegó de manera intempestiva a raíz de la pandemia, pero que las condiciones de ventaja que presenta para los empleadores harán que se quede y que transforme las relaciones laborales actuales y futuras. Es por ello, que las organizaciones de trabajadores deben asumir el reto y compromiso que esta situación genera.

Estas propuestas han sido construidas a partir de la reflexión con múltiples actores (hombre y mujeres) del movimiento trabajador.

A continuación, se detallan las más relevantes:

1. Información y formación sobre el teletrabajo: En las entrevistas y el grupo focal se pudo observar la escasa información y conocimiento del sector trabajador de esta forma de organización y el impacto que esta refiere. Es por lo que se debe impulsar procesos de información, talleres de formación y la creación de material didáctico que le permita al movimiento trabajador conocer el teletrabajo, sus derechos si están bajo esa forma de organización, y los mecanismos de denuncia en caso de violación a sus derechos.
2. Promover una legislación que deberá ser elaborada en coordinación con las organizaciones sindicales, mujeres sindicalistas, organizaciones de mujeres y feminista y organizaciones de sociedad civil para que la misma cuente con elementos de equidad de género y que además deje claramente establecidos los siguientes elementos:
 - Mecanismos de protección de los derechos. Lo cual incluye la creación de una inspectoría especial, con los fondos adecuados que garantice los derechos laborales, las condiciones de trabajo y ergonomía necesarias para desempeñar su puesto de trabajo. Las obligaciones de proporcionar los costos asociados al teletrabajo como ser equipo, licencias de software, conexión y en caso de que el trabajador use su equipo o su conexión personal, se reconozca la depreciación del equipo y un porcentaje del valor de la conexión a internet. Además, se debe promover las sanciones y multas por no proveer de los insumos a los trabajadores, así como la reparación financiera por haber utilizado equipo personal en las labores de la empresa.
 - Se deben establecer mecanismos claros de protección de datos personales,
 - Se deben establecer los espacios de desconexión digital para que los trabajadores puedan hacer uso de su tiempo de descanso. Esto incluye espacios de mayor prolongación para las mujeres.
 - Se debe regular todo lo concierne al acoso laboral y prohibir la colocación de cámaras con inteligencia artificial para monitoreo de los trabajos.
 - Se deben establecer en la ley acciones afirmativas que eviten sobrecargas a las mujeres por los roles que afrontan, como por ejemplo la creación de guarderías (post COVID-19), incentivos para costear el cuidado de menores y revisión de la carga laboral entre otros.
 - Se debe establecer claramente en la ley la prohibición de un pago diferenciado por razones de género, edad u origen territorial y a la vez se deben crear fuertes sanciones para las empresas y titulares de las entidades públicas que lo están haciendo o promoviendo y
 - Se debe prohibir la utilización del contrato por hora a

todas aquellas personas que hacen teletrabajo, para evitar que se explote a los trabajadores al utilizar ambas figuras.

- Se deben incluir nuevas medidas para evitar enfermedades profesionales producto del aumento del estrés laboral y de la falta de ergonomía en la modalidad del teletrabajo, a fin de que la empresa se haga responsable de las consecuencias para la salud de las condiciones adversas para realizar el teletrabajo que afrontan los y las trabajadoras.
3. Todos los puestos de teletrabajo deben ser autorizados y registrado en la Secretaría del Trabajo y se deberá crear a partir de ello, una base de datos que contengan información de contacto. Esta base de datos debe estar a disposición de las organizaciones sindicales para hacer un monitoreo independiente de las condiciones de trabajo y libertad sindical. Esto siempre en cumplimiento de la Ley de protección de datos personales y la prohibición de su divulgación.
 4. Previo a la autorización del teletrabajo como modalidad laboral, la Secretaría de Trabajo deberá establecer y poner en funcionamiento un protocolo que contenga los elementos mínimos para la adaptabilidad de los puestos de trabajo a teletrabajo, cuáles puestos no son sujetos de teletrabajo y como deberá compensarse al trabajador por la disminución de costos que tienen las empresas producto de los ahorros en gasto de energía, comunicación y ergonomía entre otros.
 5. Para la modalidad de teletrabajo además se deberá rediseñar el proceso de inspección en función de que se haga de manera efectiva en las empresas con esta modalidad a fin de corroborar que los compromisos asumidos por las empresas respecto a la dotación de insumos y herramientas necesarias para desarrollar el trabajo mediante la modalidad de teletrabajo sean efectivamente cumplidos. Por lo tanto, deberá también capacitar a sus inspectores para que pueda tener conocimientos básicos sobre las condiciones de trabajo mínimas que requiere los puestos que sean autorizados en la modalidad del teletrabajo.
 6. Se debe regular todo lo respectivo a las relaciones laborales y los mecanismos de queja en el marco de la virtualidad, además de establecer procesos de verificación digital, para que los acuerdos suscritos por esta vía tengan los mismos efectos de los suscritos de manera presencial.

ACERCA DE LOS AUTORES

Samuel Zelaya Castro, Con formación Académica en Comercio Internacional, diseño de políticas públicas y planificación estratégica. Es coordinador técnico de la Unión de Sindicato de Trabajadores de Alimentos y bebidas de Honduras, coordinador de la Alianza Ciudadana por la Salud en Honduras y asesor de las Centrales Obreras en políticas de empleo y de salud. Es colaborador permanente de la Fundación Friedrich Ebert en Honduras.

Héctor Wilfredo Díaz Romero, Licenciado en Administración Pública de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Diplomado en Public Policy de la Universidad de Chicago y Magíster en Políticas Públicas de la Universidad de Chile. En la gestión pública ha sido director de Análisis y Evaluación de Política Social de la Secretaría de Desarrollo Social de Honduras, también funcionario internacional en la OIT. Es consultor para las tres centrales obreras en Honduras, así como del Colegio Médico, colegios magisteriales y sindicatos de maquila, entre otros.

SOBRE ESTE PROYECTO

La Fundación Friedrich Ebert (FES) arranca sus actividades en Honduras en 1982, año en que el país inicia su transición a la democracia a través de una Asamblea Nacional Constituyente, después de dieciséis años de gobiernos militares. Desde entonces, la FES ha puesto sus mejores esfuerzos en la promoción y acompañamiento de espacios amplios e incluyentes de diálogo entre varios actores y sectores de la sociedad hondureña en pro de la democracia, la sustentabilidad y la justicia social.

Sin embargo, ese proceso de transición a la democracia no se logró consolidar ni pudo resolver problemas históricos y estructurales del país como la pobreza, la desigualdad social y de género, y el despojo de los bienes comunes de los pueblos. Dichos problemas tienen raíces en la corrupción, impunidad, criminalidad y la precarización del Estado por parte de las élites políticas y económicas que debilitaron la frágil institucionalidad hondureña y hasta impusieron un golpe de estado en junio de 2009. Desde entonces, la crisis ha tenido picos que han detonado en expresiones masivas de descontento social, como la resistencia contra el golpe de estado, el movimiento indignadxs contra la corrupción (2015), la crisis post electoral (2017-2018), las masivas caravanas migratorias hacia los Estados Unidos (2019) y la persistente y altísima conflictividad socioambiental por la indiscriminada actividad extractiva en el país.

IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Honduras
honduras@fesamericacentral.org
www.fesamericacentral.org

Responsable:
Ingrid Ross
Representante Fundación Friedrich Ebert para Honduras, Guatemala y Nicaragua

Coordinadora:
Jennifer Erazo
j.erazo@fesamericacentral.org

Tegucigalpa, Diciembre, 2021

Frente a esa compleja realidad, el trabajo de la FES se enfoca en el empoderamiento de las juventudes progresistas del país mediante el programa de formación social política Agentes de Cambio. La FES también acompaña organizaciones que promueven la articulación orgánica y política en la búsqueda de modelos de desarrollo más justos, ambientalmente sustentables, y que coloquen la vida en el centro. Trabajamos junto a organizaciones políticas y sociales que representan la diversidad étnica y cultural, con organizaciones de mujeres y feministas, con las personas defensoras de derechos humanos, partidos políticos progresistas, movimientos juveniles, medios alternativos de comunicación, academia e instituciones de investigación.

Nuestro objetivo es asesorar políticamente a instituciones públicas, parlamentos, y representantes de partidos progresistas para profundizar la democracia y repensar la política, resaltando la importancia de la formación política de las juventudes. Además, desde la FES, se considera esencial el acompañamiento a procesos ciudadanos desde una perspectiva democrática, transformadora, feminista y justa.

Para más información, consulte
<https://americacentral.fes.de/paises/honduras>

APROXIMACIONES AL TELETRABAJO en Honduras



La pandemia de la COVID-19 ha venido a agravar la ya difícil situación del empleo en Honduras, por la carencia de políticas públicas para mejorar las condiciones de empleo, la inexistencia de medidas contra cíclicas que garantizaran estabilización económica de la crisis y por el agravante de finales del 2020 de los huracanes ETA e IOTA que precarizó mucho más los puestos de trabajo.

En Honduras el tema del teletrabajo no había sido objeto de interés por parte de los sectores (empleador, gobierno y los trabajadores). Esta forma de organización del trabajo solo era empleada por algunos trabajadores por cuenta propia, consultores e investigadores, que por la naturaleza de su trabajo y de la relación contractual con las empresas u organizaciones, no necesitaban estar presente en ningún puesto de trabajo.



Es hasta la llegada de la pandemia de la COVID-19 junto a las medidas de control de propagación de la enfermedad que incluyeron, el confinamiento forzoso y gradual entre los meses de marzo a junio del 2020, es que el Gobierno se vio en la necesidad de reconocer e impulsar esta forma de organización del trabajo y emitir decretos autorizando el Teletrabajo.

Las más afectadas por el teletrabajo son indiscutiblemente las mujeres. La conjunción de los factores vinculados a la pandemia y el cambio de organización al teletrabajo ha significado una importante recarga relacionados a los trabajos del cuidado y sus obligaciones contractuales con las empresa o institución para la que trabaja.



El teletrabajo llegó para quedarse y es imprescindible avanzar en la protección y regulación de esta modalidad laboral en Honduras. El documento presente ser un insumo para que el movimiento trabajador pueda reflexionar sobre el impacto del Teletrabajo en las relaciones y condiciones laborales y elaborar propuestas para una regulación más justa y dignificante del mismo.

Más información sobre el tema está disponible aquí:
<https://americacentral.fes.de/paises/honduras>