

Teletrabajo y su posible regulación en el sistema laboral de Nicaragua

Telework and its possible regulation in Nicaragua's labor

DOI: 10.61820/ALB.V3I5.1403

Fecha de recepción: 21 de diciembre de 2023

Fecha de aprobación: 5 de marzo de 2024

Gabriel de Jesús Gorjón Gómez

[HTTP://ORCID.ORG/0000-0003-2304-7672](http://ORCID.ORG/0000-0003-2304-7672)

Moisés David López Pérez

[HTTP://ORCID.ORG/0000-0002-1950-6402](http://ORCID.ORG/0000-0002-1950-6402)

Resumen

Nicaragua es uno de los países que no ha regulado el teletrabajo. Mediante esta investigación se hace una reflexión sobre la importancia de su adopción, lo cual podría evitar abusos del empleador y garantizar los derechos de los teletrabajadores. La metodología utilizada es el enfoque cualitativo, el método es el descriptivo, la técnica fue documental, lo cual permitió la obtención de datos descriptivos sobre las legislaciones de países americanos y europeos, así como estadísticos de teletrabajadores en estos continentes; de tal manera que Nicaragua pueda apelar al derecho comparado para la adopción del teletrabajo.

Palabras clave: empleador, regulación, tecnologías de la información y las comunicaciones, teletrabajo, trabajador.

Abstract

Nicaragua is one of the countries that has not regulated telework. This research reflects on the importance of its adoption, which could prevent abuses by the employer and guarantee the rights of teleworkers. The methodology used is the qualitative approach, the method is descriptive, the technique was documentary, which allows obtaining descriptive data on the legislations of countries in America and Europe, and statistics of teleworkers in these continents. In this way Nicaragua can appeal to comparative law for telework adoption.

Keywords: employer, regulation, information and communications technologies, telework, worker.

*Universidad Autónoma de Nuevo León – San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México // ggorjon@hotmail.com
// moidav8719@gmail.com*

Introducción

Los cambios políticos, sociales, culturales y tecnológicos han desencadenado diversas transformaciones en las relaciones sociales del mundo actual. En el ámbito laboral también se han producido evoluciones debido al avance de la tecnología, a los medios y mecanismos de difusión o creación de información y comunicación, lo que ha permitido un nuevo modelo de relación laboral denominado teletrabajo. Muchos autores están de acuerdo en que este ofrece grandes ventajas y beneficios para el sector empresarial, los trabajadores, el Estado y la sociedad en general (Castillo, 2016).

El teletrabajo, como modalidad laboral, ha ocasionado una nueva visión en los operadores del derecho del trabajo, dejando atrás esos modelos enunciados en los sistemas jurídicos que eran inflexibles. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han servido de herramientas en el derecho del trabajo, y han permitido que los trabajadores puedan ejercer sus labores desde un sitio distinto al área física de la empresa.

La pregunta de esta investigación es: ¿cuál es la importancia de regular el teletrabajo en Nicaragua? Mientras que el objetivo planteado es demostrar que esta medida es necesaria para la tutela de los derechos fundamentales de los teletrabajadores.

La pandemia del Covid-19 dejó de manifiesto que varios países de la región no tienen regulado el teletrabajo, lo que generó la imperante necesidad de realizar ajustes para su reglamentación y así evitar arbitrariedades de los empleadores y tutelar los derechos de los teletrabajadores. Nicaragua es una de las regiones donde se ejerce el teletrabajo sin regulación, por lo que es necesario que se vele por mejorar esa condición a través de una norma especial o mediante una reforma al actual Código del Trabajo.

La hipótesis de esta investigación considera que regular el teletrabajo en el sistema laboral de Nicaragua permitirá la tutela jurídica de los derechos fundamentales de los teletrabajadores. Mediante la metodología del enfoque cualitativo, apoyado en la técnica de revisión documental, se hizo una revisión de las normas legales sobre teletrabajo en países de Europa y de América, así como estudios hechos por investigadores e informes elaborados por organismos internacionales especializados en temas de derecho del trabajo y asuntos económicos; además de diverso material bibliográfico que se encontró a través de diferentes bases de datos. De esta manera, a partir de los resultados hallados, se realiza una reflexión sobre los derechos fundamentales que se debe tener en consideración como país para la implementación de esta modalidad laboral.

Definiciones de teletrabajo

Conforme el informe denominado “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, se define teletrabajo “como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones -como teléfonos inteligentes, *tablets*, *laptops* y ordenadores de sobremesa- para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y OIT, 2019).

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (CES-Confederación Europea de Sindicatos, 2002) firmado en Bruselas en el año 2002, define teletrabajo como:

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.

Este acuerdo tiene como objeto la elaboración de un marco legal general a escala europea para las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, además de conciliar la necesidad de flexibilidad y seguridad comunes entre empleadores y subordinados. Además de la definición del teletrabajo, se destacan algunas áreas importantes que se deben tomar en consideración como el carácter temporal del teletrabajo, las condiciones laborales, la protección de datos e información, la vida privada, el equipo o instrumentos para la realización de las labores, la salud y la seguridad, capacitaciones y formación de los empleados, así como la organización y los derechos colectivos de los teletrabajadores.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo en la cual se hace uso de los medios tecnológicos de la información y de la comunicación conocidos como TIC (García, 2020), siendo una manera flexible para la prestación de servicios (Lemus, Gómez y Chávez, 2023), el cual puede ejecutarse total o parcialmente desde casa del trabajador; inclusive la ubicación del teletrabajo puede ser en un espacio *coworking*, cafetería o lugares similares (Amat, 2020). Sin embargo, para tener claro que estamos ante esta modalidad, es necesario conocer y considerar sus elementos y características. Para Varela (2020), no basta con señalar que el teletrabajo es simplemente trabajar desde casa o desde un centro diferente a las instalaciones de la empresa, por eso puntualiza que es:

[...] un nuevo modelo laboral, una organización del trabajo diferente, al sistema habitual (presencia física y relaciones directa de forma generalizada) y que requiere una reorganización de los espacios, de la gestión y organización del trabajo, de las competencias de los gestores y trabajadores, así como un nuevo modelo de las relaciones laborales que posibiliten resultados e integración en la organización a pesar de la distancia física. Y todo ello vinculado con la tecnología (p. 15)

Diferentes tratadistas han planteado la definición de teletrabajo sin que haya un concepto unificado para este, pero todos coinciden en que, para que se establezca la existencia del teletrabajo, debe contarse con las herramientas tecnológicas de la información y de telecomunicaciones.

Elementos del teletrabajo

Existen tres elementos que definen el teletrabajo. Primero, es *espacial*, se caracteriza por la existencia de una prestación laboral realizada fuera de las instalaciones de la empresa, en la que habitualmente realiza el servicio sin que el empleador o su representante estén presentes físicamente; hace referencia al lugar de trabajo, es decir, donde el teletrabajador presta sus servicios. Segundo, es *cualitativo*, está referido a las herramientas o instrumentos que necesita el teletrabajador para poder realizar su trabajo, los cuales son medios tecnológicos avanzados de informática y/o telecomunicación. Tercero, hay un elemento *cuantitativo* relacionado a la habitualidad de la prestación del servicio a distancia, con un uso intensivo de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Todolí y Pozuelo, 2020).

Cuando se encuentran estos elementos en la relación laboral, se está frente a la modalidad de teletrabajo, puesto que el trabajador realiza sus funciones en un lugar distinto a las instalaciones de la compañía. Además, ejerce esta modalidad de manera recurrente y sin la

supervisión de su empleador o quien lo represente; el equipo o materiales que el teletrabajador necesita para llevar a cabo sus labores deben ser necesariamente medios de tecnología e informática, y el uso de estos instrumentos o herramientas son indispensables para ejercer sus funciones.

Ventajas del teletrabajo

a) Ventajas para la empresa

Para las empresas, entre las ventajas del teletrabajo destacan una mayor y mejor productividad, reducción de los gastos, mejor organización del trabajo, mejor utilización de los recursos, humanos y materiales, mejores resultados en términos de calidad, mayor satisfacción del cliente, mayor flexibilidad en general, mejor estilo de gestión debido a los acuerdos sobre los objetivos, nuevas ideas de comercio por parte del personal motivado, mayor posibilidad de mantener a la empresa con trabajadores más competentes (Palomares, 2020). Otras de las ventajas son ahorro de espacio físico, descentralización y delegación en funciones, eliminación del ausentismo laboral, reducción de concentración de trabajo en el centro laboral y acceso a nuevas bolsas de trabajo (Gómez, 2020).

Lo anterior obedece a que los teletrabajadores pueden sentirse más cómodos laborando desde sus hogares o el espacio que ellos consideren adecuado; lo cual incrementa la productividad en sus labores y, a su vez, la empresa deje de pagar renta por el local físico donde los teletrabajadores desempeñarían sus labores. Por otro lado, se puede organizar mejor el trabajo conforme lo pactado con los teletrabajadores, esto provoca una mejor utilización de los recursos humanos y materiales con los que cuenta la empresa y genera resultados de mayor calidad, así como satisfacción para los clientes. Finalmente, existe mayor flexibilidad, puesto que la empresa podría tener políticas de contratación más amplia al ser menos exigente en los requisitos.

Los objetivos de la compañía pueden ser discutidos entre las partes de la relación laboral y, a través de la negociación, podrían obtener acuerdos que satisfagan los intereses de todos, lo que incentiva un mejor ambiente laboral y mayor interés por parte de los trabajadores para aportar nuevas ideas a la empresa, así como un personal motivado y competente.

b) Ventajas para los trabajadores

En cuanto a las ventajas para los trabajadores, se considera que produce mayores motivaciones; permite libertad de decidir tiempo de trabajo y tiempo libre; ofrece mayor concentración, al estar en casa, así como mayor autorresponsabilidad y autodisciplina; asegura menor tiempo pesado en el transporte entre casa y lugar de trabajo y, por lo tanto, significar ahorro de tiempo y dinero; además, genera más oportunidad de trabajo para las personas discapacitadas y las que se dedican al cuidado de enfermos (Palomares, 2020). En resumen, permite compatibilizar actividades laborales con las domésticas; ofrece flexibilidad temporal y cierto grado de autonomía, así como la mejora del medioambiente urbano e índices más bajos en la accidentalidad vial al disminuir la movilidad (Tomasina y Pisani, 2022).

Desventajas del teletrabajo

a) Desventajas para la empresa

El cuanto a las desventajas para las empresas Gómez (2020, p. 5) establece las siguientes:

Provoca reacciones negativas a los cambios de gestión, cuando no son aceptados por los directivos o el personal de la empresa. Dificultad para la seguridad de la información, por fluir por redes externas a la empresa. Disminuye el contacto entre superiores y subordinados, incluyendo los propios empleados. Dificultades de control y supervisión.

El teletrabajo, debe estar regulado por los Estados, de tal suerte que las partes no queden desprotegidas en sus derechos. La desconfianza y resistencia ante lo nuevo es algo normal en el ser humano, por ese motivo debe crearse conciencia de que los cambios en las formas de trabajo son inevitables y corresponde al Estado, a los empresarios y a los líderes sindicales discutir las formas más favorables de la regulación de este mediante las realidades económicas, políticas y sociales.

Por lo tanto, es necesario considerar la manera adecuada de protección de la información. El empleador debe buscar las formas de procurar el equipamiento de los trabajadores, para lo cual se requiere de un análisis profundo de las reservas patrimoniales con que cuenta la empresa; por ello es imprescindible considerar la asesoría del personal administrativo y legal de las compañías.

b) Desventajas para los trabajadores

Dentro de las desventajas destacan extensas jornadas laborales, inmovilización de la profesión, remuneración a destajo, control desmedido, reforzamiento de los hábitos y tendencias propias del trabajador, aislamiento o incomunicación, así como falta de interacción social, prolongada exposición a la computadora u ordenador, desprotección social, sensación de aislamiento, falta de supervisión por los superiores del teletrabajador (lo que produce la falta de motivación). Además, se presenta inseguridad por no existir aún una regulación legal del teletrabajo (Gómez, 2020).

Otras desventajas son los factores asociados a la seguridad: disminución del sentido de bienestar físico y mental en relación con factores tales como el aislamiento social; los tiempos de trabajo prolongados que provocar aumento de la carga cognitiva y la falta de actividad física; conflictos interfamiliares por la utilización de los recursos disponibles (equipos informáticos, wifi), y los distractores familiares (Tomasina y Pisani, 2022).

Se requiere trabajar en la creación de políticas internas de las empresas donde puedan existir relaciones entre los trabajadores, tales como días festivos, aniversarios de la empresa, o festividades de fin de año. De igual manera, el Estado debe velar por el reconocimiento del salario mínimo vigente para los teletrabajadores.

Hay que crear conciencia en los trabajadores del cuidado personal en sus hábitos, tales como el tiempo que emplean en su tiempo libre para desconectarse del ordenador. El Estado debe ser el garante de que se cumpla el derecho a la seguridad social de estos trabajadores, así como la protección de higiene y seguridad en el trabajo, puesto que se exponen a riesgos laborales como cualquier otro trabajador.

El teletrabajo en Nicaragua

El Teletrabajo en Nicaragua ha sido considerado dentro de las relaciones laborales atípicas, sin que exista una regulación en el ordenamiento jurídico. Algunas empresas como *call center* (centros de atención telefónica) hacen uso de esta modalidad de trabajo, sin embargo, cobró mayor interés a raíz de la pandemia de la Covid-19 en el año 2020, pues es a partir de entonces cuando empresas privadas se ven obligadas a implementar esta forma de trabajo.

En el marco legal nicaragüense, lo más cercano al teletrabajo lo encontramos en el Título VIII Condiciones Especiales de Trabajo, Capítulo II Del Trabajo a Domicilio, del Código del Trabajo de la República de Nicaragua el cual reza:

Artículo 155.- El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración (Asamblea Nacional, 1996).

En este orden de ideas, Osejo (2018) plantea:

[...] el teletrabajo es una figura que no se encuentra taxativamente regulada en nuestra legislación nacional. La única figura parecida que se encuentra prevista en el Código del Trabajo, es el trabajo a domicilio, sin embargo, [sic] el teletrabajo difiere de aquel, porque consiste en el uso de las tecnologías de la información para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de las instalaciones del empleador. El trabajo a domicilio no hace uso de las TICS, por lo tanto, [sic] puede ser cualquier otra modalidad distinta al teletrabajo. (p. 167).

Se coincide con el autor en que el teletrabajo y el trabajo a domicilio son dos figuras jurídicas diferentes, puesto que los elementos que las componen o las características de estas modalidades son distintas. Existe una marcada diferencia en cuanto al equipo de trabajo que se utiliza; el trabajo a domicilio no requiere del uso de herramientas tecnológicas, como sí, necesaria e ineludiblemente, se demanda con el teletrabajo.

Los intentos que se han hecho respecto a regular el teletrabajo en Nicaragua consisten en que la Cámara de Industria de Nicaragua (CADIN) elaboró una Guía Laboral para afrontar el riesgo del coronavirus en las empresas con un Acuerdo de Trabajo Remoto por alerta sanitaria, además de otra guía sobre "Covid-19 abordaje desde la empresa". Por otro lado, empresas como las de zona franca implementaron esta forma de labor mediante un convenio tripartito¹ en el que participaron Estado, Zonas Francas y líderes sindicales (San Juan, 2021). Otras empresas adoptaron esta modalidad de conformidad a lo pactado por las partes, sin contar con el visto bueno ni autorización del Ministerio del Trabajo.

Estos acuerdos suscritos entre empleadores y trabajadores no siempre garantizan los derechos de estos últimos, contrario a ello, representan afectaciones para los trabajadores, quienes se ven obligados a recurrir a pagos de internet, energía eléctrica y a otros gastos generados; sumado al hecho de acondicionar un espacio desde sus hogares para llevar a cabo sus labores (Gaitán y Acevedo, 2023). Esto deja en estado de indefensión a los trabajadores, en vista de que los empleadores no se hacen cargo de gastos extras en los que incurren los trabajadores y, al no existir ninguna regulación por las autoridades competentes, les depara perjuicios. Ello conlleva a abusos por parte de los empleadores en la forma de desarrollo de la relación laboral; además, se crean muchas dudas e incertidumbres y se ven afectados beneficios que los

¹ <https://cnzf.gob.ni/es/noticias/nuevo-acuerdo-tripartito-de-zonas-francas>

trabajadores pudieran gozar si trabajaran de manera física en las empresas, poniendo en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad (Castillo, 2016).

Metodología

a) Método

En esta investigación se utilizó el método descriptivo; se especifican las propiedades y características de la problemática estudiada, como la necesidad e importancia de regulación del teletrabajo en Nicaragua. Durante la investigación se realizó un análisis de la información actual sobre el fenómeno investigado y, de esta forma, se buscó generar aportes basados en los resultados encontrados (Vásquez, 2021).

b) Técnica

La técnica para la recolección y organización de la información es la documental. En este sentido, Quezada (2010, p. 35) señala que esta técnica “permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos”. Para ello se hizo la revisión de bibliografía de estudios realizados sobre el teletrabajo; legislaciones acerca del teletrabajo en países de Europa y América, así como informes elaborados por organismos internacionales especializados en asuntos laborales, como la OIT, y económicos, como la CEPAL; con lo cual se obtuvo resultados cuantitativos referidos a estadísticas reportadas por los países de América y Europa.

Resultados

El teletrabajo es una modalidad laboral que en Nicaragua ha sido poco explorada. A su vez, el Poder Legislativo (Asamblea Nacional, 1996) no ha presentado una iniciativa de ley donde se pretenda regular esta forma de trabajo.

Según el informe “Desafío y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe” de la OIT, en la región latinoamericana y el caribe, alrededor de 23 millones de personas transitaron por el teletrabajo durante el segundo trimestre de 2020. Se considera que el 3% de los trabajadores asalariados trabajaba de forma remota en el año 2019, y este porcentaje aumentó del 20 al 30% durante el confinamiento como medida sanitaria del Covid-19 (Maurizio, 2021). Los países con información disponible mostraron el salto de esta modalidad durante 2020.

En los años que siguieron, si bien hubo una reducción en la proporción de trabajadores que realizaban trabajo a distancia, esta se mantuvo en niveles superiores a los previos a la pandemia. Por ejemplo, en Chile, la proporción de trabajadores desde el hogar (que incluye las personas que realizan teletrabajo) aumentó de 4,6% del total en 2019 a más de 21% en 2020. En 2023 este grupo se había reducido a 8,6% del total. Sin embargo, en valores absolutos se evidencia un aumento de un 86% en la cantidad de trabajadores en esta modalidad desde 2019 a la actualidad (OIT, 2023). En la Tabla 1 se puede observar que los países con mayor cantidad de teletrabajadores antes de la pandemia eran Brasil, México y Argentina.

Tabla 1. Teletrabajadores en América Latina y el Caribe en el año 2017.

| Países | Teletrabajadores |
|-------------------|------------------|
| Argentina | 2,000,000 |
| Brasil | 7,500,000 |
| Colombia | 31,000 |
| Costa Rica | 20,000 |
| Chile | 500,000 |
| México | 2,600,000 |
| Total: 12,651,000 | |

Fuente: ITA LAC (2017).

Existe poca información relacionada al trabajo que se realiza desde casa y es menor en relación al teletrabajo antes de la pandemia (CEPAL, 2021). Se estima que a nivel mundial el 7.9% de los trabajadores realizaban sus labores desde su casa, particularmente en labores de manufactura y artesanales, y, en menor grado, en teletrabajo (OIT, 2021).

Tabla 2. Frecuencia de labores bajo la modalidad teletrabajo en Estados Unidos

| Porcentaje | Frecuencia |
|------------|-------------------------|
| 2.5 - 4 | 2.5 - 5 días por semana |
| 6 - 10 | 1 - 2.5 días por semana |
| 4 - 5 | Ocasionalmente |
| 6 - 11 | Con poca frecuencia |

Fuente: Lister y Tom (2019).

En la Tabla 2, encontramos que en Estados Unidos la frecuencia de días laborados por semana oscila entre un 2,5% y un 4%, es decir, entre 2,5 y 5 días por semana, y, bajo esta modalidad, con poca frecuencia, del 6% al 11%.

Tabla 3. Trabajadores ocupados que laboraban habitualmente desde casa en 2020 (Unión Europea).

| Países | Porcentaje |
|------------|------------|
| Finlandia | 25,11 |
| Luxemburgo | 23,1 |
| Irlanda | 21,5 |
| Bulgaria | 1,2 |
| Rumanía | 2,5 |
| Croacia | 3,1 |
| Hungría | 3,6 |

Fuente: Eurostat (2021).

Como se puede observar en la Tabla 3, Finlandia encabezó la lista de los Estados miembros de la Unión Europea, con el 25,1% de los trabajadores ocupados que trabajaban habitualmente desde casa en 2020; le siguieron Luxemburgo (23,1%) e Irlanda (21,5%). Las cuotas más bajas se registraron en Bulgaria (1,2%), Rumanía (2,5%), Croacia (3,1%) y Hungría (3,6%). Cabe mencionar que, según la Unión Europea, un 5,4% de los ocupados teletrabajaba habitualmente en 2019 y un 9%, ocasionalmente.

Antes de 2020, en varios países latinoamericanos (por ejemplo: Brasil, Colombia, Costa Rica y Ecuador) ya existía una regulación del teletrabajo a través de leyes o instrumentos administrativos. El reconocimiento de esta modalidad como herramienta para enfrentar la pandemia de Covid-19 estimuló la aprobación de leyes para regularla en otros países, como Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay (San Juan, 2021; Toledo, 2021).

Si bien esos porcentajes pudieron bajar después de la pandemia, la realidad es que no volvió a la cantidad previo a esta. En el caso de Nicaragua, es uno de los países de la región que no dispone de información estadística sobre la modalidad de teletrabajo, ni antes, ni durante, ni después de la pandemia.

En la Resolución denominada “Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas en la crisis causada por la Covid-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente” (OIT, 2021) se exhorta entre otras recomendaciones a:

[...] introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de, entre otros medios, la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en lugar de trabajo, así como la adopción de medidas para reducir las disparidades en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada.

Discusión

El teletrabajo ha permitido sostener muchos procesos productivos y tiene características que lo vuelven atractivo a nivel individual y social, incluso para el mundo laboral después de la pandemia. No obstante, se deben tener presentes los efectos negativos para la salud mental, la productividad y la innovación. Su aplicación depende de procesos de aprendizaje y diálogo entre los actores implicados, así como de una regulación adecuada. Aprovechar el potencial de estas tecnologías para mejorar la calidad de vida de las personas en general, crear mejores empleos y al mismo tiempo contener el riesgo de la destrucción y precarización del empleo, así como de una profundización de la desigualdad en el mercado laboral, implica grandes desafíos políticos y sociales (CEPAL, 2021).

El Ministerio del Trabajo de Nicaragua, como institución estatal dependiente del Poder Ejecutivo, cuya misión es defender, tutelar y restituir los derechos laborales de los trabajadores, tampoco se pronunció respecto a la regulación del teletrabajo durante la pandemia, ni posterior a esta.

En Nicaragua, se carece de datos estadísticos oficiales acerca de las empresas que aplican el teletrabajo, tampoco se conocen cifras de la cantidad de teletrabajadores, siendo una debilidad por parte del Estado el no informar sobre esto.

Nicaragua requiere una transformación legal en materia de trabajo en la que se incorpore el teletrabajo dentro de su ordenamiento jurídico —en vista de que es una necesidad

real—, de tal manera que se garanticen los derechos y se regulen las obligaciones de los sujetos de la relación laboral.

Para la introducción del teletrabajo en Nicaragua se puede recurrir al derecho comparado, en particular a las legislaciones de los países de Latinoamérica que han regulado esta modalidad y que han tenido mucho éxito, tales como Brasil, Colombia y Argentina; además de ser países con los que se comparten ciertas características. Por otro lado, se pueden adoptar algunas regulaciones que hacen los ordenamientos de los países europeos que también tienen regulado el teletrabajo.

En los resultados encontrados se evidencia que muchos países de Latinoamérica, durante la pandemia agilizaron la regulación de esta modalidad laboral y otros procedieron a revisar sus normas y actualizarlas, encontrando ordenamientos jurídicos que se pueden adaptarse a la realidad nicaragüense.

Propuestas

Para la regulación jurídica del teletrabajo en Nicaragua, de conformidad al derecho comparado, se propone incluir las siguientes recomendaciones:

- Dejar claro los derechos y obligaciones a los que quedan sujetos las partes de la relación laboral.²
- Los teletrabajadores no podrán laborar más de las 48 horas semanales,³ además de gozar de los descansos.⁴
- Los teletrabajadores deben tener derecho a desconectarse digitalmente durante el tiempo de descanso en su horario de trabajo y desde el momento de finalizar su horario laboral.⁵
- Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado, los horarios que establezcan las partes no pueden deparar perjuicio en las obligaciones familiares de los teletrabajadores.⁶
- En caso de que las empresas decidan cambiar de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo, deben contar con el consentimiento de los trabajadores, respetando el principio de voluntariedad.⁷
- Determinar el cambio de la modalidad de teletrabajo a la modalidad presencial o viceversa, de conformidad al principio de reversibilidad.⁸
- El empleador debe ser el garante de suministrar el equipo de trabajo para que los teletrabajadores puedan cumplir sus funciones.⁹
- En caso de que los teletrabajadores, para dar cumplimiento a sus obligaciones, recurran en gastos, estos deben ser compensados por el empleador.¹⁰
- Los empleadores deben promover la capacitación constante de su personal y es obligación de los teletrabajadores asistir a estas.¹¹
- Al momento de la suscripción de convenios colectivos, deben tomarse en consideración a los teletrabajadores y se debe garantizar su derecho de afiliarse al sindicato o desafiliarse de este, o bien, formar parte de la Juntas Directivas Sindicales.¹²
- Representación sindical, es el derecho que les asiste a los teletrabajadores aun cuando los mismos no estén afiliados a determinados sindicatos.¹³
- Se debe cuidar la salud física y emocional de los teletrabajadores, por ello las empresas y el Estado deben establecer políticas que conlleven a garantizarlas, así como la seguridad e higiene ocupacional.¹⁴

- 2 México, capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, incorporado al Diario Oficial el 11 de enero del año 2021.
- 3 Ley 185, Código del Trabajo del 30 de octubre de 1996.
- 4 Portugal, Código del Trabajo, sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, "Teletrabajo" y su modificación conforme la Ley N°83/2021 el 06 de diciembre de 2021.
- 5 Chile, Ley 21.220, publicada el 26 de marzo de 2020.
- 6 Argentina, Ley N°27.555, de 30 de julio de 2020.
- 7 Brasil, Capítulo II-A, sobre Teletrabajo, Ley N°13.467 de 13 de julio de 2017, regulado de forma específica en el Consolidado de Leyes del Trabajo. En 2022 esta legislación fue modificada, mediante la Ley n°14.442 del 02 de septiembre.
- 8 Irlanda, regulado a través de la disposición denominada Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Bill 2022", que incorpora una Parte III, denominada "Requests for remote working arrangements", traducida al español, como "Solicitudes para acuerdos de trabajo remoto".
- 9 Argentina, LeyN°27.555, de 30 de julio de 2020.
- 10 Panamá, Ley 126 de 18 de febrero de 2020.
- 11 México, capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, incorporado al Diario Oficial el 11 de enero del año 2021.

- Los teletrabajadores deben estar cubiertos por el sistema de Seguridad Social para las contingencias de la vida en las que puedan verse afectados ellos o sus beneficiarios.¹⁵
- El área de Recursos o Talento Humano debe ser garante de proteger la información de cada uno de los teletrabajadores, la cual debe ser confidencial, con las excepciones previstas en las normas jurídicas, según el caso concreto.¹⁶
- En cuestión de ciberseguridad y confidencialidad de la información, informar al trabajador de las responsabilidades y sanciones previstas en la legislación, o políticas internas de la empresa, previa aprobación del Ministerio del Trabajo. En este sentido, la información que manejen los teletrabajadores desde sus sistemas operativos debe ser totalmente confidenciales, so pena de aplicar las sanciones acordes a la falta incurrida.¹⁷
- Establecer indicadores para evaluación del desempeño, lo anterior servirá de apoyo para la promoción de los teletrabajadores a otros puestos, o bien para la aplicación de bonos o incentivos.¹⁸
- Igualdad de condiciones en relación a las personas que laboran de manera presencial.¹⁹
- Oportunidades de desarrollo profesional; se debe garantizar a los teletrabajadores que puedan aplicar a mejores puestos de trabajo y optar a beneficios profesionales como becas u otro tipo de apoyos para educación.²⁰
- Condiciones adecuadas para desarrollar las labores; lo que permitirá mejores resultados en la producción o en los servicios brindados.²¹

Conclusiones

Se ha demostrado que Nicaragua requiere regular el teletrabajo, modernizarse y estar acorde con los tiempos y cambios que se están viviendo, pero en esta transición es necesario hacer partícipe a los sectores de la sociedad que aportan con sus experiencias y conocimientos. Los resultados de esta investigación proporcionan elementos cualitativos y cuantitativos con los cuales puede contarse como parte de la experiencia de otros países que tienen regulado el teletrabajo, es decir, hacer uso del derecho comparado, puesto que existen países de la región con los que se guardan características similares y de los que se puede adaptar algunas disposiciones e integrarlas al ordenamiento jurídico nicaragüense.

La modalidad de teletrabajo no es motivo de reducción de derechos laborales regulados en el sistema legal nicaragüense, pues, ante una reforma laboral se debe cuidar que los derechos laborales no desmejoren, es decir, se debe velar por las garantías mínimas de los derechos fundamentales de los teletrabajadores.

El teletrabajo ha llegado para quedarse y es necesario que el Estado de Nicaragua ponga en marcha las discusiones para la implementación del marco jurídico que regule este tipo de modalidad laboral. Se requiere continuar los estudios relacionados al teletrabajo en Nicaragua, lo cual servirá para sentar precedentes del fenómeno estudiado y como base para la búsqueda de la regulación del mismo.

Referencias

- Amat, O. (2020). Economía del Teletrabajo, impacto en las personas, la empresa y la sociedad. En X. A. Llavina, *et al.*, *Teletrabajo: vivir y trabajar mejor* (Primera Edición ed.). Profit Editorial I., S., L.

- 12 México, capítulo XII Bis Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial del 11 de enero del año 2021.
- 13 Francia, Ordenanza N°2017-1387 de 22 de septiembre de 2017.
- 14 Panamá, Ley 126 de 18 de febrero de 2020.
- 15 Perú, Ley N°31572, de 11 de septiembre de 2022.
- 16 España, Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020.
- 17 Ecuador, Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, de 14 de septiembre de 2020.
- 18 México, capítulo XII Bis Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial del 11 de enero del año 2021.
- 19 Colombia, Decreto 884/2012, incorporado al Decreto 1072/2015.
- 20 México, capítulo XII Bis, Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial del 11 de enero del año 2021.
- 21 Portugal, Código del Trabajo, sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, "Teletrabajo" y su modificación conforme la Ley N°83/2021, el 06 de diciembre de 2021.

- Asamblea Nacional. (1996). *Código del Trabajo, ley No. 185*. Managua, Nicaragua. Recuperado el 29 de junio de 2023 de <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>
- Castillo, J. A. (2016). El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericano. *Cuaderno jurídico y político*, 2(6). Recuperado el 31 de enero de 2024 de <https://repositorio.unp.edu.ni/233/1/476-1895-2-PB.pdf>
- Castillo, J. A. (2016). El teletrabajo y su importancia de adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos. *Cuaderno jurídico y político*, 2(6). Recuperado el 12 de diciembre de 2023 de <https://www.camjol.info/index.php/cuadernojurypol/article/view/10969/12846>
- CEPAL. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. Recuperado el 21 de enero de 2024 de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/dae0d47c-e8bc-4bf6-b6a4-fd9ab98ba8d6/content>
- CES-Confederación Europea de Sindicatos. (16 de julio de 2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Recuperado el 04 de diciembre de 2022 de https://www.ccoo-servicios.es/archivos/altamira/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf
- Eurofound y OIT. (2019). Recuperado el 15 de diciembre de 2023 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf
- eurostat. (17 de 05 de 2021). *eurostat*. Recuperado el 04 de febrero de 2024 de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_899843/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff
- Gaitán, M. C. y Acevedo, Y. M. (2023). Regulación jurídica del teletrabajo en Nicaragua, Costa Rica y Panamá (Análisis Comparativo). *Revista Humanismo y cambio social*, 10(21). doi:10.5377/hcs.v21i21.16766
- García, M. E. (2020). Las TIC como elemento de gestión de la relación laboral. En A. G. Sánchez, *TELETRABAJO elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*. Tirant lo Blanch.
- Gómez, C. A. (2020). *Senado de la República*. Recuperado el 05 de febrero de 2024 de http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ITA LAC. (2017). *Academia Internacional de Transformación del Trabajo*. Recuperado el 21 de enero de 2024 de <https://www.ita-lac.org/wp-content/uploads/2019/ITALAC-IN-FORME-ESTADO-DEL-TELETRABAJO-EN-LATINO-AMER%C3%8D-CA-2017.pdf>
- Lemus, R. P., Gómez, R. V. y Chávez, G. O. (2023). *Derecho del Trabajo, panorama actual u nuevas realidades*. Cosegraf.
- Lister, K. y Tom, H. (29 de 11 de 2019). *Elgaronline*. Recuperado el 05 de febrero de 2024 de <https://www.elgaronline.com/edcollchap-oa/edcoll/9781789903744/9781789903744.00009.xml>
- Maurizio, R. (julio de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 20 de enero de 2024 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

- OIT. (20 de junio de 1996). C177-Convención sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm.177). Ginebra, Suiza. Recuperado el 12 de diciembre de 2022 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- OIT. (28 de marzo de 2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 25 de febrero de 2023 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf
- OIT. (2021). *Nuevo informe de OIT - Panorama laboral 2021 de América Latina y el Caribe*. Recuperado el 02 de febrero de 2024 de <https://www.oitcinterfor.org/nuevo-informe-oit-panorama-laboral-2021-am%C3%A9rica-latina-caribe>
- OIT. (17 de junio de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 20 de enero de 2024 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf
- OIT. (2023). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 21 de enero de 2023 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Osejo, L. (2018). *Relaciones laborales atípicas en Nicaragua*. SENICSA.
- Palomares, M. B. (2020). Recomendaciones y normativa internacional en materia de teletrabajo. En A. e. Sánchez García, *TELETRABAJO Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*. Ciudad de México, XII: tirant lo blanch. Recuperado el 04 de diciembre de 2022 de <https://www.tirantonline.com.mx/tolmex/bibliotecaVirtual/ebookInfo?isbn=9788413554310>
- Quezada, N. L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Macro E.I.R.L.
- San Juan, C. (2021). Estudio comparado de la legislación sobre teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. Recuperado el 08 de diciembre de 2022 de https://fundacionelectra.org.uy/wp-content/uploads/2021/07/Estudio_comparado_legislacion_Teletrabajo_ALC_2021.pdf
- Todoí, A. S. y Pozuelo, A. M. (2020). *El Teletrabajo*. Valencia. Recuperado el 04 de diciembre de 2023 de <https://www.tirantonline.com.mx/tolmex/bibliotecaVirtual/ebookInfo?isbn=9788413781297>
- Toledo, P. (02 de julio de 2021). Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el cono sur. *JOURNAL OF MANAGEMENT & BUSINESS STUDIED*. Recuperado el 07 de febrero de 2024 de <https://revistas.uaautonoma.cl/index.php/jmabs/article/view/1578>
- Tomasina, F. y Pisani, A. (15 de 04 de 2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 14. Recuperado el 05 de febrero de 2024 de <https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/199/124>
- Varela, A. (2020). *Teletrabajo. Guía Práctica*. RA-MA Editorial.
- Vásquez, R. L. (2021). *Manual en esquemas de metodología para investigaciones mixtas en ciencias sociales*. Tirant lo Blanch.