
ACUERDO DE TELETRABAJO EN EL CONTEXTO CENTROAMERICANO

TELEWORKING AGREEMENT IN THE CENTRAL AMERICAN CONTEXT

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); Investigadora y docente adjunto Facultad de ciencias económicas y empresariales UNAN-León (Nicaragua). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7178-8913>. lorgia.marquez@ce.unanleon.edu.ni

Fecha de envío: 09/01/2024

Fecha de aceptación: 18/10/2024

ACUERDO DE TELETRABAJO EN EL CONTEXTO CENTROAMERICANO

Lorgia Yolanda MÁRQUEZ MORA

UNAN-León (Nicaragua)

Resumen: En los sistemas jurídicos laborales existen cambios de paradigmas en específico y gracias a la modernidad se da la implementación de una nueva forma de realizar el trabajo denominada teletrabajo con matices tecnológicos y deslocalizado.

Ello implica la desconstrucción de las formas tradicionales de organización laboral, se abandona la contratación tradicional y se sustituye por acuerdos basados en la práctica del principio de autonomía de la voluntad con asunción de la premisa de eficiencia y resultados de lo asignado.

Su implementación se ha dado en escenarios de libertad y discrecionalidad y de no observar los elementos fundamentales que componen la relación laboral para su correcta aplicación, no existe un adecuado instrumento documental inclusivo que garantice los principios de justicia social y las nuevas realidades laborales capaz de aplicarse en el contexto Centroamericano.

El presente trabajo es una investigación cualitativa, exploratoria, de tipo documental y aborda aspectos como, formalización del teletrabajo, aportes legislativos en Centroamérica, formulación de un instrumento holístico inclusivo basado en la doctrina, la legislación y la realidad Centroamericana.

Se identifican elementos, requisitos, obligaciones, derechos de las partes, aspectos sine qua non del acuerdo de teletrabajo en el contexto Centroamericano.

El acuerdo de teletrabajo propuesto está compuesto por elementos como: voluntariedad, modalidad, reglas de disponibilidad, horario y jornada, revocatoria o modificación del acuerdo, derecho de desconexión, condiciones ambientales de tiempo y espacio, obligación de suministro por parte del empleador,

posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar, vigilancia y control del teletrabajador y las obligaciones de las partes.

Palabras clave: Desconstrucción - Contratación laboral - Legislación Centroamericana

Sumario: 1. Introducción. 2. Puestos teletrabajables. 3. Formalización del teletrabajo. 4. Aportes al contenido del acuerdo de teletrabajo en Centroamérica. 4.1. Aportes legislativos de El Salvador. 4.2. Aportes legislativos de Costa Rica. 4.3. Aportes legislativos de Panamá. 5. Propuesta de acuerdo de teletrabajo en base a la legislación Centroamericana. 6. Conclusiones.

Abstract: In labor legal systems, there are specific paradigm shifts and thanks to modernity, a new way of doing work called teleworking with technological nuances and delocalization has been implemented.

This implies the deconstruction of traditional forms of work organization, traditional contracting is abandoned and replaced by agreements based on the practice of the principle of autonomy of will with assumption of the premise of efficiency and results of what is assigned.

Its implementation has occurred in scenarios of freedom and discretion and if the fundamental elements that make up the employment relationship are not observed for its correct application, there is no adequate inclusive documentary instrument that guarantees the principles of social justice and the new labor realities capable of being applied. in the Central American context.

This work is a qualitative, exploratory, documentary-type investigation and addresses aspects such as formalization of teleworking, legislative contributions in Central America, formulation of an inclusive holistic instrument based on doctrine, legislation and Central American reality.

Elements, requirements, obligations, rights of the parties, sine qua non aspects of the teleworking agreement in the Central American context are identified.

The proposed teleworking agreement is made up of elements such as: voluntariness, modality, availability rules, hours and days, revocation or

modification of the agreement, right to disconnect, environmental conditions of time and space, obligation to supply by the employer, possibility of reconcile work life with family life, surveillance and control of the teleworker and the obligations of the parties.

Keywords: Deconstruction - Labor contracting - Central American legislation

Summary: 1. Introduction. 2. Teleworkable positions. 3. Formalization of teleworking. 4. Contributions to the content of the teleworking agreement in Central America. 4.1. Legislative contributions of El Salvador. 4.2. Legislative contributions of Costa Rica. 4.3. Legislative contributions of Panama. 5. Proposal for a teleworking agreement based on Central American legislation. 6. Conclusions.

1. Introducción

En época reciente los fenómenos como la recesión y crisis petrolera en la década del 70¹, 2000², el avance tecnológico y la reciente crisis sanitaria provocada por la pandemia del coronavirus han sido capaces de impulsar la implementación de una nueva forma de realizar el trabajo denominada teletrabajo que se practica desde la distancia y con el uso de las TIC.

En tal medida, existe una nueva realidad a nivel mundial que ha impulsado cambios en el comportamiento de la sociedad, se transforman así las conductas laborales; lo que antes se practicaba de manera presencial hoy se realiza desde un equipo de cómputo, en un espacio diverso y con conexiones en línea garantizando la ejecución, seguimiento y resultados de las tareas asignadas.

Ello evidencia una desconstrucción de las formas tradicionales de organización del trabajo, así tenemos que dentro del análisis doctrinal español que presenta grandes aportes y teorías jurídicas en esta misma línea se clarifica que no nos encontramos ante una contratación laboral tradicional sino ante acuerdos, convenios, pactos de las partes basados en la práctica del principio de autonomía de la voluntad³ en la relación laboral, prescribiéndose elementos novedosos para la contratación tradicional pero homogéneos en su eficiencia, compromiso y resultado de lo asignado.

¹ Pedro Martín, "Teletrabajo y comercio electrónico". *Teletrabajo y comercio electrónico*, 2018, p.11, ha destacado que en plena crisis del petróleo Jack Nilles, físico e ingeniero realiza su aporte, quien buscaba formas de ahorro energético, abogando por el trabajo a distancia y haciendo uso de las entonces incipientes tecnologías de la comunicación, sentando así las bases del teletrabajo.

² Mario Rapoport y Noemí Brenta, "La crisis económica mundial: ¿el desenlace de cuarenta años de inestabilidad?", *Revista Problemas del Desarrollo*, octubre-diciembre 2010, 3, 7, 8, 9,10, quienes afirman que, las crisis del capitalismo contemporáneo más importantes fueron la de 1929, la de los años 1970 y la actual que implica un cuestionamiento de las ideas neoliberales.

³ Esto ha sido sostenido de manera contundente por Alicia Villalba, "El acuerdo de trabajo a distancia tras la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre", *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 14, junio 2021, 8, 24; quien afirma que, "en virtud del acuerdo de trabajo a distancia [género del teletrabajo] se introduce una novación objetiva del contrato de trabajo" que no es imposición unilateral y que más bien su régimen jurídico descansa fundamentalmente en la propia autonomía de la voluntad de las partes que lo generan, alejándose así de la tradición contractual laboral y basándose en el principio de voluntad de partes que acuerdan la relación laboral.

El CLAD⁴, dentro de su quehacer Latinoamericano identifica que se han suscrito normativas o disposiciones legales sobre el teletrabajo en países como: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, España, México, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay.

En Centroamérica tenemos que al menos tres países contribuyen a la regulación legislativa del teletrabajo, estos son El Salvador, Costa Rica y Panamá.

Gracias a fenómenos como la pandemia se dio una acelerada implementación del teletrabajo a riesgo que su aplicación se de en un escenario de libertad y discrecionalidad⁵ y de no observar los elementos fundamentales que componen la relación jurídico laboral para su correcta aplicabilidad, en tal medida y careciéndose del instrumento eficaz de contratación en materia de teletrabajo nos guía el propósito de presentar una propuesta documental inclusiva que garanticen tales elementos pudiendo ser implementado en Centroamérica con independencia de su falta legislativa regulatoria.

Ello permitirá tanto a la empresa privada como estatal ser garantes de los principios de justicia social y los nuevos planteamientos jurídicos necesarios de observar en su implementación.

Dentro de nuestro esquema de trabajo nos planteamos como objetivos a como sigue; identificar los puestos teletrabajables, en el entendido que la entidad debe determinar cuáles puestos presentan las características idóneas y qué cualidades debe tener el teletrabajador; abordamos la formalización del

⁴ El CLAD, es el Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo, un organismo público internacional de carácter intergubernamental. “Se [constituyó en el año 1972](#) bajo la iniciativa de los gobiernos de México, Perú y Venezuela. Su sede se encuentra en Caracas, República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con la “[Ley Aprobatoria del Acuerdo de Sede entre el Gobierno de la República de Venezuela y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo](#)” (G.O. N° 2.718 del 30 de diciembre de 1980). Su creación fue respaldada por la Asamblea General de las Naciones Unidas ([Resolución 2845 – XXVI](#)) con la idea de establecer una entidad regional que tuviera como eje de su actividad la modernización de las administraciones públicas, un factor estratégico en el proceso de desarrollo económico y social. Acceso el 25 de Julio 2023 <https://clad.org/acerca-de/ac-clad>

⁵ Los autores Joselito Fernandez-Tapia y Rocío Bravo, “El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital, Crítica y Resistencias”, *Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, diciembre 2019, 24, citando a (Agudo, 2009 y 2014); Pérez, 2010; OIT 2016; Lampert y Poblete, 2018; OIT Eurofound, 2019, (Thibault, 2000), afirman que a falta de una ley específica sobre el teletrabajo su sustento se basa en la “dinámica del mercado” y que “los problemas y desventajas” que presenta el teletrabajo se deben a la “ausencia de una legislación sólida” de la materia.

teletrabajo, siendo imprescindible establecer la tipificación y las solemnidades que se ajusten a la contratación del teletrabajo; determinamos los aportes legislativos del teletrabajo en Centroamérica y formulamos un instrumento documental de teletrabajo que se basa en los aportes doctrinarios, legislativos y el contexto Centroamericano.

Nuestra investigación⁶ es cualitativa, exploratoria de tipo documental en base al análisis de fuentes de datos secundarios que se realiza a partir de artículos científicos, doctrina y legislaciones, es un estudio de diseño no experimental, de alcance retrospectivo.

En suma, en la delimitación de nuestro quehacer se realiza un análisis del aporte legislativo centroamericano lo que permite identificar contenido, elementos, requisitos, obligaciones, derechos de las partes en la relación laboral, presentado finalmente una propuesta documental del acuerdo de teletrabajo, siendo este un modelo holístico e inclusivo Centroamericano que contiene elementos como la voluntariedad, modalidad, disponibilidad, jornada, revocatoria del acuerdo, derecho de desconexión, condiciones ambientales, suministro por parte del empleador, posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar, vigilancia y control del teletrabajador y las obligaciones de las partes.

2. Puestos teletrabajables

Previo a la implementación, acuerdo o contratación del teletrabajo se deben clarificar en la entidad cuáles son los puestos o los trabajadores susceptibles de su aplicación, se promueve así una revisión objetiva de las condiciones generales que presenta el puesto y el trabajador.

Así se deben identificar los puestos de trabajo que sí se pueden transformar a distancia y los que no, con la absoluta seguridad que la persona trabajadora podrá asumir la tarea, esto es, que observa las cualidades, capacidades y competencias adecuadas para teletrabajar.

⁶ 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.

Es así que, al respecto del método de implementación del teletrabajo se considera que las empresas debieron retomar un esquema de siete consideraciones para su determinación: definición de objetivos esperados con el teletrabajo, identificar quien puede teletrabajar, establecer las normativas básicas para la modalidad, potenciamiento de la formación del personal (perfilamiento de personas que pudieren trabajar de forma autónoma), identificación de los recursos necesarios (TIC), fijación de los canales para comunicarse y la implementación de un adecuado y eficiente sistema de control⁷.

Seguidamente llegamos a la siguiente indagación⁸ ¿Quiénes pueden ser teletrabajadores? y se reflexiona que, para ser teletrabajador se requiere de un empleo cuyo contenido de trabajo pueda ser susceptible de ser informatizado, es decir, pueda ser transformado vía el teletrabajo.

En el mismo sentido se infiere que, los teletrabajadores por las características de su actividad desarrollan algunas cualidades, identificándose: disciplina, constancia, dominio en el escaso contacto social, autocontrol para organizarse pese a la escasa supervisión, formación y preparación, automotivación, toma de decisiones, autonomía, con habilidades tecnológicas, buena planificación en garantía del cumplimiento, autoeficacia, capacidad de adaptación tecnológica⁹.

Sobre la tipificación de los puestos teletrabajables también se expone que, pueden ser: la consultoría, la asesoría, lo jurídico, lo contable, ventas, traducciones, educación, diseño, periodismo, desarrollo de software, arquitectura y hasta algunas ramas de la medicina¹⁰.

⁷ Respecto de estas consideraciones puede verse MOLINA, María cita de (Gormaz, 2020) en *Análisis de cargos que se adaptaron de mejor manera al teletrabajo, según las medidas tomadas durante la crisis del Corona Virus en 2020*, (Ecuador: Tesis de magíster Universidad del Uzuay 2020), 12.

⁸ Indagación que al mismo tiempo analiza TUNAL, Gerardo, "Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo", *Trabajo y Sociedad*, 2012, 3-11.

⁹ TUNAL, Gerardo, citando a (Alonso y Cifre, 2002: 57) relaciona las cualidades del teletrabajador, Ob. Cit., 2012, pág. 11.

¹⁰ BARBIER, Nicolás, "La cobertura de riesgos del trabajo en el trabajo a distancia", *Sistema Argentino de Información Jurídica*, 2020, 1.

En la misma línea se afirma¹¹ que, una de las claves del teletrabajo radica en la identificación de los puestos que son teletrabajables por lo que citando al Manual para la Implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado de España¹², explica que en principio todos los puestos (en la Administración pública) son puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo, excepto aquellos cuyo desempeño requieran contactos personales frecuentes o sean de atención directa al público, así quedan excluidos puestos como: Subdirectores Generales, Registro, información presencial al ciudadano, secretarías, ordenanzas y en general todos aquellos puestos cuyo desempeño requiera la presencia del empleado en el centro de trabajo.

Se esgrime^{13 14} así mismo que, los puestos que han podido acogerse al teletrabajo, son, los cargos administrativos, servicio al cliente, ventas, sistemas informáticos, Marketing y comunicaciones, analistas de datos, labores de secretaría, contables, financieros o administrativos, existiendo para ello diversas plataformas que permiten sistematizarlos.

Ante tales afirmaciones cabe esbozar que los puestos teletrabajables son de naturaleza o de orden intelectual, donde las capacidades del trabajador priman en análisis, usos de sistemas, puestos informatizados, con cualidades idóneas para adaptarse a cambios de paradigmas en materia laboral, no se descartan los puestos en la Administración pública, quedando excluidos solamente aquellos en los que se requiere la presencia física del trabajador toda vez que se requiera garantizar el servicio que se presta.

3. Formalización del teletrabajo

¹¹ Sobre los puestos teletrabajables véase MAZO, Luisa, “Criterios y procedimiento para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2021, 3.

¹² Esta disertación se encuentra contenida en el documento original del Manual para la Implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado de septiembre del 2006 que fue elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas, Madrid, España.

¹³ MOLINA, María 2020, citando a Sanz (2020), también se refiere a los puestos teletrabajables, Ob. Cit., p. 12.

¹⁴ Respecto de puestos teletrabajables también véase a Elain Ford y Winfried Weck, *Internet y pandemia en las Américas: primera crisis sanitaria en la era digital* (Panamá: 2020), 126.

En cuanto al término formalizar, desde el punto de vista estrictamente jurídico¹⁵ nos conducimos por su significado dirigido a “Atenerse a las solemnidades legales, revistiendo el acto o contrato de los requisitos pertinentes”.

De acuerdo a la delimitación del tema que nos ocupa, Acuerdo de teletrabajo en el contexto Centroamericano, debemos abordar una singularidad en esta materia de contratación, en primer lugar, la formalización en cuestión refiere las solemnidades normativo-documental que debe revestir un convenio de partes, donde prime la voluntad de los contratantes.

Por otro lado, debe dilucidarse cómo se debe formalizar el convenio de partes en materia del teletrabajo, lo que implica traer al escenario la discusión de si debemos referirnos simplemente a un contrato de teletrabajo a como lo explica la teoría de contratación tradicional o más bien se trataría de un acuerdo de partes donde se suscriben elementos novedosos que se ajustan a esta nueva forma de organizar el trabajo.

En el presente acápite abordaremos y definiremos cuáles de estos dos aspectos es el vinculante al teletrabajo.

Iniciamos su disertación, esbozando lo que considera la doctrina española^{16 17} referido en primer orden al trabajo a distancia siendo éste el género de teletrabajo, así se explica que el trabajo a distancia, concebido como aquél que se ejecuta en el domicilio del trabajador o en otros locales que escoja, distinto de los locales del empleador constituye un género al cual pertenecen diversas subespecies, aquí queda subsumido el teletrabajo.

Y en cita que hace VILLALBA del Arto. 6 RDLTD¹⁸ al respecto de la formalización del trabajo a distancia, afirma que, el acuerdo de trabajo a distancia

¹⁵ Tomando como fuente a Guillermo Cabanellas de Torres, *Diccionario Jurídico Elemental* (Perú: 2006), 212.

¹⁶ Respecto del trabajo a distancia como género ver VILLALBA, Alicia, “El acuerdo de trabajo a distancia tras la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2021, 5, 21, 24.

¹⁷ También véase sobre el trabajo a distancia a MELLA, Lourdes, “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: Contenido general y propuesta de mejora”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, 5.

¹⁸ Real Decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE n° 253, de 23 de septiembre 2020.

deberá celebrarse por escrito, pudiendo estar incorporado al contrato de trabajo o en un documento aparte, de formalizarse en un momento posterior; de tal manera que, en virtud del acuerdo de trabajo a distancia se introduce una novación objetiva del contrato de trabajo que no puede ser impuesta por el empresario, sino que ha de ser consentida por ambas partes, su regulación descansa fundamentalmente en la propia autonomía de la voluntad que la ha generado.

Las contribuciones respecto de la formalización del contrato a distancia explican que “La forma del contrato de trabajo a distancia sigue siendo escrita por imperativo legal, convirtiéndose de esta manera en un requisito *ad solemnitatem* siendo el objetivo de esta previsión normativa el de dotar a estos contratos de seguridad jurídica”¹⁹.

En base al análisis²⁰ del Acuerdo Marco Europeo²¹ se afirma que, al definir el teletrabajo, esta moderna forma de organización del trabajo para las empresas y organizaciones públicas requiere el uso de las TIC y debe desarrollarse en el marco de un acuerdo, convenio o contrato o de una relación laboral deslocalizado en diferentes espacios habilitados para tal caso.

En revisión jurisprudencial ²² ²³; se sostiene que, el acuerdo de trabajo a distancia es un contrato de trabajo genuino y específico que va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena²⁴ y cuya base dogmática se vincula a la voluntariedad de las partes (empresario y trabajador) que lo suscriben.

¹⁹ Sobre la formalización del trabajo a distancia ver BELENGUER, Sofía. “El Régimen Jurídico del trabajo a distancia”, *IUSLabor*, 2015, p. 3.

²⁰ Respecto del teletrabajo como acuerdo de partes véase AYALA DEL PINO, Cristina, “La nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2022, p. 4.

²¹ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en el ámbito comunitario europeo (CES, UNICE, UEAPME y CEEP) el 16 de junio del 2002 en Bruselas y revisado en 2009.

²² ARETA, María, “El acuerdo de trabajo a distancia (teletrabajo) en el sector de contact center: ¿cuál es su naturaleza jurídica?, ¿qué consecuencias jurídicas lleva aparejada la nulidad de algunas cláusulas?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral Número 9/2022*, 2022, 9, 12

²³ Dictamen de Sentencia de Audiencia Nacional número 44/2022, Sala de lo social, del 22 de marzo 2022 de España, acápite Naturaleza jurídica del trabajo a distancia.

²⁴ Artículo 1 del ET; [BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

Así también se explica que el acuerdo de trabajo a distancia forma parte del contrato de trabajo y no puede existir ni producir efecto si previamente no se ha suscrito el contrato de trabajo al que acompaña y se afirma que “este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior”²⁵.

Se puede inferir que el trabajo a distancia desde su generalidad y el teletrabajo como su especie, requieren de dos aspectos fundamentales, la voluntariedad que debe ser expresa y consentida por ambas partes en la relación laboral y su formalización que debe ser concertada a partir de un acuerdo de partes por escrito en garantía de las prerrogativas, derechos y obligaciones de los contratantes, es decir con observancia del principio de justicia social.

Hacia estas pautas apuntan la jurisprudencia y normativa española que tempranamente lo han regulado.

Queda abonado a la discusión, por tanto, que la forma legal del teletrabajo se va a practicar en un acuerdo o convenio sujeto al principio de la autonomía de la voluntad el que se corresponde con un genuino contrato de trabajo cuando se va a iniciar la relación laboral bajo la figura del teletrabajo y si es presencial se suscribe adenda para modificarlo. Y es que, siendo una nueva forma de organización laboral con matices y características sui generis, nos alejamos de la tradicional relación contractual quedando superado con la formalización del acuerdo de partes.

4. Aportes al contenido del acuerdo de teletrabajo en Centroamérica

La regulación del teletrabajo en Latinoamérica ha sido analizado por el CLAD²⁶ en informe del 20 de mayo del 2020, donde se asevera que, 21 de 23 países miembros, se han pronunciado a través de instrumentos legales sobre el teletrabajo como una herramienta útil para reforzar el distanciamiento y continuar

²⁵ Artículo 6.1 de la LTD; BOE-A-2021 -11472 Ley 10/2021, de trabajo a distancia, No. 164, de 10 de julio de 2021.

²⁶ Sobre análisis del teletrabajo en Latinoamérica ver Centro Latinoamericano de administración para el desarrollo, “Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia”, <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/05/Teletrabajo-PM-CLAD.pdf> (consultada 10 de octubre 2023).

las operaciones laborales garantizando la preservación de la fuerza laboral y el cuidado del empleo sin desactivar la actividad económica de ellos 11 fueron regulados por Decretos de emergencia nacional el resto son normativas promovidas por sus respectivas Asambleas Nacionales u otro ente público.

Relaciona también que en Latinoamérica se han suscrito normativas o disposiciones legales en países como: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, España, México, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana y Uruguay.

Y los países de Centroamérica que han iniciado su proceso de regulación laboral en materia de teletrabajo son: Costa Rica, El Salvador, Panamá, regulándolo de manera directa, Guatemala y Honduras de manera indirecta y Nicaragua no presenta regulación.

Para puntualizar los aportes Centroamericanos es menester detenernos en cada una de sus normativas.

4.1. Aportes legislativos de El Salvador

El Salvador dictó el decreto 600, Ley de regulación del teletrabajo (2020)²⁷, en adelante ley del teletrabajo, entendiendo por teletrabajo, 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.

Lo clasifica por el lugar de desempeño: -Autónomo, -Móvil y – Suplementarios, por: la fijación de horario y jornada de trabajo: -Teletrabajo conectado, -Teletrabajo desconectado. La ley del teletrabajo regula el principio de voluntariedad para su implementación. Agrega la existencia del telecentro que es el espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que les permite a los trabajadores realizar sus actividades que debe ser autorizado por el empleador.

²⁷ Decreto No. 600 de 2020. Por el que se aprueba Ley de regulación del teletrabajo de El Salvador. 16 de junio 2020. D.O. No. 427.

También prescribe que, si se pacta en contrato original, no hay revocación, solamente a convenio de partes y que es unilateral dentro del término de 30 días de iniciada las labores.

La legislación salvadoreña no hace la distinción entre contrato y acuerdo, continúa formalizando el servicio como contrato de teletrabajo y adenda o modificación cuando la contratación inicial fue por contrato laboral presencial y a posteriori se pacta teletrabajo.

Pese a ello ya El Salvador nos aporta en el Arto. 7 de su normativa la configuración de los requisitos del contrato de teletrabajo, tales son:

1. La dirección exacta del lugar o lugares donde se desarrollarán las labores (telecentro), con previa autorización.
2. Determinación de las principales tareas a realizar.
3. Especificaciones de equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos y otras herramientas que proporcionará el empleador o bien el teletrabajador.
4. Mecanismos de evaluación para horarios, metas, desempeño, seguridad de la información, confidencialidad y protección de datos,
5. Condiciones de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad, previamente aceptadas.

Continúa aportando esta ley en su Arto. 8 las obligaciones del empleador, tales son:

1. Reconocimiento del salario en la forma, cuantía, fecha y lugar con remisión a lo regulado en su Código del trabajo, tal reconocimiento se hará con independencia de la falta de suministro por parte del empleador.
2. Proveer los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores (se reconoce depreciación a favor del trabajador).

3. Asumir prestaciones sociales de manera equivalente al trabajador presencial.
4. Garantizar el restablecimiento de las funciones del trabajador, en caso de ser interrumpido por aspectos técnicos y garantizar capacitaciones para el adecuado manejo de los equipos.
5. Asumir el costo del funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones, herramientas y programas que se utilicen para el teletrabajo.
6. Deben establecerse políticas sobre las condiciones del teletrabajo.

Otro elemento fundamental para incorporarlo en el contenido del contrato de teletrabajo se refiere a las obligaciones del teletrabajador, Arto. 9 ley del teletrabajo:

1. Desempeño de sus funciones de acuerdo a lo convenido, forma, tiempo y lugar autorizado.
2. Informar al empleador sobre problemas técnicos que impidan sus funciones y permitir el mantenimiento de los equipos cuando se los hayan suministrado.
3. Mantenerse a disposición del empleador durante su jornada de trabajo.
4. Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos entregados por el empleador para la ejecución de su servicio, salvo el deterioro por uso natural, o por caso fortuito y fuerza mayor, o la mala calidad de fabricación.
5. Guardar secreto de toda la documentación proporcionada por el empleador.

Además de todo lo previsto, para el caso de la empresa estatal el Arto. 15 de esta misma ley regula una prescripción adicional que refiere la verificación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional en los telecentros, en el caso del domicilio del teletrabajador debe estar acondicionado un espacio físico

acorde con las normativas de seguridad e higiene, siendo competente para ello el Ministerio de Trabajo y Previsión social.

El Arto. 16 ley del teletrabajo, para el trabajador estatal establece que lo pertinente a obligaciones, derechos y prohibiciones está contenido en la Ley de Servicio Civil, Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley de Seguro Social, Ley de Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), Reglamentos, Contratos Colectivos y demás pertinentes.

4.2. Aportes legislativos de Costa Rica

Costa Rica en el afán por modernizar el Estado promulgó tres 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).

A partir del 2015 nace la regulación del teletrabajo en el sector privado que fue impulsada por el Ministerio de trabajo y seguridad social que emitió Guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas²⁸.

Finalmente, en 2019 se promulga la Ley No. 9738, ley para regular el teletrabajo 2019²⁹, en lo sucesivo ley sobre teletrabajo, ésta constituye la base jurídica para su implementación en las empresas privadas y públicas, así como su Reglamento, Decreto No. 42083 de 2019³⁰.

Esta ley sujeta la implementación del teletrabajo al principio de oportunidad-conveniencia y medición de resultados y que debe ser voluntario para las dos partes.

Lo clasifica en teletrabajo domiciliario; ejecución de las actividades laborales desde el domicilio del trabajador, el teletrabajo móvil; realización de

²⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Costa Rica. (2018). Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas. Acceso el 20 de enero 2023 https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf

²⁹ Ley 9738 de 2019. Por el que se aprueba Ley para regular el teletrabajo en Costa Rica. 30 de septiembre de 2019. G.O. No. 184.

³⁰ Decreto ejecutivo 42083 de 2019. Por el que se aprueba Reglamento para regular el teletrabajo. 20 de diciembre de 2019. D.O. No. 243.

funciones de manera itinerante en el campo o con traslados constantes y con el uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

Al igual que El Salvador, Costa Rica reconoce la existencia de los telecentros con las mismas características. Además, crea la política pública reconociendo incentivos cualitativos, la creación de alianzas en el sector público y privado todo para la promoción del teletrabajo, entre otros.

El Arto. 7 de la ley sobre teletrabajo establece las reglas generales del teletrabajo tanto en el sector público y privado éstas son:

1. Cuando el teletrabajo no se pacta desde el origen se suscribe un acuerdo voluntario entre la institución y el servidor, el que debe contener las condiciones de ejecución del trabajo.
2. Se mantiene la jornada que inicialmente se pactó.
3. Flexibilidad en el horario, según acuerdo de partes.
4. Evaluación y control del teletrabajador, previamente establecidos y equivalentes al trabajo presencial.
5. Revocación del teletrabajo es potestad de la institución y puede ser aplicada a conveniencia de acuerdo con sus políticas, sin embargo, en al menos diez días naturales de su implementación el teletrabajador podrá solicitar su reingreso.
6. Equipamiento del teletrabajador a costa de la institución, o a disposición voluntaria de aquel, lo que se debe consignar en el acuerdo suscrito.
7. Control de datos públicos obtenidos de procesamiento de información oficial.
8. Acceso a la formación y oportunidades de desarrollo, acceso a los mismos derechos colectivos del trabajador presencial.
9. Aplicación de normativas de condiciones de salud y seguridad ocupacional con adecuación de los espacios donde se teletrabaje.
10. Las condiciones en la empresa privada se pactan entre el empleador y el teletrabajador.

En relación a la formalización del teletrabajo el inciso 1 y 6 del citado Arto. 7 ley sobre el teletrabajo sostiene que será por medio de acuerdo de partes integrándose a la contratación inicial; el Arto. 9 por su parte prescribe que en la contratación se deban establecer las condiciones, derechos, obligaciones y responsabilidades de las partes. Ratificando de esta manera lo sostenido por la doctrina.

El artículo 5 del reglamento para regular el teletrabajo, establece de manera taxativa el contenido del contrato de teletrabajo a como sigue:

1. Las condiciones de servicio.
2. Las labores que se deberán ejecutar bajo esta modalidad.
3. Los medios tecnológicos y ambientes requeridos.
4. Los mecanismos de comunicación con la persona teletrabajadora.
5. La forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
6. Los días y horarios en que la persona teletrabajadora ejecutará la modalidad, por incumplimiento se aplica abandono laboral.
7. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo.
8. Asignación del trabajo del empleador y la entrega del trabajo del teletrabajador.
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir la persona teletrabajadora.

También tenemos lo prescrito sobre las obligaciones del empleador en el Arto. 10 ley sobre teletrabajo, estas son:

1. Garantizar y proveer los equipos y conexiones.
2. Reconocimiento del salario con independencia de no proveerle equipos, conexiones o reparaciones.
3. Por falta de suministro de energía, telefonía o internet, el trabajador se debe trasladar al centro de trabajo o un telecentro.
4. Sujeción a la norma general laboral o en el reglamento de esta ley.

No se dejó de legislar sobre las obligaciones del teletrabajador así en el Arto. 11 ley sobre teletrabajo se lee:

1. Restituir y garantizar el uso de los equipos cuando se le hayan suministrado.
2. Informar al empleador el daño, extravío o robo en los equipos.
3. Estar disponible en caso de ser necesario.
4. Garantizar discreción y confidencialidad de la información manejada.
5. Prerrogativas en materia de salud ocupacional.
6. Sujeción a la norma general laboral o en el reglamento de esta ley.

4.3. Aportes legislativos de Panamá

En el caso de Panamá, al igual que en Costa Rica y El Salvador, existe una regulación específica sobre el teletrabajo, la Ley No. 126³¹ de 2020, Ley que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del código del trabajo, en adelante la ley del teletrabajo cuyo objeto es establecer y regular el teletrabajo como modalidad de relación de trabajo en el país.

Su implementación resulta del acuerdo entre las partes en contrato original o en adenda con independencia de si es parcial, subraya la voluntariedad del trabajador en aceptar esta modalidad, caso de rechazo son prohibidas las represalias; el empleador dará un preaviso al trabajador para el retorno a labores presenciales. Así queda demostrado que esta legislación también es compatible a los lineamientos de la doctrina en materia de formalización del teletrabajo.

El Art. 4 de la ley del teletrabajo establece que el contrato será por escrito y deberá contener los siguientes elementos:

1. Manifestación del carácter voluntario del teletrabajo.
2. Reversibilidad del teletrabajo, término del preaviso, a efectos de retornar a trabajo presencial.
3. La determinación puntual si el teletrabajo será parcial o completo.

³¹ Ley 126 de 2020. Por el que se establece y regula el teletrabajo en la república de Panamá y modifica un artículo del código del trabajo. 19 de febrero 2020. D.O. 28965-A.

4. Señalamiento del tiempo de la jornada de trabajo.
5. La declaración del trabajador indicando que cuenta con instalaciones adecuadas para realizar sus funciones.
6. La cláusula de confidencialidad.
7. La descripción clara del puesto de trabajo y sus funciones.
8. Los términos de la remuneración.
9. El domicilio de las partes.

Se otorga competencia al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral sobre revisión de los contratos de teletrabajo, el mandato de subsanación, omisión o quebrantamiento del orden jurídico laboral y la creación de una Red Nacional de Teletrabajo con inclusión de la empresa privada.

Se aplica la jornada parcial o completa en el teletrabajo, si se practica extraordinariamente se regula conforme su Código del trabajo, estipula reconocimiento de seguridad social por riesgos profesionales en ejercicio del teletrabajo o por accidentalidad laboral en caso de traslado y trabajo presencial de guardia (casos de emergencia), subvención del empleador por conexión, capacitación para manejo de equipos.

Corresponde al empleador adoptar algunas medidas para la protección de los datos que se manejen tales como, informar al teletrabajador la aplicación de políticas y normas internas sobre su manejo, sobre las restricciones de uso de los equipos, aplicación de sistemas de control sin violentar la privacidad personal o familiar, proporcionar los equipos y garantizar su mantenimiento.

En el Arto. 17 de la ley del teletrabajo prescribe que el teletrabajador también se obliga a la protección de datos cumpliendo con las normas y políticas de protección, restricciones, conservar y custodiar los equipos asignados, informar sobre pérdida, robo, hurto de los equipos y devolución de los equipos una vez concluido el servicio.

Finalmente, el Arto. 21 ley del teletrabajo reforma el Arto. 151 del Código de trabajo panameño de 1971³² donde se ratifica que el salario no debe ser en especie sino en efectivo sea por cheque o transferencia bancaria.

³² Decreto 252 de 1971. Por el que se aprueba Código del Trabajo de Panamá. 18 de febrero 1972. D.O. 17,040.

5. Propuesta de acuerdo de teletrabajo en base a la legislación Centroamericana

El teletrabajo como nueva forma de organizar y prestar servicio laboral parte del acuerdo entre las partes contratantes; la doctrina ha dejado establecido que pese a su escasa regulación es una realidad inminente que requiere atención, protección y adecuada implementación, es así que, nos disponemos a presentar propuesta de acuerdo de teletrabajo en el contexto Centroamericano.

Acuerdo de implementación del teletrabajo.

CLÁUSULA PRIMERA: en la que se indicará la identificación entre las partes

CLÁUSULA SEGUNDA: en la que se establecerá la voluntariedad y el mutuo consentimiento.

CLÁUSULA TERCERA: en la que se indica la modalidad, la que puede ser por el desempeño: en el *domicilio a tiempo completo* (la actividad se presta la mayoría del tiempo desde el domicilio del teletrabajador, utilizando dispositivos electrónicos para llevar a cabo el trabajo, pudiendo acudir muy ocasionalmente para recoger material o para asuntos administrativos específicos, como una reunión), en el *domicilio a tiempo parcial o híbrido* (se desarrolla en una oficina y al menos dos o tres veces por semana lo realiza en el domicilio del teletrabajador) y *móvil* (se desarrolla la mayor parte de su tiempo fuera de la oficina y/o en diversos locales), de acuerdo al horario puede ser: teletrabajo desconectado (contra entrega de resultados), o teletrabajo conectado (mantiene la conexión en línea toda la jornada, salvo horas de descanso acordadas).

CLÁUSULA CUARTA: en la que se especifique el lugar exacto donde deban realizarse las labores y la necesaria autorización del empleador, lo que estará acorde a la modalidad pactada.

CLÁUSULA QUINTA: en la que se deberá dejar constancia de las competencias requeridas del trabajador. Se podrá indicar que se requiere del teletrabajador competencias y capacidad de adaptación tecnológicas, disciplina, constancia, fortaleza psicológica, autocontrol para organizarse, formación y

preparación, automotivación, toma de decisiones, autonomía, buena planificación en garantía del cumplimiento, autoeficacia, entre otras.

CLÁUSULA SEXTA: dedicada para establecer las reglas de tiempos y disponibilidad obligatoria, horario y jornada. Se recomienda reservarse para el empleador la posibilidad de que, el teletrabajador podrá ser llamado de manera extraordinaria, previa notificación, para reuniones, entregar informes, tener coordinaciones de equipo de trabajo o la dirección o por razones que estén bien justificadas en la necesidad de la empresa. Se debe aplicar el reconocimiento salarial y prestacional a efectos de jornadas extraordinarias, horas extras previamente establecidos en la ley laboral general.

CLÁUSULA SÉPTIMA: donde se establece que, en caso de problemas técnicos, como pérdidas de conexión o averías que generan lentitud en el proceso de trabajo y que tenga como consecuencia directa la afectación en el desempeño del servicio, el teletrabajador deberá hacer la respectiva notificación, realizándolo en un tiempo prudente.

CLÁUSULA OCTAVA: en la que se recomienda establecer la revocación o modificación del acuerdo, pasando a virtualidad parcial o a presencial, estableciendo tiempo oportuno para las partes en su implementación.

CLÁUSULA NOVENA: en la que se debe establecer los períodos de desconexión digital en la jornada, encontrándose esto al margen de la jornada laboral.

CLÁUSULA DÉCIMA: en la que se deben señalar las condiciones de trabajo con las que debe contar el teletrabajador tales son condiciones ambientales, físicas, ergonómicas, temperatura y luminosidad, privacidad adecuada y suficiente que permita el desarrollo normal de su trabajo, sin interrupción de la privacidad familiar, pudiéndose conciliar la vida laboral con la familiar.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: donde se prescribe que en dependencia de las circunstancias económicas del empleador puede asumir el coste de adquisición y de mantenimiento de los equipos a utilizar, la conexión necesaria, así como suministrar las herramientas tecnológicas, de comunicación, de equipamiento, entre otros.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: en las que se establezcan las obligaciones del teletrabajador, las que pueden ser: a) desempeñar el trabajo convenido de acuerdo a las instrucciones que reciba del empleador, en la forma, tiempo y lugar autorizado, caso necesario se aplican las reglas del abandono laboral según la ley general laboral; b) mantenerse a disposición y localizable durante toda la jornada laboral destinada para el teletrabajo; c) protección de datos, información y archivos que son propiedad del empleador; d) informar de inmediato al empleador o a quien éste designe, cuando ocurran causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios; e) garantizar uso exclusivo de los equipos, custodiarlos, conservarlos y restituirlos en buen estado, así como las herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere entregado la empresa para la prestación de los servicios.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: en la que se estipulen los derechos del teletrabajador, entre los que se recomiendan indicar: a) igualdad de trato, remuneración, oportunidades de formación, desarrollo y crecimiento entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, b) derechos de conciliación de la vida laboral y familiar; c) acceso a la seguridad social, higiene ocupacional y prevención de riesgos de trabajo que garanticen la atención a accidentes o enfermedades en el ejercicio de sus labores.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: en la que queden establecidas las obligaciones del empleador a) que en base a las posibilidades y rendimiento de la empresa proveer al teletrabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores; b) asumir los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del teletrabajo; c) capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones; d) adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del teletrabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de

medios telemáticos, el que debe ser compatible con su dignidad y con lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: se recomienda establecer una cláusula en la que se establezca la aceptación del acuerdo entre las partes.

Se relaciona la fecha y lugar de suscripción.

Teletrabajador

Teempleador.

6. Conclusiones

1. Se registran cambios de paradigmas en materia laboral implicando una desconstrucción de las formas tradicionales de organización laboral y un abandono de la contratación tradicional sustituyéndose por acuerdos, basados en el principio de autonomía de la voluntad, con observancia de la premisa de eficiencia y resultados del trabajo asignado.

2. Se puede afirmar que puede ser teletrabajador la persona trabajadora que posea cualidades idóneas para adaptarse al cambio y que son puestos teletrabajables todos aquellos que se puedan informatizar y que no requieran la presencia física de la persona.

3. Sobre el tópico de formalización del teletrabajo se concluye en base a la doctrina española que el teletrabajo debe suscribirse y formalizarse en un acuerdo donde prime el principio de autonomía de las partes toda vez que se observe el principio de justicia social y el contexto jurídico imperante, lo que en alguna medida se encuentra ratificado por la normativa Centroamericana.

4. Se realizó un análisis de la legislación centroamericana, concluyendo que El Salvador, Costa Rica y Panamá, han contribuido a la regulación legislativa del teletrabajo subrayando el principio de voluntariedad en su aplicación, se identificaron elementos, requisitos, obligaciones, derechos de las partes, aspectos sine qua non del contenido del acuerdo de teletrabajo.

5. El Salvador no hace distinción entre contrato y acuerdo, continúa formalizando el servicio al estilo tradicional, Costa Rica, por su parte moderniza

la formalización del teletrabajo y sostiene que será por medio de acuerdo de partes integrando su contenido a la contratación inicial, Panamá prescribe que su implementación resulta del acuerdo entre las partes en contrato original o adenda con independencia de si es parcial.

6. La aplicabilidad del acuerdo de teletrabajo propuesto en el presente trabajo permitirá tanto a la empresa privada como estatal ser garantes de los principios de justicia social y los nuevos planteamientos jurídicos necesarios de observar en su implementación.

7. Se presenta una propuesta documental de acuerdo de teletrabajo, siendo este un modelo holístico e inclusivo en el contexto Centroamericano, cuyo contenido está compuesto por los elementos de: voluntariedad, la modalidad, reglas de disponibilidad, horario y jornada, revocatoria o modificación del acuerdo de total a parcial o a presencial, derecho de desconexión digital en la jornada laboral, condiciones ambientales de tiempo y espacio, obligación de suministro de los equipos, programas, soportes, plataformas por parte del empleador, posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar, vigilancia y control para verificar el cumplimiento del teletrabajador y las obligaciones de las partes.

Bibliografía

- ARETA, M. (2022). “El acuerdo de trabajo a distancia (teletrabajo) en el sector de contact center: ¿cuál es su naturaleza jurídica?, ¿qué consecuencias jurídicas lleva aparejada la nulidad de algunas cláusulas?”, En *Revista de Jurisprudencia Laboral Número 9/2022*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España, pp. 1-19.
- AYALA DEL PINO, C. (2022). “La nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea”, En *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, pp-1-26.
- BARBIER, N. (2020). “La cobertura de riesgos del trabajo en el trabajo a distancia”, En *Sistema Argentino de Información Jurídica*, pp.1-6.
- BELENGUER, S. (2015). “El Régimen Jurídico del trabajo a distancia”, En *IUSLabor*, pp. 1-13.
- CABANELLAS, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Perú.
- FERNANDEZ-TAPIA, J., BRAVO SALAZAR, R. (2019). “El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital, Crítica y Resistencias”, En *Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, no. 9, Oaxaca, 2019, pp. 17-38.
- FORD, E. WECK, W. ed. (2020). *Internet y pandemia en las Américas: primera crisis sanitaria en la era digital*. Panamá: El estado del arte del teletrabajo en época de pandemia.
- MARTÍN, P. (2018). “Teletrabajo y comercio electrónico”. *Teletrabajo y comercio electrónico*. Madrid, 20.
- MAZO, L. (2021). “Criterios y procedimiento para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo”, En *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, pp. 126-145.
- MELLA, L. (2016). “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: Contenido general y propuesta de mejora”, En *Revista Derecho Social y Empresa*, no.6, diciembre, pp. 1-29.
- MOLINA, M. (2020). *Análisis de cargos que se adaptaron de mejor manera al teletrabajo, según las medidas tomadas durante la crisis del Corona Virus en*

2020. (Tesis de magíster en Gestión del Talento Humano). Universidad del Uzuay, Cuenca, Ecuador. 75.

RAPOPORT, M. y BRENTA, N. (2010). “La crisis económica mundial: ¿el desenlace de cuarenta años de inestabilidad?”, *Revista Problemas del Desarrollo*, 163 (41), pp. 1-24.

TUNAL, G. (2012). “Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo”, En *Trabajo y Sociedad*, no. 19, pp. 31-54.

VILLALBA, A. (2021). “El acuerdo de trabajo a distancia tras la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre”, En *Revista Derecho Social y Empresa*, no. 14.