

**MEDIDAS LABORALES DURANTE EMERGENCIA NACIONAL
SANITARIA POR COVID-19**

Claudette María Sierra Huevo*
Abogada

(Recibido 10/7/20 • Aceptado 23/11/20)

* Universidad Católica de Honduras.- Master en derecho con mención laboral en Universidad Latina de Costa Rica. Correo Electrónico: clausierrah@gmail.com

Resumen: El presente artículo es una descripción cronológica de las medidas laborales tomadas por el Gobierno hondureño a través de las instituciones gubernamentales competentes para mitigar el impacto económico en el país, debido al confinamiento total para prevenir la propagación del virus Covid-19, decretado en Consejo de Secretarios de Estados el Decreto Ejecutivo 021-2020, el día lunes 15 de marzo del año 2020.

Palabras Clave: PHonduras. Medidas de Restricción de movilidad. Decreto Ley. Suspensión de contratos de trabajo. Aportación Solidaria. Bioseguridad Laboral. Emergencia Sanitaria. Nacional. Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

Abstract: This article presents a chronological description of the labor measures taken by the Honduran Government through competent state institutions to mitigate the economic impact on the country, resulting from the total confinement intended to prevent the spread of the Covid-19 virus, as ordered by the Council of State Secretaries by Executive Decree 021-2020, dated Monday March 15, 2020.

Key Words: Honduras. Mobility restriction measures. Law decree, Employment contract suspension. Solidarity contribution. Labor biosafety, National Health Emergency. Secretary of State in Labor and Social Security Offices.

Índice

Introducción

1. Confinamiento total en Honduras.
2. Medidas laborales durante Estado de Emergencia Sanitaria por Covid-19.
3. Vacaciones otorgadas y gozadas durante el Estado de Excepción.
4. Suspensión de contrato laboral y la sostenibilidad económica durante la emergencia sanitaria nacional por Covid-19.
5. Aportación Solidaria para el mantenimiento temporal de empleos e ingresos para los trabajadores durante la vigencia de la Emergencia Nacional Sanitaria por Covid-19.
6. Medidas de alivio fiscal para la sostenibilidad económica y laboral
7. Bioseguridad Laboral.
8. Reactivación Económica Inteligente.
9. Nueva normalidad en el mundo del trabajo.
10. Teletrabajo herramienta de la nueva normalidad.

Conclusiones.

Referencias bibliográficas.

Introducción

En el presente artículo se desarrolla la descripción cronológica de las medidas de alivio para sustentar empleos y la economía en Honduras a través de los Decretos ejecutivos y Decretos Ley emitidas por el gobierno con finalidad de mitigar el desempleo y la sustentabilidad económica. Derivado de las medidas de restricción de movilidad decretadas por el gobierno en curso.

A través de Decreto Ley durante la Emergencia Nacional Sanitaria se emiten disposiciones laborales fundamentales enfocados en estimular la economía y el empleo con apoyos financieros, y fiscales para los diferentes sectores del país que se han visto afectados en sus ingresos teniendo una repercusión en las familias hondureñas.

El gobierno de Honduras a través de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social siendo éste el ente regulador patrono-colaborador se ha encargado de velar por la seguridad y salud de los trabajadores y empleadores, disponiendo de medidas laborales, mismas que se encuentran comprendidas dentro de la Legislación hondureña vigente, adicionando incentivos a los empleados que se han visto afectados por las medidas de restricción de movilidad.

En el presente artículo se desarrolla una explicación gradual de cómo se han utilizado figuras legales ante la crisis económica y laboral, que han sido puestas en práctica por muchos empleadores acogidos a los beneficios que le brindan un alivio a su economía dentro de su centro de trabajo. Así como también los instructivos de las entidades reguladoras para poder lograr la sostenibilidad laboral y desarrollar con todas las medidas de bioseguridad una apertura inteligente de la economía nacional.

1. Confinamiento total en Honduras

El virus denominado SARS Covid-19, teniendo un inminente grado de propagación y contagio que éste representa causando daños graves para la salud terminando con la vida de muchas personas alrededor del mundo. La Organización Mundial de la Salud declaró este virus como Pandemia en fecha 11 de marzo del año 2020, siendo el mismo día en que Honduras a través de la Secretaria de Estado con el despacho de Salud confirmó los dos primeros casos en el territorio nacional.

A raíz de la llegada del virus Covid-19 en el país, el gobierno actuando de manera inmediata para la contención de la propagación del virus Covid -19, y en consonancia a garantizar el derecho a la salud en el territorio nacional; el Presidente de Honduras en Consejo de Secretarios de Estado mediante Decreto Ejecutivo PCM-005-2020 de fecha 10 de febrero de 2020, declaró ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA, en todo el territorio nacional, con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la ocurrencia de infección por coronavirus (COVID-19).

Con el único propósito de contener la propagación y mitigar los impactos negativos en la salud de las personas, y salvar vidas. El 15 de marzo del año 2020, el Estado de Honduras toma medidas extraordinarias que se hacen necesarias para la contención a nivel nacional decretando el Decreto Ejecutivo PCM 021-2020, el en el que se restringen las garantías constitucionales establecidas en los Artículos 69, 71, 72, 78, 81, 84, 93, 99 y 103 de la Constitución de la República, relativos a la libertad personal, libertad de asociación, reunión y de circulación. Entre estas restricciones se encuentran las siguientes:

- Suspensión de labores en el sector público y privado durante el tiempo de excepción;
- Suspensión de eventos de todo tipo y número de personas;
- Suspensión de del funcionamiento del transporte público;
- Suspensión de celebraciones religiosas presenciales;
- Prohibición del funcionamiento de los negocios incluyendo centros comerciales;
- Cierre de todas las fronteras aéreas, terrestres y marítimas en el territorio nacional.

Estableciendo las siguientes excepciones:

- Las personas únicamente podrán circular por las vías de uso público para la realización de las siguientes actividades:
- 1) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad;

- 2) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios;
- 3) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial a las industrias autorizadas en este mismo Decreto;
- 4) Retorno al lugar de residencia habitual;
- 5) Personal de la salud que asista o cuide a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables; y,
- 6) Desplazamiento a entidades financieras, cooperativas y de seguros.

De acuerdo al mandato emitido por el Poder Ejecutivo, en la lucha de la contención de propagación del virus Covid-19, el país se encuentra en un confinamiento total dejando como resultado un alto porcentaje de empresas en situación de riesgo. Teniendo un ecosistema de alrededor de 280 mil empresas que han venido desarrollándose en la economía del país y se estima que la mitad de estas, 160 mil se enfrentan con problemas en sus operaciones desencadenando un alto porcentaje a que se vean afectados por la deceleración en la actividad económica, recayendo en una disminución total en sus ingresos obligándolos a tomar medidas que la legislación hondureña brinda en casos de crisis económica, y afectación total en la población, observando escenarios en que patronos se ven obligados al cierre de sus operaciones dejando un grado de insolvencia en sus empresas y consecuentemente recayendo en la disminución de ingresos en las familias hondureñas.

Asimismo, según el Banco Mundial (BM) existe un 58% de empleados que trabaja de manera informal, así como también, el subempleo aglomera una de los peores daños que ha venido causando la pandemia dentro de la población hondureña. Teniendo una afectación grave e inmediata en estos, mismos que se encuentran también en la cadena de suministros para la población, sin embargo, es ahora cuando realmente ya no pueden ingeniárselas para llevar el sustento diario a sus hogares porque se ven imposibilitados de salir de sus hogares para sufragar lo que por el día pudieren obtener para su subsistencia dejando como resultado una precariedad laboral.

“Estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío de magnitudes sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe”, dijo el Director Regional de la OIT, Vinicius Pinbeiro. “Desde ahora sabemos que al mismo tiempo que se supera la emergencia sanitaria deberemos enfrentar una verdadera reconstrucción de nuestros mercados de trabajo”.

2. Medidas Laborales durante Estado de Emergencia Sanitaria por Covid-19.

La Organización Internacional del Trabajo ha recomendado 4 pilares fundamentales en la lucha contra el Covid-19 en el mundo laboral; estableciendo los dos primordiales pilares se enfocan en estimular la economía y el empleo con apoyos financieros, y fiscales, que sean efectivos y favorables, estos podrían estar dentro de la posibilidad de optar financiamientos de préstamos bancarios con garantías recíprocas por partes de los gobiernos; el tercer pilar indica primordialmente reforzar medidas de Bioseguridad, así como la adopción de medidas como el teletrabajo, siendo esta una de las medidas más eficaces ya que así, el aparato productivo de la sociedad no se detiene, siempre y cuando pueda ser realizando sus labores desde casa, y al mismo tiempo cumple con las medidas de confinamiento emitidas por el gobierno para la contención del virus que se encuentra latente en el país, así como también prevenir la discriminación laboral con la estigmatización entre compañeros de trabajo; y teniendo como último pilar el dialogo social con el fin de lograr propuestas por parte de todos los sectores del país formando una mesa de dialogo entre el gobierno, patronos y empleados para reactivar la economía de una manera inteligente junto con todas las medidas de Bioseguridad que se han ido implementando a lo largo de Emergencia Sanitaria Nacional. Estas medidas tendrán que actualizarse y aprobarse gradualmente por medio de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

El Código del Trabajo hondureño, prevé algunas medidas para afrontar momentos de crisis y de alteración económica, como lo que se vive actualmente la Pandemia de Covid-19, entre ellas:

1. La revisión de los contratos individuales de trabajo (artículo 9 del Código del Trabajo), esto debe ser en forma constructiva centrado en el dialogo social pudiendo las partes modificar las condiciones

de trabajo, que en este momento resulten onerosas. En los casos cuando sobrevenga grandes alteraciones a la actividad económica. Además, la reducción de jornadas con el fin de mantener la estabilidad laboral.

2. Revisión de contratos colectivos de trabajo bajo las mismas estipulaciones que dispone el artículo 9 del Código del Trabajo.
3. Licencias de trabajo que puedan ser remuneradas, parcialmente remuneradas o no remuneradas. Situaciones que pueden llevarse a cabo tanto como en la actualidad o cuando se enfrenten la nueva normalidad, a futuro el empleado puede verse afectado por la enfermedad o alguno de sus familiares tomándolo como medida de bioseguridad. O ya sea el caso que se le imposibilite al empleado la movilización al centro de trabajo.
4. Suspensión de los contratos de Trabajo, en el caso que nos ocupa la fuerza mayor que se constituyó en el Decreto Ejecutivo PCM 021-2020 (artículos 99, 101, 103 y 108.8 y 110.2 del Código del Trabajo)
5. Pago de Aportación Solidaria, generando apoyo financiero al trabajador a través del Régimen de Aportación Privada (RAP), empleador y el gobierno beneficiando al empleado con una aportación que debe ser entregado a lo largo del de los 3 meses desde que el empleador acoja a sus empleados en el beneficio de la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia provocada por Covid-19 Protección (Decreto Ejecutivo 33-2020).
6. Acuerdo de anticipo de décimo cuarto mes de salario, décimo tercer mes de salario, anticipo del auxilio de cesantía, dependiendo de la liquidez de cada empresa.

3. Vacaciones otorgadas y gozadas durante el Estado de Excepción.

El primer pronunciamiento de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) ante la crisis laboral provocada por el Covid-19, adoptando todas las medidas dictadas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y dentro del marco de la legislación hondureña. Publicaron el Comunicado en fecha 26 de marzo de 2020), referente a algunas formas en

que los patronos y trabajadores pueden manejar sus relaciones laborales durante el periodo de suspensión impuesto como parte del estado de excepción decretado por el Presidente de la República en Consejo de Secretarios de Estado.

El Comunicado es emitido para garantizar el mantenimiento de los empleos y la sostenibilidad productiva de las empresas, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) autoriza a los empleadores y trabajadores del sector privado para que mediante acuerdo entre las partes puedan convenir:

- a) que los días feriados señalados en el artículo 339 del Código de Trabajo se consideren como otorgados y gozados por parte de los trabajadores durante el periodo de vigencia del estado de excepción;
- b) que se concedan a cuenta de vacaciones los días que los trabajadores no se presenten a laborar en su jornada ordinaria, en virtud del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por la propagación del COVID-19.

Por lo que este comunicado autoriza a los empleadores y trabajadores del sector privado para que mediante acuerdo entre las partes convengan que los días feriados señalados en el artículo 339 del Código de Trabajo (1º de enero, 14 de abril, 1º de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa y semana morazánica) se consideren como otorgados y gozados por parte de los trabajadores durante el periodo de vigencia del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por la propagación del COVID-19. Los días indicados en el mencionado artículo, serán considerados como una jornada ordinaria de trabajo una vez sea suspendida la declaratoria de la Emergencia Sanitaria Nacional y no será aplicable lo señalado en el artículo 340 del Código de Trabajo respecto al pago del duplo de salario.

Adicionalmente, el comunicado informa de la obligación patronal de remitir los convenios, de forma digital, a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo que los mismos sean validados posteriormente por la autoridad del trabajo en cumplimiento a la disposición del artículo 379 del Código de Trabajo.

Si bien en un inicio, el acuerdo entre el trabajador y el patrono de canjear los días feriados por los suspendidos podría parecer legal, partiendo de la premisa que al trabajador le resultaría más favorable, asumiendo que los días feriados tendrían que ser remunerados, mientras que los segundos no; hay dos circunstancias por las cuales dicho acuerdo sería nulo de pleno derecho:

El primero, porque los días feriados están expresamente estipulados en la ley, en el artículo 339 del Código de Trabajo que eventualmente fue reformado por el decreto 50-2003 y por el decreto 78-2015; por lo que las partes no tienen la facultad de cambiar las fechas, aun y cuando la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social lo autorice.

El segundo (y más importante aún), porque el artículo 340 del Código de Trabajo establece que *“Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo de salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al artículo 338.”*, pero el Comunicado de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social dispone que *“Es entendido que los días señalados en el precitado artículo, serán considerados como una jornada ordinaria de trabajo una vez sea suspendida la declaratoria de la Emergencia Sanitaria Nacional y no será aplicable lo señalado en el artículo 340 del Código de Trabajo respecto al pago del duplo de salario.”*, lo que implica que con el canje el trabajador tendrá la obligación de laborar en los días legalmente considerados como feriado, pero habrá perdido su derecho al pago doble.

4. Suspensión de Contrato Laboral y la Sostenibilidad Económica durante la Emergencia Sanitaria Nacional por Covid -19.

El Código de Trabajo contempla en su artículo 100 literal b) la suspensión de los contratos de trabajos por causas de fuerza mayor o caso fortuito. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato; y puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o solo a parte de ellos.

El Gobierno de Honduras ha aprobado la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los Efectos de la Pandemia Provocada por el COVID 19 contenida en el Decreto 33-2020, publicado en la Gaceta No. 35,217 de fecha 3 de abril del 2020, teniendo como objetivo principal la sostenibilidad de empleos y la economía empresarial. Proponiendo como medida de mitigación, la suspensión de contratos de trabajo ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) así como también, el otorgamiento de una aportación solidaria que asegure la supervivencia de los trabajadores y que, para efectos de esta Ley, esta última, no constituye como salario.

Los contratos individuales o colectivos que han sido objeto de suspensión a causa de la fuerza mayor derivada de la Emergencia Sanitaria Nacional amparada en los artículos 99, 100 numeral 2 del Código del Trabajo, en este caso la fuerza mayor un acto que ha impedido la normalidad del funcionamiento de las empresas teniendo un efecto directo provocado por el hombre, siendo ésta, la soberanía que faculta al gobierno para emitir las medidas de confinamiento a través del Decreto Ejecutivo PCM -021-2020.

El patrono que se enfrente con dificultades de continuar con el funcionamiento normal de su empresa, debe indicarle al empleado que fue sujeto de la suspensión de su contrato individual o colectivo. Debiendo hacerlo por medio de una notificación en la que le debe de indicar la fecha que da la efectividad de la suspensión y la fecha en que esta culmina, siendo lo ideal establecer el tiempo cuando se dé por concluido el confinamiento, es decir que lo establecido en el PCM 021—2020 pierda su vigencia, en vista que este Decreto Ejecutivo dió origen a la suspensión.

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social ha permitido la notificación electrónica (correo electrónico/ whatsapp), con el propósito que el empleado se dé por entendido de la suspensión de su contrato individual de trabajo, debido a las medidas de restricción de circulación a nivel nacional anteriormente ya mencionadas. Haciéndose valer del principio Intuitu Personae, es decir, que ésta debe ser notificada de manera personal al trabajador.

Los trabajadores mantendrán el beneficio de acceso a la salud a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), aún y cuando estén en suspenso las aportaciones por motivo de la suspensión de labores o el período de la Emergencia Nacional.

La suspensión de los contratos surte efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que sea debidamente solicitado tal y como lo indica el artículo 61 en la Ley de Procedimiento Administrativo, a través de un Profesional del Derecho ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los tres (3) días posteriores que la entidad gubernamental laboralista reanude sus actividades laborales.

Una vez finalizada la vigencia de las restricciones estipuladas por el gobierno de Honduras, se reanudarán labores en el país, sin embargo, la mayoría de los empleadores presentarán problemas de liquidez, falta de fondos, así como también exceso de materia prima, entre otros. En estos casos con el propósito de mantener la sostenibilidad laboral, se debe llevar a cabo un nuevo procedimiento de suspensión fundamentando una de las causas de suspensión que están estipuladas en el artículo 100 del Código del Trabajo. Con la diferencia que dicho procedimiento iniciará tal como lo dispone el artículo 102 de Código del Trabajo, notificando al empleado y a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social con 30 días de antelación a la suspensión del contrato individual o colectivo.

5. Aportación Solidaria para el mantenimiento temporal de empleos e ingresos para los trabajadores durante la vigencia de la Emergencia Nacional Sanitaria por Covid-19.

Para afrontar los desafíos derivados de la pandemia de COVID-19 el Gobierno de la República de Honduras estableció mediante Decreto de Ley número 33-2020 la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los Efectos de la Pandemia Provocada por el Covid-19 (artículos 25-37) medidas de alivio para el sector productivo en la cual únicamente gozaran de la “aportación solidaria” los trabajadores que hayan sido suspendidos por causa de fuerza mayor derivada de la Emergencia Sanitaria Nacional por Covid-19.

La aportación solidaria no constituye en salario, es decir, que no se deberá considerar para efecto de cálculo de derechos adquiridos, prestaciones sociales ni pago de cotizaciones obligatorias.

Esta Ley es de orden público, y es aplicable a las empresas del sector privado cuyos trabajadores se encuentran afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), la industria de la maquila y sector Turismo

o cualquier otro rubro que determine el Poder Ejecutivo, que se pueda beneficiar de mecanismos similares a los dispuestos en esta Ley.

A la fecha 11 de junio del año 2020, según la página oficial de la Secretaria de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social ha recibido alrededor de 142 mil suspensiones de contratos de trabajo, cabe resaltar que 123,823 mil trabajadores se encuentran bajo el mecanismo del Alivio Solidario. El número de empleos perdidos no se pueden cuantificar porque la Emergencia Nacional no ha concluido.

El Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), participará como aportante conforme lo indica la presente Ley y en consecuencia otorgará a sus afiliados, un anticipo de los valores que tuvieren a su favor en la Cuenta de Capitalización Individual derivadas del Régimen del Seguro de Previsión Social y del Régimen del Seguro de Cobertura Laboral, así como de cualquier otra cuenta individual que esté acreditada a nombre del afiliado y que estén siendo administrados por el Régimen de Aportación Privada (RAP); tomando en consideración el saldo que cada afiliado tuviera en su cuenta individual. El anticipo será fraccionado en tres (3) pagos mensuales sucesivos de igual valor, hasta un monto de Nueve Mil Lempiras (L.9,000.00) a desembolsar en tres (3) meses.

El empleador puede solicitar de manera voluntaria el beneficio de esta Ley para sus empleados, siendo éste el único que pueda presentar la solicitud de manera autónoma ante la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad enviándola a la dirección electrónica secretariageneralstss@gmail.com, debiendo ser autorizada con la emisión de una Constancia electrónica de aprobación, sin embargo la Constancia que para tal efecto se emita, no constituye en ningún caso la autorización para suspender los contratos de trabajo.

La Aportación Solidaria podrá ser financiada de la siguiente forma: Para los trabajadores que se encuentren afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), con las aportaciones que al efecto realice el Estado será de L. 1,000.00, el Sector Privado o patrono de L. 2,000.00 y el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) L. 3,000.00 para hacer un total de L.6,000.00.

Para los trabajadores que laboren en empresas acogidas al Régimen de Zonas Libres (Maquila) y el Sector Turismo que no estén bajo el

Régimen de Aportación Privada (RAP), los representantes de estos rubros deben de realizar un convenio con la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social con el programa “CON CHAMBA VIVIS MEJOR”, estableciendo que las aportaciones que para tal al efecto realice al Estado le corresponda la aportación de L.3,500.00 y el Sector Privado la aportación de L.2,500.00 haciendo un total de L.6,000.00 por el término de 3 meses.

Cabe mencionar que el Sector turismo es uno de los rubros más afectados debido a las medidas de restricción de circulación que se encuentran vigentes en el país. Es por ello que en la reforma al Decreto de Ley 033-2020 disponen ampliar la suspensión de contratos de trabajo en el sector turismo hasta 6 meses, facultando a los inversionistas del rubro turismo que pertenezcan al Régimen de Aportación Privada (RAP) acogerse al beneficio tripartito de aportación solidaria (RAP, Patrono y Gobierno) por 3 meses y al culminar este periodo de suspensión laboral podrán acogerse a la Aportación Solidaria bipartita (Patrono- Gobierno) por los 3 meses restantes de la suspensión de contratos de trabajo.

En todos los casos el monto, plazo y forma de pago será determinado por las partes que financien la aportación solidaria temporal. Es decir, recibirán las aportaciones fraccionadas, ya que estas dependen de cada una de las partes otorgantes.

Requisitos que debe contener la solicitud electrónica para acogerse a la ley (artículo 28) son los siguientes:

- Solicitud escrita, y remitida vía electrónica, por representante de la empresa.
- Establecer el compromiso de realizar el aporte correspondiente como aportación temporal, mediante Declaración Jurada en formato PDF.
- Acreditar la afectación que le impide el no pago de salario a sus trabajadores.
- Periodo probable de suspensión de contratos de trabajo.
- Periodo que podrá realizar la aportación solidaria.
- Listado de los trabajadores objeto de la suspensión, consignando el nombre completo, número de identidad, número telefónico,

cargo que desempeña, tipo de contrato (temporal o permanente), nombre del banco y cuenta bancaria del trabajador indicando si es ahorro o cheque.

- Copia de Constancia de inscripción en el Registro Tributario Nacional Turístico y/o Constancia de pre-registro. (Sector turismo).
- Si los trabajadores se encuentran afiliados al RAP o no.
- Solicitar dentro de la misma notificación la extensión de Constancia que habilite a la empresa a acceder a los beneficios de la ley.

Los empleadores y colaboradores pueden convenir mediante acuerdo, acciones que conlleven mayores beneficios. Es entendido que dichos acuerdos, deben ser notificados electrónicamente a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), en cumplimiento con lo establecido en el Artículo 379 del Código de Trabajo.

Posteriormente y mediante reforma a la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los Efectos de la Pandemia Provocada por el COVID 19 contenida en el Decreto 33-2020, se adicionan artículos que contienen mecanismos de alivio para la industria del Sector Turismo, emitiéndose las siguientes medidas:

Para los trabajadores que no estén afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) con aportaciones del Estado y los empleadores, quienes también podrán buscar mecanismos de financiamiento a la aportación solidaria por parte del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) si fuese necesario. Con el fin de apoyar a los prestadores autónomos de servicios turísticos que no están contratados por una empresa, podrán fungir como la contraparte privada, las asociaciones gremiales del sector turismo o proyectos de cooperación en los destinos turísticos, haciendo el aporte solidario correspondiente al trabajador.

Asimismo, la referida forma también ha incluido las siguientes disposiciones:

Los empleadores que no se encuentren realizando ninguna operación por razón de la Emergencia del COVID-19, cuyos trabajadores se encuentran suspendidos total o parcialmente, pueden convenir

mediante acuerdo, mecanismos y acciones que conlleven a brindar subsidios directos de parte de la empresa a sus trabajadores, los cuales se considerarán aportaciones solidarias, los cuales deben ser autorizados por la Inspección del Trabajo de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) para que tengan validez, a través de los medios electrónicos creados para tal fin.

Todo acuerdo, convenio o mecanismo que conlleve una aportación solidaria es deducible del Impuesto Sobre la Renta; asimismo durante el período de duración de la Emergencia Nacional Sanitaria no habrá recargos ni multas por concepto de cotizaciones durante los meses de marzo, abril y mayo al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), al Régimen de Aportación Privada (RAP), ni al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

6. Medidas de Alivio Fiscal para la Sostenibilidad Económica y Laboral.

A través del Decreto 33-2020 comprendido en los artículos 1 al 7 de la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los trabajadores ante los efectos de la Pandemia Provocada por el Covid-19, con la modalidad de alivio fiscal para los pequeños y medianos contribuyentes, personas naturales y profesionales, se les posterga el pago respectivo hasta el 30 de junio del año 2020 la presentación de declaración del Impuesto Sobre la Renta (ISR), Aportación Solidaria y Activo Neto, Contribución del Sector Social de la Economía, Impuesto específico de Renta Única sobre arriendo o Alquiler de Viviendas o Edificios de Apartamentos, Contribución Especial sobre los excedentes de operación que obtengan las Universidades Privadas, Escuelas e Institutos de Enseñanza preescolar, primaria y media y a la contribución Social del Sector Cooperativo. Dichas medidas tienen como objeto principal proteger y mitigar la pérdida de empleos, así como la sostenibilidad productiva de las empresas a raíz del impacto económico.

El Servicio de Administración de Renta (SAR) dará un incentivo de 10% adicional al gasto deducible de las planillas para las empresas que no despidan o suspendan a sus trabajadores durante el periodo de marzo a diciembre del año 2020.

Se estableció un descuento del 8.5% para los pequeños y medios contribuyentes que paguen antes del 30 de abril sus correspondientes Declaraciones de Impuesto Sobre la Renta (ISR). Asimismo, dicha Ley dispone postergar hasta el 31 de julio del 2020 la presentación de la Declaración Jurada Informativa Anual sobre Precios de Transferencia.

Las 3 cuotas de pagos a cuenta correspondientes al ejercicio fiscal 2020, deben calcularse sobre el 75% del monto del Impuesto del periodo fiscal 2019 (no sobre el 100%). Postergando la primera cuota de pago para el 30 de agosto del 2020; la segunda cuota el 30 de octubre del 2020, y la tercera cuota el 31 de diciembre del 2020.

7. Bioseguridad Laboral.

Le corresponde a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social la inspección y evaluación de los centros de trabajo, así como velar por el cumplimiento a la legislación y normativa laboral nacional en materia de prevención sobre seguridad y salud de los trabajadores; de manera especial, lo previsto en el Código de Trabajo, Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la Ley de Inspección de Trabajo. De igual manera contemplar el cumplimiento de las normativas y recomendaciones de los organismos internacionales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC).

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS) ha elaborado Protocolos de Bioseguridad para los sectores económicos y las empresas con el apoyo de expertos y asistencias técnica y financiera de la Unión Europa.

Con el propósito de un uso obligatorio del Equipo de Protección Personal (EPP) a nivel nacional, el gobierno de Honduras emite la Ley de Uso Obligatorio de las Mascarillas y la Implementación de los Protocolos de Bioseguridad (Decreto 58-2020), publicado en el Diario oficial La Gaceta el 23 de mayo del año 2020. Las personas que incumplan lo dispuesto en la Ley se les aplicará la multa de L.200.00, o la obligación de realizar trabajos comunitarios por 6 horas la primera vez, dotándole de mascarilla por parte del gobierno, y en caso de reincidencia se

procederá a la detención por 12 horas, y en los casos de reincidencia habitual perderán el derecho en su caso a gozar de los beneficios de los programas sociales, incentivos fiscales.

Es importante, que se establezcan las condiciones de seguridad y salud, en que se deben desarrollar las actividades labores en las organizaciones, los centros y lugares de trabajo.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), ha determinado el riesgo de exposición en cuatro (4) niveles, de acuerdo con las tareas de trabajo a realizar (riesgo muy alto, alto, medio y bajo). La mayor parte de la población empleada se encuentra dentro de los niveles de riesgo medio y bajo (precaución).

Obligaciones de los empleadores en la reanudación de labores:

- Los empleadores tendrán la responsabilidad de readecuar su centro de trabajo y a sus colaboradores con todas las medidas de bioseguridad para reducir al mínimo el riesgo de contagio.
- Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar información adecuada capacitando a sus empleados en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo.
- Proteger la privacidad de los trabajadores y procurar que no sean objeto de discriminación por la estigmatización del contagio.
- Uso obligatorio de mascarilla (Decreto 58-2020).

Responsabilidades de los Colaboradores en la reanudación de labores:

- Dar cumplimiento de las obligaciones estipuladas en el Código del Trabajo y en los Manuales de Bioseguridad. De lo contrario se podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal debido a la falta grave, según lo que estipula el artículo 112 inciso i) del Código del Trabajo.
- Informar al empleador de cualquier caso sospechoso, si ha tenido contacto con algún nexo epidemiológico positivo, para que el empleador tome las medidas de bioseguridad conforme a los protocolos.

- Las medidas de bioseguridad no deben implicar costo a los trabajadores.
- Uso obligatorio de mascarilla (Decreto 58-2020) y Equipo de Protección Personal (EPP).

8. Reactivación Económica Inteligente.

Honduras a pesar de ser el tercer país de Centroamérica más golpeado por la pandemia Covid-19 p, luego de 3 meses de un confinamiento total. Para reactivar la economía el gobierno de la República de Honduras a través del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo (SINAGER) ha iniciado con la Reapertura Inteligente de manera gradual en todos los sectores productivos del país, una vez que los centros de trabajo tengan aprobado el Protocolo de Bioseguridad por la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. Se dará Inicio con 5 fases de dos semanas cada una con el 20% de los empleados en el centro de trabajo, aumentando gradualmente un 20% en cada fase, este porcentaje no podrá incluir a personal mayor de 60 años o aquellos que tengas enfermedades de base (hipertensión, diabetes, embarazadas, cancer entre otras).

Dando inicio el 08 de junio del año 2020, acompañados de una Comisión Interinstitucional para verificar y comprobar el cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad y la vigilancia del comportamiento de la enfermedad, pudiendo dicha comisión en el caso de incumplimiento, ordenar el cierre inmediato de la empresa por el periodo que dure la Emergencia Nacional Sanitaria. Dicha reactivación económica se podrá realizar con la autorización de la Secretaria de Estado en los Despachos del Trabajo y Seguridad Social o la Secretaria de Estado en el Despacho de Seguridad.

La reactivación de la economía en Honduras no ha dado lugar a dar por finalizadas las medidas de restricciones de movilidad, la población que se movilice a sus centros de trabajo deberán de portar una Constancia de Salvo Conducto emitida por la Policía Nacional de Honduras. El resto de la población seguirá con las medidas de restricción cumpliendo obligatoriamente circular únicamente de acuerdo con el último dígito de su Tarjeta de Identidad, carné de residencia o pasaporte de lunes a viernes en un horario de 7am a 5pm.

Es responsabilidad del empleador, mantener informados a todos sus trabajadores de cualquier cambio a realizarse en la empresa, de los procedimientos mantener y los que se modificarán. Se debe estructurar un plan y calendario, junto con los contactos pertinentes, estableciendo los criterios de tiempos y contenido para las tareas asignadas. Todas las actividades económicas, deben compartir con sus trabajadores la situación global de la empresa y su relación con la situación contractual con los trabajadores.

9. Nueva Normalidad en el mundo del trabajo.

La Pandemia del Covid-19 en Honduras va a suponer un cambio en la vida laboral a todos los niveles, nos encaminamos hacia una “*nueva normalidad*”.

Se deberá categorizar el nivel de riesgo en que se encuentran las actividades que realizan los trabajadores. Identificar cual es el nivel de riesgo en que se encuentran cada sector productivo tal como lo establecen los protocolos de bioseguridad autorizados por la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, asimismo, cabe señalar que éstos deberán ser actualizados y aprobados constantemente por la autoridad competente.

La nueva normalidad laboral podrá incluir, por ejemplo: horarios de trabajo flexibles, turnos para los empleados, la oportunidad de trabajar a distancia / teletrabajo, alentar las medidas de distanciamiento físico dentro del espacio de trabajo, un mayor uso del correo electrónico y las teleconferencias para reducir los contactos cercanos, reducir el contacto entre empleados y clientes, reducir contacto entre empleados, adopción de políticas de incapacidad flexibles y promoción del uso de otras contramedidas de protección personal.

10. Teletrabajo herramienta de la nueva normalidad.

EL Covid-19 llegó de forma intempestiva y el mundo entero ha tenido que adaptarse y reinventarse para lograr sostener la economía, puesto que esta figura en muchas sociedades avanzadas ya era una realidad desde hace mucho tiempo; el Teletrabajo particularmente en Honduras es muy poco conocido en el mundo laboral hondureño, sin embargo, pese a las reticencias de la mayoría de los sectores sociales y aun sin contar con la debida preparación en cuanto a recursos materiales

y humanos, se ha tenido que implementar para que al menos una parte del engranaje productivo del país no se detuviera.

Honduras no cuenta con una ley regulatoria al teletrabajo, sin embargo, existe una propuesta por parte del Poder Legislativo que tiene como finalidad, promover regular e implementar el teletrabajo como instrumento para la generación de empleo y la modernización de las organizaciones públicas y privadas a través de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

El teletrabajo es una opción destacada por el aumento en la productividad de las empresas que lo aplican. Los avances tecnológicos juegan un papel protagónico para el desarrollo del teletrabajo, se desarrolla una actividades menos estresante y amena para el colaborador y en el caso que se ocupa lo más importante que contribuye al distanciamiento social y evitar la propagación del virus Covid-19. En esta nueva normalidad las empresas tienen que desarrollarse en el mundo de la tecnología sumergiéndose en el mundo digital, que se ha convertido en la esencia de nuestro diario vivir, deben de estar en constante renovación si desean seguir compitiendo en el mercado laboral.

CONCLUSIONES

Con lo manifestado el presente artículo se pretende mostrar al mundo y a las futuras generaciones lo ocurrido en el año 2020. El cual ha atravesado una crisis sanitaria mundial provocada por el Virus Covid-19 (Coronavirus), por su alto nivel de contagio y propagación, en la que miles de puestos de trabajo se han visto afectados consecuentemente por las restricciones de movilidad dictadas por los diferentes países con el fin de salvaguardar la vida de sus habitantes en las sociedades.

Honduras un país centroamericano en vías de desarrollo, su población año con año ha lidiado con altos índices de pobreza y desempleo. A la llegada del virus Covid-19, el gobierno hondureño se encontró con la inminente necesidad de implementar medidas de restricción de circulación obteniendo un confinamiento total, siendo ésta una de las medidas más eficaces para evitar el contagio en la población, incrementando aún más los índices de pobreza que ya enfrentaban.

Debido a las medidas de confinamiento total dentro del territorio hondureño, los diferentes sectores productivos se vieron afectado de

manera inmediata, afectando directamente el flujo de sus economías por ende el de las familias hondureñas.

A consecuencia de lo anterior, el gobierno de la Republica de Honduras dicto medidas de alivio para los sectores productivos y los trabajadores, con el fin de mitigar el impacto económico que la crisis sanitaria estaría causando. Estableciendo procesos y figuras legales que reduzcan el impacto económico y laboral, así como también beneficiando a muchos empleados que se encuentran en la ola de la suspensión laboral durante la Emergencia Nacional Sanitaria con el programa solidario de aportaciones tripartitas y bipartitas, así como también, alivios fiscales a pequeñas y medianas empresas para que éstas pudieran continuar con el sostenimiento de las mismas.

Ahora bien, Honduras se enfrenta a grandes retos tanto en el sector de la salud como en la economía del país, éste ha sido uno de los golpes más fuertes en territorio nacional. Es por ello, que los gobiernos junto con el pueblo en mesas sectoriales deben de llevar a cabo una reactivación inteligente en la que se puedan salvar primordialmente muchas vidas y reactivar la economía que ha sido devastada por las medidas de confinamiento total.

Referencias Bibliográficas.

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%20005-2020.pdf?download=1

<https://www.tsc.gob.hn/covid19/index.php/descarga-decretos-pcms?download=2:pcm-019-2020>

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%20022-2020.pdf?download=1

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%20026-2020.pdf?download=1

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%20028-2020.pdf?download=1

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%200031-2020.pdf?download=1

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%200033-2020.pdf?download=1

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM-036-2020.pdf?download=1

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM-042-2020.pdf?download=1

http://www.consejosecretariosdeestado.gob.hn/system/files_force/PCM%20047-2020.pdf?download=1

<https://www.eleconomista.net/actualidad/El-58-de-los-empleados-hondurenos-trabaja-de-manera-informal-segun-el-BM-20200217-0023.html>

<http://www.trabajo.gob.hn/protocolos-de-bioseguridad-en-los-centros-de-trabajo/>

<http://www.trabajo.gob.hn/empresas-acogidas-al-decreto-33-2020-menu/>

CLAUDETTE MARIA SIERRA HUEZO:
Medidas laborales durante emergencia nacional sanitaria por Covid-19

<http://www.trabajo.gob.hn/comunicado-sobre-reapertura-inteligente-de-la-economia/>

<http://www.trabajo.gob.hn/disposiciones-para-reapertura-inteligente-a-partir-lunes-8-de-junio-2020/>

<http://www.trabajo.gob.hn/comunicado-sobre-protocolos-de-bioseguridad-en-los-centros-de-trabajo/>