

Home Office-Teletrabajo- Modalidades emergentes de trabajo en Nicaragua.

Vilma Báez Valdez - Managua, Nicaragua, Centroamérica - 17 de Enero del 2021

La verdad es que cuando de Derecho se trata y sobre todo del mundo laboral, no se debe de pensar que ya todo está dicho o que ya todo está hecho. 

No es así, el Derecho es una sustancia elástica, maleable, moldeable, que surge y se va modificando ante las nuevas realidades que indiscutiblemente nos llevan a la consagración del Derecho laboral, como una disciplina que se adapta como ninguna otra a los constantes cambios sociales, económicos y políticos y porque no decirlo también ante los embates de la naturaleza. Se podría decir que son múltiples las razones y la derivación de las circunstancias que sacuden las bases del marco jurídico donde se apoyan las instituciones del Derecho del Trabajo y ya ni se digan las necesidades que día a día tiene la persona desempleada y el mismo trabajador asalariado o por cuenta propia los que ocupan una posición de vulnerabilidad frente al contratante.

La necesidad de adecuar el Derecho Laboral a las nuevas modalidades del trabajo han estado ahí todo el tiempo, estuvieron ahí desde antes de la pandemia. Sin embargo todos hemos ignoraron los cambios sociales que han afectado a los trabajadores que prestan un servicios bajo las modalidad de dependencia ante el actor dominante y no pasamos de la defensa clásica y paupérrima de los trabajadores.

Antes del inicio de la pandemia, pensar seriamente en hacer alguna propuesta de ley para la modalidad del Home Office o Teletrabajo es algo que nunca antes fue considerado ni por el gobierno, ni por el sector empresarial. No obstante, con la nueva realidad, ahora se puede ver con claridad la necesidad imperante de proponer e implementar tales reformas o bien una propuesta de ley para regular las relaciones laborales mediante estas modalidades emergentes. Ya la OIT desde el año 2017 venia argumentando el beneficio, las ventajas y las bondades que significaban estas modalidades de trabajo tanto para la empresa como para el trabajador.



Modalidades de trabajo que traer aparejados cambios sustantivos en el marco jurídico del Derecho laboral que vendrían a regular esas relaciones laborales, desde donde se va a realizar, la duración de la jornada diferenciada, ya sea diurna, mixta o nocturna a como lo establece el

Código Laboral en su Artículo 20, incisos c) y d), lo referido a la Seguridad Social, de las obligaciones tanto del empleador como del empleado, el derecho a celebrar contratos virtuales o digitales, la suspensión del contrato laboral de forma colectiva e individual, la terminación de la relación laboral, la calidad de la jornada en cuanto a horario y división del periodo o intervalos de trabajo, el cómo se va a regular cuando una mujer que trabaje HO quede en estado de gravidez, la cantidad de horas extraordinarias, en qué casos un trabajador HO no puede ser obligado a realizar trabajo extraordinario, la regulación de los días de descanso, los permisos, los días compensados y sobre todo las medidas referente a la nueva higiene y seguridad ocupacional y de los nuevos riesgos profesionales que puede llegar a tener el trabajador desde su casa. Sobre este último, el empleador se verá obligado a adoptar nuevas medidas preventivas para mitigar los riesgos en la salud y la vida de los trabajadores y una de las cosas más interesantes, no se le podría prohibir a ningún nicaragüense celebrar un contrato Home Office y de Teletrabajo con una empresa nacional o extranjera ubicada dentro o fuera del territorio nacional. Si la actitud es ir en contra de ello se estarían socavando los derechos de las personas de optar a un trabajo digno, para alcanzar la armonía económica para el individuo y su familia.

Con estas nuevas modalidades de trabajo el sector empresarial se verá en la necesidad de plantear o de modificar sus políticas a lo interno de sus organizaciones que conlleven cambios en el aspecto de la infraestructura, medidas de supervisión, compensación, beneficios, horarios parciales entre presenciales y virtuales, el derecho a la desconexión, garantizar todos las herramientas, equipos y útiles de oficina, garantizarle al trabajador una compensación por los servicios de agua, luz, internet y las empresas que brindan almuerzo, uniformes, zapatos, capotes, lentes, guantes, entre otros a sus colaboradores se verán en la necesidad de reinventar esos beneficios para garantizárselos siempre al trabajador.

Para lograr todas estas reformas y propuestas de forma efectiva el empleador público y privado deben de estar presto a sumar esfuerzos con los actores de la sociedad civil, para colaborar en la creación de tales mecanismos de regulación y a estar muy atentos para no incurrir en actos que lo lleven a abusar del trabajador ya que mientras no se cuente con un marco jurídico regulatorio sobre estas modalidades de trabajo, el empleador que envíe a su personal a laborar a su casa, debe de ampliar el contrato laboral a través de un adendum donde quede establecida la manifestación de la voluntad de las partes de común acuerdo y anexarlo como parte integral al contrato.

El empleador no debe caer en el error de definir la forma de contratación laboral como si dependiera de un régimen jurídico autónomo. Deben de estar alerta a no celebrar contratos que claramente pretenda distorsionar la veracidad del acto, o de realizar cualquier otro subterfugio. Tal acción a corto o mediano plazo no solo afectaría y violentaría los derechos de los trabajadores sino que pondría en riesgo a la misma organización.

La regulación de la modalidad Home Office y Teletrabajo es una oportunidad para todos, para los jóvenes, las personas con capacidades diferentes, para los adultos mayores, para que más mujeres se incorporen al mercado laboral, es una oportunidad para tantas personas desempleadas en el país que podrán tener la oportunidad de contar con un trabajo que les permita un ingreso razonable para la mejora de su economía. A ciencia cierta esto será un impacto significativo para la dinámica económica de la sociedad nicaragüense, pues en la medida en que estas modalidades del trabajo se implementen y su regulación se vaya normando los niveles de desempleo irán disminuyendo.

