



Año 10, Enero- Junio 2023  
Fecha de recepción: 12 octubre 2022  
Fecha de aceptación: 14 de diciembre 2022

DOI: 10.5377/hcs.v21i21.16766

# Regulación jurídica del teletrabajo en Nicaragua, Costa Rica y Panamá (Análisis comparativo)

Legal regulation of telework in Nicaragua, Costa Rica and Panama  
(Comparative analysis)

○ **Mabel Catalina Gaitán Baltodano**  
mabellyscatalina@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-7156-4095>  
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua  
Managua (UNAN-Managua)

○ **Yaoska María Acevedo Cerda**  
yaosk08@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-0263-8342>  
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua  
Managua (UNAN-Managua)

## Resumen

El acceso a las nuevas tecnologías, los cambios en el sistema de mercado y, desde el 2020, la crisis sanitaria del COVID-19, han hecho que el teletrabajo sea una modalidad laboral adoptada por empresarios en muchas partes del mundo. Esta nueva modalidad de trabajo y otras transformaciones sociales que la globalización ha venido imponiendo, exige contar con una regulación jurídica de esta y otras formas de trabajo, llamadas también como “trabajo en casa”. Este ensayo hace un análisis argumental de las garantías laborales contempladas en la legislación nicaragüense a partir del derecho comparado. Esta perspectiva, permite cotejar de manera análoga las normas laborales, desde el análisis e interpretación hermenéutico-jurídica, a fin de problematizar acerca de la necesidad de reglamentar la modalidad de teletrabajo, acorde con los avances socio-jurídicos internacionales en materia laboral. En este sentido, en el trabajo se hace una relación comparativa con experiencias legislativas en Costa Rica y Panamá. De igual manera, este trabajo se inscribe dentro de las líneas de investigación de la UNAN-Managua relacionadas con el quehacer del Estado y la sociedad, al mismo tiempo hace un aporte, a partir del Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y el Desarrollo Humano (PNLCP-DH 2022-2026), con el propósito de incentivar la creación de una propuesta o iniciativa de ley que regule el teletrabajo en el país.

**Palabras clave:** *Derecho comparado, vacío legal, legislación, regulación laboral, teletrabajo.*

## Abstract

Access to new technologies, changes in the market system, and, since 2020, the COVID-19 health crisis have led employers in many parts of the world to adopt teleworking as a work modality. This new form of work, along with other social transformations imposed by globalization, demands legal regulation of teleworking and other forms of remote work, also known as “work from home.” This essay presents an argumentative analysis of labor guarantees under Nicaraguan legislation using comparative law. This approach facilitates analogous comparison of labor norms through legal interpretation and analysis, leading to a discussion on the necessity to regulate teleworking modalities in accordance with international socio-legal labor advancements. In this work, a comparative analysis is drawn between legislative practices in Costa Rica and Panama. Additionally, it aligns with UNAN-Managua’s research agenda on the relationship between the State and society. It aims to contribute to the National Plan to Combat Poverty and Human Development (PNLCP-DH 2022-2026) by proposing an initiative to regulate telework in the country.

**Keywords:** *Comparative Law, Legal Void, Legislation, Labor Regulations, Telework.*

---

## Introducción

Como suele ocurrir en todos los países, la legislación nicaragüense no está exenta de actualizaciones o modificaciones, en dependencia del o los modelos de justicia adoptados, coyunturas, necesidades e iniciativas de ley que buscan llenar vacíos jurídicos. Estas actualizaciones o modificaciones están motivadas por factores internos o externos, como el relacionado con la pandemia del COVID-19 que dejó luto y tristeza en la población a nivel mundial. Pandemia que trastocó las prácticas de vida de la población, entre ellas las relaciones laborales, incentivando la modalidad de trabajo a distancia, creando toda una serie de interrogantes o vacíos legales vinculado a la regulación de estas prácticas.

Desde años atrás, el teletrabajo y sus diversas modalidades se venía practicando en algunos países del mundo. A partir de la emergencia sanitaria se observa un inusitado incremento. Para el caso de Nicaragua, esta modalidad representa una novedad, si partimos del hecho que el trabajo dominante ha sido y sigue siendo, el presencial. No obstante, el dominio y acceso a las nuevas tecnologías de la información han incrementado, la demanda y/o posibilidades de ejercitar esta nueva modalidad laboral. Aún incipiente en el país, las perspectivas de expansión de este tipo de trabajo son prometedoras, según las experiencias observadas a partir del análisis que se hizo para esta investigación.

A partir de la certeza que el trabajo a distancia (teletrabajo) es una realidad en Nicaragua, una mirada a la Ley 185 del Código del Trabajo que norma las relaciones laborales y contractuales del país, es notorio el vacío legal relacionado con este tema. En este sentido, en este ensayo se analiza la necesidad de establecer una regulación jurídica para la modalidad de teletrabajo. Desde el punto de vista metodológico, se tiene en cuenta la perspectiva hermenéutica jurídica, el análisis documental e interpretación de la norma. De igual manera, las líneas de investigación de la UNAN-Managua (Estado, sociedad y población ajustada al derecho laboral) propicia que el enfoque cualitativo planteado en este estudio dialogue con las perspectivas de desarrollo impulsado por el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) por medio de su Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza 2022-2026.

De manera específica, en este ensayo se abordan tres aspectos. En el primero se hace un recorrido por los antecedentes de la regulación laboral en Nicaragua. En el segundo, se plantea de manera sucinta, el tema del teletrabajo en la legislación nicaragüense y sus vacíos. Por último, de manera más amplia, apoyado en el derecho comparado, se identifican las limitaciones, en cuanto a garantías laborales, en la legislación de Nicaragua. A partir de esta última perspectiva se hace una descripción de las garantías encontradas en las legislaciones de Costa Rica y Panamá donde se contempla la modalidad de teletrabajo. Por otro lado, el análisis propuesto se apoya también en la perspectiva funcionalista, al establecerse analogías legislativas en temática vinculadas a los procesos de regulación laboral.

En el Capítulo V de la Constitución Política de Nicaragua de 1987, en los artículos del 80 al 88, se describen los derechos concernientes a lo laboral, en cuya definición se señala de manera taxativa, que el trabajo es “un derecho y una responsabilidad social”; una “fuente de riqueza y prosperidad de la nación” (LG, 2014). Otro de los derechos prescrito en este capítulo V tienen que ver con la libre organización en las empresas conforme a ley; condiciones óptimas de trabajo en todas sus esferas, derecho a huelga, prohibición de trabajo a menores de edad, formación del trabajador y libertad sindical. Todas estas reivindicaciones representan grandes logros en materia laboral, sustentados en una larga historia de lucha de los trabajadores por tener un Estado donde sus derechos sean reconocidos y respetados. En este sentido, el GRUN como poder ejecutivo del Estado, en los últimos años, ha estado atento a los cambios y/o actualizaciones en materia social, cultural y laboral. No obstante, es pertinente el ejercicio de reflexión académica abordando temas como el que se presenta en este trabajo.

A partir de lo anterior, surge la interrogante ¿Qué garantías laborales no están contempladas en la actual regulación nicaragüense para la modalidad de teletrabajo que, desde la crisis sanitaria del año 2020, algunas empresas han adoptado con el fin de enfrentar las consecuencias creadas por el COVID-19? ¿Cuál es la experiencia en la legislación de Costa Rica y Panamá, según el derecho comparado? A estas dos interrogantes se le busca dar respuesta en la segunda parte de este trabajo.

## Antecedentes socio-jurídicos del trabajo en Nicaragua

De manera breve se puede resumir que, en la época precolombina, la forma de trabajo era colectiva e individual; la propiedad se administraba de forma comunitaria y se asignaba un usufructo que le proveyera el sustento a la familia. La propiedad era la que determinaba las relaciones de trabajo entre los indígenas, regidos por el derecho consuetudinario. El trabajo estaba sustentado bajo el régimen de propiedad comunitaria o colectiva, por lo que se puede afirmar la existencia de un derecho indígena. Con la llegada de los españoles, la servidumbre y la esclavitud se convirtieron en las nuevas formas de relación y explotación del trabajo que darían pie a un sistema legal colonial. (Castillo, 2016, p.69)

Durante el período de la colonización española, el trabajo indígena se organizaba al inicio por medio de la encomienda y después por repartimiento de indios. El primer caso consistía en la asignación de indígenas a los conquistadores, quienes los utilizaban en sus diversas empresas económicas, a cambio de adoctrinamiento. Era un sistema de control y explotación de mano de obra exclusivamente de origen feudal, trasplantado a América por los españoles. El repartimiento fue otra modalidad de explotación, creado en América por los colonizadores que perduraría durante todo el período colonial, consistente en repartir —como indica literalmente la palabra— los indios que habían sido reducidos a pueblos de indios cercanas a las villas y ciudades de españoles, con el fin de realizar labores durante ciertos períodos, de forma rotativa, en las propiedades de los vecinos españoles (haciendas y obrajes) o en servicios públicos en las villas o ciudades, a cambio de un salario que impuesto por los mismos colonizadores. (Martínez Paláez citado por Newson Linda, 2021, p.201).

Bajo el contexto de la revolución liberal de 1893 encabezada por José Santos Zelaya, se promulga una nueva constitución (conocida como Libérrima) en cuyo contenido relacionado con las garantías individuales, incorpora derechos de orden laboral, como el señalado en el artículo 57: “No podrá exigirse ningún servicio personal sin la debida retribución” (Esgueva, 2000; p.377). El enunciado podría interpretarse como el devengar un salario por trabajo realizado. Esta Carta Magna, inscripta dentro de la lógica liberal de fines del siglo XIX, fue muy avanzada para su época, al recoger, --aunque todavía con timidez-- una serie de disposiciones relativas a derechos y deberes alusivos a los trabajadores --básicos y necesarios-- en términos de la modernidad, para la sociedad de la época.

En 1905 se aprueba el Código Civil que en sus artículos 2810-2825 C, incluye el contrato de obras o arrendamiento de servicios y en 1945 se aprueba el primer Código del Trabajo (Ley N.º 336) aprobada el 12 de diciembre de 1944 y publicada en la Gaceta, Diario Oficial N.º 23 del 1 de febrero de 1945. De igual manera, la Constitución de 1950 en su artículo 97 establece la creación del Instituto Nacional de Seguridad Nacional: “El Estado establecerá el Instituto Nacional de Seguridad Social a favor de los trabajadores, para cubrir los riesgos de enfermedades comunes, invalidez, ancianidad y desocupación, mediante racional concurrencia del Estado, del beneficiario y del patrón”.

En este sentido, Castillo Guido (2016) afirma que:

antes de la aparición del primer Código laboral en Nicaragua, el trabajo se regulaba a través del contrato de obras o prestación de servicios regulado en los artículos 2994 al 3021 del Código Civil, es decir, nos encontrábamos hasta ese momento en procedimientos civilista, tardíos y con unas relaciones laborales consideradas del derecho privado. (p.73)

Se debe agregar a lo anterior que, las leyes referidas al trabajo, hasta diciembre de 1944, se encontraban dispersas. El Congreso Nacional de ese entonces, logra por medio de la creación del Código del Trabajo (Ley N.º 336, 1945, LG, N.º 23), reunir las y darles salida a demandas reivindicativas de tipo laboral, significando este esfuerzo, un paso importante en la lucha por los derechos de los trabajadores. Si se compara con las legislaciones laborales centroamericanas de la época en que se promulga este Código del Trabajo de Nicaragua, se puede decir que es de avanzada, dado que en la mayoría de esos países no se contemplaban muchas prestaciones que este código ya contenía, otro tema es que hubiese voluntad política para su cumplimiento.

El Código Laboral de 1945 contemplaba normas referidas al contrato de trabajo y sus distintas modalidades, entre ellas la jornada laboral de 48 horas semanales, descanso los domingos, vacaciones, salario por jornada de trabajo (respeto a las relaciones contractuales), medidas de protección por riesgos profesionales, preaviso e indemnización por despido; derecho a huelga, paro y el derecho a organización sindical. No obstante, el derecho procesal laboral seguía manejándose de acuerdo a los procedimientos civiles, haciendo que los procesos fuesen lentos y desventajosos para los trabajadores.

A raíz del triunfo de la Revolución Popular Sandinista en julio de 1979, el derecho por un trabajo digno cobró fuerzas, pues uno de los ejes del gobierno revolucionario fue darles prioridad a los derechos de los trabajadores en general (obreros, campesinos y otras figuras donde mediaban relaciones contractuales de trabajo). Se establecen alianzas obreros-campesinas y el resurgimiento del movimiento sindical alcanza altas cuotas de participación obrera y de presencia en la sociedad, siendo reconocido en todas las instancias estatales y privadas. En los últimos años de la dictadura somocista, se contabilizaban 38 sindicatos y durante el primer año de la revolución llegarían a constituirse 268. El crecimiento sindical se acelera en los años subsiguientes de la década del 80, creciendo a un ritmo de entre 26 y 32 sindicatos mensuales hasta 1982.

La Constitución Política de Nicaragua, puesta en vigor en 1987, reconoce los avances en materia laboral, en temas de derechos y deberes. La constitución aún vigente en la actualidad, deja claramente establecida la triada de derecho laborales (correspondientes al Estado, empresa privada, trabajadores asalariados) con rango constitucional y como expresión de las conquistas alcanzadas por los trabajadores, pese a que en las constituciones de 1939, 1948, 1950 y 1974 (promulgadas por la dictadura de los Somoza) ya venían incorporando aspectos del Tratado de Versalles, así como artículos comparados

de la Constitución de Querétaro Mexicana (Art. 123) que fue antes incluso que el mismo Tratado. (Guevara, 2000)

Para el año de 1996 se aprueba y pone en vigencia un nuevo Código del Trabajo (Ley N.º 185) en Nicaragua, estructurado en dos partes. La primera parte hace referencia a la regulación del derecho individual del trabajo, consignando, entre otros aspectos, principios relacionados al derecho laboral como la regulación del trabajo doméstico; normativas a los derechos laborales referidos a la niñez, la organización sindical, la indemnización por antigüedad a causa de despido injustificado (hasta cinco meses de salario); obligaciones del empleador y trabajador, además de la figura del trabajador de confianza. En su segunda parte, se regula el Derecho Procesal del Trabajo, logrando que los juicios se realizaran de manera autónoma, separado del civil; mixto (oral y escrito) favoreciendo y agilizando con ello el sistema procesal laboral.

### **Legislación nacional y regulación del teletrabajo**

Se habla de laguna jurídica --en casos concretos-- cuando se observa la carencia de normas específicas para ciertos eventos que exigen regulación jurídica. A partir de esta perspectiva, Véliz (2021) explica que “cuando no existe una norma aplicable al caso concreto se genera la duda de si es necesario buscar la creación de una consecuencia jurídica que se adapte al caso” (párr.1). En otras palabras, estamos ante una laguna de tipo jurídico, cuando existan motivos razonables y de justicia para aplicar una consecuencia jurídica al caso. En este sentido, se habla de una laguna de derecho y no de un vacío de ley, entendiendo que para un suceso (o hecho) específico no existe norma jurídica aplicable, debiendo estar regulado por el sistema jurídico. Por tanto, un hecho crea una laguna de Derecho cuando sus acciones o consecuencias, no están previstas en una norma vigente para el caso. O también, cuando a la consecuencia prevista del hecho, se le añade una no prevista para dicho supuesto; en consecuencia, cuando se habla de una laguna jurídica en lo relacionado al teletrabajo, se parte de la existencia de normas regulatorias para el trabajo, que son aplicables de manera general a una cualificación específica, pero que no está contemplada de manera específica en la regulación.

Planteado de otra manera, cuando se habla de un marco legal, se hace referencia al conjunto de normas que enmarcan el tipo de sistema jurídico y administrativo aplicable a un Estado. En este marco jurídico se encuentran las reglas, legislaciones e instrumentos con rango y carácter legal, que son utilizados de forma secuencial y coherente, los cuales una vez aplicados permiten sustentar todas las actuaciones y actividades en materia legal. Sin embargo, este conjunto de normas no surge de la noche a la mañana, sino que van de la mano con los cambios sociales aludidos con anterioridad, y responden a la necesidad del ordenamiento jurídico, entendido como:

el conjunto de normas que están vigentes en un determinado territorio... surge como resultado de una actividad reflexiva del legislador, que en cada momento dictará la norma más conveniente para la convivencia social y que esté de acuerdo con los principios inspiradores del sistema (García, 1991, p.90).

A partir de lo anterior, es pertinente afirmar que, aunque en Nicaragua existe un ordenamiento jurídico que norma el derecho del trabajo, es evidente que se requiere de la acción reflexiva de los legisladores en cuanto al teletrabajo como modalidad que se acrecienta en la sociedad y que hasta el momento ha estado regulada de manera general por las normas ya establecidas en el código laboral de 1996. Normas que no están pensadas para esta nueva modalidad de trabajo, cuya dinámica laboral conlleva particularidades, en términos de relaciones contractuales y otros determinantes sociolaborales que la diferencian con prácticas ocupacionales remuneradas.

En los trece capítulos que contiene el Código del Trabajo de Nicaragua, se contemplan garantías a favor de la regulación de los asuntos laborales, tanto para empleados como para empleadores. De igual manera, lo referido a los gremios laborales, condiciones para mujeres y menores de edad; trabajos de tipo especial o con implicaciones que, por su naturaleza, contemplan mayores riesgos, y aquellos estipulados relacionados a contratos y salarios. No se visualiza ningún apartado que contenga regulaciones jurídicas acerca del teletrabajo.

### **Teletrabajo y Derecho Comparado: el caso de Nicaragua, Costa Rica y Panamá**

Las legislaciones más cercanas a Nicaragua que han creado leyes que regulan el teletrabajo son Costa Rica y Panamá, siendo importante el análisis comparativo de las garantías contenidas en estas dos legislaciones, en correspondencia con la realidad contextual nicaragüense. Pertinente es recordar que a partir de la crisis sanitaria 2020 la modalidad de empleo a distancia (teletrabajo) se ha incrementado en el país y en la actualidad, se han acrecentado las exigencias de regular esta modalidad laboral. En este sentido, se habla de una acción de doble vía, puesto que la creación de leyes regulatorias propicia un clima mucho más atractivo para la generación de empleos normados bajo esta modalidad.

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Costa Rica (2021), se señala que:

Costa Rica es uno de los países que está a la vanguardia en la implementación del Teletrabajo, pues desde 2013 el 4.25% de los empleados públicos y el 19% de pertenecientes al sector privado, comenzaron a disfrutar los beneficios de esta modalidad. De igual manera, la coordinadora de la Unidad Gestora de Trabajo en Costa Rica expresó que el teletrabajo ha sido importante para el desarrollo del país, teniendo en cuenta los aportes que hace al descongestionamiento vial, a la disminución del consumo de combustible y a la protección del medio ambiente. (párr. 1).

**El teletrabajo en Nicaragua.** En este país se carece de una regulación especial para el teletrabajo y hasta el año 2022 se le ha dado a esta modalidad el mismo tratamiento que tiene el trabajo presencial normado en la Ley N°.185 (Código del Trabajo). En la regulación laboral nicaragüense, la categoría más cercana al teletrabajo es el trabajo domiciliario (Artículos 150 al 160 CT), siendo inaplicable a la modalidad

teletrabajo, debido a las características particulares de las funciones y formas de operar de esta modalidad laboral. Por esta razón se hace necesaria la inclusión del teletrabajo en la legislación nicaragüense para un ordenamiento adecuado y para el aseguramiento de las garantías del teletrabajador, así como de las responsabilidades y alcances del empleador.

Con el fin de subsanar la carencia de una regulación legislativa relacionada al teletrabajo en Nicaragua, el empleador establece una normativa o política interna sobre el teletrabajo. Lo complejo y riesgoso de adoptar estas medidas administrativas, es la variedad de contratos que pueden generarse en las empresas, resultando contraproducente por la diversidad de conflictos que pudiesen presentarse, al no contar con una única regulación o normativa establecida para este tipo de trabajo. A esto debe agregarse la necesaria presencia del Ministerio del Trabajo para el seguimiento y aseguramiento del cumplimiento de las garantías establecidas a partir del documento contractual.

Temas como la confidencialidad del empleado vinculado a la comunicación interna de la empresa, la custodia de los equipos asignados por el empleador, los acuerdos suscritos, en caso de equipos propiedad del teletrabajador, son aspectos básicos a regular. De igual manera, los controles de verificación del cumplimiento laboral, la higiene y seguridad ocupacional, son aspectos que deben normarse por medio de un instrumento legal que avale esta modalidad de trabajo, de ser posible, desde la Constitución hasta las leyes del Código del Trabajo.

Al hacerse un análisis de las garantías contenidas en el Código del Trabajo, se observa la enumeración de una serie de disposiciones a las que el empleador está obligado a cumplir, entre ellas lo relacionado al salario, libertad de elección de profesión u oficio sin discriminación o exclusión, respeto a la dignidad de las personas absteniéndose de todo tipo de maltrato (Código del Trabajo, Art. 17, 1996). No obstante, en su inciso "d" del Artículo 17 se lee:

proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas (Pág. 3).

En relación con la cita anterior, cabe la duda acerca de cómo se garantizan estos insumos en la modalidad de teletrabajo. De manera particular, cuando en la mayoría de los casos los empleadores le exigen al trabajador contar con una cobertura o rapidez de internet de acuerdo con los parámetros técnicos que demanda el tipo de trabajo que realizarán. De igual manera, exigen condiciones especiales en el sitio donde el trabajador desarrollará su labor, corriendo todos estos gastos por cuenta del empleado.



Volviendo al Artículo 17 del Código del Trabajo, en el inciso f se especifica que no se debe “permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga” no obstante, no hay claridad en cómo supervisar o controlar esta condición en el marco de la modalidad teletrabajo. En el inciso h de este mismo artículo, se hace referencia a “no descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador”, siendo necesario definir cuándo es culpa del empleador, y la forma en que debe abordarse, cuando estos casos se presenten. Otra exigencia al empleador que debe atenderse es lo que se señala el inciso k: “el empleador debe respetar la jornada de trabajo y conceder los descansos establecidos”. La pregunta que surge es cómo regular por medio de una ley el teletrabajo, de tal forma que el empleador lleve un control o registro de la jornada trabajada y los descansos.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores referidas a la forma de realización del trabajo y el cumplimiento, en su inciso i del Artículo 17 se hace referencia a las medidas que deben tomarse para evitar riesgos y accidentes de trabajo. En este sentido, se hace necesaria la creación de especificaciones concretas acerca de lo que puede considerarse un accidente laboral en la modalidad teletrabajo e indicar de manera clara, cuándo el trabajador estaría incumpliendo una medida de seguridad en este sector laboral.

En los Artículos 49, 50 y 51 del Código del Trabajo de Nicaragua se establece la conceptualización de las jornadas de trabajo, su clasificación o tipología: el trabajo nocturno, la jornada diurna y su equivalente en horas semanales. Las anteriores especificaciones –podría decirse– que no aplican a la modalidad de teletrabajo, de manera particular a la jornada de trabajo. Por otro lado, se plantea que las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno, sin embargo, la naturaleza del trabajo y la relación contractual en la modalidad de teletrabajo puede implicar metas lo cual contradice esta disposición. (Código del Trabajo, 1996, Art. 49-52)

Con relación a las horas extraordinarias, el artículo 57 regula esta excepcionalidad, no obstante, no aplica para el teletrabajo, ya que se requieren disposiciones diferentes en cuanto al cumplimiento de la jornada y determinar o definir que se considera extraordinaria bajo esta modalidad. De igual manera para el pago de estas horas extraordinarias, debe determinarse cuándo y cuáles son las horas ordinarias, de acuerdo con el contrato laboral.

En relación con los descansos y permisos, el artículo 64 del Código del Trabajo estipula el descanso del séptimo día, siendo este el domingo, con excepciones legales. Por otro lado, el Artículo 65 hace referencia a los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen.

Se establece que estos días deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo, sin embargo, por la naturaleza del teletrabajo, no se contemplan especificaciones de lo que puede considerarse como día compensatorio o pago doble del domingo.

De igual manera, no se indica si se debe trabajar en días feriados en modalidad teletrabajo (declarados como asueto nacional) estipulado en el Artículo 67. Otro aspecto del que se carece dentro del contrato de teletrabajo es lo relacionado a la coincidencia entre día feriado y séptimo día de la semana referidos en el artículo 68. Debe atenderse también el tema de la sustitución de días de descanso según el Artículo 70 y las vacaciones estipuladas en el Artículo 76. (Código del Trabajo, 1996)

En esta relación de lo que estipula el Código del Trabajo y las obligaciones contractuales vinculadas al teletrabajo, es importante reflexionar sobre otros aspectos a tener en cuenta para la actualización, enmienda o puesta en vigor de una normativa que regule este tipo de trabajo. El Artículo 71 del Código del Trabajo (1996) prescribe la inspección de trabajo en los centros donde laboran las personas, la pregunta que surge es ¿cómo debe ser la forma de inspección en la modalidad teletrabajo?

Siempre en esta relación Código del Trabajo y obligaciones contractuales, el Artículo 73 hace referencia a los permisos con goce de salario, las licencias según fallecimiento, matrimonio, consultas médicas propias o de los hijos; permiso por enfermedad de un miembro de la familia o por cuidado de una persona discapacitada. Estos son aspectos que deben ser considerados en las normativas o regulaciones para la modalidad laboral de teletrabajo. Lo concerniente al salario relacionado al teletrabajo, el Código del Trabajo no hace ninguna alusión específica, siendo necesario estipular bajo qué figura de contrato se puede realizar, si es por unidad de tiempo, obra o tarea, teniendo en cuenta el tipo de empresa, tal como se aprecia en el artículo 83 (Código del Trabajo, 1996, pág.20).

Un apartado muy importante dentro de la regulación laboral es la referida a la higiene y seguridad ocupacional y riesgos profesionales. La Ley N.º 185 (Código del Trabajo) y la Ley de riesgos y enfermedades profesionales a la Ley N.º 185, aprobada el 15 de junio de 2004 (Ley N.º 456, LGDO, 08-07-2004) y publicada en La Gaceta, Diario Oficial N.º 133 del 08 de julio de 2004, en el artículo 100 obliga a los empleadores a establecer medidas preventivas para la protección de la vida y salud de los trabajadores. En el Artículo 101, se presentan una serie de medidas que los empleadores deben asumir, que no son aplicables para la modalidad teletrabajo.

De igual manera, las categorías utilizadas para la definición de riesgo profesional indicadas en artículo 109 de la N.º 185, las referida a accidente de trabajo (Art. 110), las enfermedades profesionales (Art. 111) y las relacionadas a tipos de enfermedades profesionales que puedan surgir (Art. 112), por las características del oficio de teletrabajo, no son aplicables.

En relación con la actividad laboral de la mujer y las regulaciones prescritas en el Código Laboral, referidas a condiciones como situación de maternidad, parto, embarazo, el artículo 140-144 CT establecen normativas específicas. No obstante, estas normativas no fueron elaboradas pensando en la modalidad de teletrabajo. Por esta razón, es importante aclarar, enmendar o establecer normativas que contemplen la especificidad de teletrabajo.

Por último, el Código del Trabajo contempla regulaciones al trabajo a domicilio, sin embargo, esta modalidad de trabajo difiere en su esencia al teletrabajo. En el Artículo 155 se indica que:

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. (Código del Trabajo, Ley 185, Art. 155)

Como puede se puede observar. el anterior enunciado hace referencia a un tipo de trabajo que se hace en casa, sin importar su naturaleza. No obstante, no alude a aquel trabajo que conlleve un nivel de complejidad por la estructura tecnológica implicada o uso de herramientas digitales que hoy día, se utiliza cada vez más para la realización de una serie de labores, la informática, telemática (internet, redes sociales u otras aplicaciones entre ellas los celulares) que no siempre requiere un espacio de trabajo físico, sino una nube donde se comparten deberes y se evalúan el cumplimiento de estos.

**El Teletrabajo en Costa Rica y Panamá.** Una vez analizada la legislación nicaragüense, y la laguna jurídica encontradas con relación al tema del teletrabajo, es importante hacer una relación comparativa con la de Costa Rica y Panamá, dado que tanto la costarricense como la panameña, fueron publicadas entre 2019 y 2020, evidenciando los cambios acaecidos por la pandemia y la necesidad del trabajo en casa. En el caso de Costa Rica, se conoce que, a finales del 2019, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley para Regular el Teletrabajo expediente n.º 21.141 del 6 de agosto de 2019 que regula el teletrabajo, con la intención de brindar mayor seguridad jurídica a los patronos y trabajadores que deciden utilizar esta relación laboral en su negocio. Por ejemplo, en la normativa costarricense, se especifican las formas para entablamiento de la relación de trabajo, así como la terminación de esta, además de las obligaciones de los patronos a elaborar contratos donde se establezcan de manera transparente las obligaciones y compromisos de ambas partes.

En la regulación de la ley costarricense, se exige que el patrono debe asegurar al teletrabajador y cumplir con los mismos derechos laborales, entre ellos el respeto al tiempo de descanso, como lo tienen aquellos trabajadores bajo contrato laboral presencial. De igual manera, se establece que el patrono está obligado a compartir

el gasto de electricidad (en un monto pactado o acordado) durante el período de las labores realizadas bajo esta modalidad. La ley no establece cuánto debe ser ese monto, pero debe ser proporcional al tiempo que labore el trabajador en su hogar.

En lo concerniente a la legislación de Panamá la empresa que contrate bajo la modalidad de teletrabajo está en la obligación de realizar un contrato escrito, el cual tendrá que estar firmado en tres originales y debidamente sellado, debiendo presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, dejando constancia que se acepta de manera voluntaria la condición de teletrabajo, la aclaración de cuentas y recursos de conectividad, la excepción de rechazar la modalidad de teletrabajo si existiera con anterioridad una relación presencial laboral. Por otro lado, el teletrabajo en Panamá puede ser de carácter parcial o completo, siempre y cuando los horarios se adecuen a lo establecido en el Código de Trabajo. También esclarece las condiciones en que puede darse la irreversibilidad o anulación del contrato laboral.

En cuanto a los costos y condiciones de conectividad, el empleador y el trabajador tendrán previamente que acordar los gastos de las actividades correspondiente a la modalidad de teletrabajo: suministros y conectividad. En caso de que el trabajador necesite pagar una velocidad más rápida de servicio de Internet, el empleador debe asumir los cargos adicionales, no debiendo descontarse del salario del empleado.

Los accidentes y enfermedades durante el ejercicio del teletrabajo son atendidos en la Caja del Seguro Social de Panamá. Esta entidad está obligada a cubrir los gastos relacionados a atención médica, no obstante, debe señalarse que este servicio cubre únicamente situaciones relacionadas con accidentes laborales. Ahora bien, en caso de que el empleado se encuentre en las oficinas de la empresa, realizando alguna labor en el marco de la relación contractual, sea temporal o circunstancial, de acuerdo con la ley, el empleador es el responsable de la seguridad y salud del teletrabajador.

Entre los requisitos para la creación de la modalidad de teletrabajo se pide contar con instalaciones adecuadas para realizar estas labores. De igual manera, adoptar las medidas necesarias para la protección de los datos u otros materiales digitales con los que se trabajará. En caso de que la relación laboral finalice, el teletrabajador debe entregar en óptimo estado los equipos facilitados por el empleador para realizar sus funciones. El empleador está en la obligación de capacitar al trabajador en el manejo de los equipos a utilizar, las medidas preventivas que deba adoptar y riesgos ocupacionales que pueda afrontar y debe evitar. Como se señaló con anterioridad, el empleador debe asumir o subsidiar los costos adicionales de ancho de banda de la red o velocidad de internet, cuando se requiera.

Hasta el año 2022, en Panamá no se había registrado jurisprudencia alguna (al menos se encontró para este trabajo) relacionado con el teletrabajo. Se menciona este dato, dado que antes de la entrada en vigor de la Ley N.º 126, algunas empresas tenían incorporado en sus labores, esta modalidad de teletrabajo, de manera especial, en

empresas multinacionales con sede u operaciones en el país. En cambio, en Costa Rica antes de la puesta en ejercicio de la ley (Ley N.º 9738) que regula la modalidad de teletrabajo, ya existían casos llevados a los tribunales para dirimir conflictos vinculados a estas prácticas laborales, creando jurisprudencia.

Tanto la ley costarricense (Ley N°2 y sus actualizaciones Ley N°9343, Arts. 1, 2, 3) como la panameña (Ley N° 126, Art. 2), modifican artículos del Código del Trabajo de sus respectivos países con el fin de regular la modalidad del teletrabajo. Ambas establecen que el teletrabajo es una modalidad laboral. La regulación de Costa Rica hace hincapié en la importancia de la generación de empleo, de igual forma en sus primeros artículos, se conceptualizan los términos “teletrabajo, teletrabajador y telecentro”. De igual manera, la ley costarricense especifica el ámbito de aplicación de la ley: sector privado como toda la administración pública; centralizada o no. En esta se incluyen aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público. Clasifica también el teletrabajo en domiciliario y móvil.

Los artículos 4, 5 y 6 de la ley costarricense se ocupan de explicar el fomento del teletrabajo desde instituciones como el Ministerio de Trabajo y la Caja Costarricense de Seguridad Social. En coordinación con las diferentes instituciones del Gobierno, estas instituciones dan seguimiento a las políticas públicas, promoviendo distintas modalidades de trabajo, entre ellas el teletrabajo en todos los campos, de manera tal que contribuya al desarrollo social del país. En este sentido, se estipula la suscripción de un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de las funciones, sin contravenir lo estipulado en el Artículo N.º2 del Código de Trabajo del 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral, horario, criterios de medición, evaluación y control del teletrabajador y trato de igualdad con sus homólogos.

La regulación panameña, en su articulado 4 y 5 explica los requisitos que deben contemplar los contratos individuales, reversibilidad --entendida como la facultad de las partes contractuales, de solicitar el retorno físico a una empresa revocando la modalidad teletrabajo. Esto en caso de que inicialmente fuese un trabajador presencial que por alguna circunstancia pasó a ser teletrabajador de la modalidad de teletrabajo-- así como el término de preaviso que se debe dar en caso de que se reverse el tiempo de la jornada de trabajo; la declaración por parte del trabajador, indicando que cuenta con instalaciones adecuadas para la realización de sus funciones y el tratamiento que se les dará a los datos que se manejen; descripción clara del puesto de trabajo y sus funciones; términos de la remuneración y domicilio de las partes. Además, se debe especificar la forma de elaboración del contrato para su legalidad o subsanación frente al Ministerio del Trabajo.

En la legislación costarricense, estas condiciones están contenidas en el Artículo 7 y 8 del Código del Trabajo, donde se estipulan la forma en que deben establecerse

los contratos. En estos artículos se señala que el teletrabajo debe estar regida por lo dispuesto en la Ley N° 2, especificando que la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato sobre la base de esta modalidad, sujetándose de esta manera a la ley y demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica. Entre estas disposiciones están: condiciones en que se ejecutarán las labores, obligaciones, derechos y responsabilidades que deben asumir las partes; requisitos para poder realizar una adenda en el contrato, obligaciones del empleador con respecto al uso de equipos, insumos, instrumentos tecnológicos, respeto a la propiedad y confidencialidad de la información de la empresa, así como los datos personales del empleado.

La ley costarricense en su Artículo 9 establece las obligaciones para el teletrabajador en correspondencia a las obligaciones del empleador descritas en el Artículo 8. En adición se hace referencia a lo que podría considerarse abandono laboral considerando que el incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario, conforme al inciso a del Artículo 72 del Código del trabajo de Costa Rica (Ley N.º 2). En estos artículos se destaca el cumplimiento de los criterios de medición, evaluación y control indicados en el contrato o adenda, la sujeción a las políticas y códigos de la empresa respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, uso de la información y forma de manejar situaciones cuando teletrabajador no pueda realizar sus labores.

En cuanto a los riesgos laborales relacionados al teletrabajo, el Artículo 10 del Código del Trabajo de Costa Rica, señala que se aplicarán las pólizas previstas para el trabajo presencial y se registrará por lo dispuesto en el Código del trabajo (Ley N.º 2, 1943) relacionado a riesgos de trabajo, accidentes y enfermedades que ocurran a los teletrabajadores ocasionado (o consecuencia) durante el desempeño de las labores del teletrabajo, así como a la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades. Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del Artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o consecuencia del trabajo que desempeñan.

Los aspectos descritos con anterioridad en la legislación costarricense, son abordados en la regulación panameña en sus artículos del 6 al 10 donde aparecen las garantías del teletrabajador, las jornadas extraordinarias, las labores de emergencia en concepto de trabajo de guardia, el reconocimiento de accidentes laborales para efectos de la seguridad social en caso de traslados y la ejecución presencial del trabajo de guardia en las instalaciones del empleado; los gastos del empleador en cuanto a la subvención de costos adicionales a la velocidad de ancho de banda de la red, así como el derecho de capacitación del teletrabajador por parte del empleador. En este mismo tenor, los artículos del 11 al 15 de la regulación laboral

del país canalero, se establece el reconocimiento de la seguridad social y riesgos profesionales, protección y seguridad profesional del teletrabajador, así como del conocimiento de buenas prácticas ambientales y de socialización.

La ley panameña que regula el teletrabajo, en los artículos 16 y 17, se estipula la obligación del empleador de informar al teletrabajador acerca de las medidas para la protección de los datos de la empresa. En los artículos 20 y 21, se hace referencia a la responsabilidad del teletrabajador de devolver el equipo proporcionado por el empleador, en caso de la terminación de la relación laboral.

Como puede observarse, es importante tener claro que el teletrabajo continuará de manera inexorable su proceso de expansión a medida que las empresas se modernizan y la sociedad avanza en su desarrollo. Por ello, es de capital importancia que estas iniciativas productivas o de servicio, se ajusten a los cambios que la dinámica productiva, social y laboral demandan, en particular en lo concerniente a los procesos de regulación laboral.

La modalidad de teletrabajo, en alguna medida, es ventajosa para los empleadores y empleados, dependiendo las características del sujeto que busca un empleo y de los objetivos que busca el empleador. La pandemia del COVID-19 aparecida en el 2020, dejó en evidencia las potencialidades y posibilidades que esta práctica laboral tiene, en un mundo globalizado donde la tecnología de la información y comunicación cumplen un rol importante en la vida de los seres humanos que habitan el planeta en la actualidad.

Nicaragua debe sumarse a los esfuerzos que hacen en otros países por darle un lugar en términos de igualdad laboral al teletrabajo, legislando en función de regular esta práctica laboral que cada vez más toma auge. En este sentido, el Estado nicaragüense y sus autoridades estatales, junto a los sectores sociales, estatales, empresariales, deben pensar y trabajar en una iniciativa de ley para regulación del teletrabajo, de manera puntual, en el Código del Trabajo.

Es importante recalcar, que toda norma debe ajustarse a la realidad de la sociedad, en términos de infraestructura, mano de obra, experiencia laboral y todo lo relacionado con el tema financiero de Nicaragua. La base lo establece como premisa la carta magna y los derechos contenidos en ella. Por último, la formación de una ley que regule el teletrabajo debe guiarse por los mecanismos de propuesta de formación de contenidos establecida en la Ley No. 606, “Ley Orgánica del Poder Legislativo de la República de Nicaragua con reformas incorporadas” publicada en La Gaceta el 25 de marzo de 2023.

## Conclusiones

Para referirse a las garantías laborales, lo primero que se debe destacar es que el trabajo es un Derecho Humanos. Forma parte inalienable en la vida del ser humano, y como tal, por medio d este, todos los ciudadanos de un país pueden alcanzar niveles de desarrollo social, económico, individual, patrimonial que les permita vivir de manera digna. Desde tiempos remotos, la humanidad ha luchado para que se establezcan garantías que aseguren condiciones dignas para que el trabajo sea un medio de crecimiento y dignificación de la humanidad y no un peso de servidumbre como en épocas pretéritas.

De acuerdo con lo anterior, la Constitución Política de Nicaragua (2014) en su Artículo 57 establece que “los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana”. Esto indica que la ejecución de actividades donde median relaciones contractuales, están dentro de los lineamientos de la legalidad, cumpliendo con criterios de humanización y garantías individuales en pro del bien común, contemplados en la Constitución Política de Nicaragua (Constitución Política de Nicaragua, Arto. 82, 2014).

Los antecedentes históricos muestran la necesidad de regulación laboral a medida que la sociedad evoluciona, como parte de los Derechos Humanos descritos en la Constitución Política de Nicaragua, siendo el teletrabajo un tema producto de esta evolución, en la que se evidencia la existencia de laguna jurídica en cuanto a las garantías laborales contempladas en la actual legislación nicaragüense para esta modalidad.

A través del Derecho Comparado, se realizan analogías de las leyes existentes para normar el teletrabajo en Costa Rica y Panamá, en correspondencia de la laguna jurídica en la legislación nicaragüense, de manera que se logró identificar las garantías laborales contenidas en dichas leyes y que se diferencian del trabajo a domicilio que es el término más cercano al trabajo domiciliario pero que difiere del teletrabajo como tal.

El presente análisis comparativo puede considerarse una exposición de Motivos para considerar preliminarmente, un proyecto de ley o decreto en la que se explican las razones doctrinales y técnicas para crear una nueva ley o para modificar, reformar, adicionar, derogar o interpretar una ley existente, la determinación del alcance de esta, su razón y su justificación, tal como lo indica el Método legislativo en materia laboral para la propuesta de formación de ley regulada en la Ley No. 606, “Ley Orgánica del Poder Legislativo de la República de Nicaragua con reformas incorporadas 2015.

Con base en todo lo descrito teóricamente, es importante destacar que el teletrabajo es una realidad acaecida en Nicaragua que va en aumento y que la ausencia de normas que supone la existencia de una laguna jurídica, es tema a considerar para la creación de normas ajustadas a la realidad de la sociedad y los sistemas financieros laborales en Nicaragua, teniendo como premisa la carta magna y los derechos contenidos en esta, para proponer leyes que en ningún momento vayan en contra de lo normado en la Constitución Política de Nicaragua, es por ello que se destacan los mecanismos y procesos para la formación de leyes.



## Listado de referencias

- Castillo Guido, O. (2016). *Orígenes del Derecho del Trabajo Nicaragüense*. <https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/revciejupol/article/view/7138/8660>
- Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua [CPCR] 07 de noviembre de 1905, (Nicaragua).  
<http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/util/pdf.php?type=rdd&rdd=MEeSIMWplqg%3D>
- Constitución Política de Nicaragua, con sus reformas incorporadas [CPN]. 18 de febrero de 2014. *La Gaceta*, Diario Oficial No. 32.
- CPN. (2006). *Constitución Política de Nicaragua* [CPN]. HISPAMER.
- Constitución Política de Costa Rica [CPCR]. 07 de noviembre de 1949. Costa Rica.
- García Álvarez, Manuel (1991). *Constituciones extranjeras contemporáneas*. Tecnos.
- Esgueva Gómez, A. (2000). *Las constituciones políticas de Nicaragua*. T. 2. Instituto de Historia de Nicaragua y Centroamérica (IHNCA).
- Guevara, O. y Pérez C. (2000). *El Movimiento obrero en Nicaragua*. El Amanecer.
- Ley No. 9738. Por la cual se regula el teletrabajo. 18 de septiembre de 2019.  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753)
- Ley No. 126. Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código del Trabajo. 18 de febrero de 2020.
- Ley No. 85 de 1996. Por la cual se crea el Código del Trabajo de Nicaragua. Promulgada el 5 de septiembre de 1996. *La Gaceta* No. 205.
- Ley No. 2 de 1943. Por la cual se crea el Código del Trabajo de Costa Rica. 26 de agosto de 1943.
- Gobierno de Colombia (2021) Teletrabajo incluyente y seguro. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14801.html>

Newson Linda A. (2021) *Supervivencia indígena en la Nicaragua colonial*. Traducción de Adolfo Bonilla. University of London

<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/55752/1/9781908857873.pdf>

Pulido, M. L. (2019). La hermenéutica jurídica desde la perspectiva filosófica. *Anuario de la Facultad de Derecho*. Universidad de Extremadura, (35), 481-532.

Veliz, C. (2021) *¿Laguna jurídica?* <https://laley.pe/art/11270/cual-es-la-diferencia-entre-vacio-legal-y-laguna-juridica>