



## Derechos laborales de los teletrabajadores en el sector privado en El Salvador

## Labor rights of teleworkers in the private sector in El Salvador

Carlos Antonio Corpeño García  
(Universidad de El Salvador, El Salvador)  
ID <https://orcid.org/0009-0000-2988-9104>  
Correspondencia: [cg12007@ues.edu.sv](mailto:cg12007@ues.edu.sv)

Elena Beatriz Juárez Vargas  
(Universidad de El Salvador, El Salvador)  
ID <https://orcid.org/0009-0005-0160-9699>  
Correspondencia: [jv14004@ues.edu.sv](mailto:jv14004@ues.edu.sv)



## **DERECHOS LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO EN EL SALVADOR**

*Carlos Antonio Corpeño García  
Elena Beatriz Juárez Vargas*

### **RESUMEN**

El teletrabajo no es un tema nuevo, pero sí lo es, su integración con las innovaciones tecnológicas en los lugares de trabajo, enfocadas en los derechos de los trabajadores bajo la modalidad a distancia. El teletrabajo se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, acogido exitosamente por muchas personas como una oportunidad laboral. Entre los argumentos a favor de esta modalidad suelen mencionarse aspectos como la flexibilidad de horarios, el ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, y la posibilidad de adaptar la agenda en función de las necesidades laborales de la persona. En el presente artículo se abordan las modalidades del teletrabajo, así como el marco normativo de las mismas, su funcionamiento y las oportunidades que ofrece al optar por esta propuesta laboral. Asimismo, se brinda una descripción de la situación actual de la implementación del teletrabajo en centros de trabajo o telecentros de empresas del sector privado de San Salvador, tomando como referencia aquellas dedicadas a los sectores financiero y de telecomunicaciones, que sirvieron como base para elaborar conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se establecen los mecanismos y procedimientos de protección de los derechos laborales de las personas bajo esta modalidad, así como las leyes nacionales e internacionales que respaldan el compromiso del Estado salvadoreño de velar por su fiel cumplimiento y garantizar la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores.

**PALABRAS CLAVES:** *tecnología - garantía - vulneraciones - normativa - teletrabajo - derechos laborales*

## **LABOR RIGHTS OF TELEWORKERS IN THE PRIVATE SECTOR IN EL SALVADOR**

*Carlos Antonio Corpeño García  
Elena Beatriz Juárez Vargas*

### **ABSTRACT**

Telework is not a new topic, but its integration with technological innovations in workplaces is, particularly regarding the rights of workers under the remote modality. Telework has become a global phenomenon, successfully embraced by many people as a labor opportunity. Among the arguments in favor of this modality are aspects such as schedule flexibility, saving time and money on commuting, and the possibility of adapting one's agenda according to labor needs. This article addresses the different modalities of telework, as well as their regulatory framework, operation, and the opportunities offered when opting for this labor alternative. It also provides a description of the current situation of telework implementation in workplaces or telecenters in private-sector companies in San Salvador, focusing on those in the financial and telecommunications sectors, which served as the basis for drawing conclusions and recommendations. Finally, the mechanisms and procedures for protecting the labor rights of people under this modality are established, along with the national and international laws that support the Salvadoran State's commitment to ensuring strict compliance and guaranteeing the protection of teleworkers' labor rights.

**KEYWORDS:** *technology - guarantee - violations - regulations - teleworking - labor rights*

# Derechos laborales de los teletrabajadores en el sector privado en El Salvador

Carlos Antonio Corpeño García<sup>1</sup>

Elena Beatriz Juárez Vargas<sup>2</sup>

El Salvador

## Introducción

En El Salvador, el teletrabajo se incorporó como parte de las medidas sanitarias para evitar los contagios de COVID-19 durante la cuarentena obligatoria decretada por el Órgano Ejecutivo. En ese sentido, muchas empresas del sector privado implementaron esta modalidad para poder continuar con sus actividades laborales. Actualmente, el país cuenta con una normativa que regula el teletrabajo; sin embargo, su contenido genera interrogantes en torno a la capacidad del Estado salvadoreño para garantizar los derechos laborales, así como los desafíos que ello implica.

Con la emergencia sanitaria del COVID-19, la *Ley de Regulación del Teletrabajo* (LRTT) fue publicada el 16 de junio de 2020 por medio del Decreto Legislativo N.º 600, entrando en vigor el 29 de junio de ese mismo año.

1 Carlos Antonio Corpeño García, Egresado de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador con Especialización en Derecho Migratorio. Colaborador Jurídico en la Fiscalía General de la República.

2 Elena Beatriz Juárez Vargas, Licenciada en Relaciones Internacionales, estudiante de quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador. Desempeña labores de consultora independiente.



No obstante, a la fecha aún está pendiente la definición de mecanismos y procedimientos para garantizar los derechos laborales en este ámbito, ya que no se ha emitido el reglamento de la referida ley. Por esta razón, la solución de conflictos se realiza, de forma supletoria, conforme al art. 13 de la LRTT.

En la actualidad, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) registra lo siguiente:

*“...a partir del periodo comprendido del año 2021 al mes de mayo del año 2024 aparecen registrado un total de 17,622 contratos en la modalidad de Teletrabajo; (...) en dicho periodo se han realizado un total de 4,912 solicitudes de inspección por incumplimiento a pago de salario, pago de horas extras, incumplimiento de las prestaciones de Ley (ISSS y AFP), en el Departamento de San Salvador”<sup>3</sup>.*

Debido a ello, se puede interpretar que por lo menos el 27.87 % de la totalidad de teletrabajadores ha sido víctima de vulneraciones a sus derechos laborales.

Ahora bien, el enfoque en los derechos de los trabajadores bajo dicha modalidad<sup>4</sup> se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, acogido exitosamente por muchas empresas, entidades y personas. Sin embargo, en El Salvador, con base en los datos proporcionados por el MTPS, se evidencian vulneraciones a derechos laborales, especialmente en el sector privado, donde la falta de cumplimiento a la normativa nacional provoca que miles de teletrabajadores desconozcan los mecanismos de protección a sus derechos laborales que las instituciones estatales emplean para defender los intereses de la clase trabajadora.

- 
- 3 Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, *Resolución de Unidad de Acceso a la Información Pública, Referencia RSI-MTPS-0022-2024* (San Salvador: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2024). <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/588635/download>
- 4 Juan Manuel Ottaviano y Mery Laura Perdomo Ospina, *Derechos Desconectados: mirada al teletrabajo en América Latina* (Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>

## I. Modalidades del teletrabajo

El teletrabajo es frecuentemente utilizado en cada uno de los tipos regulados en la legislación salvadoreña;<sup>5</sup> sin embargo, los derechos y garantías que se adquieren al realizarlo, deberán mantenerse (e incluso especificarse) cuando se requieran beneficios adicionales, pues los costos en que incurra el trabajador deben ser asumidos por el patrono.

La palabra teletrabajo proviene de la unión de los vocablos *tele* (griego) y *tripaliare* (latín),<sup>6</sup> que significan “lejos” y “trabajar” respectivamente. La palabra en su conjunto significa “trabajo a distancia”,<sup>7</sup> pero más allá de ese significado, existen otros que complementan esta definición. El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia que usa las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para alcanzar sus objetivos.

La modalidad de contratación por teletrabajo, podrá ser estipulada desde un inicio, al momento de firma del contrato individual de trabajo, y podrá actualizarse o simplemente omitirse, pero en todas las formas se deberá garantizar y priorizar los derechos de los trabajadores, citando el principio jurídico *in dubio pro operario*,<sup>8</sup> que significa: “en caso de duda, a favor del trabajador”.<sup>9</sup> Este es el principio general del Derecho de naturaleza exegética y derivado del carácter tuitivo del Derecho laboral.

---

5 Ley de Regulación del Teletrabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

6 “Teletrabajo”, Gestofice, acceso el 20 de septiembre de 2024, <http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.html>

7 Oscar Rodrigo Ortiz Bustamante, “Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar” (tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2019). <http://hdl.handle.net/10644/7173>

8 Jorge Martínez Rivera, “Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis. Mercader Uguina, Jesús R., Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, 227 pp.”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 7 n. 13 (2016): 205-207. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42513>

9 “Definición de *in dubio pro operario*”, Diccionario panhispánico del español jurídico, acceso el 3 de septiembre de 2024, <https://dpej.rae.es/lema/in-dubio-pro-operario>

La Constitución de la República de El Salvador, como norma suprema, indica en su art. 37 lo siguiente:

*“El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”.*<sup>10</sup>

En relación con el tema del teletrabajo, es necesario analizar los artículos constitucionales 38, 39, 42, 47 y 49. Estos disponen que el trabajo estará regulado por un Código cuyo objeto principal será armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, y que estará fundamentado en principios generales orientados al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Entre estos se incluyen los derechos en materia de salario, aguinaldo, jornada de trabajo, así como los derechos protectores de mujeres y menores, y la previsión social. Asimismo, para la garantía de los derechos laborales, deberá tomarse en cuenta la normativa internacional vigente.

El art. 17 del Código de Trabajo (CT), establece que:

*“(...) el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario. Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador”.*<sup>11</sup>

10 Constitución de la República de El Salvador (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

11 Código de Trabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

En dicho artículo se define y se enumeran los requisitos mínimos que debe de incluir un contrato individual de trabajo, ya que dicho instrumento es el que regirá la relación laboral entre el trabajador y el empleador. En el caso del teletrabajo, se hace constar la modalidad de trabajo a distancia.

Debido a ello, el art. 24 CT establece que:

*“(...) los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como: a) Los establecidos en este Código, leyes y reglamentos de trabajo; b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo; c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo; ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico; d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y e) Los consagrados por la costumbre de la empresa”.*<sup>12</sup>

En este sentido, se puede establecer que los derechos laborales, son reconocidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la Constitución y la legislación secundaria. Entre esos derechos, se destaca el “*pagar al trabajador el salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecido*”, regulado en el Código de Trabajo.

Por otro lado, se puede afirmar que, en la actualidad, la mayoría de los teletrabajadores no cuenta con un documento escrito o físico que los ampare o que determine la forma en que deberán desempeñar sus funciones dentro de las actividades económicas del empleador, sea esta persona natural o jurídica, relaciones que son reconocidas como desiguales y de subordinación.

Adicionalmente, El Salvador es uno de los países de América Latina que cuenta con una regulación específica de teletrabajo.<sup>13</sup> La Ley de Regulación del Teletrabajo manifiesta, en sus considerandos, lo siguiente:

---

12 *Ibid.*

13 Organización Internacional del Trabajo, *Informe Regional 2022: perspectiva empresarial sobre*

*“...el teletrabajo aporta numerosos beneficios sociales y laborales, promueve el trabajo decente, beneficia a trabajadores con responsabilidades familiares, accede a una fuerza de trabajo más amplia y diversa, así como también, es una estrategia para hacerle frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana”<sup>14</sup>*

Según el art. 1 LRTT, el cuerpo normativo tiene como objeto “*promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización...*”,<sup>15</sup> aplicado a las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre empleador y trabajador, en las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades.

Además, busca el aprovechamiento de las TIC en la prestación de los servicios al público y a la población en general, el aumento de la productividad, eficiencia y transparencia en el uso de los fondos públicos, disminución del gasto, reducción del consumo de energía eléctrica, combustible, alquileres y otros. Sin embargo, si bien la normativa nacional proporciona los conceptos teóricos y jurídicos para la regulación del teletrabajo en El Salvador, la falta de divulgación y aplicación por parte de las autoridades del marco jurídico correspondiente, es evidente en las vulneraciones a los derechos laborales de los salvadoreños.

Las modalidades de teletrabajo contempladas en el art. 5 LRTT son las siguientes:

- **En domicilio:** ejecutado por el trabajador en su domicilio.
- **En centros de trabajo o telecentros:** ejecutado en un centro diseñado para el trabajo, que cuenta con recursos compartidos e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias.
- **Móvil e itinerante:** cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado.

---

*la legislación del teletrabajo en América Latina* (Lima: OIT, 2023). <https://www.ilo.org/es/media/364996/download>

14 Ley de Regulación del Teletrabajo (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020).

15 *Ibíd.*, arts. 1 y 2.

- **Alternado:** cuando los trabajadores solo trabajan en su hogar o en un telecentro ciertos días de la semana y el resto lo hacen presencialmente.
- **Conectado:** cuando el teletrabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada de trabajo.
- **Desconectado:** el trabajador presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente ni constante.

Asimismo, la LRTT establece en sus artículos 6 al 10, las reglas laborales concretas para la regulación e implementación de esta modalidad, tanto para el sector público como el privado; dentro de los elementos esenciales regulados, se encuentran los siguientes:

- a) El empleador define los puestos de trabajo que pueden someterse a teletrabajo;
- b) En el contrato individual de trabajo se debe contemplar la modalidad de teletrabajo y las condiciones en las que se ejecutarán las labores, y en caso de que la relación laboral ya se encuentre vigente, debe realizarse una adenda al contrato;
- c) El empleador debe proveer al teletrabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones necesarios para la ejecución de sus labores, así como cubrir los costos del funcionamiento de estos. En los casos que el trabajador sea quien los proporcione, el empleador deberá compensarlo por la depreciación y asumir un subsidio por el costo de servicios de energía eléctrica e internet de manera proporcional; esto es conocido como “compensación proporcional” (esto se encuentra regulado en el art. 9 literal b) LRTT);

- d) Los empleadores deben contar con políticas sobre las condiciones de teletrabajo, que sean del conocimiento previo de los trabajadores, cuyos contenidos mínimos deben ser definidos por el Reglamento de la Ley de Regulación del Teletrabajo y el reglamento interno de la empresa.

Según el último inciso del art. 9 LRTT, se establece la importancia de definir la compensación proporcional al tiempo dedicado al trabajo desde casa y, con justa causa, hacer constar dichos acuerdos por escrito,<sup>16</sup> estableciendo con puntualidad aspectos claves como: la identificación del patrono y el trabajador; el cargo o puesto de trabajo que desempeñará el trabajador, así como sus funciones; la modalidad de trabajo a distancia; la fecha de inicio de las funciones laborales; la flexibilidad de horario y del lugar en el cual el teletrabajador deberá desempeñar sus funciones a distancia, cumpliendo la normativa laboral respecto de las horas diarias y semanales permitidas y del pago de horas extras; la modalidad y formas de pago; así como las responsabilidades puntuales del patrono y del teletrabajador en el desempeño de sus labores.

Asimismo, otro aspecto que debe ser establecido en el reglamento interno de la empresa,<sup>17</sup> documento donde se recopila la definición de los métodos de evaluación que ayudan a verificar el cumplimiento de horarios laborales, objetivos y rendimiento del empleado, son las normas de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad, así como las acciones a tomar en el entorno laboral para asegurar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador.

- 
- 16 Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, *Teletrabajo en El Salvador: factibilidad y retos ante la pandemia de COVID-19* (San Salvador: Gobierno de El Salvador, 2022). <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2022/02/TELETRABAJO-EN-EL-SALVADOR-Digital.pdf>
  - 17 Daniela Alejandra Amaya Torres, Jonathan Josué Ávalos Benítez y Katherine Beatriz Coreas Amaya, "Modalidad del teletrabajo en el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal en la unidad de recursos humanos, garantizando el servicio de Outsourcing de la Empresa CANAM Centroamericana S.A. de C.V." (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2022). <https://hdl.handle.net/20.500.14492/4359>

Finalmente, el art. 13 LRTT establece que, en todo lo no previsto por dicha norma, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Código de Trabajo y demás leyes que regulan las relaciones laborales, en lo que fuera aplicable. Por ende, es importante dar estricto cumplimiento a temas relacionados a jornadas de trabajo, horarios, días de descanso semanal y demás prestaciones laborales, de seguridad social, previsional y de seguridad e higiene ocupacional; conceptos definidos en el Código de Trabajo vigente.

Sin embargo, hasta la fecha no se cumple con lo establecido en el art. 22 LRTT, que estipula que el presidente decretará el reglamento para facilitar la correcta y efectiva aplicación de la ley, en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor; es decir, el 29 de diciembre de 2020. Asimismo, el MTPS deberá elaborar y aprobar la política pública de teletrabajo en el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de la ley; es decir, el 29 de marzo de 2021.

## II. Situación actual de la implementación de la modalidad de teletrabajo en El Salvador

El Reglamento a la LRTT, debe incluir los requisitos mínimos para las políticas de teletrabajo que los empleadores deben implementar. Sin embargo, actualmente no existe una política pública, ni reglamento vigente para esta modalidad, lo que impide establecer los criterios para el subsidio en el pago de servicios como energía eléctrica e internet de forma proporcional para los trabajadores en teletrabajo.<sup>18</sup>

Al no contar el país con un reglamento que defina los parámetros mínimos que debe incluir la política de teletrabajo y el reglamento interno de las empresas, actualmente es el patrono quien puede establecer sus propios

18 "Aplicación de la Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador", *Lexology*, acceso el 2 de octubre de 2024, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2ec74cf-be8c-46e3-867c-679d7eee1397>

lineamientos, siempre que sean justos y no sean lesivos para el trabajador, conforme al reglamento interno de la empresa y a sus costumbres empresariales. Esto, por supuesto, siempre que no implique una vulneración de los derechos consagrados en el Código de Trabajo.

Lo anterior está basado en la Ley de Regulación del Teletrabajo, específicamente en el art. 6, donde se establece que las particularidades de las modalidades de teletrabajo se determinarán mediante un acuerdo entre el empleador y el empleado, garantizando el cumplimiento de las leyes laborales.<sup>19</sup> La ley permite flexibilidad para que ambas partes establezcan condiciones de teletrabajo manteniendo, al mismo tiempo, obligaciones y derechos laborales mínimos.

Según el Banco Mundial,<sup>20</sup> El Salvador no cuenta con las condiciones idóneas para la correcta aplicación del teletrabajo, debido a la baja adopción en el uso de tecnologías y la falta de competencias complementarias para su aplicación. Por ejemplo, en El Salvador solamente el 8 % de los trabajadores utilizan herramientas digitales de manera intensiva en sus empleos, en comparación a países como Estados Unidos, donde aproximadamente el 28 % de los trabajadores utilizan exhaustivamente herramientas digitales.<sup>21</sup>

Por esta razón, es necesario contar con un sistema que permita utilizar plataformas y software de calidad, teniendo en cuenta que no todas las áreas de El Salvador tienen acceso a ellos. Ante estas circunstancias, es responsabilidad del Estado salvadoreño asegurar que los derechos laborales no sean vulnerados por ningún empleador, en cumplimiento de la Constitución, las leyes laborales y otras normativas aplicables. Esto implica la necesidad de establecer y definir una política pública, que permita implementar y regular esta ley lo antes posible.

---

19 Greta Gamarra, "Ley de teletrabajo resumida para RR.HH. [Modelo de contrato]", *Factorial (blog)*, 2 de julio de 2024, <https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/>

20 "El futuro del trabajo en El Salvador", Grupo Banco Mundial, acceso el 13 de septiembre de 2024, <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2024/09/11/futuro-trabajo-el-salvador>

21 *Ibíd.*

### III. Divulgación de mecanismos y procedimientos de protección a los derechos laborales de los teletrabajadores

De acuerdo con el art. 23 del CT y el art. 8 de la LRTT, los contratos laborales deben ser modificados para garantizar la protección de los derechos adquiridos por los trabajadores, al optar por el teletrabajo, lo que permitirá a los empleados reclamar cualquier incumplimiento que los afecte.

Es importante destacar que, según la investigación realizada, los procedimientos aplicables son un estándar y no especiales, sin diferenciar entre casos laborales presenciales o de teletrabajo a distancia, ya que es responsabilidad del Estado asegurar y proteger los derechos laborales de la población en general.

A nivel nacional, las vulneraciones a los derechos laborales de las personas trabajadoras son atendidas en las oficinas de la Procuraduría General de la República (PGR), en especial en la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Persona Trabajadora, así como en el MTPS. En una entrevista realizada con especialistas de dicha unidad de la PGR, se estudió el siguiente caso de análisis:

El caso corresponde a un proceso promovido en el que la razón del despido fue comunicada por medios electrónicos, utilizando mecanismos similares a los que el trabajador empleaba bajo la modalidad de teletrabajo. El despido fue notificado únicamente por la supervisora a través de una llamada telefónica, en la cual se le informó que ya no debía presentarse al trabajo, a partir del día siguiente, sin especificar expresamente que estaba siendo despedido. Cabe recalcar que, el día en que se efectuó el despido, el trabajador había solicitado permiso personal de manera previa. En la demanda correspondiente se exigió el pago de indemnización por despido, vacaciones proporcionales, salarios adeudados, aguinaldo proporcional y salarios por comisión.

El defensor público laboral encargado de dicho caso presentó como medios de prueba los siguientes: declaración de parte contraria, testigos, certificación de escritura pública de constitución de la sociedad, credencial de elección de administrador único inscrita en el Registro de Comercio y presunciones legales, con base en el art. 347 del CPCM. El caso aún continúa en trámite debido a una apelación interpuesta por la parte patronal.

A partir del caso expuesto y según entrevistas realizadas con expertos de la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Persona Trabajadora de la PG, es posible determinar que uno de los servicios que presta esta institución es la asesoría legal laboral, ante un despido injusto y la vulneración de derechos laborales de los teletrabajadores. Para ello, es necesario acudir a las oficinas de la PGR y solicitar entrevista con un especialista en materia laboral. A partir de esto, es importante señalar que la unidad mencionada posee oficinas en cada cabecera departamental.

Las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo tienen tres mecanismos para reclamar el cumplimiento de sus derechos y que son propias de la experiencia reciente de la PGR:

- a) Diligencia administrativa de conciliación ante el MTPS, en la cual intervienen delegados de la PGR, a fin de lograr una resolución pacífica de las controversias.
- b) Vía judicial, a través del proceso común laboral y proceso abreviado laboral, según aplique las especificaciones de cada caso, ya que el art. 425 CT establece que, para poder aplicar al proceso abreviado, el monto total a solicitar no debe exceder de tres salarios mínimos vigentes, en lo que se incluye: vacaciones completas, indemnización completa, salario, horas extras y comisiones. Al momento de la elaboración del presente estudio, el salario mínimo vigente para el sector de servicios es de \$375.00 USD.<sup>22</sup> En la práctica, se puede

---

<sup>22</sup> “Nuevas tarifas de salarios mínimos”, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acceso el 25 de septiembre de 2024, <https://www.mtps.gob.sv/2021/07/31/nuevas-tarifas-de-salarios-minimos/>

determinar que, en su mayoría, las pretensiones solicitadas por los teletrabajadores son resueltas mediante el proceso abreviado, atendiendo a una solución pronta que no afecte los intereses económicos de estos ni a su núcleo familiar.

- c) Una alternativa al conflicto y a un proceso judicial es la mediación, aplicable a los casos en donde se haya agotado la vía judicial o ya hayan prescrito las pretensiones solicitadas por el teletrabajador, según los art. 610-614 del Código Civil, en lo correspondiente al cumplimiento de las reglas de prescripción.

## IV. Recomendaciones

A fin de salvaguardar los intereses de los teletrabajadores, se pueden determinar las siguientes recomendaciones:

1. Desde el inicio de la relación laboral se debe informar la razón social o denominación de la empresa para la cual se trabaja, así como el número de acta del representante legal de la empresa, su nombre completo, domicilio y los medios de comunicación —vía telefónica o correo electrónico— en los que pueda ser contactado; ya que toda empresa, para ser legal, debe estar inscrita en el Centro Nacional de Registros (CNR), específicamente en el Registro de Comercio, donde puede solicitar los siguientes documentos: a) certificación de elección de representante legal, y b) certificación de escritura de constitución.
2. El teletrabajador debe reunir evidencia documental que acredite la modalidad con la que fue contratado por la empresa. Esto incluye solicitar formalmente al empleador una copia de su contrato de teletrabajo, ya que desde el inicio de la contratación o desde que se modifique la modalidad, debe quedar constancia por escrito, especificando la fecha de inicio de sus funciones o el cambio de

modalidad presencial a teletrabajo. Además, dependiendo del contrato, ya sea a plazo o indefinido, el trabajador puede solicitar una constancia de tiempo de servicio a su empleador, después de seis meses.

3. En la práctica sucede que no se firma ningún documento; sin embargo, el art. 21 CT establece que, una vez que la persona trabajadora inicia labores, se tiene un periodo de ocho días para pedir una copia de su contrato. En caso de negativa, el trabajador puede acudir a las oficinas de la PGR para presentar una queja o denuncia; dicha solicitud puede servir de prueba para ganar su pretensión. También, la negativa del empleador a cumplir con sus obligaciones legales significa la imposición de multa a la empresa.
4. Elaborar un inventario detallado de los medios, equipos y herramientas que se utilizarán para efectuar las labores, entre ellos ordenadores y mobiliario. También se debe detallar los gastos que el trabajador tendrá y la forma de cuantificación de los mismos para la compensación proporcional. El hecho que se consignen como bonos u otras formas de pago cualesquiera que sean dispuestos, con el fin de solventar el gasto adicional que se requiera por parte del trabajador, es una de las garantías que, por su puesto, deberán ser de obligatorio cumplimiento por la parte patronal. En caso contrario, podrán ser solicitados a través de los mecanismos legales, con el fin de generar una armonía para dicha modalidad, sin que represente una carga al empleado o teletrabajador.
5. Sin embargo, puede darse el continuo incumplimiento a la legislación. Por ende, el teletrabajador puede continuar desarrollando sus funciones, haciendo respaldo y guardando cualquier tipo de documentación o memorándum vía electrónica

donde se le den instrucciones de trabajo. Esto puede incluir la toma de fotografías de dichos documentos o guardar correos electrónicos donde se le indican las actividades a realizar.

Es preferible guardar la documentación de forma impresa, mediante la creación de un expediente que pueda ser utilizado como alternativa a los dispositivos electrónicos, ya que, en ese caso, será necesaria la intervención de un perito del Departamento de División Técnica Científica de la Policía Nacional Civil para extraer la información.

6. Adicionalmente, todos los trabajadores, sin diferenciar sobre la modalidad de realizar sus funciones, deben cotizar al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) e inscribirse en una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), por lo que es procedente solicitar una certificación de cotización, donde se hagan constar los pagos realizados o no realizados por el empleador, así como el historial de cotizaciones.
7. Otra documentación que puede solicitarse a las instituciones bancarias es la certificación del estado de cuenta del teletrabajador, a fin de demostrar el historial de las transacciones recibidas en concepto de salario, los aumentos a este y otras bonificaciones. En dicho documento debe constar la firma y sello del banco.
8. Así mismo, es recomendable guardar cualquier tipo de documentación que sea emitida por el empleador; por ejemplo, las boletas de pago, carnet de trabajo, constancia de recepción de herramientas para el desempeño de sus funciones, entre otros.
9. En caso de despido, el art. 55 CT establece las formas en las que puede ser despedida una persona, sin importar la modalidad por la cual haya sido contratada. Sin embargo, en la práctica, el despido puede ser realizado por mensajes de texto, llamadas y correo

electrónico. En todo caso, si no se cuenta con la documentación que haga constar el despido, es necesario acudir a las oficinas de talento o recurso humano del empleador, para consultar la situación laboral del teletrabajador. A partir de ello, comienzan los 60 días para evitar la prescripción de la exigibilidad del pago de indemnización; por esta razón, es recomendable que se acuda con testigos y, de ser posible, un notario para levantar acta notarial de lo ocurrido.

## V. Conclusión

A modo de conclusión, se puede afirmar que los empleados pueden llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección y contratación sin necesidad de estar físicamente en el lugar de trabajo. Esto implica el uso de nuevas fuentes de reclutamiento, estrategias como las entrevistas virtuales y herramientas como los portales de contratación, lo que reduce los tiempos de respuesta y los hace más eficientes, sin perder de vista la necesidad de realizar capacitaciones, ya sea virtuales o presenciales en el establecimiento de la empresa.

La modalidad de teletrabajo representa una forma de trabajo que se traduce en beneficios económicos para la empresa, tales como el aumento de la productividad, reducción de los costos, entre otros; los cuales, deben estar acordes a la normativa nacional e internacional. Sin embargo, también plantea la existencia de vulneraciones a los derechos laborales de los teletrabajadores, especialmente en los casos que, por temor a perder su trabajo, no pueden acercarse a realizar la denuncia correspondiente ante las autoridades del MTSP o de la PGR. En algunos casos es difícil de detectarlos, pero tienen similitud debido a los medios de prueba que se utilizan frente a los juzgados y la forma de terminación de las pretensiones en el proceso, ya que son similares y coinciden con haber sido mediante medios electrónicos como correo, teléfonos o redes sociales.

Ante una situación de vulneración, es necesaria la existencia de pruebas y una constancia física, sin contar con los gastos extras en los que deben incurrir los teletrabajadores para poder defender sus derechos ante vulnerabilidades patronales.

Finalmente, con un contrato de trabajo que estipule la forma de compensar los gastos que requerirá cubrir el empleador y el equipamiento al teletrabajador, se fortalecen los mecanismos de defensa de los derechos laborales, ya que si no se ven acreditados, se podrá solicitar el cumplimiento con base en lo que la ley establece. En la presente investigación se observa que las instituciones públicas como la PGR o MTPS prestan atención y asesoría de forma gratuita para brindar información suficiente, amplia y segura, así como para brindar el acompañamiento hasta culminar el procedimiento laboral que se suscite.

## Bibliografía

- » Amaya Torres, Daniela Alejandra, Jonathan Josué Ávalos Benítez y Katherine Beatriz Coreas Amaya. "Modalidad del teletrabajo en el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal en la unidad de recursos humanos, garantizando el servicio de *Outsourcing* de la Empresa CANAM Centroamericana S.A. de C.V." Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/4359>
- » "Aplicación de la Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador." *Lexology*. Consultado el 2 de octubre de 2024. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2ec74cf-be8c-46e3-867c-679d7eee1397>
- » *Código de Trabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » *Constitución de la República de El Salvador*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » "Definición de *in dubio pro operario*." *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Consultado el 3 de septiembre de 2024. <https://dpej.rae.es/lema/in-dubio-pro-operario>
- » "El futuro del trabajo en El Salvador." *Grupo Banco Mundial*. Consultado el 13 de septiembre de 2024. <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2024/09/11/futuro-trabajo-el-salvador>
- » Gamarra, Greta. "Ley de teletrabajo resumida para RR.HH. [Modelo de contrato]." *Factorial (blog)*, 2 de julio de 2024. <https://factorialhr.es/blog/ley-teletrabajo-resumida/>
- » *Ley de Regulación del Teletrabajo*. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2020.
- » Martínez Rivera, Jorge. "Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis. Mercader Uguina, Jesús R., Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, 227 pp." *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 7, n° 13 (2016): 205-7. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42513>
- » Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. *Resolución de Unidad de Acceso a la Información Pública, Referencia RSI-MTPS-0022-2024*. San Salvador: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2024. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/588635/download>
- » Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador. *Teletrabajo en El Salvador: factibilidad y retos ante la pandemia de COVID-19*. San Salvador: Gobierno de El Salvador, 2022. <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2022/02/TELETRABAJO-EN-EL-SALVADOR-Digital.pdf>
- » "Nuevas tarifas de salarios mínimos." *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Consultado el 25 de septiembre de 2024. <https://www.mtps.gob.sv/2021/07/31/nuevas-tarifas-de-salarios-mimimos/>
- » Organización Internacional del Trabajo. *Informe Regional 2022: perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, 2023. <https://www.ilo.org/es/media/364996/download>
- » Ortiz Bustamante, Oscar Rodrigo. "Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar." Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, 2019. <http://hdl.handle.net/10644/7173>
- » Ottaviano, Juan Manuel y Mery Laura Perdomo Ospina. *Derechos desconectados: mirada al teletrabajo en América Latina*. Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2022. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>
- » "Teletrabajo." *Gestofice*. Consultado el 20 de septiembre de 2024. <http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.html>