

APROXIMACIONES AL TELETRABAJO EN HONDURAS

Samuel Zelaya y Héctor Díaz

Julio 2022



En Honduras el tema del teletrabajo no había sido objeto de especial interés para los sectores (empleador, gobierno y 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, 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 de conflictos en el marco de la virtualidad.











APROXIMACIONES AL TELETRABAJO EN HONDURAS

Índice

1.	INTRODUCCION	4
2.	HONDURAS: CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	5
2.1	Honduras: condiciones de empleo	6
3.	SITUACIÓN DEL TRABAJO EN EL MARCO DE L PANDEMIA Y LOS HURACANES ETA E IOTA	
4.	TELETRABAJO EN HONDURAS: APROXIMACIÓ CONCEPTUAL	
4.1	Modalidades de teletrabajo	9
5.	EL TELETRABAJO COMO RESPUESTA A LA CRISIS DE LA PANDEMIA	10
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
8.1	Impacto en las mujeres	15
9	PROPUESTAS PARA ENFRENTAR EL TELETRABAJO	16
	Referencias	18

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. 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 permitan garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales junto a los costos asociados a esta forma de organización del trabajo.

El documento comienza presentando un breve panorama de las condiciones laborales y de pobreza anteriores a la pandemia de covid-19, la cual enmarca el contexto en el que surgió el teletrabajo. A partir de ello trata de hacer una aproximación conceptual a esta forma de organización del trabajo.

Seguidamente se identifica y describe el 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 ese país para su revisión, que busca regular el teletrabajo en el sector privado.

A partir de ello se analizan los impactos del teletrabajo en las condiciones y relaciones laborales. Este análisis aborda los impactos diferenciados por género, dado que las mujeres son las más afectadas en esta forma de trabajo.

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

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 una expectativa de crecimiento poblacional alta que lo convierte en el país con mayor población joven, pues el 60% de su población (5,7 millones de personas) tiene menos de 30 años. Para el año 2045, Honduras tendrá el mayor número de personas en edad de trabajar de su historia y estas superarán en gran medida a las poblaciones fuera de esta edad (adultos mayores y niños).

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

El área con mayor pobreza era la zona rural, donde el 68% de los hogares presentaban algún nivel de pobreza, 57% extrema y 11% relativa, seguida por las zonas urbanas, con excepción de Tegucigalpa y San Pedro Sula, donde el nivel de pobreza es el más bajo del país. En Tegucigalpa el 30% de los pobres eran relativos y el 14% eran extremos; en San Pedro Sula el 29% eran pobres relativos y el 15% extremos. Esta diferencia urbano-rural no solo muestra la falta de políticas hacia el campo, sino que además es el origen de la migración campo-ciudad, uno de los fenómenos de movilidad humana más importantes en las últimas décadas en el país.

Respecto al número de personas en situación de pobreza, los datos siguen la misma tendencia, aunque los números cambian: 64,7% de los hondureños son pobres y de ellos 41,7% son pobres extremos. San Pedro Sula es la ciudad con 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 15,1%, aunque tiene un 34,2% de pobres relativos, lo que en total suma 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

Dominio	Personas pobres	Pobres extremos (%)	Pobres relativos (%)
Total nacional	64,7	23,0	41,7
Urbano	58,5	33,1	25,4
Distrito Central	49,3	34,2	15,1
San Pedro Sula	49,2	32,2	17,0
Resto urbano	63,0	32,9	30,1
Rural	72,2	10,7	61,0

Fuente: INE (2019).

Tabla 1 Honduras: hogares en pobreza por zona geográfica 2019, en porcentajes

Dominio	Hogares pobres (%)	Pobreza relativa (%)	Pobreza extrema (%)
Total nacional	59,3	22,6	36,7
Urbano	52,5	31,4	21,0
Distrito Central	43,8	30,2	13,6
San Pedro Sula	43,8	29,1	14,7
Resto urbano	56,7	32,2	24,5
Rural	68,2	11,1	57,2

Fuente: INE (2019).

La educación es otro factor que continúa limitando el desarrollo nacional, puesto que la escolaridad promedio es de apenas 8 años, 8,2 años para las mujeres y 7,8 años para los hombres. Los habitantes urbanos muestran un mejor desempeño de este indicador al ser los hombres del Distrito Central (capital del país) los ciudadanos hondureños que presentan mejor educación promedio, con 10,5 años de escolaridad, seguidos 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, con 6,2 años, seguidos por las mujeres rurales con 6,4 años de escolaridad promedio.

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

Dominio	AEP	Hombres	Mujeres
Total nacional	8,0	7,8	8,2
Urbano	9,2	9,1	9,3
Distrito Central	10,4	10,5	10,4
San Pedro Sula	9,6	9,5	9,7
Resto urbano	8,7	8,6	8,9
Rural	6,3	6,2	6,4

Fuente: INE (2019).

2.1 HONDURAS: CONDICIONES DE EMPLEO

Pero la situación laboral del país es sumamente difícil, la cantidad de trabajadores con problemas de empleo ha aumentado de manera exponencial. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2020 había 4.103.427 personas en edad de trabajar, de las cuales 447.774 estaban 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 de trabajar con alguna dificultad, ya sea para insertarse en el mercado de trabajo o para trabajar en condiciones de trabajo decente.

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

Tabla 4: Honduras: situación de ocupación por área geográfica, 2019

Dominio	PEA	Desocupados	Subempleados
Total nacional	4.103.427	447.774	2.582.525
Porcentaje		11%	63%
Urbano	2.350.013	263.808	1.431.251
Porcentaje		11%	61%
Distrito Central	451.239	58.626	272.523
Porcentaje		13%	60%
San Pedro Sula	304.616	35.255	171.157
Porcentaje		12%	56%
Rural	1.753.414	183.966	1.151.274
Porcentaje		10%	66%

Fuente: INE (2019).

La segunda área más afectada por 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, 16 de las 21 principales actividades económicas del país presentan un subempleo superior al 50%; el sector con mayor subempleo son los servicios (83%) y el sector con menos subempleo son las actividades para organismos internacionales (17%). Cabe destacar que no hay actividad económica alguna 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).

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

La pandemia de la covid-19 vino 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 contracíclicas que garantizaran la estabilización económica de la crisis y por el agravante de finales del 2020 de los huracanes Eta e lota, que precarizaron mucho más los puestos de trabajo.

El Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (IIE, UNAH) encontró que en el año 2020:

- Las suspensiones laborales se triplicaron en la economía hondureña entre marzo y abril. Las más afectadas fueron las micro y pequeñas empresas. Esta situación se vincula directamente con la disminución en los registros de ventas, pero recae más en las microempresas. No obstante, las actividades que reportaron más ventas fueron agricultura, información y comunicación, industrias manufactureras y transporte.
- El 78% de las empresas indican que están implementado cambios en su modelo de negocios; las alianzas con otras empresas son una de las estrategias preponderantes para superar la crisis de 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 de covid-19, pero reportan que existen ciertos choques externos que las afectan, como 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 lota, 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 restringir cualquier posibilidad de mejorar las condiciones sociales y económicas de la población que el país se haya planteado. Principalmente porque el deterioro del mercado de trabajo es acelerado y no se logran superar deficiencias estructurales del 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 afectan principalmente a los más pobres y vulnerables porque 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 el propósito de cumplir los derechos de la población.

TELETRABAJO EN HONDURAS: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

A efectos de este análisis utilizaremos el concepto que brinda 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» (Unión Europea, 2002).

Entre esta y otras acepciones conceptuales que se encuentran en las diferentes legislaciones latinoamericanas sobre el teletrabajo y de las provistas por la Organización Internacional del Trabajo (oit), hay tres condiciones que son fundamentales para que se configure el teletrabajo:

- Un trabajo que es desarrollado de manera permanente, continua y ligado a un contrato o relación laboral.
- Unos medios tecnológicos que hacen 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 suficientes para realizarlo, incluido el domicilio del trabajador.

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

Un elemento destacable de esta definición es que el teletrabajo no es intensivo en el uso de herramientas. Puesto que la definición solamente refiere a la utilización de tecnologías de información y comunicación, no está alejada del concepto de trabajo a domicilio que establece el Código del Trabajo de 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 «[l]a venta de materiales, que haga el patrono al trabajador, con el objeto de que éste los transfor-

me 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».¹

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

4.1 MODALIDADES DE TELETRABAJO

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

- Teletrabajo autónomo: trabajadores independientes o empleados que se valen de las πc para el desarrollo de sus tareas y las ejecutan desde cualquier lugar elegido por ellos.
- 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 donde ejecutar sus tareas.

Código del Trabajo, artículo 166.

EL TELETRABAJO COMO RESPUESTA A LA CRISIS DE LA PANDEMIA

En Honduras el teletrabajo no había sido objeto de interés de los sectores (empleador, gobierno y trabajadores), en gran medida por la resistencia de los sindicatos a afrontar reformas a la legislación laboral, dado que las reformas planteadas en los últimos diez años han implicado grandes retrocesos en los derechos de los trabajadores, como la Ley de Empleo Temporal por Hora o las reformas del 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 presentes en un puesto de trabajo. La proporción de trabajadores que antes de la pandemia estaban en esta condición no representaba un segmento lo suficientemente grande como 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. Esos trabajadores se veían en la necesidad de utilizar sus recursos para desarrollar un trabajo que debería estar sujeto a un contrato permanente y continuo bajo la responsabilidad del empleador, quien debería entregar todos los insumos y herramientas necesarios. Además, esas prácticas de contratación también implican contratos de corta duración, con lo que se elimina la estabilidad en el empleo. Esta práctica ha sido muy común en las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otras organizaciones sin fines de lucro.

No fue hasta la llegada de la pandemia generada por la covid-19 y las medidas de control de propagación de la enfermedad, que incluyeron el confinamiento forzoso y gradual —que se desarrolló de marzo a junio de 2020—, que el gobierno se vio en la necesidad de reconocer e impulsar esta forma de organización del trabajo y emitir el decreto 31-2020, del 13 de marzo, que autoriza la forma de organización del teletrabajo.

A partir de este decreto, las secretarías de Estado y las empresas públicas y privadas utilizaron la oportunidad para reasignar trabajo a sus empleados para que lo desarrollaran en sus hogares.

SECTORES QUE FUERON MÁS SUSCEPTIBLES A IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO

Uno de los principales problemas que enfrenta Honduras respecto al teletrabajo es la ausencia de estadísticas oficiales sobre el tema. Al realizar la consulta formal acerca de estadísticas oficiales a la Secretaría de Estado en los despachos de trabajo y seguridad social para este trabajo, 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 que solo nos permiten identificar algunas pistas de la dimensión del tema. En este sentido, datos aportados por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (IIES-UNAH), en su segunda encuesta de Análisis sobre Resiliencia Empresarial, de mayo de 2020, registra que quienes más utilizaron el teletrabajo fueron:

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».

En el sector público, a partir de la circular spgp-07-2020 de la Secretaría de la Presidencia, todas las secretarías de Estado, entes desconcentrados y descentralizados instruyeron a los titulares a efectos de que organizaran los procesos de teletrabajo en sus ámbitos. La circular incluyó una instrucción para la organización de esos procesos y los requerimientos necesarios para llevarlos a cabo. Según estimaciones de los presidentes de los sindicatos y gremios del sector público, más de un 40% (más de 100.000 empleados) fueron asignados a esta forma de organización del trabajo.



REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

La primera aproximación legal al teletrabajo la encontramos en la Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social frente a los Efectos del Coronavirus Covid-19, decreto 31-2020, cuyo 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».

Cuando exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo, además de contener lo indicado en el artículo 37 del Código del Trabajo, contendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en que se pagarán los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitidos y los procesos para garantizar el almacenamiento de estos.

Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral. Los trabajadores sujetos a este régimen gozan de todos los derechos y protecciones de actividades similares.

Este decreto autoriza a las empresas e instituciones, ya sea públicas o privadas, a deslocalizar el trabajo y organizarlo mediante teletrabajo. En el decreto, aunque se menciona que las actividades pueden ser totales o parciales, no se reconocen explícitamente las diferentes modalidades de teletrabajo. Por lo que el hecho de que en el artículo se contemple la posibilidad de «actividad parcial» se prestó para la instalación de situaciones ambiguas en las relaciones laborales.

Este decreto no profundizó en los elementos de organización del teletrabajo; si bien menciona los costos asociados, no explicita la responsabilidad de los empleadores de cubrir dichos costos. Además de manera arbitraria reconoce que los/as trabajadores/as no están sujetos a un horario de trabajo, lo cual constituye uno de los elementos base de las relaciones laborales, puesto que el Código del Trabajo establece que «[l]a 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».² Aunque sí está expresamente establecida 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 máxima de horas que se debería trabajar al día, no establece un horario para el desarrollo de las labores, desaparece el concepto de jornada mixta y nocturna, lo que deja al trabajador en una situación de total disponibilidad 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 de Trabajo a crear un régimen especial de inspección laboral para garantizar que se respetaran los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as en esta modalidad.

Circular spgp-07-2020 de la Secretaría de la Presidencia. Busca cubrir los vacíos de información, regulación e implementación que dejó el artículo que autorizó el teletrabajo. En este oficio se establecieron el manual y la guía de implementación del teletrabajo para el sector público. En el manual se establecen los conceptos de teletrabajo, aparecen las tres modalidades de teletrabajo (autónomo, móvil y suplementario) y se establece el proceso de organización del teletrabajo. Cabe destacar que en el manual se decía que la aceptación de esta forma de organización era voluntaria, no obstante, en la práctica los encargados de recursos humanos asignaron a esta forma de organización del trabajo a todo el que tenía condiciones mínimas de acceso a una computadora e internet propios.

En el manual se establecieron los requerimientos mínimos para desarrollar teletrabajo, pero no se reafirmó la responsabilidad del Estado de Honduras de 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 de la Ley de Firmas Electrónicas, para hacer 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 adquiera equipo, *software* y servicios para disminuir la brecha digital en Honduras.

Anteproyecto de Ley de Teletrabajo. El 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 a él. Establece la

forma de organización del teletrabajo, expresa la obligatoriedad de los empleadores de proveer los equipos, licencias y la conexión necesaria para desempeñar las labores y habilita la creación de una inspección especial para garantizar los derechos de los trabajadores. No obstante, la ley presenta múltiples vacíos, para empezar, en el aspecto conceptual, al no reconocer las modalidades de teletrabajo para evitar arbitrariedades en la organización de este. Aunque establece varias obligaciones —respeto de los horarios, los días hábiles de trabajo, la entrega de insumos, equipo, conexión y otros—, deja en todos los casos la salvaguarda de que esas condiciones podrán ser acordadas de manera voluntaria en acuerdo entre las partes. Esta salvaguarda deja abierta a los empleadores la posibilidad de establecer las condiciones que les sean más favorables, independientemente de lo establecido en la ley.

Otras de las disposiciones nuevas en el anteproyecto de ley es el establecimiento del contrato de teletrabajo que 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 se establece en qué consiste, cómo 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 cuatro prioridades para el desarrollo de este instrumento: la formación, el acceso a tecnología, los incentivos para la promoción del teletrabajo y la creación de alianzas público-privadas para el desarrollo y fomento de la modalidad.

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

Es bastante complejo abordar de manera profunda los impactos del teletrabajo sin tener acceso a datos estadísticos oficiales sobre la cantidad de trabajadores en esta modalidad o sin conocer si existen denuncias en la inspectoría del trabajo. Además, dado que el proceso se inició en marzo del 2020, solo ha transcurrido poco más de un año desde la autorización de 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 hizo a partir de un grupo focal y entrevistas a informantes claves del movimiento trabajador sobre lo que ha ocurrido hasta la fecha, 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 complejos.

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

Otro elemento es la pérdida de identidad de grupo o colectivo que profundiza 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 los pares y, por tanto, termina limitando la posibilidad de motivar al trabajador a que se organice.

Monitoreo de las 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 de controlar que se cumpla la legislación laboral, y una de sus

principales acciones es la inspección de oficio. Pero el teletrabajo dificulta la inspección, impide su realización por encontrarse los trabajadores dispersos geográficamente en lugar de reunidos en centros de trabajo, lo que permitiría identificar acciones sujetas a inspección en el acto de revisión.

Este elemento puede ser motivo suficiente para que los empleadores incrementen la cantidad de puestos organizados en modalidad de teletrabajo, pues, aunque las empresas sean respetuosas de la legislación, el solo riesgo de que la inspección detecte alguna violación es un costo de imagen que muchas 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 reducción de la cantidad de puestos de trabajo que pueden ser revisados trae como natural consecuencia el aumento de los puestos de trabajo en condiciones de «simular» relaciones que son esencialmente laborales, como empleos por hora, empleos por servicios profesionales, empleos por obra o consultorías.

Resulta difícil establecer cómo se comportó este indicador en el país, pero se puede intuir a partir de 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 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. «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» (OIT, 2020).

Sobrecostos del teletrabajo: a excepción de algunas empresas que 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 titulares de las instituciones por las personas trabajadoras a las que se asignaba a teletrabajo pero no se les daban las herramientas necesarias para realizarlo, lo que incluía 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 del 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, sino que estos suelen estar mal iluminados y con problemas de temperatura o ruido (algunos trabajan en el comedor o la sala), lo que provoca un impacto negativo por 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. Se suma 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 dificultad para solventar conflictos laborales, ya que los patronos se ocultaban con el pretexto de tener reuniones o problemas de conectividad para no atender los reclamos. 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 porque las que se hacen de manera virtual no se logran acuerdos concretos o se buscan mecanismos de alargar las sesiones». Esta situación también se ha identificado en las organizaciones sindicales que actualmente están en negociación de contratos colectivos de manera virtual; estas han comentado su preocupación por la lentitud con que avanzan dichos procesos.

8.1 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 al tener que afrontar el trabajo del cuidado y las obligaciones contractuales con la empresa o institución para la que trabajan.

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. Ello provocó que las mujeres tuvieran que hacerse cargo del proceso de cuidado de los hijos en horas en que normalmente estarían en una institución educativa o de cuidado.

Además, ha aumentado el tiempo dedicado a 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 que es enfrentada esencialmente por las madres.

A la vez, diferentes mujeres que fueron entrevistadas a efectos de esta investigación han reportado 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 en su trabajo para la empresa. Esto trae como consecuencia un aumento ineludible de las horas requeridas o de trabajo en horas de descanso para poder 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 existían antes de la pandemia, que se estiman en un 14%³ y que podrían incrementarse debido a la falta de inspección y por no conocer lo que se les paga a los hombres en un mismo puesto de trabajo. Por lo que no tendrán conciencia de si su salario es el adecuado para su puesto de trabajo.

Invasión de la privacidad: una de las principales preocupaciones en el marco del teletrabajo es la invasión a la privacidad de la que son objeto todos los trabajadores, pero en especial las mujeres. Las formas de control de la productividad laboral pueden ir desde monitoreo *online*, intervención de las terminales para monitorear qué actividades se están realizando y, en casos más extremos, la utilización de cámaras con inteligencia artificial que le permiten al empleador ver no solo si se está trabajando, sino también lo que pasa en el entorno familiar.

Esta situación significa una abierta violación de la privacidad de los trabajadores y en especial de las mujeres trabajadoras, quienes verían expuestos no solo sus datos profesionales, sino los personales, lo que pone en riesgo la privacidad de todo el entorno familiar.

³ Secretaría de Trabajo, análisis del mercado laboral 2019.

PROPUESTAS PARA ENFRENTAR EL TELETRABAJO

Uno de los elementos fundamentales que se deben 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 (hombres y mujeres) del movimiento trabajador.

A continuación, se detallan las más relevantes:

- 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 refiere. Es por esa razón que se deben 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 en esa forma de organización, y los mecanismos de denuncia en caso de violación de sus derechos.
- 2. Promover una legislación que deberá ser elaborada en coordinación con las organizaciones sindicales, mujeres sindicalistas, organizaciones de mujeres y feministas y organizaciones de la sociedad civil para que cuente con elementos de equidad de género y deje claramente establecidos los siguientes elementos:
 - a. Mecanismos de protección de los derechos. Incluyen la creación de una inspectoría especial, con los fondos adecuados, que garantice los derechos laborales, las condiciones de trabajo y ergonomía necesarias para desempeñarse en el puesto de trabajo.
 - b. Las obligaciones de solventar los costos asociados al teletrabajo como 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 deben promover sanciones y multas por no proveer los insumos a los trabajadores, así como la reparación financiera por la utilización de equipo personal en las labores de la empresa.

- c. Se deben establecer mecanismos claros de protección de datos personales.
- d. Se deben establecer los espacios de desconexión digital para que los trabajadores puedan hacer uso de su tiempo de descanso. Esto incluye espacios más prolongados para las mujeres.
- e. Se debe regular todo lo concerniente al acoso laboral y prohibir la colocación de cámaras con inteligencia artificial para monitoreo de los trabajos.
- f. 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 (pos covid-19), incentivos para costear el cuidado de menores y revisión de la carga laboral, entre otras.
- g. 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.
- 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.
- i. Se deben incluir nuevas medidas para evitar enfermedades profesionales producto del aumento del estrés laboral y de la falta de ergonomía en la modalidad de 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 las y los trabajadores.
- 3. Todos los puestos de teletrabajo deben ser autorizados y registrados en la Secretaría de Trabajo y se deberá crear a partir de ello una base de datos que contenga 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 divulgación de esa información.

- 4. Antes de 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 puestos de trabajo a teletrabajo, y disponga cuáles no son sujetos de esta modalidad y cómo 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, que deberá hacerse de manera efectiva en las empresas con esta modalidad a fin de corroborar que los compromisos asumidos por estas respecto a la dotación de insumos y herramientas necesarios para desarrollar el trabajo mediante la modalidad de teletrabajo sean efectivamente cumplidos. Por lo tanto, también deberá capacitar a sus inspectores para que tengan conocimientos básicos de las condiciones de trabajo mínimas que requerirán 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 que los suscritos de manera presencial.

Referencias

Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2020, mayo). Segunda Encuesta: Análisis de Resiliencia Empresarial Covid-19. Recuperado de https://iies.unah.edu.hn/iies/analisis-de-resiliencia-empresarial-covid-19/segunda-investigacion-mayo-2020

Instituto Nacional de Estadística. (2019).

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella.* Ginebra: οιτ.

Secretaría de Trabajo. (2019). Análisis del mercado laboral 2019.

Unión Europea. (2002, julio 16). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Recuperado de https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf

ACERCA DE LOS AUTORES

Samuel Zelaya Castro. Cuenta con formación académica en comercio internacional, diseño de políticas públicas y planificación estratégica. Es coordinador técnico de la Unión de Sindicatos 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 por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, diplomado en Public Policy por la Universidad de Chicago y magíster en Políticas Públicas por 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 ort. Es consultor para las tres centrales obreras en Honduras, así como del Colegio Médico, colegios magisteriales y sindicatos de maquila, entre otros.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

Toma Partido es una plataforma para la construcción de análisis, iniciativas y alianzas políticas y sociales amplias hacia el fortalecimiento y una transformación democrática emancipadora y feminista de los partidos políticos progresistas de América Latina y el Caribe. Es una invitación y una iniciativa de todas las oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung en la región.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación. Friedrich-Ebert-Stiftung | Toma Partido Plaza Cagancha 1145 Piso 8, Montevideo, Uruguay

Coordinación del Proyecto Toma Partido: Dörte Wollrad y Patricia González | FES Uruguay Ingrid Ross y Argerie Sánchez | FES América Central

Coordinación Nodo Trabajo: María Fernanda López | FES Caribe

Coordinación de publicaciones: Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección: María Lila Ltaif

Diagramación y diseño: Cooperativa de Trabajo SUBTE

Más información: toma-partido.fes.de

Contacto: tomapartido@fes.de



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 contracíclicas 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 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 presentes en ningún puesto de trabajo.



No fue 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 y junio del 2020, 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 hacia el teletrabajo han significado una importante recarga relacionada con los trabajos del cuidado y sus obligaciones contractuales con la 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 pretende 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 de esta modalidad de trabajo.

Para más información: toma-partido.fes.de | tomapartido@fes.de