
ELEMENTOS DEL TELETRABAJO EN LA REGULACIÓN CENTROAMERICANA

ELEMENTS OF TELEWORKING IN THE CENTRAL AMERICAN REGULATION

Lorgia Yolanda MÁRQUEZ MORA

Abogada y Notario Público; Magíster en derecho empresarial con mención en asesoría legal por la UNAN-León (Nicaragua); Máster en derecho empresarial por CETAE-Managua (Nicaragua), docente adjunto Facultad de ciencias económicas y empresariales UNAN-León (Nicaragua).

lorgia.marquez@ce.unanleon.edu.ni

Fecha de envío: 21/06/2023

Fecha de aceptación: 02/10/2023

ELEMENTOS DEL TELETRABAJO EN LA REGULACIÓN CENTROAMERICANA

Lorgia Yolanda MÁRQUEZ MORA

UNAN-León (Nicaragua)

Resumen: El teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo su masificación ha sido impulsada por las grandes transformaciones sociales, económicas y jurídicas que ha sufrido la sociedad en su historia reciente atendándose así las necesidades del mercado laboral y la organización.

La implementación del teletrabajo en algunas naciones centroamericanas ha sido impulsada por la crisis sanitaria provocada por la pandemia del coronavirus en otras, existe ausencia de regulación sobre el teletrabajo ello dificulta la determinación de sus elementos fundamentales lo que no permite sistematizarlos y homogenizarlos a fin de obtener sus aspectos generales de aplicación.

Se realiza un estudio comparativo en la regulación centroamericana sobre el teletrabajo lo que permite identificar concepto, evolución y las bases fundamentales de los elementos del teletrabajo, semejanzas y diferencias y sustentar los parámetros generales para la aplicación de los acuerdos de esta modalidad de ejecución del trabajo.

Algunas de sus semejanzas en la regulación centroamericana son coincidentes con sus elementos fundamentales así tenemos: la voluntariedad, el contrato original, su modificación o adenda, la revocación unilateral, la excusión laboral, la regulación en el Estado y la empresa privada, distintas modalidades, flexibilidad de horario, derecho a desconexión digital, obligación de suministro, condiciones de tiempo y espacio, obligación entre las partes.

Palabras clave: Teletrabajo - Elementos fundamentales - Centroamérica

Sumario: 1. Introducción. 2. Concepto y evolución. 2.1. El teletrabajo. 3. La regulación del teletrabajo en el derecho positivo centroamericano. 3.1. El teletrabajo en Guatemala. 3.2. El teletrabajo en El Salvador. 3.3. El teletrabajo en Honduras. 3.4. El teletrabajo en Nicaragua. 3.5. El teletrabajo en Costa Rica. 3.6. El teletrabajo en Panamá. 4. Cuadro comparativo de la regulación del teletrabajo en Centroamérica. 5. Conclusiones.

Abstract: Teleworking is a new form of work organization, its massification has been driven by the great social, economic and legal transformations that society has undergone in its recent history, thus meeting the needs of the labor market and the organization.

The implementation of teleworking in some Central American nations has been driven by the health crisis caused by the coronavirus pandemic in others, there is an absence of regulation on teleworking, which makes it difficult to determine its fundamental elements, which does not allow them to be systematized and homogenized in order to obtain its general aspects of application.

A comparative study is carried out in the Central American regulation on telework, which allows to identify the concept, evolution and the fundamental bases of the elements of telework, similarities and differences and support the general parameters for the application of the agreements of this modality of work execution.

Some of its similarities in the Central American regulation coincide with its fundamental elements, such as: voluntary, original contract, its modification or addendum, unilateral revocation, labor excusion, regulation in the State and private company, different modalities, schedule flexibility, right to digital disconnection, supply obligation, time and space conditions, obligation between the parties.

Keywords: Teleworking - Fundamental elements - Central America

Summary: 1. Introduction. 2. Concept and evolution. 2.1. Teleworking. 3. The regulation of teleworking in the Central American positive law. 3.1. Teleworking in Guatemala. 3.2. Teleworking in El Salvador. 3.3. Teleworking in Honduras. 3.4. Teleworking in Nicaragua. 3.5. Teleworking in Costa Rica. 3.6. Teleworking in Panama. 4. Comparative table of the regulation of telework in Central America. 5. Conclusions. 6. Recommendations.

1. Introducción

El teletrabajo¹ como una nueva forma de organizar el trabajo ha sido originado por las crisis petroleras², sociales, económicas y ha sido impulsado por la crisis sanitaria de la covid-19 ha evolucionado a lo largo de varias décadas, determinándose como una herramienta de eficiente uso para hacerle frente a las problemáticas que emergen en tales momentos críticos en la historia reciente de la humanidad atendándose así las necesidades del mercado laboral y la empresa.

En los años 90's el teletrabajo empezó a crecer a consecuencia de la difusión de los ordenadores, el desarrollo de redes, el inicio del uso generalizado del correo electrónico como instrumento de trabajo y un mayor uso de teléfonos móviles, según destaca BAYÓN y ZERBI³.

Según las voces de FERNÁNDEZ⁴ su masificación y repunte fue generado por la crisis provocada por la covid-19 lo que permitió que muchas empresas tuvieran que favorecer su implementación para mantener la actividad económica a flote, toda vez que por su naturaleza se permita realizar el trabajo

¹ Las notas conceptuales del teletrabajo fueron acuñadas por Jack Nilles en la década de los 70's del siglo XX a consecuencia de la crisis petrolera. Jack Nilles, físico e ingeniero de profesión en plena crisis del petróleo, buscaba formas de ahorro energético, abogaba por el trabajo a distancia con el uso de las entonces incipientes tecnologías de la comunicación. Su idea consistía en llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, proponía una nueva fórmula de organización del trabajo, ésta daba respuesta a la interrogante ¿y si en lugar de llevar al trabajador al trabajo lo hacemos al revés? sentó así las bases del teletrabajo. Ver a María Daniela MOLINA ORDÓÑEZ, en "Análisis de cargo que se adoptaron de mejor manera al teletrabajo, según las medidas tomadas durante la crisis del Coronavirus" (tesis de Master, Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador, 2020), 1, 2, autora que cita al mismo Nills, J. (1994). Esto también es ratificado por CASTILLO, José Alejandro, en *El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos* en Revista Cuaderno Jurídico, volumen 2, 2016, Nicaragua, pág. 3-29.

² Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Teletrabajo y comercio electrónico. (2018) España. Disponible en: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>

³ BAYÓN PÉREZ, Jessica y Zerbi, Anna, "El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual" *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 1-13, (2020), https://ejcls.adapt.it/index.php/rjde_adapt/issue/view/92 (Consultado el 10 de noviembre 2022).

⁴ FERNÁNDEZ, Jesús Barceló, en Cláusulas nulas en el acuerdo de trabajo a distancia. Comentario a la sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022 en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (2022) 6, no. 63, pág. 406-425.

en el domicilio de la persona trabajadora, reducir los efectos negativos de la situación de confinamiento y restricciones de movilidad y distanciamiento físico.

Una de las principales razones que ha motivado la implementación del teletrabajo en las naciones centroamericanas ha sido la crisis sanitaria provocada por la covid-19 en otros casos existe ausencia de regulación sobre el teletrabajo lo que dificulta la identificación de sus elementos fundamentales, sistematizarlos y homogenizarlos a fin de obtener aspectos generales de aplicación.

Por ello, resulta pertinente realizar un estudio comparativo en la regulación centroamericana sobre el teletrabajo⁵ por tratarse de una nueva forma de organización del trabajo cuya implementación ha sido impulsada por las grandes transformaciones sociales, económicas y jurídicas que ha sufrido la sociedad en su historia reciente.

Este estudio proporcionará las bases fundamentales de los elementos del teletrabajo en el marco legislativo centroamericano lo que permitirá sustentar parámetros generales para la aplicación de los acuerdos que establecen esta modalidad de ejecución del trabajo.

De acuerdo con lo antes dicho, el presente trabajo de investigación permite identificar el concepto y evolución del teletrabajo y analizar la regulación del teletrabajo en el derecho positivo centroamericano.

El modelo de investigación utilizado es el análisis teórico-jurídico con el que se relaciona el concepto, evolución y elementos fundamentales del teletrabajo, dentro de los planteamientos legislativos, doctrinales y jurisprudenciales centroamericanos.

Los aportes o resultados de la investigación están orientados al análisis comparativo de la legislación centroamericana sobre el teletrabajo lo que permite identificar la regulación específica de cada nación, elementos comunes y las diferencias que proponen estos modelos.

⁵ El presente trabajo de investigación refiere El acápite de la tesis para optar al grado de Magíster en derecho empresarial con mención en asesoría jurídica en la Facultad de ciencias jurídicas y sociales UNAN-León, Nicaragua.

2. Concepto y evolución

El teletrabajo ha evolucionado a partir de la década de los 70's y su evolución ha permitido que en el escenario laboral se conozcan varias modalidades se parte de su género que es el trabajo a distancia hasta sus especies como el teletrabajo, el trabajo a

domicilio y el trabajo remoto.

Según sustenta FUENTES⁶, antes de los años setenta las iniciativas con respecto al teletrabajo eran pocas y aisladas ni se concebía su denominación. En esta época, surge el término telecommuting y el teledesplazamiento propiciados por las crisis energéticas y los grandes problemas de congestión del tráfico que se daba en grandes ciudades, ello destacado también por CASTILLO⁷.

En los años ochenta se producen aportaciones referentes a clarificar más el concepto del teletrabajo. En Europa se empiezan a investigar las implicaciones del teletrabajo para el desarrollo rural y las implicaciones sociales, es decir la protección de los teletrabajadores, así como también los aspectos tecnológicos dentro de los primeros programas de investigación y desarrollo tecnológico.

La crisis económica mundial de la primera mitad de los años noventa hace que las empresas busquen fórmulas para reducir costes ante la caída de la demanda, el teletrabajo constituye un instrumento para esa reducción de costes. En la segunda mitad de la década las empresas emplean el teletrabajo para estar más cerca de sus clientes. Fenómenos como la explosión de la internet contribuyen al desarrollo del teletrabajo.

Desde inicios del siglo XXI, el teletrabajo ha tomado un auge impresionante a nivel mundial con el desarrollo de las tecnologías de la

⁶ Bárbara Viviana FUENTES IZQUIERDO, en "El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco", (tesis de grado, Universidad de San Carlos, San Carlos, Guatemala, 2005), 50.

⁷ CASTILLO, José Alejandro, 2016, Op. cit. pág. 3.

información y la comunicación, legislándose en diversos países y considerándose una de las modalidades principales de organización del trabajo.

2.1. El teletrabajo

Según GÓMEZ⁸ en el caso específico del teletrabajo nos encontramos ante una forma de organizar y prestar los servicios mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación.

Es una forma de organizar el trabajo sin estar presente físicamente en la entidad; la comunicación y el intercambio de información necesaria para desarrollar la labor depende de las tecnologías de la información y las comunicaciones LAM⁹.

La organización internacional del trabajo 2011 lo define como la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC, en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

De las definiciones expuestas apreciamos elementos comunes: 1) es una modalidad del trabajo a distancia, 2) requiere para su implementación el uso de los sistemas informáticos y 3) la deslocalización que implica el desarrollo de la labor en algún otro lugar distinto al centro de operaciones de la empresa.

3. La regulación del teletrabajo en el derecho positivo centroamericano

El dato más antiguo de regulación del teletrabajo en Centroamérica, lo encontramos en Costa Rica en el año 2008, se considera su regulación reciente en el istmo.

3.1. El teletrabajo en Guatemala

⁸ GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, en “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en revista Tirant lo Blanch. Valencia, 2020, pág. 27.

⁹ LAM PEÑA, Reynaldo Jorge, en *El reglamento de teletrabajo y trabajo a distancia en Cuba. Criterios interpretativos sobre su configuración normativa* en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo* 4, no. 4, 2022, pág. 193-211.

De acuerdo con FUENTES¹⁰ en Guatemala el contrato bajo esta modalidad se da en la creación de páginas web y su mantenimiento, contabilidades, asesorías y consultorías.

La pandemia generada por la covid-19 y las disposiciones gubernamentales para evitar su propagación, obligaron su implementación como una alternativa a la continuidad de las relaciones comerciales y laborales según apunta ACUÑA¹¹.

Según reporte del congreso de Guatemala 2022¹² en 2020 la comisión de trabajo del congreso de Guatemala analizó varias iniciativas de ley; cuatro de ellas relacionadas con el teletrabajo, la implementación del convenio no. 175 y convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994. Las iniciativas 5626 y 5768 fueron unificadas por el congreso por tener similitud y la propuesta legislativa establece los parámetros necesarios para garantizar los principales derechos del trabajador al promover la igualdad de trato en cuanto a derechos, garantías y beneficios laborales entendiéndose esto como la homologación del trabajo presencial y el teletrabajo.

Según el congreso de Guatemala 2022¹³ la iniciativa de ley no. 5764 del 20 de abril

del 2020, en adelante la iniciativa de ley, presenta como propuesta que la implementación del teletrabajo es voluntaria, puede acordarse desde el inicio de la relación laboral o acordarse una vez iniciada las prestaciones bien de mutuo acuerdo o de forma unilateral por el empleador, a la vez puede darse tanto en el sector público como en el privado.

Las condiciones, jornadas, derechos, obligaciones del empleador y teletrabajador y los requisitos del contrato se establecerán de acuerdo con la

¹⁰ FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana, 2005, Op. cit. pág. 83.

¹¹ ACUÑA, Lizandro., "Teletrabajo en Guatemala: consecuencias de su implementación durante la pandemia covid-19" *Revista Análisis de la realidad nacional*, (2021), <https://ipn.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2021/12/Lizandro-37.pdf> (Consultado el 4 de noviembre 2022).

¹² Congreso de la república de Guatemala. Iniciativas de ley enfocada a la dignificación y protección del trabajador. (2022). Disponible en: https://www.congreso.gob.gt/noticias_congreso/5605/23.021/3#gsc.tab=0

¹³ Congreso de la república de Guatemala. Consulta Legislativa (2022). Disponible en: https://www.congreso.gob.gt/detalle_pdf/iniciativas/5700

normativa general laboral. Queda claramente prescrito que los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones con relación al resto de trabajadores.

FUENTES¹⁴ señala sobre la formalización del contrato de teletrabajo que, debe ser por escrito, estar emitido en tres ejemplares que contengan los requisitos mínimos establecidos por el artículo 29 del Código del Trabajo de Guatemala 1961¹⁵, tales son: calidades de ley; fecha de inicio; indicación de los servicios; o la naturaleza de la obra a ejecutar, se especifica características y condiciones de trabajo.

También debe contener: el lugar para ejecutar la obra, lugar donde vive si se presta en lugar distinto; si es indefinido o su duración; la jornada de trabajo; el salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador y la manera de computarse; la forma, período y lugar de pago; el lugar y la fecha de celebración del contrato; demás estipulaciones legales en que convengan las partes y las firmas de los contratantes o la impresión digital.

3.2. El teletrabajo en El Salvador

De acuerdo con el Ministerio del trabajo y previsión social de El Salvador 2022 su implementación ha sido motivada por la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de la covid-19 en este sentido las empresas han sufrido transformaciones en su organización para no detener por completo la producción y sus actividades y ser capaces de desarrollar sus labores desde áreas seguras para evitar contagios derivados de la emergencia sanitaria que se vive a nivel mundial por la covid-19.

El Salvador dictó el decreto 600, ley de regulación del teletrabajo (2020)¹⁶, en adelante ley del teletrabajo que le asigna al trabajo una función social y que no puede ser considerado como un artículo de comercio.

¹⁴ FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana, 2005, Op. cit. pág. 74-76.

¹⁵ Decreto 1.441/1961, del 29 de abril, por el que se aprueba el código de trabajo de Guatemala, (Gaceta diario oficial No. 14 del 16 de junio 1961).

¹⁶ Decreto no. 600/2020, del 20 de marzo, por el que se aprueba ley de regulación del teletrabajo de El Salvador, (Gaceta diario Oficial no. 427, del 16 de junio del 2020).

Define el teletrabajo como una forma de desempeñar la relación laboral de carácter no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y con la implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

De acuerdo con esta ley, el teletrabajo, puede clasificarse como sigue:

1. Por el lugar de desempeño: autónomo: el teletrabajador utiliza su domicilio u otro lugar determinado, móviles: no tiene un lugar de trabajo determinado, o suplementarios: es una conjunción de las dos modalidades anteriores: autónomo, móvil y presencial.

2. Por la fijación de horario y jornada de trabajo: teletrabajo conectado: permanentemente conectado y sujeto a supervisión, teletrabajo desconectado: la comunicación con la organización no es permanente, no hay sujeción a una jornada determinada ni a control. Sin embargo, al final de la jornada se mide el desempeño con el reporte de informe y resultados.

La ley del teletrabajo regula el principio de voluntariedad para su implementación.

Si se pacta en contrato original la revocación no surte efecto solamente a convenio de partes de otro modo la revocabilidad puede ser unilateral dentro del término de 30 días de iniciada las labores después de este plazo serán por acuerdo de partes.

En caso de que se pacte desde el inicio de la relación se debe suscribir un contrato de teletrabajo de pactarse a posteriori será necesario suscribir una adenda y sus requisitos deben ser: -dirección exacta del lugar o lugares donde se desarrollarán las labores o telecentro, con previa autorización; -las principales tareas a realizar.

Del mismo modo se requiere plasmar: -especificaciones de equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos y otras herramientas que proporcionará el empleador o bien el teletrabajador; - mecanismos de evaluación para horarios, metas, desempeño, seguridad de la información; -confidencialidad y protección de datos; -condiciones de seguridad de la información; -protección de datos y confidencialidad, previamente aceptadas.

Las obligaciones de los empleadores en el sector privado están reguladas en el artículo 8 de la ley del teletrabajo prescribiéndose a como sigue: - reconocimiento del salario en la forma, cuantía, fecha y lugar pese a que no reciba herramientas o se dañe el equipo o por falla del sistema operativo.

Otras obligaciones son: -proveer los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores, si el teletrabajador las proporciona voluntariamente se compensará su depreciación; -conceder licencias y pagar las prestaciones sociales, en los mismos términos y condiciones que los trabajadores presenciales.

También se debe: -coordinar el restablecimiento de las funciones ante situaciones en las que no pueden realizar sus labores o estas se vean interrumpidas; -capacitar para el adecuado manejo y uso de equipos y programas; -establecer políticas sobre las condiciones del teletrabajo; -asumir el costo del funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones, herramientas y programas que se utilicen para el teletrabajo.

En cuanto a las obligaciones de los teletrabajadores, podemos indicar: - desempeñar el trabajo convenido, en la forma, tiempo y lugar autorizado; - informar de inmediato a su empleador cuando ocurran causas que impidan u obstruyan prestación de los servicios; -mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario establecido.

Los teletrabajadores también deben: -conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos entregados por el empleador, salvo el deterioro por uso natural, por caso fortuito y fuerza mayor, o la mala calidad de fabricación; - guardar secreto de toda la documentación proporcionada por el empleador.

Así mismo deben observar que: -los equipos son de uso exclusivo del teletrabajador, quien tiene la obligación de restituirlos una vez concluida la relación laboral o revocada la modalidad; -facilitar los equipos a efectos de actualizarlos, auditorías o mantenimiento, si estos fueron proporcionados por el empleador.

Sobre los elementos del contrato de teletrabajo, la ley nos remite al código del trabajo de El Salvador 1995¹⁷, el que de acuerdo con el artículo 23 deberá de contener: -calidades de ley de cada contratante con relación de su cédula de identidad o documento fehaciente o relación de dos testigos; -se precisa el trabajo que se desempeñará.

Se debe relacionar: -su duración o si el teletrabajo es por tiempo indefinido y relación de la circunstancia del plazo; -la fecha en que se iniciará el trabajo, de surgir primero la relación laboral se hace constar la fecha de inicio y se firma contrato con posterioridad; -el lugar en que habrá de prestarse los servicios y si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.

Se debe puntualizar también: -el horario de trabajo; el salario, forma, período y lugar de pago; la cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono; -nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador; -las demás estipulaciones en que convengan las partes; -lugar y fecha de la celebración del contrato; -firma de los contratantes o la impresión digital.

3.3. El teletrabajo en Honduras

El teletrabajo en la legislación hondureña no está regulado su implementación deriva de la pandemia generada por la covid-19. Honduras ha promovido esta modalidad de trabajo vía normativa con la aplicación de la ley de aceleración económica y protección social 2020¹⁸, en adelante ley económica.

La misma norma en su artículo 8 autoriza la implementación del teletrabajo con la observación de varios requisitos destacándose que los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores de manera total o parcialmente a distancia de su local de trabajo y se emplean las tecnologías de la información y la comunicación.

¹⁷ Decreto no. 15/1972, del 23 de junio, por el que se aprueba código del trabajo El Salvador, (Gaceta no. 142, del 31 de julio 1972).

¹⁸ Decreto 31/2020, del 13 de marzo por el que se aprueba ley especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del coronavirus covid-19, (Gaceta no. 35,199, del 13 de marzo 2020).

Dentro del análisis de esta disposición se afirma que son elementos normados en el contrato de teletrabajo las siguientes: -se requiere la existencia de una relación o contrato de teletrabajo; el contrato de teletrabajo puede ser parcial o total; -las reglas de propiedad, uso y cuidados de los equipos.

Otros elementos son: -la forma de pago de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar su almacenamiento; -la jornada se negocia con el empleador con respeto de su límite laboral; -tratamiento igualitario al trabajo presencial sobre el respeto a los derechos, beneficios y protecciones de los trabajadores.

La ley económica hace una clara remisión sobre los elementos del contrato de teletrabajo al artículo 37 del código de trabajo de Honduras 1977¹⁹ estos son: calidades de ley de los contratantes y relación de la tarjeta de identidad de los contratantes u otro documento fehaciente, o acreditación con dos testigos idóneos que también firmarán el contrato; -descripción y naturaleza del servicio a prestar; -especifica las características, las condiciones del trabajo y el lugar de ejecución.

Se relaciona, así mismo: -si es por tiempo indefinido o la duración del contrato y la fecha en que se iniciará el trabajo; -el lugar preciso donde habitará el trabajador, cuando la prestación fuere en sitio diferente al lugar donde habitualmente vive y en virtud del convenio el patrono se obligue a proporcionarle alojamiento; -la jornada de trabajo y las horas en que deberá prestarse.

Se establece también: -si el servicio es por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo, o por dos o más de estos sistemas; -el salario, beneficio, comisión o participación; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.

Otros elementos son: -beneficios que suministre el patrono en forma de habitación, luz, combustible, alimentación, etc., si el patrono se ha obligado a proporcionarlos y la estimación de su valor; -las demás estipulaciones en que convengan las partes; -lugar y fecha de la celebración del contrato y firma de los contratantes o impresión digital con firma de otra persona a su ruego.

¹⁹ Decreto no. 189/1959, del 1° de junio por el que se aprueba código de trabajo de Honduras, (Gaceta *diario oficial* No. 16,827 del 15 de julio de 1959).

De acuerdo con ZELAYA y DÍAZ²⁰ otro esfuerzo legislativo en Honduras es el anteproyecto de ley de teletrabajo el que esencialmente amplía lo establecido en la ley económica, define el teletrabajo y algunos conceptos vinculados a él, establece la forma de organización del teletrabajo.

También expresa la obligatoriedad de los empleadores de proveer los equipos, licencias y la conexión necesaria para desempeñar las labores y habilita la creación de una inspección especial para garantizar los derechos de los trabajadores, establece el respeto de los horarios, los días hábiles de trabajo, la entrega de insumos, equipo, conexión, concertándose algunas condiciones de manera voluntaria a partir del acuerdo de partes.

Otras de las disposiciones nuevas en el anteproyecto de ley es la creación de un incentivo fiscal para las empresas e instituciones que promuevan el teletrabajo, pero presenta algunos vacíos como el no reconocer las modalidades de teletrabajo, no define el incentivo fiscal, el cómo se obtiene el beneficio y otros elementos que se dejan para el reglamento de la ley. Finalmente, manda a crear la política pública de teletrabajo en la cual se establecen cuatro prioridades para el desarrollo de este instrumento: la formación, el acceso a tecnología, los incentivos para la promoción del teletrabajo y la creación de alianzas público-privadas para el desarrollo y fomento de la modalidad.

3.4. El teletrabajo en Nicaragua

En el derecho positivo nicaragüense no se encuentra taxativamente prescrito el teletrabajo sin embargo, debemos subrayar que, se regula una modalidad del trabajo a distancia que es el trabajo a domicilio.

En el artículo 155 del código del trabajo 1996, en adelante C.T.²¹ se establece el trabajo a domicilio como el que es ejecutado por el trabajador en su

²⁰ ZELAYA, Samuel y DÍAZ, Héctor., "Aproximaciones al teletrabajo en Honduras", #Tomapartido 13, (2022), <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19507.pdf> (Consultado el 15 enero 2022).

²¹ Ley 185/1996, del 5 de septiembre por el que se aprueba el código del trabajo de Nicaragua, (Gaceta no. 205 del 30 de octubre de 1996).

propio hogar, en taller de familia o en lugar que él escoge libremente por cuenta de un patrón, pero fuera de la dirección o vigilancia inmediata.

En esta modalidad tenemos presencia de la subordinación, es decir, la obra se realiza por cuenta de un patrón o empleador, se sujeta a las calidades especificadas por el patrón y se obliga al pago de un salario.

La misma norma aclara que no se debe considerar trabajo a domicilio el que se realiza para el expendio directo de lo manufacturado, esto es, si lo producido se realiza en el taller para destinarlo a la comercialización y no por encargo se trata de la modalidad de trabajo autónomo.

Sin embargo, pese a la falta de regulación se han presentado prácticas de trabajo a distancia que bien pueden tipificarse como teletrabajo, offshore o trabajo transfronterizo y es que gracias a la dinámica empresarial se contratan trabajos de naturaleza intelectual bajo estas modalidades sirviéndose de modelos internacionales para no violentar prerrogativas fundamentales de los trabajadores.

El Tribunal nacional laboral de apelaciones de Nicaragua en sentencia no. 735/2021²² del 7 de diciembre máxima autoridad judicial en material laboral y de seguridad social indica que, lo desarrollado en este país es trabajo remoto, figura que no está regulada en esta legislación laboral de forma específica precisamente porque su puesta en práctica es de carácter circunstancial y que ha sido una modalidad de trabajo que se ha implementado para mantener las actividades laborales.

A la vez, la referida autoridad define el trabajo remoto como “la modificación del lugar de trabajo que cambia del centro de labores fijado por el empleador hacia el domicilio del trabajador o el lugar donde éste elija realizarlo a través de medios tecnológicos o a través de cualquier otro medio bajo la supervisión y control del empleador”.

También señala que, “en Nicaragua anteriormente y a causa de la pandemia, lo que se ha puesto en práctica es, precisamente, el trabajo remoto

²² La sentencia que se comenta n° 735/2021, dictada el 7 de diciembre del 2021 por Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua. La sentencia comentada se puede recuperar en <https://es.scribd.com/document/659119079/1641311744556>

dado que el teletrabajo no se encuentra regulado pues lo únicamente regulado es el trabajo a domicilio modalidad laboral distinta del teletrabajo”.

3.5. El teletrabajo en Costa Rica

Según CASTILLO²³ las razones que han dado nacimiento a la regulación del teletrabajo son entre otras la crisis energética y vial así Costa Rica en el esfuerzo por modernizar el Estado ha promulgado al menos 3 decretos que regulan el teletrabajo en el servicio público tales son: decreto no. 34704, Promoción del teletrabajo en las instituciones públicas (2008), decreto no. 37695, Promoción del teletrabajo en las instituciones públicas (2013) y decreto no. 39225, Aplicación del teletrabajo en las instituciones públicas (2015).

Todos ellos promueven la protección del trabajador como aspecto fundamental en el marco de su legislación laboral común. El decreto ejecutivo no. 39225 del 14 de septiembre 2015²⁴ señala en su artículo 7 que el teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación de servicio del funcionario, manteniéndose los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos servidores que desarrollen sus funciones en las instalaciones de cada institución del sector público.

Hasta 2015 Costa Rica no contaba con una normativa que estableciera condiciones de implementación del teletrabajo en el sector privado, su primera regulación es impulsada por el Ministerio de trabajo y seguridad social Costa Rica 2018 quien emitió guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas. En 2019 se promulga la ley no. 9738, ley para regular el teletrabajo 2019²⁵, en lo sucesivo ley del teletrabajo, ésta constituye la base jurídica para su

²³ CASTILLO, José Alejandro., “Implementación de la figura del teletrabajo en el sector público de Costa Rica: avances y desafíos” *Cuaderno jurídico y Político* 4-5, (2017), doi: <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v3i9.11069> (Consultado el 4 de enero 2022).

²⁴ Decreto ejecutivo 39225/2015, del 14 de septiembre, por el que se aprueba ley de aplicación del teletrabajo en las instituciones públicas, (Gaceta no. 204, del 21 de octubre del 2015).

²⁵ Ley 9738/2019, del 18 de septiembre por el que se aprueba ley para regular el teletrabajo en Costa Rica, (Gaceta no. 184, del 30 de septiembre del 2019).

implementación en las empresas privadas, así como su reglamento, decreto no. 42083 2019²⁶.

La ley define al teletrabajo como una modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones del centro de trabajo, con la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación con el desarrollo normal del oficio, sujetándose al principio de oportunidad-conveniencia y medición de resultados y que debe ser voluntario para las dos partes.

A la vez se indica la tipología de teletrabajo: teletrabajo domiciliario el que se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio, teletrabajo móvil se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante ya sea en el campo o con traslados constantes con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

El artículo 7 de la ley del teletrabajo establece las reglas generales del teletrabajo tanto en el sector público y privado éstas son: -se suscribe un acuerdo voluntario entre la institución y el servidor que contenga las condiciones de ejecución del trabajo, en caso de no pactarse el teletrabajo en contrato original; -se mantiene la jornada original del trabajador; flexibilidad en el horario.

La misma norma regula: -medición, evaluación y controles del teletrabajador previamente establecidos y equivalentes al trabajo presencial; la revocación del teletrabajo es potestad de la institución y puede ser aplicada a conveniencia de acuerdo con sus políticas, se establece que, en al menos diez días naturales de su implementación el teletrabajador podrá solicitar su reingreso al trabajo presencial, toda vez que se decrete por el procedimiento establecido.

Se establece también: -el equipamiento del teletrabajador a costa de la institución, o a disposición voluntaria de aquel; -la institución diseña procedimientos obligatorios para el control de datos públicos obtenidos de procesamiento de información oficial; -acceso a la formación y oportunidades de desarrollo, acceso a los mismos derechos colectivos del trabajador presencial; -aplicación de normativas de condiciones de salud y seguridad ocupacional con

²⁶ Decreto ejecutivo 42083/2019, del 20 de diciembre por el que se aprueba reglamento para regular el teletrabajo, (Gaceta no. 243, del 20 de diciembre de 2019.

adecuación de los espacios donde se teletrabaje; -las condiciones en la empresa privada se pactan entre el empleador y el teletrabajador.

De acuerdo con el artículo 10 de la ley del teletrabajo, las obligaciones del empleador son: -proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según acuerdo entre las partes, se debe aclarar en el contrato o adenda si los equipos son personales del teletrabajador y se exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo y se garantiza el acceso a la información propiedad del patrono.

El mismo artículo prescribe como obligación: -capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones; -cumplimiento de las normas y directrices de salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, de acuerdo a la normativa vigente para esta materia; -coordinar el restablecimiento de las funciones de la persona teletrabajadora ante imposibilidad de realizar sus labores, aplica la excusión laboral y reconocimiento de pago si no recibe herramientas o los programas, si se daña el equipo debidamente reportado o por falla de los sistemas.

El artículo 11 de la ley del teletrabajo señala las obligaciones de las personas teletrabajadoras, estas son: -cumplir con criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda, sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa sobre temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables.

Son obligaciones también; -coordinar en el término de veinticuatro horas el restablecimiento de sus funciones en caso de imposibilidad laboral o daño u otro imprevisto en los equipos y será responsable en caso de comprobarse la intención del daño; -debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada, caso contrario aplica el abandono laboral.

Para la ley citada, el teletrabajo se constituye a partir de un contrato de trabajo o bien a partir de una reforma tipificada como adenda.

Los artículos 8 y 9 de esta norma y el artículo 5 del reglamento señalan que en el contrato se deben suscribir las condiciones, obligaciones y derechos de las partes en la relación tales como, proveer, garantizar el mantenimiento de los equipos, programas, valor de energía según la medición posible, viáticos según se requiera a favor del teletrabajador, obligaciones como el cumplir con los criterios de medición, evaluación y

control establecido en el contrato o adenda, se aplican las reglas del abandono laboral.

Así también el artículo 5 del reglamento, establece de manera taxativa el contenido del contrato de teletrabajo así señala que se deben establecer los siguientes aspectos: -las condiciones de servicio; -las labores que se deberán ejecutar bajo esta modalidad; -los medios tecnológicos y de ambiente requeridos; -los mecanismos de comunicación con la persona teletrabajadora.

Parte del contenido es, así mismo, -la forma de ejecutar el teletrabajo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio; -los días y horarios en que la persona teletrabajadora ejecutará la modalidad; -las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo; -el procedimiento de la asignación del trabajo por parte de la persona empleadora y la entrega del trabajo por parte de la persona teletrabajadora y las medidas de seguridad informática que éste debe conocer y cumplir.

La revocación unilateral del teletrabajo es tratada por el artículo 7 del reglamento el que establece la posibilidad que el empleador la practique cuando así lo considere conveniente, con previa notificación al teletrabajador, siempre y cuando esto no implique perjuicio o ruptura de la relación laboral, ni debe obedecer a prácticas discriminatorias o represalias.

El reconocimiento por parte del Estado al fomento de la práctica del teletrabajo se regula en el reglamento el que prescribe en sus artículos 8 y 9 la creación de reconocimiento gubernamental de la persona tele-empleadora, sean físicas o jurídicas, dejándose claro que tal reconocimiento no es cuantitativo sino cualitativo, el que se traduce en estímulos de acompañamiento o de políticas fiscales al tele-empleador.

3.6. El teletrabajo en Panamá

De acuerdo con LÓPEZ²⁷ en Panamá, el teletrabajo no es una modalidad de trabajo muy popular. Debido a la covid-19 las empresas se han visto obligados a su implementación como consecuencia de las restricciones de movilidad y el cierre de actividades económicas.

En el caso de Panamá, al igual que en Costa Rica y El Salvador, existe una regulación específica sobre el teletrabajo, la ley no. 126, ley que establece y regula el teletrabajo en la república de Panamá y modifica un artículo del código del trabajo 2020²⁸ en adelante la ley sobre el teletrabajo, cuyo objeto es establecer y regular el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en el país.

La ley lo define como prestación de servicios subordinados, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores.

Su implementación resulta del acuerdo entre las partes en contrato original o en adenda con independencia de si es parcial, es decir el trabajador labore al menos una jornada de trabajo a la semana en la instalación o en una de las instalaciones del empleador, o total, esto es el trabajador labore todas las jornadas de trabajo en lugar o lugares distintos a las instalaciones del empleador.

Subraya la voluntariedad del trabajador en aceptar esta modalidad y ante su rechazo no se deben tomar represalias. Para el retorno a labores presenciales el empleador dará un preaviso al trabajador.

El contrato será por escrito y deberá contener: -la manifestación de carácter voluntario del teletrabajo; -la manifestación del carácter reversible del

²⁷ Fernando Miguel LÓPEZ PIÑEIRO JAÉN, en “Teletrabajo y su efecto sobre la sostenibilidad ambiental y la calidad de vida en la ciudad de Panamá”, (tesis de grado, Colegio de Estudios Superiores de Administración, Bogotá Colombia 2020) https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/3273/ADM_904886_2020_2.pdf?sequence=9&isAllowed=y (Consultado el 4 de noviembre 2022), 15.

²⁸ Ley 126/2020, del 18 de febrero por el que se establece y regula el teletrabajo en la república de Panamá y modifica un artículo del código del trabajo, (Gaceta no. 28965-A, del 19 de febrero 2020).

teletrabajo, el término del preaviso a efectos de retornar a trabajo presencial; -la determinación puntual si el teletrabajo será parcial o completo; -se señala el tiempo de la jornada de trabajo.

También debe contener: -la declaración por parte del trabajador, en la que indique que cuenta con instalaciones adecuadas para realizar sus funciones como teletrabajador; -la cláusula de confidencialidad mediante la cual se indique la forma en la que se tratará la información manejada por el teletrabajador y el tratamiento que se le dará a los datos sensibles que se manejen; -la descripción clara del puesto de trabajo y sus funciones; -los términos de la remuneración; -el domicilio de las partes.

Se reconoce la subvención del empleador en cuanto a los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o de velocidad de la red pudiéndose incluir en el cálculo de prestaciones laborales.

4. Cuadro comparativo de la regulación del teletrabajo en Centroamérica

País	Regulaciones	Semejanzas	Diferencias
Guatemala	<ol style="list-style-type: none"> 1- Existe una propuesta de ley, iniciativa de ley no. 5764, del 2021. 2- Se fundamenta en la modernización de las relaciones laborales en el sector público y el sector privado. 3- El teletrabajo será voluntario para las dos partes. 4- El Mintrab es el que va a establecer las regulaciones procedimentales para la implementación del contrato de teletrabajo, es una transferencia de facultades. 5- El teletrabajo será implementado en servicios de naturaleza material e intelectual. 6- Remisión de la regulación de la jornada laboral, derechos, obligaciones de las dos partes, requisitos del contrato, de común 	<ol style="list-style-type: none"> 1- El Salvador, Costa Rica y Panamá tienen una ley específica sobre el teletrabajo. 2- Costa Rica, El Salvador, Panamá son coincidentes en conceptualizar el teletrabajo: el que se realiza en local distinto a la empresa sin presencia física del trabajador y con el uso de las TIC. 3- Guatemala, Honduras y Nicaragua no tienen 	<p>Guatemala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- El Mintrab tiene competencias procedimentales modificar el teletrabajo. 2- Guatemala define servicios materiales o intelectuales para teletrabajar. 3- En Guatemala los acuerdos de parte resuelven pormenores del contrato. <p>El Salvador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Las obligaciones de las partes contratantes están

	<p>acuerdo, conforme a su normativa laboral general.</p> <p>7- Seguridad social equitativa entre teletrabajadores y trabajadores presenciales.</p> <p>8- Contrato de teletrabajo originario o por modificación o adenda.</p> <p>9- Una única modalidad de teletrabajo que se establecerá, teletrabajo móvil, cuando no se tiene un lugar específico donde teletrabajar.</p> <p>10- El caso fortuito y fuerza mayor son motores de teletrabajo temporal, a regularse en el reglamento.</p> <p>11- Se regula la igualdad de derechos entre el teletrabajador y el trabajador presencial.</p>	<p>ley específica sobre el teletrabajo lo regulan de manera indirecta.</p> <p>4- La implementación en Guatemala, El Salvador, Honduras, Costa Rica es voluntaria.</p> <p>5- Panamá, Costa Rica, El Salvador, Guatemala reconocen el contrato original y la adenda.</p> <p>6- Costa Rica, El Salvador reconocen diferentes modalidades de teletrabajo.</p>	<p>prescritas en la ley específica.</p> <p>2- Los equipos son proporcionados por el empleador o bien por el mismo teletrabajador con reconocimiento de depreciación.</p> <p>Honduras:</p> <p>1- 3 normativas regulan indirectamente el teletrabajo: ley económica, normas administrativas, decretos.</p>
<p>El Salvador</p>	<p>1- Norma específica: decreto no. 600, ley del teletrabajo del 2020.</p> <p>2- La ley contiene prescripciones específicas para el teletrabajo en el sector público y en el sector privado.</p> <p>3- Subclasificación del teletrabajo:</p> <p>I- Por el lugar de desempeño:</p> <p>a- autónomo.</p> <p>b- móviles.</p> <p>c- suplementarios.</p> <p>II- Por la fijación de horario y jornada de trabajo:</p> <p>a- teletrabajo conectado.</p> <p>b- teletrabajo desconectado.</p> <p>4- La jornada de trabajo se regula en la ley 600.</p> <p>5- El empleador estatal o privado proporcionará el equipamiento necesario al teletrabajador o bien el teletrabajador voluntariamente puede proporcionar sus equipos contra reconocimiento de depreciación.</p> <p>6- Se regula la revocación unilateral del teletrabajador en el plazo de 30 días posteriormente será por acuerdo de partes.</p> <p>7- Se establece excusión laboral, es decir no laborar, con reconocimiento de pago, por daño al equipo o mal funcionamiento de los sistemas operativos o por falta de carga laboral.</p> <p>8- Los elementos del contrato de teletrabajo están contenidos en el</p>	<p>7- Panamá, El Salvador y Honduras regulan la parcialidad del teletrabajo.</p> <p>8- Panamá y Costa Rica decretan el estado de emergencia.</p> <p>9- Costa Rica y El Salvador regulan la excusión laboral por causas que dependen del empleador.</p> <p>10- Costa Rica, Panamá, Guatemala, Honduras hacen una remisión al código del trabajo sobre la jornada laboral.</p> <p>11- El Salvador, Costa Rica regulan la revocación unilateral.</p> <p>12- Guatemala, El Salvador, Costa Rica regulan el</p>	<p>Nicaragua:</p> <p>1- No tiene ley específica sobreviven otras modalidades del trabajo a distancia.</p> <p>Costa Rica:</p> <p>1- Decreta reconocimiento cualitativo por implementación del teletrabajo.</p> <p>2- No reconoce depreciación por disposición de equipos.</p> <p>3- El reglamento de ley regula los elementos del contrato.</p> <p>4- El costo de la energía es asumido por el empleador.</p> <p>5- Regula el abandono laboral.</p> <p>Panamá:</p> <p>1- Crea la red nacional del teletrabajo para el intercambio de aprendizaje y experiencia de implementación.</p> <p>2- Regula una política de capacitación,</p>

	<p>código del trabajo ello implica es una remisión.</p> <p>9- Igualdad de derechos para el teletrabajador y el trabajador presencial.</p> <p>10- Reconoce los locales denominados telecentros donde se puede teletrabajar.</p> <p>11- En el caso de los derechos, deberes y prohibiciones de los teletrabajadores públicos hay una remisión de la ley 600 a leyes de orden administrativos tales como: ley de servicio civil, ley de carrera administrativa municipal, ley del seguro social, ley de comisión ejecutiva hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), reglamentos, contrato colectivo laboral y demás fuentes de obligaciones laborales.</p>	<p>teletrabajo en el Estado y en la empresa privada.</p> <p>13- Guatemala, El Salvador regulan igualdad de derechos entre el teletrabajador y el trabajador presencial.</p> <p>14- Costa Rica y El Salvador regulan los telecentros, lugar para teletrabajar.</p>	<p>normas ambientales, protección de datos.</p> <p>3- Regula la figura del preaviso del empleador para que se retorne a modalidad presencial.</p>
<p>Honduras</p>	<p>1- No existe ley específica sobre el teletrabajo su regulación está establecido en otras leyes.</p> <p>2- Existe anteproyecto de ley de teletrabajo que establece la obligatoriedad de los empleadores de proveer los equipos, licencias y la conexión necesaria para desempeñar las labores, inspección para garantizar los derechos de los trabajadores, establece la jornada y el suministro de insumos.</p> <p>3- La implementación del teletrabajo se basa en el arto. 8 del decreto 31-2020, ley especial de aceleración económica y protección social frente a los efectos del coronavirus</p> <p>4- Aparece el decreto 33-2020, como la reforma de la ley de firmas electrónicas, para el reconocimiento de acuerdos de manera virtual y promueve el desarrollo del sector de telecomunicaciones, se promueve la implementación del teletrabajo y reducción de la brecha digital en Honduras.</p> <p>5- Se dictó norma administrativa: circular SPGP 022-2020, por la secretaría de la presidencia, que regula el teletrabajo en el sector público, manual y guía de implementación del teletrabajo, donde se regula el</p>		

	<p>concepto de teletrabajo y tres modalidades de teletrabajo (autónomo, móvil y suplementario).</p> <p>6- El contrato de teletrabajo puede ser parcial o total.</p> <p>7- Regula los siguientes elementos en el contrato: propiedad, uso y cuidados de los equipos, de los datos o información transmitida, forma de pago, interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y la garantía de almacenamiento de la información.</p> <p>8- La jornada se regula bajo la prescripción del código laboral de Honduras, 44 horas equivalentes a 48 horas de salario.</p> <p>9- Son 3 normativas las que están orientadas a la regulación del teletrabajo en Honduras.</p>		
Nicaragua	<p>1- No existe ley específica que regule el teletrabajo.</p> <p>2- El código del trabajo regula una modalidad del trabajo a distancia denominada: trabajo a domicilio.</p> <p>3- La práctica empresarial hace posible la existencia del offshore o trabajo transfronterizo para trabajos intelectuales.</p> <p>4- Para el tribunal nacional laboral de apelaciones de nicaragua la modalidad de trabajo a distancia que se aplica es el trabajo remoto.</p> <p>5- Acuerdo tripartito laboral para atender la emergencia nacional del covid-19, es el primer antecedente normativo que se registra sobre el teletrabajo.</p>		
Costa Rica	<p>1- Inicialmente el teletrabajo se reguló en el sector público en tres decretos: decreto ejecutivo no. 34704 del 2008, decreto ejecutivo no. 37695 del 2013, decreto ejecutivo no. 39225 del 2015, que promueven la protección del trabajador y el procedimiento para la implementación del teletrabajo en el Estado.</p> <p>2- Para el sector privado se dictó primero: guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas 2018 por el Ministerio del</p>		

	<p>trabajo y posteriormente a nivel legislativo la ley 9738 del 2019.</p> <p>3- Nace la ley no. 9738, ley para regular el teletrabajo en 2019.</p> <p>4- Nace su reglamento, decreto ejecutivo no. 42083, 2020.</p> <p>5- Nace el decreto ejecutivo no. 42227 del 2020, donde se decreta estado de emergencia nacional por la pandemia del covid-19, ordena que la entidad pública y privada utilicen el teletrabajo.</p> <p>6- Para los aspectos comunes y generales de la contratación laboral se hace remisión a la ley no. 2, código del trabajo de 1943.</p> <p>7- Una fortaleza en el sistema jurídico costarricense es el desarrollo de telecentros, que son centros comunitarios inteligentes por sus siglas CECl, donde se tiene disponibles equipos de cómputo con acceso a internet gratuito, de los que la comunidad en general puede hacer uso.</p> <p>8- En la ley sobre el teletrabajo se regulan 2 modalidades: a- El teletrabajo domiciliario. b- El teletrabajo móvil.</p> <p>9- Se reconoce el contrato de teletrabajo original y la modificación del original o adenda.</p> <p>10- Se regula reconocimiento cualitativo a favor de la entidad que emplee el teletrabajo.</p> <p>11- El reglamento regula los elementos del contrato de teletrabajo.</p> <p>12- La ley regula el teletrabajo en el sector público y en el privado.</p> <p>13- Es voluntario para las dos partes.</p> <p>14- Se regula la obligación del empleador de proveer o garantizar el mantenimiento de equipos y programas.</p> <p>15- Los equipos los puede proporcionar voluntariamente el teletrabajador, no hay reconocimiento de depreciación.</p> <p>16- El costo de la energía es asumido por el empleador.</p> <p>17- Obligación del trabajador: cumplir con criterios de medición, evaluación y control.</p>		
--	--	--	--

	<p>18- Se regula el abandono laboral.</p> <p>19- El reglamento regula la revocación unilateral del contrato por parte del empleador, caso que se haya aplicado la adenda, en un plazo de diez días naturales de su inicio.</p> <p>20- Se establece excusión laboral por causas que dependen del empleador, con reconocimiento de pago.</p> <p>21- El código laboral es el que regula la jornada de trabajo: ordinaria, nocturna, mixta. Ordinaria: 8 horas diarias, 48 semanales.</p>		
<p>Panamá</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Está regulado la ley no. 126 sobre el teletrabajo. 2. Reconoce un concepto de teletrabajo. 3. Reconoce el contrato original o adenda. 4. Reconoce el teletrabajo parcial o total. 5. Se regula el preaviso para regresar a la modalidad presencial. 6. El trabajador declara si tiene las instalaciones adecuadas para teletrabajar. 7. Existe una remisión al código del trabajo sobre jornada de trabajo que será de 42 horas y sobre las obligaciones de las partes. 8. Se regula el reconocimiento de subvención por el empleador por la velocidad de banda ancha. 9. Reconocimiento expreso en materia de riesgo profesional por motivo del trabajo realizado y durante la vigencia de la relación laboral. 10. Se regula una política de capacitación, normas ambientales, protección de datos. 11. Se crea la red nacional del teletrabajo donde se realizará el intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo. 		

5. Conclusiones

1. El teletrabajo se define como una forma de organizar el trabajo sin estar presente físicamente en la entidad, se establece la comunicación y el intercambio

de información necesaria para desarrollar la labor y depende de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

2. En el siglo XXI el teletrabajo ha tomado un auge impresionante a nivel mundial con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación legislándose en diversos países y considerándose una de las modalidades principales de organización del trabajo.

3. Se analizó la regulación del teletrabajo en el derecho positivo centroamericano, se tiene como resultado que Costa Rica, El Salvador y Panamá tienen una ley específica que regula el teletrabajo, Guatemala y Honduras tienen actualmente un proyecto de ley sobre teletrabajo ésta última, lo regula indirectamente con una ley de naturaleza económica. Nicaragua no tiene ley específica.

4. Existen algunas semejanzas identificadas de la regulación del teletrabajo en Centroamérica lo que es coincidentes con sus elementos fundamentales, tales como: la voluntariedad, el contrato original, su modificación o adenda, la revocación unilateral, la excusión laboral, la regulación en el Estado y la empresa privada, distintas modalidades, flexibilidad de horario, derecho a desconexión digital, obligación de suministro, condiciones de tiempo y espacio, obligación entre las partes.

5. Finalmente, se recomienda a los Estados centroamericanos donde existe ausencia de regulación específica, establecer políticas de Estado que permitan estimular la implementación del teletrabajo, establecer coordinaciones interinstitucionales que permiten homologar criterios para su tratamiento e impulsar el proceso legislativo a fin de regular de manera concreta el teletrabajo.

6. A los sujetos de la relación laboral, se recomienda elaborar una propuesta de acuerdo de teletrabajo, en base a los elementos fundamentales identificados y la experiencia normativa centroamericana lo que permitirá la correcta aplicación de sus prerrogativas de ley.

Bibliografía

- CASTILLO, J. A. (2016). “El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos”, *Revista Cuaderno Jurídico*, volumen 2, Nicaragua.
- FERNÁNDEZ, J. B. (2022). “Cláusulas nulas en el acuerdo de trabajo a distancia. Comentario a la sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, no. 63, España.
- FUENTES IZQUIERDO, B. V. (2005). “El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco”. Tesis de grado, San Carlos, Guatemala.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. (2020). “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Tirant lo Blanch*, Valencia.
- LAM PEÑA, R. J. (2022). «El reglamento de teletrabajo y trabajo a distancia en Cuba. Criterios interpretativos sobre su configuración normativa», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, no. 4, 193-211.
- MOLINA ORDÓÑEZ, M. D. (2020). “Análisis de cargo que se adoptaron de mejor manera al teletrabajo, según las medidas tomadas durante la crisis del Coronavirus”. Tesis de Master, Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador.

Recursos electrónicos

- ACUÑA, L. (2021). “Teletrabajo en Guatemala: consecuencias de su implementación durante la pandemia covid-19”. *Análisis de la realidad nacional*, <https://ipn.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2021/12/Lizandro-37.pdf>.
- BAYÓN PÉREZ, J. y ZERBI, A. (2020). “El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/92.
- CASTILLO, J. A. (2017). “Implementación de la figura del teletrabajo en el sector público de Costa Rica: avances y desafíos”, *Cuaderno jurídico y Político*, doi: <https://doi.org/10.5377/cuadernojurypol.v3i9.11069>.

- LÓPEZ PIÑEIRO JAÉN, F. M. (2020). “Teletrabajo y su efecto sobre la sostenibilidad ambiental y la calidad de vida en la ciudad de Panamá”, Tesis de grado, Bogotá Colombia https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/3273/ADM_904886_2020_2.pdf?sequence=9&isAllowed=y.
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE EL SALVADOR (2022). Teletrabajo en El Salvador. Factibilidad y retos ante la pandemia de la Covid-19. EL Salvador, Disponible en: https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2021/09/Teletrabajo-en-El-Salvador_v1.pdf.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, COSTA RICA (2018). Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas. Costa Rica, Disponible en: https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE (2018). Teletrabajo y comercio electrónico. España. Disponible en: <https://sede.educacion.gob.es/publivera/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf.
- ZELAYA, S. y DÍAZ, H. (2022). “Aproximaciones al teletrabajo en Honduras”, #Tomapartido, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19507.pdf>.