



Organización  
Internacional  
del Trabajo

ACT/EMP

Nota de investigación

# Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina

## HONDURAS

(2022)



## ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

## PREFACIO

En diciembre del 2019 surgió la pandemia de la COVID-19. En América Latina, apenas se escuchaba las noticias y nadie podía dimensionar el impacto que tendría en un corto plazo en la vida de las personas y de las familias, así como en el ámbito laboral y empresarial.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Las empresas tuvieron que encontrar la forma de reaccionar ante el mandato de mantenerse en los hogares y procurar no salir. En aquellos momentos, las naciones y empresas ganadoras fueron las que dentro de sus políticas de empleo tenían esquemas de teletrabajo, pero las que no contaban con ello debieron empezar por invertir en equipo y nuevas metodologías de trabajo y hasta por reinventar la forma de comunicarse y liderar a sus colaboradores.

No existen recetas únicas, ni una norma general que se ajuste a todos los países o a todas las empresas, pero lo que ahora sabemos es que cuando las funciones lo permiten, las personas suelen preferir la modalidad híbrida<sup>1</sup>, la cual cada día se vuelve más común entre las empresas. La realidad es que, con frecuencia, si no se ofrecen condiciones más flexibles para los colaboradores, las empresas corren el riesgo de perder talentos valiosos, pues otros, que sí las ofrecen, estarán ávidos de incorporar ese talento en sus propios equipos de trabajo.

Incluso, esta nueva forma de trabajar ha venido a “romper fronteras”, pues en la industria de la tecnología, la mayoría trabaja el 100% en remoto y la naturaleza de su negocio les permite trabajar no solo a distancia, sino también a escala global, lo que quiere decir que una persona en cualquier país de América puede trabajar para una empresa que puede estar ubicada físicamente en cualquier parte del planeta. Esto ha dado origen a los “nómadas digitales”, que se podrían definir como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar, y que lleva a cabo un estilo de vida nómada. Por lo general, los nómadas digitales trabajan de forma remota en lugar de hacerlo en un lugar de trabajo fijo.

Hoy día, las personas son quienes están buscando incorporarse a empresas que ofrezcan esta modalidad de trabajo y evidentemente también para las empresas se ha convertido en una manera de atraer y retener personal calificado.

Los beneficios que el teletrabajo brinda a las personas y las empresas son valiosos en términos de costos y productividad y por ello, en un mundo que ha cambiado dramáticamente en los últimos tres años, la flexibilidad que brinda el teletrabajo es vital, siempre que esté alineada con las nuevas exigencias del mercado, que retan a las empresas a ser cada vez más creativas, flexibles e inclusivas, considerando las preferencias de sus colaboradores.

---

<sup>1</sup> El modelo de trabajo híbrido combina los aspectos del trabajo remoto (por ejemplo, desde el hogar) y el trabajo que se realiza en un establecimiento.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza pueden ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Por este motivo, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) desarrolló una línea de investigación con el objetivo final de fortalecer las capacidades de análisis y de propuesta de las organizaciones empresariales (en adelante OOEE) de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo, así como la forma o manera en que este puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas.

El proceso de esta investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales como este, con el fin de sistematizar las experiencias de 10 países<sup>2</sup> de la región desde la perspectiva empresarial respecto a los marcos jurídicos y la aplicación práctica de la legislación en la materia. Esta información fue procesada en este Informe Regional 2022<sup>3</sup>, para preparar a las organizaciones empresariales al momento de abordar los debates nacionales sobre el tema. El objetivo final es apoyar a las organizaciones empresariales de la región en sus esfuerzos de cabildeo para mejorar el entorno de negocios, formulando políticas para regulación de teletrabajo, retomando las principales lecciones aprendidas de lo que se debe hacer para optimizar su implementación, entendiendo, eso sí, las diferentes circunstancias que tiene cada país. Para ello se destacarán los aspectos normativos, de aplicación e interpretación sobre esta modalidad de trabajo, que se ha puesto a prueba principalmente a partir de la pandemia de la Covid-19.

Agradecemos a quienes trabajaron con nosotros para la elaboración de este Informe, incluidos los representantes y equipos de trabajo de las OOEE que nos dieron su tiempo para entrevistarse con nosotros y nutrir de información para el desarrollo de este estudio. En particular agradecemos a **María de las Nieves García-Manzano** por su valiosa colaboración en la producción de este documento.

---

<sup>2</sup> Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, y Uruguay.

<sup>3</sup> *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre Legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2022

## I. Contexto / Introducción

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples publicada el 29 de abril de 2022 por del Instituto Nacional de Estadísticas del Gobierno de la República, aunque el 79.6% de la población nacional está en edad de trabajar (10 años y más), la Población Económicamente Activa representa únicamente el 48.1%. *“Pero como la población total incluye los menores de 10 años que por naturaleza se consideran inactivos, generalmente se calcula la Tasa de Participación<sup>2</sup> sobre la base de la Población en Edad de Trabajar. Este indicador a nivel nacional es de 60.4%, sin embargo, en los hombres esta relación es mucho más alta que en las mujeres (76.3% y 46.0% respectivamente)”*.<sup>4</sup>

Aunque no se cuenta con estudios sobre la implementación del teletrabajo en Honduras, el uso de esta modalidad permitió que muchas empresas pudieran continuar sus labores durante los confinamientos decretados debido a la pandemia de SARS-COV-2; modalidad que a decir del sector empleador representado en el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) se encuentra ya interiorizada en muchas empresas permitiendo que los trabajadores realicen sus funciones a distancia utilizando las tecnologías de la información.

## II. Dimensión Regulatoria

***Ley Especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del Coronavirus COVID-19. Decreto No. 31-2020.***

Considerando que el 30 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró al Coronavirus (COVID-19) como una emergencia de salud pública de importancia internacional que el 11 de marzo fue declarada Pandemia Global, dos días después, el 13 de marzo se publica en La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras el Decreto No. 31-2020, Ley Especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del Coronavirus COVID-19 en el que, entre otras cosas, se hacen algunas reasignaciones presupuestales para hacer frente a la pandemia y se otorga una autorización especial a algunas instituciones del poder ejecutivo para contratar licencias y plataformas digitales para implementar soluciones integrales en aras de un Gobierno Digital.

En lo que respecta al teletrabajo, se incluye un único Artículo (Artículo 8) en el que se autoriza la implementación del Teletrabajo señalando que *“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,”*<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Características del mercado laboral en Honduras. INE Estadísticas. Gobierno de la República de Honduras, Página 1. Disponible en <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2022/04/CARACTERISTICAS-DEL-MERCADO-LABORAL-EN-HONDURAS-.pdf>

<sup>5</sup> Artículo 8. Autorización para la implementación del teletrabajo. Decreto No. 31-2020, Ley Especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del Coronavirus COVID-19. La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras, 13 de marzo de 2020

quienes gozarán de todos los beneficios y protecciones otorgados a otros trabajadores que desarrollen actividades similares.

Respecto a los contratos labores señala que el contrato de teletrabajo, además de cumplir con el Código de Trabajo, deberá de contener *“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 esta”*<sup>6</sup>.

En lo relacionado con los horarios de trabajo se señala que los empleados bajo la modalidad de teletrabajo no requerirán de tener un horario, aunque *“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”*<sup>7</sup>.

Prácticamente un mes después de la emisión del Decreto en comento, el 3 de abril de 2020, se publican en La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras una serie de Decretos relacionados de alguna manera con el teletrabajo y que se mencionan a continuación:

#### **Decreto No. 32-2020.**

Establece una serie de restricciones al derecho a la libre circulación de las personas derivado de la emergencia sanitaria, señalando en su Artículo 4 como una excepción específica para el comercio y la industria a *“Todas aquellas actividades que se realicen a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC’s) tales como: El Teletrabajo, Telemedicina, Teleducación y otras actividades productivas realizadas en el hogar”*.<sup>8</sup>

#### **Decreto No. 33-2020. Ley de auxilio al sector productivo y a los trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19.**

Esta ley establece medidas fiscales, tributarias, financieras y relacionadas con la seguridad social para mantener los empleos y la sostenibilidad de las empresas. Dentro de estas medidas se señala que podrán celebrarse por medios electrónicos *“todo tipo de actos, contratos y cualquier otro tipo de negocios jurídicos siempre que sea posible mostrar de manera fehaciente la voluntad de las partes de llevar a cabo el negocio jurídico por ese medio”*<sup>9</sup>, y autorizando a todas las personas jurídicas de derecho privado e instituciones del Estado a celebrar reuniones de sus órganos de gobierno y supervisión por medios electrónicos. La posibilidad de llevar a cabo de estas actividades vía remota habría permitido continuar con las actividades empresariales, y con ello que las empresas y sus trabajadores se familiarizaran más con el uso de las tecnologías de la información.

---

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> Idem

<sup>8</sup> Artículo 4, inciso 19). Decreto No. 32-2020. La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras, 3 de abril de 2020

<sup>9</sup> Artículo 27. Decreto No. 33-2020. Ley de auxilio al sector productivo y a los trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19. La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras, 3 de abril de 2020

Aunado a lo anterior, y con el objetivo de extender la infraestructura de telecomunicaciones a todos los municipios del país que permita garantizar el desarrollo y reducir la brecha digital, mejorar el gobierno digital y el “desarrollo de teleeducación, teletrabajo, telesalud y demás sectores que se beneficiarán de la implementación de las herramientas de transformación tecnológica”<sup>10</sup> se autorizó a la Comisión Nacional de Telecomunicaciones para acelerar la implementación del Plan Nacional de Banda Ancha, la creación de plataformas electrónicas de servicios, y la modificación de contratos de telefonía móvil y servicios personales.

### Teletrabajo en el sector público

La Casa Presidencial del Gobierno de la República de Honduras emitió el 30 de marzo del 2020 la Circular SPG-0007-2020 dirigida a Secretarios y Subsecretarios de Estado, Presidentes, Gerentes, Directores Instituciones Centralizadas y Descentralizadas del Poder Ejecutivo por medio de la que se comparten El Manual de Teletrabajo del Sector Público y la Guía de Implementación de Teletrabajo, con la finalidad de que sea implementada por las Instituciones para evitar la paralización de las labores durante los confinamientos.

El Manual de Teletrabajo define al teletrabajo como *“la forma de organización laboral que se desarrolla en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el funcionario y empleador sin requerirse la presencia física del funcionario en un sitio específico de trabajo”*<sup>11</sup>.

Se diferencian tres modalidades de teletrabajo:

**Teletrabajo autónomo:** Aplicable para quienes utilizan su propio domicilio u otro lugar escogido para desempeñar su actividad profesional, utilizando siempre un lugar alternativo a la Secretaría de Estado a donde sólo acudirían en algunas ocasiones.

**Teletrabajo móvil:** Para aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y que desarrollan sus actividades primordialmente mediante tecnologías de la información y comunicación en dispositivos móviles.

**Teletrabajo suplementario:** En el caso de los teletrabajadores que laboran algunos días en su casa y el resto del tiempo en una oficina.

---

<sup>10</sup> Artículo 24. Decreto No. 33-2020. Ley de auxilio al sector productivo y a los trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19. La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras, 3 de abril de 2020

<sup>11</sup> 3. Definiciones. Manual de Teletrabajo. Sector Público de Honduras. Circular SPGP-007-2020, 30 de marzo de 2020

El proceso para la habilitación del teletrabajo en las Secretarías de Estado consta de los siguientes pasos:

1. Identificar los puestos idóneos para comenzar a teletrabajar; tomando en cuenta entre otras cosas que no se ponga en riesgo la seguridad de la información que se manejará por vía remota;
2. Determinar en cuál modalidad se llevaría a cabo el teletrabajo (autónomo, móvil o suplementario);
3. Emitir un comunicado con la convocatoria a los puestos de teletrabajo, a la cual el funcionario se postula de manera voluntaria;
4. Evaluar los requisitos con que debe de contar el teletrabajador para realizar sus funciones, tales como equipo informático, conectividad y mobiliario adecuado con las condiciones de salud y seguridad necesarias; realizando una visita domiciliaria de verificación si es necesario
5. Enviar la propuesta al funcionario seleccionado con las condiciones para su aceptación, señalando los días y horarios en que se realizará el teletrabajo, sus actividades y responsabilidades, y las medidas de seguridad informática aplicables;
6. Obtener la aceptación expresa del funcionario haciendo declaración de contar con las condiciones mínimas necesarias para realizar sus labores;
7. Dar una inducción al funcionario, así como instrucciones, un manual, y la disponibilidad de soporte técnico;
8. Firmar un contrato en el que se visibilicen los derechos que tienen los trabajadores bajo esta modalidad; particularmente sus derechos a constituir o afiliarse a las organizaciones que elijan, a la protección en materia de seguridad social, a la remuneración, al acceso a la formación, a la protección de la maternidad y al respecto a su intimidad y privacidad.

Para la terminación del contrato de teletrabajo, cuando la modalidad había sido pactada de manera temporal podría hacerse reversible por parte del teletrabajador o de la Secretaría de Estado. En los casos en que se hubiera firmado un contrato de teletrabajo, su terminación se realizará de conformidad con el proceso legal contemplado en la legislación laboral.

Son causales para la desvinculación de la modalidad de teletrabajo el ejercicio de una acción de reversibilidad por cualquiera de las partes, la expiración del plazo al que se sujetó el teletrabajo, la renuncia del funcionario, o su destitución.



Sobre el particular, vale la pena mencionar que el 16 de mayo de 2022 la presidenta de Honduras, Iris Xiomara Castro de Celaya, emitió la Circular No.015-SGRH-2022 en la que instruye a todas las Dependencias del Estado a realizar un plan de ahorro de combustibles mediante un programa de rotación de trabajo híbrido de hasta un 50% de personas que trabajen desde su casa por internet en turnos de rotación semanales. Ello muestra que aun cuando la implementación del teletrabajo en Honduras dio inicio derivada de los confinamientos por la pandemia de SARS-COV-2, ésta será utilizada también por otros motivos en el sector público, como es el caso del ahorro de combustibles.

En el caso del poder legislativo, el 3 de abril de 2020 se publica en La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras la Resolución No. 01-2020 del Congreso Nacional en la que se resuelve que el *Pleno de Diputados, la Junta Directiva y las Comisiones Legislativas, podrán reunirse, discutir y aprobar asuntos de su competencia mediante sesiones no presenciales, de manera virtual*<sup>12</sup>; y se establecen una serie de procedimientos para el desahogo de las sesiones y la presentación de proyectos de ley; sin que se establezca ninguna regulación particular para el teletrabajo de los empleados del Congreso.

### III. Dimensión Operativa

La única regulación aplicable al sector empleador sobre teletrabajo se encuentra en el Artículo 8 del Decreto No. 31-2020, Ley Especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del Coronavirus COVID-19, la cual fue emitida a raíz de la emergencia por la pandemia con el único objetivo de poder contar con el reconocimiento laboral de esta modalidad. Este artículo únicamente reconoce la modalidad del teletrabajo y establece que no se podrá exceder de la cantidad de horas hábiles estipuladas en la legislación laboral; dejando a la voluntad de las partes fijar en los contratos respectivos las reglas sobre temas como la propiedad, el uso de los equipos y herramientas, el pago de los servicios como internet o electricidad, la confidencialidad de la información, las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, y las obligaciones y los derechos de teletrabajadores y empleadores.

Uno de los principales retos a los que se enfrentó el sector empleador a principios de 2020 fue la falta de competencias y habilidades para el manejo de herramientas tecnológicas y tecnologías de la información y la comunicación, así como la falta de espacios físicos adecuados en el hogar de los teletrabajadores. Ello ha sido subsanado con el tiempo, resultando exitoso para muchas empresas que han diseñado políticas para regular condiciones particulares en cada caso de común acuerdo con los trabajadores, y con ello evitar la suspensión de contratos y labores. Al respecto, el COHEP publicó la Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19 en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT-ACT/EMP) con el fin de ofrecer orientación práctica a las

---

<sup>12</sup> Artículo Primero. Resolución No. 01-2020. Ley de auxilio al sector productivo y a los trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19. La Gaceta, Diario Oficial de la República de Honduras, 3 de abril de 2020

empresas miembros que han implantado protocolos de «trabajo desde casa» en 2020 como una medida temporal durante la crisis de la COVID-19.

Las empresas han implementado la modalidad de teletrabajo ya sea de manera completa o híbrida con algunas actividades presenciales, aprovechando así los beneficios en la disminución de costos en cuestiones de electricidad, transporte y demás gastos asociados con las oficinas presenciales, y pasando de un esquema en muchas ocasiones ineficiente de horas trabajadas a un esquema más productivo relacionado con el cumplimiento de objetivos. Los sectores que más habrían aprovechado las ventajas del teletrabajo son el sector financiero, administrativo y de telecomunicaciones; aunque esta modalidad a tiempo completo no es apta en todos los casos especialmente en sectores turísticos, restauranteros, apicultura y demás sectores que requieren de labores presenciales. También es importante mencionar que, a decir del sector empleador, el teletrabajo en algunas ocasiones hace a las personas menos sociables y en ocasiones la falta de una relación presencial obstaculiza la creatividad y la competencia.

Al no existir una regulación expresa que fije las reglas a las que deberá de apegarse el teletrabajo, cada empresa ha diseñado sus políticas y ha llegado a acuerdos con sus trabajadores para implementar esta modalidad. Aunque ello ha resultado exitoso pues no se han presentado casos relevantes en los tribunales laborales, a decir del sector empleador de no darse un diálogo social para regular el teletrabajo que tome las mejores prácticas de otros países y llene los vacíos jurídicos existentes podrían empezar a presentarse conflictos entre empleadores y trabajadores.

#### **IV. Dimensión Judicial**

De acuerdo con la investigación realizada y el intercambio de información con el sector empleador hondureño (COHEP) no se han dado casos laborales relevantes que hubieran sentado un precedente sobre las formalidades que habría de cumplir el teletrabajo.

#### **V. Hallazgos**

- La emisión de la Ley Especial de aceleración económica y protección social que reconoce la modalidad del teletrabajo para el desarrollo de actividades laborales mediante tecnologías de la información y comunicación permitió que muchas empresas pudieran continuar sus labores durante los confinamientos decretados debido a la pandemia de SARS-COV-2, evitando la cancelación de contratos y la suspensión de labores.
- Aunque la regulación en materia de teletrabajo es escasa, pues únicamente reconoce la modalidad del teletrabajo, señala el contenido de los contratos de teletrabajo, y establece que la carga horaria en esta modalidad no puede exceder de la expresada en la legislación laboral; los empleadores han desarrollado políticas y lineamientos internos para llevar a cabo la contratación de teletrabajadores

analizando las condiciones particulares de cada caso y diseñando esquemas de común acuerdo con los trabajadores para desempeñar sus labores ya sea de manera total o parcial de manera remota.

- En el caso del sector público, particularmente de las dependencias e instituciones del ejecutivo, sí se cuenta con un manual de aplicación del teletrabajo que habría sido utilizado durante los confinamientos, y que se está utilizando actualmente de manera híbrida por las Dependencias del Estado dentro de un plan de ahorro de combustibles.
- En virtud de que a decir del sector empleador es necesario emitir una regulación que defina claramente las condiciones a las que deberá ajustarse la modalidad del teletrabajo, en tanto que una actividad que llegó para quedarse se recomienda que el sector empleador presente una propuesta en el seno del Consejo Económico y Social para comenzar a discutir una propuesta de ley que regule el teletrabajo atendiendo los siguientes temas:
  - Si será necesario llevar a cabo inspecciones laborales en el domicilio de los trabajadores, y en tal caso definir la forma en que se llevarán a cabo y si éstas estarán a cargo de la autoridad;
  - Establecer las modalidades de supervisión de las labores del teletrabajador, los horarios de trabajo efectivo, y regular el derecho a la desconexión;
  - Diferenciar claramente entre el salario percibido por el teletrabajador que incluye sus prestaciones de seguridad social, de las inversiones que puede llevar a cabo el empleador para la realización del trabajo, tales como el pago de electricidad y conectividad o la entrega de herramientas de trabajo como equipos de cómputo y mobiliario;
  - Garantizar la confidencialidad en el uso de datos e información de la empresa en poder del teletrabajador;
  - Diferenciar entre los accidentes o enfermedades que pueden presentarse en el hogar de los trabajadores por otras causas, de aquellos que podrían ser considerados como accidentes y enfermedades laborales.

\* \* \* \* \*