

# EL TELETRABAJO EN COSTA RICA DE CARA AL 200 ANIVERSARIO DE INDEPENDENCIA

Dr. Eric Briones Briones.  
Abogado y Profesor Laboralista (\*)

Nuestro país da un paso trascendental en la actualización de su normativa laboral, al contar con un marco jurídico que potencie el desarrollo del teletrabajo. **Steven Nuñez Rímola. Ex ministro de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica<sup>1</sup>.**

---

(\*) Abogado y Notario, cuenta con una Maestría y un Doctorado en derecho, con énfasis en material laboral en este último grado. Ocupa el cargo de jefe del Departamento Legal de la Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Profesor Universitario en pregrado y postgrado de derecho laboral, en distintas universidades públicas como privadas. Autor en Master Lex, de los libros: *Hacia un cambio de paradigma del sistema sancionatorio costarricense por infraccionalidad laboral*; *Reflexiones en torno al derecho laboral*. Más de 40 ensayos, tanto en revistas nacionales, como internacionales, destacando en Master Lex, *Hacia la potestad sancionadora por parte de la Inspección de Trabajo y Cambios, reformas y transitorios de la Reforma Procesal Laboral*. Creador del Canal de Youtube: *Gotitas Laborales*.

---

<sup>1</sup> Periódico La República. <https://www.larepublica.net/noticia/como-implementar-el-teletrabajo-ahora-que-hay-ley>. recuperado el 25 de agosto del año 2020.

**SUMARIO:** 1. Introito. 2. Antecedentes costarricenses del teletrabajo. 2.1 Del Trabajo a domicilio. 2.2 El teletrabajo. 3. Ley del Teletrabajo. 3.1 A nivel constitucional. 3.2 Aspectos formales. 3.3 Aspectos sustantivos. 4. Reglamentación. 4.1 Generalidades. 4.2 Distintivo empresarial. 5. Trabajo Remoto. 5.1 Diferencias. 5.2 Ventajas. 5.3 Desventajas. 6. Conciliación familiar. 6.1 Normativa Internacional. 6.2 Teletrabajo post pandemia. 6.3 Otras regulaciones urgentes. 7. Conclusiones y Recomendaciones. Referencias bibliográficas.

## **1 Introito**

El presente ensayo, es consecuencia pero de manera ampliada, de una disertación que surgió consecuencia del V111 Congreso Iberoamericano y Europeo de Derecho, llevada a cabo por el Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en fechas 5 al 21 de octubre del año 2020, en donde el autor, expuso este, como ponencia denominada: **El teletrabajo en Costa Rica**. La cual se piensa difundir en Colombia en forma de memoria impresa, recabándose todas las experiencias difundidas sobre las distintas temáticas tratadas, en torno al mundo del derecho laboral, en tiempos de coronavirus.

Se recogen en la presente entrega, el análisis jurídico del teletrabajo/trabajo remoto en Costa Rica, desde sus inicios hasta la relevancia que ha tenido en tiempos de pandemia COVID-19, como forma de conjurar, que las relaciones laborales, tanto del sector privado como público, den al traste dentro de la voragine mundial, de cara a la celebración del 200 aniversario de la independencia, en este 2021. Para finalmente, concluir con algunas consideraciones, sobre la temática, producto de la puesta en marcha, de estas modalidades, consituyéndo un primer escenario de partida, para lo que posteriormente, deba repensarse como país.

Es que como indica el Lic. Hernan Esquivel Salas, prologando, el libro: “Historia del Derecho”, del Lic. Alberto Brenes Córdoba, que **“la historia del derecho adquiere gran importancia, ya que la explicación y configuración del derecho actual es difícil lograrla sin conocer a fondo el derecho del pasado, que ha sido gestor y fundamento del presente”**<sup>2</sup>. Siguiendo dicho pensamiento, es que se debe empezar por dar un marco introductorio e histórico, desde el inicio del teletrabajo en el país, pasando a posicionarse de sobremanera a raíz del Covid-19, hasta los retos que se presentan de cara al 2021.

Ahora bien, en estos tiempos de convulsión social mundial, superadas las expectativas por las tecnologías de la información y comunicación, por los conflictos ideológicos y ahora por la pandemia COVID-19, se hace necesario desde todos los campos de la sociedad, replantearse lo que se ha venido haciendo hasta ahora, como parte del quehacer humano. Ya, lo refería el sociólogo francés Pierre Félix Bourdieu, para que toda ciencia avance (en este caso en particular la laboral) es necesario momentos extraordinarios, con el fin de ir hilvanando las construcciones, que vengán a satisfacer los intereses y necesidades tanto a lo interno, como hacia lo externo del conglomerado humano, sin obviar el respeto a la dignidad y el marco constitucional, de cada Estado.

Precisamente, bajo este pensamiento, la sociedad costarricense, a pesar que su legislación laboral vigente, data de algo menos de 80 años, no obstante, se ha preocupado, por ir construyendo -ante nuevas necesidades y realidades de hoy- nuevos paradigmas legales, con el fin de satisfacer los apuros de su población en general, sin obviar, los principios generales del derecho al trabajo, que desde el siglo pasado, han sido incorporados y han valido, para ostentar a nivel mundial, el sistema basado en la paz laboral y a una seguridad social, de primer mundo.

---

<sup>2</sup> Brenes Córdoba, A (2002). Brenes Córdoba, A (2002).P. 10.

En los últimos 3 años, el sistema laboral nacional, a partir de la llamada Reforma Procesal Laboral (ley no. 9343) ha sufrido cambios trascendentales, no solo en lo procesal, sino en lo colectivo, en el tema de la discriminación<sup>3</sup> y en el que aquí se tratará, es decir, el teletrabajo, como parte de las nuevas formas de desarrollar las relaciones laborales, tanto para el sector privado, como para el público. Valga la pena recalcar que precisamente, ante la pandemia, del Coronavirus (COVID-19), este ha sido una herramienta, que ha permitido evitar las reducciones de jornada, suspensiones o despidos de los empleos<sup>4</sup>.

Así, ante la pandemia, las autoridades de salud en coordinación con otras dependencias (sector turismo, trabajo, municipal, seguridad, etc.) activaron desde el primer día, los protocolos necesarios, todo dentro del marco constitucional<sup>5</sup>, tanto en los campos económico, laboral y social en general, siendo de suma importancia el de la salud. Ya que se tiene en el campo de la salud, ratificado, el convenio de la OIT número 120 (sobre la higiene y oficinas, 1964), el cual recomienda el deber estatal de evitar la propagación de enfermedades transmisibles, entre personas que laboren en cualquier establecimiento de trabajo, sea este privado o público. Siendo,

---

<sup>3</sup> En este ámbito, recientemente el país eliminó, como forma de conjurar la discriminación, el hecho de someterse a exámenes médicos de reconocimiento a la persona trabajadora, con ocasión de acceder a un trabajo o dentro del mismo, según ley no. 9797; junto con el hecho, de prohibirle a la mujer el trabajo nocturno, según ley no. 9758 .

<sup>4</sup> En el país, el primer caso importado del Covid-19, se descubrió el día 6 de marzo del año 2020. Habiéndose recomendado, principalmente en lo laboral, atender la crisis por grados, con el fin de no dar al traste las relaciones laborales de forma definitiva (despido), de allí que se empezó por ir agotando soluciones legales ordinarias, tales como la implementación del teletrabajo; otorgamiento de vacaciones vencidas; consensuar vacaciones adelantadas; incapacidades y/o licencias, cuando procedan; permisos con goce salarial; reducción y suspensiones ( [http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp\\_10\\_2020.html](http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp_10_2020.html)), en su momento.

<sup>5</sup> La Sala Constitucional ante esto, ha referido dentro del ámbito institucional, que, en momentos de excepción, existe **“una autorización implícita para el Poder Ejecutivo de dictar decretos de emergencia, que le permiten ajustar la normatividad vigente a las condiciones excepcionales, como herramienta para combatir los efectos de la emergencia”** (voto constitucional no. 8675-2005). Lo que no significa, que se esté ante un atropello al sistema jurídico democrático, pues sigue prevaleciendo la legalidad, solo que la misma encauzada de manera diligente y oportuna, en la salvaguarda de la integridad de la ciudadanía y restablecimiento de la normalidad del país.

el teletrabajo y/o trabajo remoto, las herramientas jurídicas, entonces por la cual le han apostado, los diversos sectores sociales costarricenses, como forma de conjurar la propagación.

Entendiéndose por teletrabajo, aquella modalidad de trabajo no presencial/ física (pues si es posible de manera visual), llevada a cabo fuera de las instalaciones físicas del empleador<sup>6</sup> y bajo el uso de las tecnologías de la información y comunicación (que a diferencia del trabajo remoto, como se explicará, sí es indispensable el uso telemático), desarrollado y evaluado el mismo, por resultados/objetivos y no necesariamente por disponibilidad de tiempo, dentro de una nueva flexibilización, consecuencia de la globalización<sup>7</sup>.

Se advierte que para evitarse la sobrecarga gráfica que supondría utilizar o/a, en muchos de los textos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, sin que signifique discriminación o desconocimiento de las políticas de género existentes, por parte del autor.

---

<sup>6</sup> La autora y directora de la investigación, denominada: Teletrabajo. Políticas Públicas y Modelos de Legislación, Sonia Boiarov, señala lugares posibles para desempeñar esta modalidad, sea el domicilio particular, oficina satélite, telecentros, Call Center Tercerizado, teletrabajo móvil, etc. (p. 12).

<sup>7</sup> Boiarov (2012), refiere lo siguiente: **Salvo excepciones, el horario de ingreso, de egreso y el cumplimiento de determinada cantidad de horas puestas a disposición de un empleador, no son elementos de importancia en el teletrabajo. En cambio, sí es importante cómo se determinen los objetivos y cómo se miden los resultados. La práctica del teletrabajo exige una cuidada planificación por parte de las empresas, que debe tener en cuenta condiciones legales, culturales, psicológicas y formativas específicas de los trabajadores** (p.13).

## **2 Antecedentes costarricenses del teletrabajo**

**2.1 Del trabajo a domicilio:** Como un primer acercamiento del trabajo fuera del centro patronal, se puede decir, que la legislación costarricense desde el año de 1943 -con la promulgación del Código de Trabajo, como cuerpo unificador de la legislación social- vino a regular mediante la figura de la contratación especial, el denominado “trabajo a domicilio”, como forma no presencial en el centro del patrono.

Así en 5 artículos (109-113), vino a estipular reglas para los trabajadores a domicilio, entendidos como aquellos que elaboran “artículos” en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste (art.109), contando con la autorización respectiva, por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente de la oficina de salarios, con el fin de llevar un registro de la situación, de las personas que están sometidas a esta modalidad y el pago respectivo.

Debiéndose verificar por parte de las autoridades de salud y laborales, que se cumplan en el domicilio las reglas mínimas de salud ocupacional, bajo pena de prohibir su continuidad, en caso de condiciones marcadamente antihigiénicas o enfermedades infecto/contagiosas, dándosele énfasis a la tuberculosis, expresamente por cuanto en el país dicha enfermedad fue devastadora para su

población<sup>8</sup>, desde principios del siglo pasado, habiéndose superado, hasta mediados de la década de los años sesenta (art.113).

Por otra parte, algo peculiar, que vino a establecer la legislación es la posibilidad en este tipo de contratación, de retener hasta una décima el salario<sup>9</sup>, por trabajos defectuosos y evidente deterioro de materiales. Y se considera esto peculiar o excepcional, ya que la retención salarial, en el resto de los contratos laborales, solo es posible, cuando medie la solicitud de una autoridad judicial, por embargo procedente y siempre con resguardo del mínimo legal, que al día de hoy, es el que ostenta el servicio doméstico<sup>10</sup>.

En cuanto al sistema remuneratorio, se dejó estipulado, el deber patronal de cancelar el salario, contra entrega de los “artículos”, es decir, de lo laborado o bien por períodos no mayores de una semana. Con lo cual, vino a estipular una regla

---

<sup>8</sup> Lo cual provocó la construcción del Sanatorio Durán, en 1915, en la provincia de Cartago, para albergar a personas que sufrían de Tuberculosis, contando con todos los servicios de un hospital y 300 camas disponibles. El lugar fue tan bueno que competía con los mejores sanatorios de América y Europa ( [https://www.ecured.cu/Sanatorio\\_Dur%C3%A1n#:~:text=Fue%20fundado%20por%20el%20Doctor,para%20personas%20con%20problemas%20mentales](https://www.ecured.cu/Sanatorio_Dur%C3%A1n#:~:text=Fue%20fundado%20por%20el%20Doctor,para%20personas%20con%20problemas%20mentales)).

<sup>9</sup> En el entendido que las retribuciones no podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono, bajo pena en caso de incumplimiento, de una indemnización fija.

<sup>10</sup> En este sentido el artículo 172 del Código de Trabajo, vino a establecer: “**Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual. Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto. Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia. Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario. Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones. En caso de simulación de embargo se podrá demostrara la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas”.**

particular y diferenciada en cuanto al plazo, pues de manera general, para otro tipo de contrataciones, es dable el pago realizarlo entre quincena y hasta un mes calendario, conforme a la siguiente disposición, del código en tratamiento:

**ARTICULO 168.-Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos. Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.**

Es por ello, que se ve como algo particular, que el legislador costarricense vino a estipular en dicho sentido, seguro por cuanto, previó el traslado de los costos que se le estaban endilgando, en esta modalidad a la persona trabajadora.



## 2.2 El teletrabajo

El teletrabajo para el país, no le fue ajeno, pues ya desde la academia, a principios del presente siglo, los laboristas, abogaban por hacer ver a la ciudadanía, las nuevas formas en que se podían desempeñar las relaciones laborales, hasta entonces enmarcadas por la presencia física y el control inmediato patronal<sup>11</sup>.

Básicamente, se hacía ver su desarrollo ascendente, en países europeos y los Estados Unidos de Norteamérica, junto con las bondades y dificultades, conforme a las realidades de dichos países. Al respecto y como referencia histórica, señala la Dra. Isabel Jaramillo, lo siguiente:

**Fue precisamente en EEUU., durante la década de los 70 (durante la crisis del petróleo) donde nació el concepto del teletrabajo, acompañado por los estudios del profesor Jacks Nilles de la Universidad de California; él y su grupo de investigadores lograron ver el impacto económico, ambiental y social de la aplicación y del uso de las tecnologías informáticas o telecomunicaciones en el trabajo de las personas en las empresas, así como la posibilidad de ahorrar costos en los desplazamientos de los trabajadores, el descongestionamiento de los servicios públicos, la reducción del consumo de combustibles fósiles, la reducción de emisiones de dióxido carbono en el aire, etc.<sup>12</sup>**

---

<sup>11</sup> Incluso la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, como máximo órgano de la materia laboral, había mencionado al teletrabajo, como una forma de flexibilización en el tema de la subordinación, ante la realidad de contratación, por parte de las transnacionales (voto no. 780-2007).

<sup>12</sup> Jaramillo Arango, Isabel. (2020). *El Teletrabajo. Reflexiones sobre la nueva ley para regular el teletrabajo y su reglamento*. P. 14.

En este sentido, se destaca la obra del abogado Marco Durante, la cual data de su tesis de maestría, denominada: **“El Teletrabajo. Nuevas formas de trabajo a través de la telemática”**, en donde refería en el año 2003:

**Aunque todavía el teletrabajo se trata de un fenómeno relativamente restringido en términos cuantitativos y substancialmente limitado a los países industrializados, ya en los últimos años en nuestro país se han dado los primeros contratos bajo esta modalidad, y no hay duda que en poco tiempo se desarrollará ampliamente. De forma que debemos cuestionarnos si estamos preparados para regular eficientemente el teletrabajo en beneficio del empleador y el teletrabajador <sup>13</sup>.**

Señalando, un ejemplo en Costa Rica, en donde en el año de 1999, sin marco normativo alguno y bajo un criterio de oportunidad, con el fin de retener un banco estatal, a su personal altamente calificado, optó por enviarlos a teletrabajar, para evitarles el trayecto de su casa al banco; no obstante, considera Durante, que el proyecto no resultó porque no se investigó el tema a fondo, y no se supo administrar por falta de interés de las autoridades que debían desarrollarlo<sup>14</sup>. Es decir, el país no estaba preparado, ni jurídica, ni culturalmente, como para hacer posible la implementación de esta nueva modalidad.

---

<sup>13</sup> Durante Calvo, Marco. (2003). El Teletrabajo. Nuevas formas de trabajo a través de la telemática. P.84.

<sup>14</sup> Ibídem. P.67.

No obstante, con la emisión del Decreto no. 33147 firmado en fecha 8 de mayo del año 2006, se declaran de interés público las políticas del Gobierno Digital en Costa Rica, lo cual conllevó un desarrollo paulatino de los sistemas electrónicos en cuanto a las compras del Estado; Tributación digital; automatización en los permisos de extranjería, pasaportes, licencias de conducir y la implementación paulatina del teletrabajo, iniciando en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE).

A partir de esto, se empezaron a emitir decretos ejecutivos, nos. 34704-MP-MTSS, 37695-MP-MTSS y 39225-MP-MTSS-MICITT, con el fin de regular -ante la falta de ley formal- las condiciones del Teletrabajo, específicamente en el sector público. Al carecerse en ese momento de ley de orden público (a pesar que se había presentado un proyecto de ley no. 19.355), se posibilitó de manera tímida, su desarrollo y para el sector privado, en la práctica, se hizo posible, mediante políticas internas anexas al contrato de trabajo o bien, con regulaciones vía reglamentos de trabajo, convenciones colectivas, arreglos directos, junto con la denominada: **“Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo”**.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> La cual vino a estar constituida por: 1) Un aparte introductorio, en donde se explicaba que la misma constituía un marco de referencia general, en la orientación de la puesta en práctica del teletrabajo, para las empresas privadas, en donde se relacionó desde su concepción, con el concepto de trabajo decente, como punto de convergencia estratégico, con el fin de que la modalidad, no se convirtiera en mecanismo que generara riesgos o debilitara los derechos y condiciones de vida, sino por el contrario: **“una iniciativa ventajosa de autodesarrollo”**, tanto para patronos, como trabajadores. 2) Un capítulo primero, destinado a la parte conceptual, resaltando las tecnologías de información y comunicación, como herramientas que posibilitan actualmente, el trabajo a distancia, es decir, fuera de las instalaciones de la parte empleadora y evaluado por resultados. Junto con las modalidades posibles de la prestación del servicio (domiciliario, telecentros, móvil) y los múltiples beneficios, con el fin de quebrantar mitos, tales como: incompatibilidad familiar, pérdida del control patronal, aislamiento personal, etc. 3) Un capítulo segundo, destinado a los elementos claves de implementación, tales como el manejo de cambio generacional, con el fin de generar una cultura organizacional más flexible, basada en confianza, como elemento primordial, que debe mediar en todas relaciones laborales y mediante la comprobación por objetivos, en pro de la eficiencia y competitividad empresarial, entre otros. Asimismo, un diseño por etapas (diseño, ejecución y evaluación), para su viabilidad. 4) El capítulo tercero, destinado al marco jurídico referencial nacional, dentro de diversos presupuestos, sea inicial o posterior, de manera voluntaria. 5) Un aparte de conclusiones, resaltando la importancia de la modalidad del teletrabajo, como una ruta hacia la innovación, dentro del mundo del trabajo, en la actual sociedad de conocimiento y una contribución en su consolidación, sujeto a mejoras continuas, producto de los cambios del entorno laboral mundial.

Finalmente, y como síntesis del presente apartado, es menester indicar, que esta figura a diferencia del trabajo a domicilio (siendo su ejecución, básicamente manual), radica en la aplicabilidad de “herramientas telemáticas”, sin las cuales, no es posible, pensar en considerar que se esté bajo la modalidad en estudio. Amén, del hecho que generalmente conlleva supervisión y controles, más intensos (sea off line o on line), por medio de ordenadores o las herramientas acordadas.

### **3 Ley del Teletrabajo**

#### **3.1 A nivel constitucional**

Teóricos de siglos anteriores (Rousseau y Laski), han considerado que la función primordial del Estado, es proveer a sus miembros de bienestar social, a cambio se sobreentiende, que éstos han dado parte de sus libertades personales, sometiéndose a la obediencia de la autoridad pública, bajo el convencimiento del derecho <sup>16</sup>. Bajo esta premisa, es que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Costa Rica, vino desde el año 2014, a hacer mención de dicho bienestar, mediante los votos nos.008108 y reiterado este año por el no. 0011264, en el sentido de reconocerle a los ciudadanos el derecho a la cuarta generación, lo que significa relacionarse administración y administrados, por medios electrónicos y la tecnología en general, sea cualquier mecanismo, instalación, equipo o sistema que permita producir, almacenar o transmitir documentos, datos o información, incluyendo cualquier red de comunicación abierta o restringida, como la Internet, la telefonía fija, móvil, lo que permite en el campo laboral, las nuevas formas de trabajo.

---

<sup>16</sup> Briones Briones, Eric. (2016). Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral (versión electrónica). P.102.

Con este basamento constitucional, se posibilitó la emisión de una ley del teletrabajo, con carácter de orden público, misma que en este mes de setiembre, cumple su primer aniversario.

### **3.2 Aspectos formales**

Dentro del aparte adjetivo, la misma se emitió el 30 de setiembre del año 2019 (Gaceta no. 184), denominada: **LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO** (9738), la cual vino a ser un esfuerzo de diversos sectores, durante años. La misma se encuentra estructurada, mediante la composición de 10 artículos y un transitorio, que indica la reglamentación de esta, dentro de un plazo de 3 meses, por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, velando por la coordinación intersectorial, el seguimiento y fomento de esta, incentivando, desarrollando impulsando y promoviéndolo, con el fin de posicionar esta modalidad, entre los diversos sectores laborales, dentro de una política pública, en beneficio de la ciudadanía.

### **3.3 Aspectos sustantivos**

Los primeros 4 artículos de la ley en referencia, indican que el objeto o "*Ratio Legis*", es la promoción, regulación e implementación de esta, por medio de las Tecnologías de Información y Comunicación, tanto para los trabajadores del sector público, como privado. Siendo voluntaria, tanto para el patrono como trabajador, con la observancia de la legislación laboral, nacional como internacional. Pudiéndose acordar desde el inicio o posterior a la relación laboral, pero en este último caso, se deberá realizar una adenda al contrato inicial. Pudiendo, ser revocada esta modalidad, sin que signifique perjuicio o ruptura de la relación laboral y siempre y cuando, sea justificada y se siga un procedimiento para tal eliminación, elaborada por cada centro de trabajo, al efecto. Aquí se hizo necesario, como se verá, reglamentar esta disposición, con el fin de evitar conflictos entre partes, al ser la ley muy general.

Dentro de las definiciones, son rescatables, el teletrabajo, como una modalidad de trabajo, que se realiza fuera de las instalaciones tradicionales de la parte empleadora, sea en la casa, en un telecentro o de manera móvil, ya que se debe entender, que el trabajo del presente siglo, es hacer y no necesariamente ir al mismo, dentro de los nuevos paradigmas de las relaciones laborales. Junto con el teletrabajo móvil, es decir, aquel que se realiza de manera itinerante, en el campo o con traslados constantes, mediante el uso de equipo móvil transportable, como sería el teléfono celular, la tableta, la computadora portátil, como modalidad realista, con el desarrollo tecnológico.

A partir, del artículo 5 y hasta el ordinal 8, se regula para las empresas un reconocimiento, que no va a ser económico y que debe ser regulado vía reglamento por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siempre que las mismas, empiecen a implementar el mismo, como mecanismo de mejora de movilidad urbana, de la modernización y el desarrollo sostenible. Ahora bien, en general, ningún acuerdo de teletrabajo, puede contrariar las jornadas, generar trato discriminatorio, es decir, no se puede atentar contra los principios de buena fe, lealtad y comunicación oportuna, tanto por parte de los trabajadores, como de los patronos. En este sentido, estos últimos se obligan en principio, a proveer las herramientas y darle el debido mantenimiento y demás gastos que se ameriten, para el desempeño normal<sup>17</sup>. Lo

---

<sup>17</sup> En referencia a este tema se emitió por parte de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los pronunciamientos DAJ-AER-OFP-285 y DAJ-AER-OFP-443, ambos del año 2020, en donde se concluye que si el patrono otorga pago de la electricidad, esto podría entrar por concepto de salario en especie, en el caso, que no se hubiese desvinculado dicho pago de la remuneración ordinaria. Así, **“si en el contrato o adenda se omite hacer referencia al reconocimiento del valor de la energía y si el patrono lo cubre sin pedir ningún tipo de comprobante, será considerado salario en especie”**. Pero, **“si para dicho pago, se establece una forma de medición, para cubrirle a la persona trabajadora el monto correspondiente al consumo de energía durante la jornada laboral y se le exige el comprobante respectivo, estaríamos frente a un reembolso de gastos”**. Por su parte, el último pronunciamiento viene a aclarar, que: **“El valor de la energía será reconocido según la forma de medición que acuerden las partes. Es criterio de esta Dirección que, para determinar el valor de la energía, pueden tomarse como parámetro de referencia, las horas que la persona teletrabajadora labora y por tanto consume energía eléctrica, en relación con el monto total del recibo que debe cancelar el trabajador. Asimismo, podría contemplar otros aspectos como la cantidad de personas dentro del núcleo familiar que consumen electricidad, sea para estudiar o trabajar, entre otros.**

anterior, salvo, cuando el mismo trabajador acuerde de manera voluntaria proveerlos, lo cual debe quedar claramente suscrito en el respectivo contrato inicial o adenda que se haga. Asimismo, se debe capacitar al trabajador en el uso del equipo (hardware como software), reconociéndose el salario, cuando, por ejemplo, se dañe el equipo, sin culpa del trabajador, los sistemas no funcionen o cualquier otro acontecimiento que no sea culpa del teletrabajador y siempre y cuando, en un plazo no mayor a 24 horas, lo comunique.

Por último, dentro de los 2 últimos artículos (9 y 10), se vienen a regular las obligaciones de las personas trabajadoras y lo atinente a riesgos del trabajo. Disponiéndose como obligaciones de los trabajadores: 1) Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control que se acuerden, por parte del empleador; 2) Manejo de la confidencialidad; 3) Informar dentro de un plazo no mayor de 24 horas, sobre alguna dificultad para teletrabajar, todo con el fin de garantizar la continuidad de las labores. Pudiéndose en este caso, por requerimiento patronal, acudir al centro de trabajo a continuar con las labores. Amén, se debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible<sup>18</sup>, dentro de las franjas horarias, ya que un eventual incumplimiento, se sancionaría como abandono de trabajo<sup>19</sup>. En

---

**No obstante, las partes pueden disponer cualquier otra forma de medición que consideren conveniente”.**

De allí, la relevancia de pactar de inicio, reglas claras, sobre los pagos por concepto de gastos en que incurran las partes, con el fin de que no se confundan con la materia salarial, que entra dentro del patrimonio de la persona trabajadora.

<sup>18</sup> El legislador y la realidad, como se está desarrollando, pareciera que le están apostando más, al control horario y la disponibilidad, que por el cumplimiento por objetivos.

<sup>19</sup> La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, precisamente en sentencia no. 539 del año 2018, vino a referir que el hecho de estar bajo la modalidad de teletrabajo, no impide que el patrono pueda ejercer el poder de dirección propio de su posición y las debidas sanciones concernientes a una falta grave cometida por el teletrabajador. **“En este caso, hemos podido observar cómo el accionante, quien tenía responsabilidades directas con los clientes de la empresa y, afectando la imagen de la misma, dejó de atender sus labores deliberadamente, incurriendo así en verdaderas ausencias y en varios días de abandono sin ninguna justificación (ver prueba testimonial que consta en C.D. de audio, así como folios 230 a 232), con evidente perjuicio para la empleadora. A pesar de los esfuerzos de la empresa por remediar la situación, el señor [NOMBRE 001] no atendió a las solicitudes de sus superiores, lo cual genera una evidente pérdida de confianza por parte de la empresa y lleva, ineludible mente, a tener el despido como justificado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo”.**

referencia a riesgos de trabajo, se utilizarán las pólizas, mismas que se aplican, para el trabajo presencial, junto con las causales de exclusión, a que hace alusión la legislación laboral.

## **4 Reglamentación**

### **4.1 Generalidades**

La reglamentación a la ley del Teletrabajo, se emitió, mediante Decreto Ejecutivo no. 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICCIT, en la gaceta no. 243, de fecha 20 de diciembre del año 2019. Se rescata en el ámbito formal que el mismo consta de 15 artículos y 2 transitorios, en donde se da una conceptualización de la figura, junto con sus diversas posibles modalidades.

Muy importante es que, desde el inicio mismo, este viene a dejar claro a las partes, sus deberes y obligaciones, así, por ejemplo, se señala como obligaciones de la persona empleadora, previo a implementar esta modalidad, el definir los puestos de trabajo aptos para la modalidad del teletrabajo<sup>20</sup>, junto con la elaboración de un documento en el que se indiquen las condiciones del entorno que debe tener la persona trabajadora para desempeñarse bajo la modalidad en tratamiento (art. 3)<sup>21</sup>. A su vez la persona teletrabajadora, señala el artículo 6, como deberes los siguientes: a) Mantenerse localizable durante toda la jornada laboral destinada para

---

<sup>20</sup> Hoy por hoy, hay algunos puestos que no son teletrabajables, no obstante, no cabe la menor duda, que conforme transcurra el tiempo, en un futuro, va a ser posible en todos los puestos esta modalidad.

<sup>21</sup> A la hora de realizarse el contrato o adenda, lo óptimo hubiera sido, que el mismo reglamento, señalara que la persona teletrabajadora, acepta sea de manera explícita o implícita, previo y oportuno aviso, la verificación -tanto de la parte patronal, como de las diversas autoridades administrativas laborales y de seguridad social- del lugar escogido; sin perjuicio, por parte de estas, del deber de resguardar la información, la privacidad, confidencialidad, consideración para la persona teletrabajadora y su dignidad humana, dentro de la doctrina constitucional de los derechos inespecíficos.



el teletrabajo. b) Las demás obligaciones contenidas en el contrato o adenda de teletrabajo y la legislación costarricense.

En cuanto a la Revocatoria, se posibilita a la persona empleadora, siempre y cuando se le haya otorgado tal modalidad<sup>22</sup>, posterior a la contratación original<sup>23</sup>, no debiendo implicar perjuicio o ruptura de la relación laboral, ni obedecer a prácticas discriminatorias o represalias. Debiéndose comunicar la misma, por escrito y con la justificación razonable y proporcional, como para respaldar la decisión.

Para dar cumplimiento y desarrollar esta figura, se emitieron 2 transitorios, con el fin de que las personas empleadoras, adaptaran sus instrumentos internos a fin de adecuarlos a las regulaciones, en el plazo de un semestre, ante el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Así como se les encomendó a las autoridades administrativas que velan por los derechos laborales y la seguridad social, para que, en el plazo de 3 meses, crearan nuevos procedimientos internos con el propósito de adecuar el ejercicio de sus competencias fiscalizadoras a las relaciones laborales que se realicen bajo la modalidad del teletrabajo, en los centros de trabajo privados y públicos.

## 4.2 Distintivo empresarial

---

<sup>22</sup> Esto es vía adenda, la cual debe contener: a) Las condiciones de servicio. b) Las labores que se deberán ejecutar bajo esta modalidad. c) Los medios tecnológicos y de ambiente requeridos. d) Los mecanismos de comunicación con la persona teletrabajadora. e) La forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. f) Los días y horarios en que la persona teletrabajadora ejecutará la modalidad. g) Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo. h) El procedimiento de la asignación del trabajo por parte de la persona empleadora y la entrega del trabajo por parte de la persona teletrabajadora (art. 5).

<sup>23</sup> Por cuanto si se pacta una contratación desde el inicio meramente teletrabajable, no se podría modificar por mutuo propio del patrono, sin incurrir en un *Ius Variandi Abusivo*.

Los 18 de setiembre de cada año, se dejan previstos para el otorgamiento de un premio o reconocimiento, por la promoción de la modalidad del teletrabajo, que realice la parte Tele-empleadora, sean estas físicas o bien jurídicas, tanto del sector público como del privado.

Los requisitos para hacerse acreedor, son: a) Demostración de aplicación y fomento de la modalidad de teletrabajo. b) No poseer infracciones laborales registradas ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, durante el año anterior al período para el que se postuló<sup>24</sup>. c) Tener al menos el 10% de su planilla laborando bajo la modalidad de teletrabajo. d) No tener deudas con el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares. e) Aportar certificación de pago al día con los tributos nacionales y municipales. f) Encontrarse al día con el pago de las cuotas patronales y obreras de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Este reconocimiento (que por ley no es de carácter económico) conservará su vigencia, desde su otorgamiento y hasta en el tanto la Inspección de Trabajo, no determine, vía ciclo inspectivo, algún incumplimiento de los supuestos mencionados.

## **5. Trabajo Remoto**

---

<sup>24</sup> Dentro del sistema de Inspección (denominado SILAC) se lleva un ítem referido a la temática.

## **5.1 Diferencias**

Esta es una modalidad, que a diferencia del teletrabajo, no necesariamente es telemático (abarca de manera general, más posibilidades, en el desarrollo de distintas faenas), pero a diferencia del presencial, brinda mayor flexibilidad, por cuanto la idea es no desarrollar presencialmente las relaciones laborales, dentro de las instalaciones físicas patronales. Es decir, las relaciones laborales, se desarrollan a distancia, bajo los mismos derechos y deberes que se darían en una modalidad presencial, bajo contacto directo con la organización patronal.

Otra distinción que se puede realizar es con la figura del freelance, la cual no necesariamente puede encajar dentro del ámbito puro del derecho laboral, sino que en muchos casos, es más bien de tipo comercial, con duración corta y por cumplimiento de un objetivo o entrega específica, el cual se desarrolla igualmente a distancia.

## **5.2 Ventajas**

Doctrinariamente se ha dicho que bajo esta modalidad, se puede trabajar en donde se quiera o se acuerde, sin necesidad de ir al centro de trabajo/oficina, lo cual da mayor libertad a la persona trabajadora, pues, es la que administra (mayor autonomía) y gana más tiempo (calidad de vida personal y familiar), dentro de las reglas acordadas.

Por su parte el ente patronal, elimina instalaciones, gastos de servicios públicos, de seguridad, parqueo y otros, que bien, pueden ser invertidos en mejora empresarial, en cuanto a capacitación y equipo.

### 5.3 Desventajas

Este tema es muy particular o sui generis, pues depende de la condición de cada persona trabajadora, pero lo que se ha visto (específicamente en los tiempos de la pandemia COVID-19), es el desarraigo cultural organizacional, falta de privacidad, pues la casa o el lugar destinado, se convierte en el mismo centro de trabajo, falta de concentración en las labores: consecuencia de no contar con espacios físicos, para un desarrollo óptimo, sin perjuicio en muchos casos producto de relaciones conflictivas, dentro del mismo entorno familiar.

También se ha señalado, que el trabajo remoto o a distancia, puede traer consigo una sensación de aislamiento y soledad<sup>25</sup>, esto se debe a que al no estar físicamente con otros compañeros de trabajo no se desarrolla un sentido de pertenencia; de allí la necesidad que las partes estén relacionándose constantemente, mediante actividades laborales y sociales grupales, mediante óptimos canales de comunicación, previamente definidos y sin que se pierdan o se afecten las representaciones organizacionales de los trabajadores, dentro del ámbito del derecho colectivo.

## 6 Conciliación familiar

### 6.1 Normativa internacional

---

<sup>25</sup> Al respecto, señala la Dra. Isabel Jaramillo: “**el empleador también debe procurar que el trabajador no se sienta aislado del resto de la organización, no le falte el apoyo o acompañamiento de los demás miembros de la empresa cuando lo requiera, ni disminuyan sus oportunidades de ascender en la estructura organizativa o de formarse para aumentar sus capacidades**” (p. 10).

Los pasados 11 de julio y 11 de agosto del año 2020, dos instrumentos legales, importantes, entraron en vigencia en el país, respectivamente el Convenio 156 OIT (sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) y la ley no. 9862, para conciliar la vida familiar y laboral. Ambas relacionan a la familia y al trabajo, como partes sustantivas e intrínsecas de la sociedad.

El convenio 156 ratificado por la Asamblea Legislativa desde el año 2019 y con vigencia un año posterior, viene en sus 19 artículos a regular a los trabajadores con responsabilidades hacia los hijos a su cargo (u otros miembros de su familia), con el fin de que no limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, es decir, a procurarles una igualdad en el mercado laboral. Para ello, el artículo tercero, señala: **“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”**.

Siendo que con base en esto el Estado, debe conciliar las necesidades de estos trabajadores, desarrollando y promoviendo, por ejemplo, servicios comunitarios públicos y privados, tales como asistencia familiar para discapacitados, infantes, personas de la tercera edad, junto con la promoción de nuevas formas de trabajo, como sería el teletrabajo. Es decir, se debe propiciar un ambiente libre de discriminación y, por el contrario, conceder oportunidades en tiempos normales, para que se den condiciones para todos, en un plano de igualdad, con independencia que se tengan responsabilidades familiares.

Es aquí en donde empata la figura del teletrabajo, ya que precisamente, dentro de sus ventajas es la inclusión de toda la población, dentro de un plano de

igualdad<sup>26</sup>, en resguardo de la conveniencia personal y familiar del trabajador o persona trabajadora.

## 6.2 Teletrabajo post pandemia

Es incuestionable, en el ámbito laboral, que hay un antes y un después del coronavirus SARS -cov-2, coronavirus (COVID-19). Un antes, en donde el mundo giraba, en torno a la rapidez industrial, a la desmedida producción, a la indolencia humana, sin importar en muchos países, el trabajo decente o los derechos fundamentales propiciados por la OIT y lo que conllevan estos, dentro de las relaciones laborales; ya que lo importante, no era el recurso humano, sino la producción desmedida, que viniera a crear consumismo y la necesidad de diferenciarse entre una y otra clase social.

---

<sup>26</sup> Ventajas que se pueden enunciar: a-) Ahorro para los trabajadores por los costos de desplazamiento, b-) Cero inversiones de tiempo en el traslado para realizar el trabajo y a su vez disminución del ausentismo, c-) Mayor Seguridad personal para el trabajador y de productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos y d-) Mayores oportunidades para el desarrollo rural y de las personas con discapacidad, entre otras. Según datos del año 2018 los empleados que laboren desde su casa en vez de desplazarse hasta las empresas ahorrarían cerca de ¢264.000 anuales solo en transporte, según un informe del Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (Cidtt). Además del transporte, los asalariados dejarían de gastar ¢120.000 en ropa, ¢151.200 por alimentación y ¢60.000 por otros rubros, lo que dejaría un total de ¢595.200. Los gastos serían de ¢23.124 por uso de la computadora, ¢5.448 por agua, ¢213.600 por internet y ¢25.596 por uso de mobiliario, para un total de egresos de ¢267.768. Esta operación dejaría un ahorro de ¢27.286 mensuales y ¢327.432 anuales. Los trabajadores también tendrían alrededor de 60 horas libres más al mes y 720 al año. Aparte del ahorro económico por empleado, también habría menos presas, las personas discapacitadas tendrán más facilidad para trabajar, el consumo de combustible disminuiría y 1.900 toneladas de dióxido de carbono se dejarían de emitir por año, de acuerdo al reporte del Cidtt. Para los empleadores las ventajas serán un mejor aprovechamiento del espacio, aumento de la productividad de la empresa, mayor facilidad en la atracción de talento, menos ausentismo. Sin dejar de lado, el ahorro de costes empresariales, en el mantenimiento de edificios, de servicios esenciales, de seguridad, etc. (<https://www.nacion.com/el-pais/trabajo/empleados-ahorrarian-con-teletrabajo-hasta/KI35CO47AJHVFK6CMC3IFEPVY4/story/>).

Con estos antecedentes, no resulta difícil, pensar que con esta pandemia del Covid-19, dentro de las relaciones de empleo, va a darse un después, en donde se posiciona el teletrabajo, el trabajo a domicilio y otras modalidades (flexibilización de jornadas, freelance, gig economy, servicios por plataformas, los cuales deben ser regulados, dentro de principios propios del derecho social), que van a conllevar distanciamiento social y poca aglomeración en los centros laborales, es decir, se van a empezar a extinguir, los lugares de acopio, tanto públicos como privados, en donde las personas desempeñan las labores y esto además merced a las nuevas tecnologías.

Es que, nada se gana con estar horas de horas en un centro de trabajo, sino, se trabaja motivado, sino, se potencializa, lo que se conoce como “salario emocional”; es que al trabajo no se va o se está, sino que se debe hacer de manera ética, eficiente, proactiva y esto, solo va a ocurrir, si se tienen personas trabajadoras, que se sientan estimuladas y no solo en cuanto al pago o remuneración, sino también, en cuanto a la conciliación personal, laboral, social, espiritual y familiar.

Ahora bien, es entendible que muchos trabajadores, lo cual no llega al 5%, estén en contra del mismo por diversos motivos. Es que en muchos casos están confundiendo, el trabajo no presencial, es decir, el teletrabajo, ideado para tiempos normales, es decir, de no pandemia (como hasta hace pocos meses); con el que se está viviendo, hoy en día, el cual es acompañado por un confinamiento (en unos lares absoluto y en otros relativo), consecuencia del coronavirus (COVID-19).

Esto es así, porque en distintos análisis y sondeos, tanto a nivel nacional, como internacional, que al efecto se están llevando a cabo, muchas opiniones, están haciendo referencia, como algo de “desencanto” del teletrabajo, al hecho, de que deben estar, laborando junto a sus hijos y sus cónyuges; falta de lugares de descanso, ajenos a la casa, que hoy, se ha convertido, en su “home office”; el de estar ganando peso físico, al no poder, estar movilizándose o ir a un gimnasio; no

contar, con el apoyo de sus compañeros y líderes de manera presencial y/o física; la falta de arraigo con los compañeros. Como se puede analizar, esto no atañe, propiamente a la modalidad del trabajo, que se está dando, sino a la parte social o al ser social, que señalaba, ya desde antes de cristo, el filosofo Aristóteles, en donde no concebía al Ser Humano, sin interacción, entre sí.

Precisamente, el teletrabajo ha sido diseñado más bien para conciliar la vida laboral (en tiempos normales, es decir, de ejecución presencial, de las relaciones laborales, públicas o privadas) con la propia de la persona trabajadora, su familia y la posibilidad de socialización, lo que conlleva definitivamente, mayor opción de paseos, de cenas, de diversión, de compras, recreo, tiempo de ocio y otros placeres, propios de los seres humanos, que es lo que muchos añoran y que en muchos casos, al no tener contención familiar, lo único, que les deparaba la satisfacción social (y por qué no, hasta sentimental, en algunos casos), era precisamente, sus relaciones sociales entre compañeros, en los centros de trabajo, con desempeño laboral, de manera presencial. Esto se puede añorar, pero su falta, no debe achacársele a esta nueva modalidad laboral, al ser una falacia, producto del entorno mundial, que se vive, consecuencia de un virus, repentino e impensado.

Por el contrario, tanto personas trabajadoras, como patronos, que están conscientes de ello, están entendiendo, que esto les ha venido a significar, mayores oportunidades, por cuanto, hay mayor tranquilidad y concentración, para desarrollar, las funciones; conjurándose, la exposición a los peligros, como sufrir accidentes externos, robos u otros; sin tener que ir al centro de trabajo, sino hacer el mismo, con solo dar un clic, desde el sitio, en que haya comodidad; sin tener que viajar distancias kilométricas, con la consecuente pérdida de energía y perjuicio en el estado de ánimo y la salud física; sin tener que gastar gasolina o pasajes, con el perjuicio, para el medio ambiente; sin tener que incurrir en gastos empresariales (como seguridad, servicios de agua y luz, internet, infraestructura, parqueo, aseo, etc.), con mayores oportunidades de inclusión ante limitaciones territoriales y físicas, entre otras. Más bien, muchos patronos, están entendiendo que esos ahorros en



costes, van a servir, para invertirlos, en tener personal más apto y capacitado (no solo en el proceso sustantivo para el que fue contratado, sino en el uso de las herramientas tecnológicas que se implementan), con lo cual haría más robusto y productivo, el negocio empresarial, de una manera distinta, a la ahora desarrollada.

No obstante, lo que también, ha quedado claro, es que el desarraigo socio laboral, ha provocado dentro de muchas personas trabajadoras, estrés, soledad, depresión, enfermedades, riesgos de trabajo, a nivel ergonómico, lo cual es oportuno, tomar en cuenta dentro de las futuras políticas públicas de empleo, con el fin de solventar, estos efectos nocivos, dentro de un ámbito de la seguridad social. Aunado, a ello, debe venir, todo un replanteamiento -por parte de las organizaciones de los trabajadores-, del ejercicio colectivo, con el fin de prevalecer. Amén, de la imperiosa necesidad de la regulación del derecho al desconecte laboral, con tal de hacer efectivo el descanso, como ha sucedido en Francia y Alemania, pues no se vale el abuso del derecho, en algunos casos, producto del vacío legal.

Lo que debe venirse (a pesar que existe regulación incipiente) a aclarar, sea vía legislativa, judicial y administrativa, ante esta nueva realidad y siendo que el teletrabajo, llegó para quedarse y cada día se posiciona aún más (ejemplo, antes del Covid-19, tanto en el sector público, como privado, en Costa Rica, habían aproximadamente 30 mil personas teletrabajando y hoy solo en el primero, hay más de 50 mil, bajo esta modalidad y va ascendiendo), es lo referente, a mayor desarrollo y democratización de la tecnología para toda la ciudadanía, mediante el abaratamiento de las herramientas tecnológicas (software, hardware); propiciar su impulso por objetivos y no por horarios, dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad; además del derecho al desconecte; provocar un desarrollo - a lo interno de las organizaciones empresariales-, de canales oficiales de comunicación, que vengán a dar acompañamiento a los teletrabajadores, de manera constante y fluida.

Es decir, el teletrabajo, en confinamiento, es distinto al normado, por lo que no hay que confundirlo, se está ante una situación mundialmente excepcional. Quiera, como dijo el director de la OIT, Guy Ryder, que el próximo año, se celebre el día internacional del trabajador, libre del Coronavirus (COVID-19).

### **6.3 Otras regulaciones urgentes**

A pesar de lo hasta aquí tratado, urge en el campo de las relaciones de trabajo a distancia, regular lo concerniente al derecho al descanso o desconecte, de manera expresa, para lo cual debe realizarse una reforma a la ley en comentario (no. 9738 ) junto con lo referente a la jornada extraordinaria, esto por cuanto, los descansos varían en referencia al trabajo presencial, pues como se verá, este tipo de desempeño, requiere de mayores pausas, en el campo de la salud ocupacional, lo que no significa que se necesite más tiempo de descanso.

Por otro lado, lo concerniente al desempeño del derecho colectivo, referido a las modalidades de reunión, asociación, ejercicio de la huelga, licencias sindicales

y otros temas, que en el futuro podrían generar duda, a la hora del ejercicio práctico del derecho fundamental.

Las potestades de las autoridades laborales y de seguridad social, dentro de este tipo de modalidad, por cuanto, no es lo mismo, una entrevista presencial que una virtual o una presencial en el centro de trabajo autorizado por el patrono que una autorizada por la parte trabajadora, en el domicilio, en donde desempeñe el teletrabajo.

Asimismo, la normativa de acoso sexual como laboral, van a tener que remozarse, conforme se vayan dando en el tiempo, casos en donde se encuentren disyuntivas, al no existir ordenaciones referidas bajo la modalidad en comentario. Sin obviar, los cambios legales y jurisprudenciales, a la hora de la potestad del ejercicio patronal, en el control, dirección y régimen disciplinario, debiendo cambiar, incluso las formas permitidas de imposición de las sanciones patronales, de tal forma que quede constancia y rastro de manera cierta y que a su vez, sean validas tanto en la sede administrativa, como judicial, a la hora de hacerlas valer.

Con respecto al campo de la salud ocupacional laboral, como parte del derecho humano a la seguridad social, es necesario reformar lo concerniente al título cuarto del Código de Trabajo, referido a la protección de la persona trabajadora, durante el ejercicio del trabajo, en donde se establezca de manera general, tanto para los trabajadores del sector privado, como público una especie de guía en la prevención de los riesgos que pueda ocasionar el teletrabajo, y aquí, es importante, establecer las reglas concernientes a espacios físicos, estación de servicio en cuanto a área y altura mínima (con sus herramientas como mesa/escritorio, silla, computadora, ventilador, aire acondicionado, auriculares, pantalla protectora, descansa brazos y pies, etc.), sobre la ventilación, iluminación, privacidad, posturas físicas o ergonomía, los cables eléctricos, internet, sin obviar la regulación de los factores psicosociales.

No es necesario, esperar precisamente a que ocurran hechos fácticos prácticos, para tener que intervenir con una reforma, sino, lo que se requiere es estudiar otras legislaciones socio/laborales sobre la temática, que ya han recorrido quinquenios y han dado la respuesta a todas estas inquietudes, que aquí se comentan y son oportunas de tener en consideración, para prontas respuestas dentro del campo laboral/social.

## **7 Conclusiones y Recomendaciones**

Realmente como se puede apreciar, Costa Rica, está iniciando formalmente con el desarrollo legal sobre la temática tratada, a pesar que a inicios del presente siglo, ya había a nivel doctrinario laboral, un conocimiento de la misma y algunas experiencias prácticas que no prosperaron.

En el desarrollo diario, se está apostando más, al control horario y la disponibilidad, que, por el cumplimiento por objetivos, con lo cual, hasta cierto punto, se desnaturaliza la concepción misma, practicada en otros países, de allí la necesidad de replantearse la temática, con inclusión de la posibilidad de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, para lo cual debe valorarse y enmarcarse las relaciones basadas en los principios de buena fe, lealtad y comunicación oportuna, debiéndose suscribir pólizas de riesgos flexibles; junto con el derecho al desconecte, que como se vio no existe regulado de manera específica, sino que se acude a la legislación ordinaria, no obstante, esto puede prestarse a manipulación.

Como se refirió, con la pandemia del coronavirus COVID-19, declarada en el país, el 6 de marzo del año 2020, merced a que se contaba con un marco regulatorio de orden público, tanto para el sector laboral público como privado, se han logrado mantener miles de fuentes de trabajo, pasando cada vez más a implementarse esta

modalidad. Sin obviar, la figura del trabajo remoto o a distancia, que es más genérica y no necesariamente es por medios telemáticos, pero que también, de una u otra forma, está ayudando a mantener las relaciones laborales a flote.

Este desarrollo inicial, en muchas ocasiones forzado por la pandemia mundial, debe servir para ir enmendando las falencias que se encuentren, con resiliencia y buen tino para el área laboral/económica, se debe dejar de pensar, en la concepción tradicional y por el contrario, lanzar nuevos paradigmas (regulación de las plataformas de servicios, los freelance o autónomos, el gig economy o trabajos esporádicos, con deslocalización y flexibilización, etc.), como por ejemplo, cambios de jornadas, pero, en vez de aumentarlas, tenderlas a bajar, ya que las nuevas tecnologías de información y comunicación, permiten el trabajo no presencial por objetivos, dentro de ciclos circadianos, conforme a las necesidades de cada quien. Aunado a ello, es recomendable que vengan aparejados cambios en el control y fiscalización por parte de las autoridades laborales administrativas, mediante la emisión de protocolos, de cara a esta realidad social, junto con los acuerdos dentro de los contratos, en donde se permita expresamente dicha labor, debido a la inviolabilidad domiciliaria que existe a nivel constitucional en el país.

Es que no hay que retroceder a los tiempos de la revolución industrial del siglo XVIII, sino adelantarse a la cuarta revolución industrial (4.0), el de la inteligencia artificial, la robótica, la nanotecnología, en pro del servicio a la humanidad, para contar con más tiempo para vivir felices y en una justa repartición de la riqueza.

Conjurando eso sí, ante estas nuevas realidades sociales, la precariedad laboral y por otra, aquel presagio sobre las personas del futuro, producto de la pérdida de la convivencia de interactividad directa, que vaticinó el novelista estadounidense, Isaac Asimov, en su obra **“El Sol Desnudo”**: **“En una palabra, un solariano se enorgullece de no encontrarse con su vecino (...)** El deseo de no verlo condujo a la creación de equipos de visores cada vez más perfectos, y a medida que estos equipos visores se mejoraron, disminuía en proporción la

**necesidad de ver al vecino (...). Sin la interdependencia humana, desaparece el principal aliciente que ofrece la vida; se esfuman casi todos los valores intelectuales y falta una auténtica razón para vivir. La visualización no puede sustituir la presencia personal. Incluso los propios solarianos se dan cuenta de que la visualización no es más que un sentido a larga distancia” (p. 220).** De allí, la imperiosa necesidad, de realizar el teletrabajo de una manera equilibrada y mesurada, entre lo presencial y lo virtual.

Recordándose finalmente, que el trabajo, no significa, ir necesariamente al centro de trabajo, sino, hacer este, de la manera más eficiente y eficaz, en pro de una mejor producción y fuentes de trabajo inclusivos, dentro de un ambiente ecológicamente sano y una mejor calidad de vida tanto personal, como familiar, dentro de un concepto de trabajo decente, como lo ha venido refiriendo la OIT.

## ***REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS***

### **LIBROS**

Asimov, Isaac (2018). El Sol Desnudo. Novela. Best Sele. Pinguim Randon Houser. Grupo Editorial. 5 medicino. Pp.281.

Boiarov S, Rozo C, Brissolese A, Rodríguez F, Ezeiza C, Savoini J (2011). Teletrabajo. Políticas Públicas y Modelos de Legislación. El Cid Editor. Argentina. Pp.212 .

Bourdieu, Pierre. (2001). Poder, Derecho y Clases Sociales, 2da edición. Editorial Desce de Browser, S.A. 2000, pp. 232.

Bordel, P. Chamboredon, J. C. y Paseeron, J.C. (2004). El Oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos. Siglo XXI, editores. Impreso en Argentina. Traducción de Fernando Hugo Azcurra. Pp. 372.

Brenes Córdoba, A (2002). Historia del Derecho. Editorial Jurídica Continental. 1 edición. San José, Costa Rica. Pp. 248

Briones Briones, Eric. (2016). Hacia un Cambio de Paradigma del Sistema Sancionatorio Costarricense por Infraccionalidad Laboral (versión electrónica). Editorial Master Les. San José, Costa Rica. Pp. 529.

Briones Briones, Eric. (2017). Manual Práctico Empresarial de Relaciones Laborales, con la Reforma Procesal Laboral, Editorial ISOLMA, San José, Costa Rica. Pp.469.

Durante Calvo, Marco. (2003). El Teletrabajo. Nuevas formas de trabajo a través de la telemática. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. Primera edición. Pp.103.

Jaramillo Arango, Isabel. (2020). El Teletrabajo. Reflexiones sobre la nueva ley para regular el teletrabajo y su reglamento. Editorial Isolma.. Primera edición. Pp.136.

## RESOLUCIONES NACIONALES

Sala Constitucional. Voto no.008675 de las 9:56 hrs, del 1 de julio del año 2005.

Sala Constitucional. Voto no.008108 de las 11:40 hrs, del 6 de junio del año 2014.

Sala Constitucional. Voto no.0011264 de las 9:05 hrs, del 19 de junio del año 2020.

Sala Segunda. Voto no. 780 de las 10:00 hrs, del 12 de octubre del año 2007.

Sala Segunda. Voto no.539 de las 10:10 hrs, del 22 de marzo del año 2020.

## DIRECTRIZ, DECRETOS, LEYES, REGLAMENTOS Y PRONUNCIAMIENTOS.

Directriz Ministerial no. MTSS-DMT-DR-2-2020, de fecha 25 de marzo del año 2020.

Código de Trabajo de Costa Rica (versión electrónica) con la reforma de la ley no. 0343. Recuperado el día 19 de agosto del 2020, desde <http://admsjoarc19.ccss.sa.cr:82/rhumanos/normativa/C%C3%93DIGO%20DE%20TRABAJO.pdf>.

Constitución Política de Costa Rica, 1949 (versión electrónica). Recuperado el 29 de agosto del 2020, desde <http://www.tramites.go.cr/manual/espanol/legislacion/ConstitucionPolitica.pdf>.

Ley no. 9738, Del Teletrabajo (versión electrónica). Recuperado el día 29 de agosto del 2020, desde [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753)

Ley no. 9758, Reforma al código de trabajo (versión electrónica). Recuperado el día 29 de agosto del 2020, desde [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=90171&nValor3=118647&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=90171&nValor3=118647&strTipM=FN).

Ley no. 9797, Reforma integral de la ley no. 7771 (versión electrónica). Recuperada el día 29 de agosto del 2020, desde [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=90243&nValor3=118768&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=90243&nValor3=118768&strTipM=FN)

Ley no. 9832 para autorización de reducción de jornadas, ante la declaratoria de emergencia nacional, para relaciones de empleo privado. Publicada el 23 de marzo, en la gaceta no. 56 alcance no. 58.

Ley no. 9862 para conciliar la vida familiar y laboral. Ambas relacionan a la familia y al trabajo. Recuperada el día 30 de agosto del 2020, desde [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=92146&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=92146&nValor3=0&strTipM=TC)

Pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Asuntos Jurídicos. DAJ-AER-OFP-285, de fecha 28 de setiembre del año 2020.

Pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Asuntos Jurídicos. DAJ-AER-OFP-443, de fecha 16 de noviembre del año 2020.

Reglamento sobre el Teletrabajo en Costa Rica (no.42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICCIT). (versión electrónica). Recuperado el día 28 de agosto del 2020, desde <http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT.pdf>.

## INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948 (versión electrónica). Recuperada el 29 de agosto del 2013, desde [http://www.un.org/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml).

Convenio 102 OIT, relativo a la norma mínima de la seguridad social. Recuperado el 30 de agosto del 2020, desde <http://cesdepu.com/instint/oit102.htm>

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (versión digital). Recuperado el 30 de agosto del 2020, desde <http://www.cesdepu.com/instint/oit1119.htm>.

Convenio 120 sobre higiene (comercio y oficinas). Recuperado el 30 de agosto del 2020, desde [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C120](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C120).

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares). Recuperado el 30 de agosto del 2020, desde <https://www.google.com/search?q=convenio+156+oit+costa+rica&oq=convneio+156+oit&aqs=chrome.2.69i57j0l7.7390j1j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

## OTRAS FUENTES

Canal de Youtube, Dr. Eric Briones Briones. Gotitas Laborales. El teletrabajo 1, 2 y 3. <https://www.youtube.com/watch?v=X8zhHEu6idw>

[http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp\\_10\\_2020.html](http://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/marzo/cp_10_2020.html).

Publicada el 9 de marzo del 2020, desde <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/normas-legales/455340-055-2020-tr>.

Resolución ministerial de Perú, no. 055-2020-TR.

Datos sobre ahorro en la modalidad del Teletrabajo en Costa Rica.

<https://www.nacion.com/el-pais/trabajo/empleados-ahorrarian-con-teletrabajo-hasta/KI35CO47AJHVF6CMC3IFEPVY4/story/>

Periódico La República. <https://www.larepublica.net/noticia/como-implementar-el-teletrabajo-ahora-que-hay-ley>. recuperado el 25 de agosto del año 2020 .

Historia Sanatorio Durán Recuperado el 30 de agosto del 2020, desde

[https://www.ecured.cu/Sanatorio\\_Dur%C3%A1n#:~:text=Fue%20fundado%20por%20el%20Doctor,para%20personas%20con%20problemas%20mentales](https://www.ecured.cu/Sanatorio_Dur%C3%A1n#:~:text=Fue%20fundado%20por%20el%20Doctor,para%20personas%20con%20problemas%20mentales)).



Guías Técnicas para el Teletrabajo en el sector privado.[www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia\\_teletrabajo\\_sector\\_privado.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf)).

Trabajo remoto: Ventajas y desventajas de trabajar a distancia. Recuperado el día 10 de octubre del 2020, desde <https://www.truora.com/blog-es/trabajo-remoto-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-a-distancia>.

Teletrabajo y trabajo remoto: ¿en qué se diferencian y qué características tienen?. Recuperado el día 11 de octubre del 2020, desde <https://elcomercio.pe/respuestas/teletrabajo-y-trabajo-remoto-existen-diferencias-entre-ambas-modalidades-de-trabajo-home-office-teletrabajo-covid-19-trabajo-revlti-noticia/>.