



Trabajo a distancia en Nicaragua: análisis de la sentencia 735 de 2021 del Tribunal Nacional Laboral de Apelación

por Luis Ernesto Alemán-Madrigal

A raíz de la crisis sociopolítica del 2018 y de las medidas de prevención adoptadas consecuencia de la pandemia ocasionada por la COVID-19, el trabajo a distancia experimentó un notable aumento en Nicaragua. Este fenómeno se reflejó también a nivel regional, donde según la Organización Internacional del Trabajo¹, durante el punto álgido de la pandemia en el segundo trimestre del 2020, aproximadamente 23 millones de personas en América Latina adoptaron el trabajo a distancia. Esta cifra representó entre el 20% y el 30% de la población asalariada contrastando significativamente con el porcentaje anterior a la pandemia, que era el inferior al 3%.

En Nicaragua, los términos como home office, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo desde casa, trabajo en el domicilio, entre otros, se emplean de manera indiferenciada para hacer referencia al trabajo ejecutado fuera de las instalaciones de la empresa mediante el uso de medios tecnológicos. Esta falta de distinción puede atribuirse a la ausencia de una regulación explícita sobre esta modalidad laboral; no obstante, a través de la sentencia número 735 de 07 de diciembre de 2021, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación² estableció que la modalidad implementada en el país corresponde al trabajo remoto. En este contexto, nos disponemos a examinar la conclusión alcanzada por la autoridad judicial.

1. Definición y modalidades del trabajo a distancia

Lo primero que proponemos es aclarar el concepto y las distintas modalidades que presenta el trabajo a distancia³, pues es situación cotidiana confundir el género con la especie.

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe”, *Organización Internacional del Trabajo*, 06 de julio de 2021, https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang--es/index.htm

² Máxima autoridad judicial de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en Nicaragua de conformidad a los artículos 13 y 136 de la Ley 815, de 31 de octubre de 2012, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (La Gaceta Diario Oficial núm. 229, de 29 de noviembre de 2012).

³ GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pág. 41, «Sin duda alguna, cualquier referencia al trabajo a distancia o al teletrabajo requiere realizar un análisis inicial de conceptualización del teletrabajo, para diferenciar, precisamente, entre ambos conceptos, el social/empresarial y el jurídico.»

1.1. Trabajo a distancia

Consiste en una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta⁴, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter preponderante⁵ y como forma alternativa al trabajo presencial desarrollado en el lugar de trabajo de la empresa o donde el empleador indique que deba realizar sus servicios⁶.

A partir de la definición ofrecida constatamos las siguientes características: 1) la actividad se realiza de manera regular, excluyendo que la actividad se realice ocasionalmente; 2) el lugar de la realización de la actividad puede ser el domicilio del trabajador o el lugar que él voluntariamente elija; y 3) que se puede alternar entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

Entre las ventajas que ofrece el trabajo a distancia encontramos que mejora el equilibrio entre la vida laboral y familiar, permite horarios más flexibles que incentivan la realización de actividades físicas y el estudio de los trabajadores, reduce el tráfico vehicular permitiendo mejoras en las condiciones atmosféricas, reduce los tiempos utilizados en los desplazamientos, mejora la salud mental y el bienestar social lo que puede llevar a un aumento en la productividad del trabajador; también reduce costos de operación para las empresas.

Entre las desventajas que eventualmente podrían darse sin una correcta planificación y organización en su implementación, nos encontramos tal y como lo indica Sierra⁷ puede repercutir en la salud física y psicológica del trabajador, aislamiento, depresión, violencia doméstica, lesiones musculoesqueléticas, fatiga ocular, aumento en el consumo de alcohol y tabaco, exceso de tiempo sentado ante una pantalla y un aumento nocivo del peso.

La Organización Internacional del Trabajo⁸ refiere que tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo son figuras, con pocas diferencias, pues son modalidades de trabajo en la que los trabajadores desempeñan sus actividades desde una ubicación alterna a su elección, debiéndose entender por alterna la ubicación distinta a la que se espera se realice la labor; siendo habitual que esta ubicación alterna sea el domicilio del trabajador, pero también podría tratarse de distintos tipos de ubicaciones, como un espacio de cotrabajo, una cafetería o una biblioteca.

⁴QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., “Concepto y modalidades del trabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo”, en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, págs. 168, «En cuanto a la elección voluntaria realizada por el trabajador: “Se trata de la libre elección del lugar de la prestación por parte de la persona trabajadora, de modo que si el empleador le exigiera desarrollar el trabajo en un determinado lugar, por ejemplo, en un telecentro, un centro de recursos compartidos o en la sede del cliente, la falta de libertad de elección del trabajador conllevaría que ese trabajo no se calificase como trabajo a distancia sino como trabajo presencial o interno.»

⁵ SIERRA BENITEZ, E. M., “El trabajo a distancia y el teletrabajo”, *Fiscal & Laboral*, 2019, pág. 45, «**En esta noción no se hace referencia ni a la utilización de las tecnologías de la información que permita la realización de la actividad a distancia (instrumento tecnológico), ni entra a valorar qué se entiende por “preponderante”** para excluir de la consideración del trabajo a distancia la realización de tareas ocasionales realizadas con los instrumentos telemáticos y/o digitales (por ejemplo contestar las llamadas por teléfono, enviar un correo electrónico mientras se utiliza el transporte público para ir o venir al trabajo, contestar las llamadas o los mails en horas fuera de trabajo, etc.)»

⁶ ROSENBAUM CARLI, F., “El teletrabajo: una regulación justa con adecuada protección”, *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 10 de mayo de 2020, «prestación del trabajo dependiente ejecutado preponderantemente de un modo alternativo al desarrollado presencialmente en el centro de trabajo de la empresa (establecimiento, instalaciones, dependencias o espacio físico habitual en donde el empleador ejecuta sus actividades.)» <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/05/el-teletrabajo-una-regulacion-justa-con.html?m=1>

⁷ SIERRA BENÍTEZ, E. M., “Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia (Informe OMS y OIT)”, *Blog de la profesora Sierra Benitez. Derecho del Trabajo, trabajo remoto y empresa digital*, 09 de febrero de 2022, http://profesorasierrabenitez.blogspot.com/2022/02/urge-protoger-la-salud-de-quienes.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020, pág. 3.

1.2. Trabajo a domicilio

Es una especie del género —que es el trabajo a distancia—⁹, caracterizado a partir de que la actividad desempeñada por el trabajador se cumple precisamente en su domicilio particular o en los locales que este escoja, diferentes al centro de trabajo establecido por la empresa y sin vigilancia de su empleador o sus empleadores.

Los ordenamientos jurídicos y la doctrina en un principio lo caracterizaban como un trabajo manual; aquel en el que predominaba más el esfuerzo físico sobre el intelectual¹⁰. En la actualidad, las empresas han diversificado sus sistemas productivos, llevando a que el trabajador que realice funciones de carácter intelectuales las haga en su domicilio, disminuyendo costos y mejorando su competencia.

A nivel internacional lo encontramos regulado por el Convenio sobre el trabajo a domicilio de 1996¹¹ en su artículo 1, como «el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja distintos de los locales de trabajo del empleador, (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.»

En Nicaragua, la Ley 185, Código del Trabajo¹² lo regula en su artículo 155 y lo define como el que es ejecutado en el hogar del trabajador, en taller familiar o donde él lo escoja libremente, a cuenta de

⁹ GARCÍA PIÑERO, N. P., “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El acuerdo marco sobre teletrabajo”, en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pág. 86, «El trabajo a domicilio es una especie del género más amplio trabajo a distancia, y así se desprende del propio artículo 1 del Convenio núm. 177 al disponer que trabajo a domicilio incluye tanto el teletrabajo realizado en el domicilio como el trabajo realizado en otros locales que escoja el trabajador “distintos de los locales de trabajo del empleador.»

¹⁰ PASTOR MARTÍNEZ, A., “La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia y del teletrabajo”, *Revista Internacional Y Comparada De Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo*, volumen 9, núm. 1, 2021, pág. 476, «Se trataba de un trabajo de carácter industrial o artesanal que, aunque mantiene una importante presencia en determinadas zonas geográficas y sectores productivos específicos, ha perdido importancia en su configuración histórica o tradicional, como consecuencia de factores diversos, entre los que podemos reseñar, la digitalización y la mejora de las comunicaciones. Ello no supone que el trabajo a domicilio haya desaparecido ni que sea un número residuo, casi fósil, de formas de producción propias del capitalismo preindustrial o industrial inicial. El trabajo a domicilio, además de pervivir en formatos tradicionales, se ha transformado, para adquirir nuevos perfiles, e, incluso, con esos nuevos ropajes, vivir una segunda juventud en la que progresivamente extiende su importancia cuantitativa y cualitativa.»

¹¹ Convenio que no ha sido ratificado por Nicaragua y que a la fecha se encuentra ratificado por 13 países, lo que lo deja como uno de los convenios con menos ratificaciones, lo anterior, a juicio de PASTOR MARTÍNEZ, *ob. cit.*, pág. 481, «Aunque se ha señalado que las razones de tan escasas ratificaciones «se deben más bien a la existencia de regulación en los países desarrollados, o bien la escasa, por no decir nula, regulación en el resto», tal vez haya que situar las causa [*sic*] en las mismas razones que determinaron que en su procedimiento de elaboración del Convenio no contase con el apoyo de los empleadores ni de algunos de los Gobiernos que consideraron que la realidad del trabajo a domicilio era demasiado diversa para una regulación homogénea que, podía erigirse en un obstáculo para formas nuevas y emergentes de trabajo a domicilio y para su flexibilidad.»

¹² La legislación nicaragüense regula la figura que se encargaba de regular el trabajo artesanal, muy distinta a lo que es hoy en día, así lo indica SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales: Revista Andaluza De Trabajo Y Bienestar Social*, volumen 1, núm 134, 2016, pág. 131, «Gracias a las nuevas tecnologías, el «trabajo a domicilio» cuenta hoy con nuevos campos de actuación, muy distantes del ámbito material en el que se gestó. Así, aunque en un primer momento el legislador, al regular esta figura, pensó en formas de producción artesanales y básicamente manuales, en la actualidad el teletrabajo es la modalidad principal de fenómenos de trabajo a domicilio (o trabajos a distancia) que se están presentando en la práctica, la mayoría de ellos encuadrados ya en el sector terciario. De hecho, son estos cambios sociales los que han motivado el cambio de denominación que la legislación laboral tradicionalmente ofrecía a esta figura, que ha pasado a identificarse como “trabajo a distancia”.»

uno o más empleadores sin su dirección y vigilancia directa, utilizando materiales propios o suministrados por el empleador o los empleadores a cambio de una remuneración¹³.

El término trabajo a domicilio, suele ser utilizado como sinónimo de teletrabajo¹⁴, sin embargo, no deben considerarse términos similares, mucho menos modalidades de trabajo equivalente, pues el teletrabajo conlleva una realización regular de la prestación fuera del establecimiento del empleador, lo que no impide que se realicen actividades presenciales.

1.3. El teletrabajo

Se define como una de las especies del trabajo a distancia en el que se utilizan herramientas tecnológicas de la información y comunicación¹⁵ durante su ejecución, organización y control del trabajo.

Para su configuración es necesaria la concurrencia de tres elementos: 1) elemento técnico, uso de tecnologías de información y comunicación; 2) elemento locativo, fuera de los locales de la empresa; y 3) elemento temporal, habitualidad en la prestación de servicios.

Se entiende que el lugar de realización de la actividad es indiferente para esta modalidad de ejecución de trabajo, encontrándonos incluso con el teletrabajo internacional, definido como la forma de organización o realización del trabajo en el que se emplean TIC's en el marco de un contrato o relación laboral ejecutada en un país distinto a aquel donde se encuentra establecida la empresa que contrata al trabajador.

Entre las ventajas que ofrece teletrabajar podemos señalar: aumento en la autonomía de las personas que lo realizan, disminución en los costes de desplazamiento, mayor flexibilidad y autoorganización del tiempo de trabajo, aumento en el atractivo del talento que no se encuentra físicamente cercano a las instalaciones de las empresas, aumento de la contratación de personas con minusvalías, disminuye la contaminación, reduce el absentismo, reduce los conflictos dentro de las empresas y sobre todo, permite una mayor conciliación de la vida laboral y personal.

Esta especie indudablemente fue la que ganó mayor relevancia a raíz de la pandemia causada por la COVID-19, como consecuencia de medidas de confinamiento, prevención de contagios y con el objetivo de evitar cancelación de los contratos de trabajo. Los empleadores de manera obligatoria en la minoría de los casos o aconsejada en su mayoría, implementaran esta modalidad de ejecución del

¹³ Con lo que caben muchas posibilidades en su ejecución: para uno o varios empleadores, combinando labores manuales e intelectuales o de manera independiente a diferentes empleadores, realizando labores con medios propios o facilitados por el empleador, con la aportación de materias primas por estos o no; admitiendo remuneraciones por tiempo, tarea o destajo, ejecutando las asignaciones de forma individual o colectiva en talleres familiares.

¹⁴ POQUET CATALÀ, R., "Accidente de trabajo in itinere en el teletrabajo: su difícil conjunción", *Revista Internacional Y Comparada De Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo*, volumen 5, núm. 4, 2017, págs. 44-45, «no es lo mismo el trabajo a domicilio, esto es, aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario, que el teletrabajo, que es una forma de organización y/o realización del trabajo, basada en el uso de las tecnologías de la información, en el marco de una relación de trabajo, en el que la prestación del trabajo, que podría realizarse igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de éstos de manera regular. La diferencia pues, radica, en que el teletrabajo puede prestarse en un lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial. Dicho de otra forma, en el teletrabajo la empresa puede seguir controlando al trabajador en su tarea por medio de programas de software "que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora de comienzo y de finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás. Por el contrario, en el trabajo a domicilio sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y la posible calidad de la misma".»

¹⁵ El uso de las TIC's constituyen el elemento diferenciador fundamental del teletrabajo con las otras modalidades del trabajo a distancia. En el caso que se realicen labores fuera de las instalaciones de la empresa, teniendo los medios informáticos y de comunicación una función accesoria en la actividad laboral, nos lleva a la conclusión de que no se está frente al modalidad del teletrabajo.

trabajo, implementación que en la generalidad tomó por sorpresa a los empleadores, caracterizados por seguir un modelo organización basado en la disciplina y el logro.

1.4. Trabajo remoto

Lo definimos como aquel que permite trabajar fuera del lugar de trabajo tradicional de la empresa, ejecutando sus proyectos y superando sus objetivos en el lugar que quiera a través de medios o equipos informáticos de telecomunicación y análogos o cualquiera que le permita realizar sus labores.

Consideramos, que más que una modalidad del trabajo a distancia, cuando se refiere a trabajo remoto, no es más que la manera en el que el interlocutor se refiere a todo aquel trabajo realizado en un lugar distinto al centro de trabajo donde el empleador realiza sus funciones.¹⁶

A partir de lo expuesto, proponemos distinguir entre las modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:

Trabajo a distancia	Trabajo a domicilio	Teletrabajo	Trabajo remoto
<p>Forma de organización atípica derivada de la deslocalización. Se desarrolla en un lugar remoto, distinto al centro de trabajo, normalmente elegido por el trabajador. No se exige una distancia mínima, ni máxima entre el lugar de trabajo elegido por el trabajador y la empresa. No está exento de control por parte del empleador.</p>	<p>Requiere exclusivamente la entrega de la tarea encomendada y la revisión de calidad. Puede realizar la actividad en su propia vivienda o en el local elegido por él. Con tenue vigilancia y control de su actividad por el empleador. Puede trabajar para uno o varios empleadores. Organiza su trabajo bajo su propio criterio. Asume los riesgos y casi siempre trabaja con instrumentos y máquinas propias y en su propio local.</p>	<p>El trabajador realiza el trabajo fuera de la empresa, normalmente en su domicilio particular. La elección del lugar donde se ejecutará el teletrabajo puede resultar bien del acuerdo entre las partes o es elegido en algunos casos por la empresa u en otros por el trabajador. Implica modificación en la estructura organizativa tanto en aspectos físicos como materiales. Implica utilización de nuevos elementos tecnológicos. Es necesario el uso de una red de telecomunicación que permita el</p>	<p>El trabajador realiza sus funciones en el lugar que quiera. La ejecución de sus actividades las realiza a través de medios o equipos informáticos.</p>

¹⁶ Cfr. Sierra Benítez, E. M., “Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales”, *Cielo Laboral*, núm. 2, 2024, pág. 1 «Si hablamos de trabajo remoto en la era digital podemos hablar de la diversidad de manifestaciones del trabajo: trabajo a distancia (con o sin conexión online), teletrabajo (en variante nacional y transnacional) y trabajo nómada (variante internacional).»

		<p>contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador.</p> <p>Conlleva una vigilancia empresarial de las operaciones realizadas por el trabajador: registrar el número de operaciones realizadas, el tiempo invertido en ellas, interrupciones realizadas, etc.</p>	
Fuente: elaboración propia.			

2. Análisis de la Sentencia 735 de 2021

A partir de una demanda laboral ordinaria que incluyó reclamos por salarios pendientes, indemnización por antigüedad, vacaciones, décimo tercer mes, indemnización por cargo de confianza y multa por retraso en los pagos de salario y décimo tercer mes, el Tribunal Laboral de Apelación, en el ejercicio de su función educadora, aprovechó la apelación de las partes litigantes contra la sentencia de primera instancia para establecer, en su resolución, que la modalidad de trabajo a distancia instaurada en Nicaragua es el trabajo remoto.

2.1. Posición de la parte demandante

La parte trabajadora argumenta que le causó agravio la decisión del juez *a-quo* al desestimar el pago de la indemnización por antigüedad, argumentando que no se había dado el preaviso requerido por el artículo 44 de la Ley 185 al empleador al finalizar su contrato de trabajo. Por lo tanto, solicita a la instancia superior que ordene el pago de la indemnización, ya que afirma haber cumplido con el período de preaviso de 15 días de manera remota desde su domicilio.

2.2. Posición de la parte demanda

El empleador argumenta que se siente perjudicado por la consideración del juez de primera instancia de que la relación de trabajo finalizó el 11 de febrero del 2021, basándose en medios de prueba insuficientes y señalando una deficiencia probatoria de parte del trabajador.

2.3. Resolución del Tribunal Nacional Laboral de Apelación

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación señala que, mediante una carta de renuncia fechada el 11 de febrero del 2021, se evidencia que la relación laboral llegó a su fin debido a la renuncia voluntaria del trabajador. En la misiva el trabajador expresa «El motivo de la presente es para ponerle en su conocimiento la renuncia al cargo de responsable de nómina...Los 15 días que estipula la ley los estaré laborando desde mi casa de habitación tal a como lo he estado haciendo desde finales de diciembre 2020...»

El Tribunal observa que, en la contestación oral de la demanda, la parte empleadora realizó afirmaciones que la colocan bajo la carga probatoria. Entre estas afirmaciones, se mencionó que el último día de trabajo fue en diciembre de 2019, contradiciendo lo expuesto en la demanda. Sin embargo, el empleador no logró respaldar esta afirmación con pruebas, lo que hace procedente la reclamación del pago de indemnización por antigüedad, ya que el trabajador queda exento de carga probatoria.

Adicional, durante el análisis de las pruebas, el Tribunal encontró que, desde diciembre de 2020, el trabajador realizaba sus labores desde su domicilio. Se presentaron correos electrónicos que indicaban claramente que el demandante estaba llevando a cabo sus tareas desde casa, respondiendo a solicitudes y órdenes de trabajo mediante el envío de información requerida. En ese sentido, la autoridad judicial agregó que «vemos con claridad que en el presente caso el actor se encontraba desempeñando trabajo remoto, figura que no está regulada en nuestra legislación laboral de forma específica, precisamente por que *[sic]* su puesta en práctica es de carácter circunstancial».

El Tribunal define el trabajo remoto como «la modificación del lugar de trabajo, que cambia del centro de labores fijado por el empleador hacia el domicilio del trabajador o el lugar donde éste elija, realizado a través de medios tecnológicos o a través de cualquier otro medio, bajo la supervisión y control del empleador», añadiendo que es la modalidad impuesta en el país por dos razones principales: en primer lugar, la falta de regulación específica sobre la figura del teletrabajo en Nicaragua, y en segundo lugar, su carácter circunstancial, ya que no ha sido una modalidad de trabajo constante.

En la doctrina nicaragüense, la teoría anterior es sustentada por Osejo Pineda¹⁷ quien afirma «Todo lo anterior nos pone al descubierto, que el trabajo remoto es una realidad en el país, debiendo servir este fallo judicial en primer lugar, para hacer visible esta forma de trabajo, ubicándola dentro de los márgenes de protección de las normas laborales, y en segundo orden, puede servir de motivación para que los trabajadores a distancia, planteen sus reclamaciones en sede judicial. Así mismo *[sic]*, como ya quedó insinuado, esta resolución judicial con características de fundadora, sienta las bases para la consolidación de este criterio protector de las y los trabajadores remotos.»

A diferencia de lo indicado por nuestra máxima autoridad judicial y del criterio doctrinal expuesto, no consideramos conveniente categorizar la modalidad de trabajo implementada en el país como trabajo remoto. En su lugar, proponemos referirnos a la figura del trabajo a distancia, por las siguientes razones. En primer lugar, si hacemos alusión al género, evitamos caer en equivocaciones de categorización. En segundo lugar, dada la falta de regulación explícita en Nicaragua sobre el tema, la mayoría de las empresas que lo implementen se encuentra en la esfera de la innovación, por lo tanto, la elección de una modalidad sobre otra dependerá de las circunstancias y características de cada empresa y puesto de trabajo. Por último, ni el teletrabajo ni el trabajo remoto están regulados en la legislación laboral nicaragüense, lo que hace inadecuado encasillar la situación en alguno de estos modelos. En lugar de ello, recomendamos un enfoque que analice las características de cada puesto de trabajo para determinar la modalidad correspondiente.

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Doctorando en Universidad de Salamanca.

luis_e_aleman@usal.es / <https://luisalemanderecho.blogspot.com/>

<https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

¹⁷ OSEJO PINEDA, L. M., “El teletrabajo: contenido y alcance jurisprudencial”, (Tesis de Doctorado, Universidad Americana), Managua, Universidad Americana, 2021.

Lista de Referencias

- GARCÍA PIÑERO, N. P., “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El acuerdo marco sobre teletrabajo”, en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.
- GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.
- Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo, La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996.
- Ley 815, de 31 de octubre de 2012, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, La Gaceta Diario Oficial núm. 229, de 29 de noviembre de 2012.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), 4 de junio de 1996, en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2020.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe”, *Organización Internacional del Trabajo*, 06 de julio de 2021, https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang--es/index.htm
- OSEJO PINEDA, L. M., “El teletrabajo: contenido y alcance jurisprudencial”, Tesis de Doctorado, Universidad Americana, Managua, Universidad Americana, 2021.
- PASTOR MARTÍNEZ, A., “La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia y del teletrabajo”, *Revista Internacional Y Comparada De Relaciones Laborales Y Derecho Del Empleo*, volumen 9, núm. 1, 2021.
- QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., “Concepto y modalidades del trabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo”, en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.
- SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales: Revista Andaluza De Trabajo Y Bienestar Social*, volumen 1, núm 134, 2016.
- SIERRA BENITEZ, E. M., “El trabajo a distancia y el teletrabajo”, *Fiscal & Laboral*, 2019.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M., “Urge protegerla salud de quienes trabajan a distancia (Informe OMS y OIT)”, *Blog de la profesora Sierra Benitez. Derecho del Trabajo, trabajo remoto y empresa digital*, 09 de febrero de 2022, http://profesorasierrabenitez.blogspot.com/2022/02/urge-proteger-la-salud-de-quienes.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email
- SIERRA BENÍTEZ, E. M., “Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales”, *Cielo Laboral*, núm. 2, 2024.