

# **Análisis sobre las deficiencias regulatorias del teletrabajo, mostradas a lo largo del periodo de pandemia en Costa Rica**

*Tiffany Vega Solano*<sup>1</sup>, *Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología*

2020

## **Resumen**

La pandemia ocasionada por el covid-19 trajo consigo una serie de cambios y retos a la sociedad. Uno de los sectores más afectados durante este suceso fue el laboral, por esto, muchas empresas e instituciones se vieron obligadas a enviar a sus colaboradores a casa a realizar teletrabajo, para salvaguardar su salud y detener el avance de la pandemia. No obstante, dicho suceso no se dio de manera paulatina, sino sorpresiva y rápida, por lo tanto, no permitió ni al Estado ni a las empresas una correcta regulación sobre el tema, lo que ha resultado en una serie de lagunas y vacíos legales que debilitan los derechos laborales en el país.

## **Abstract**

The pandemic caused by covid-19 brought a series of changes and challenges to society. One of the sectors most affected during this event was labor, which is why many companies and institutions were forced to send their collaborators home to telework, to safeguard their health and stop the advance of the pandemic. However, this event did not occur gradually if not in a surprising and rapid way that did not allow the State or the companies a correct regulation on the subject, which has resulted in a series of loopholes and legal loopholes that they weaken labor rights in the country.

***Key words: Teletrabajo, empleadores, empleados, regulación, centro de trabajo, virtualidad, pandemia.***

---

<sup>1</sup> Estudiante de Licenciatura en Derecho de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

## **1. Introducción**

En el 2019, la Asamblea Legislativa aprobó la ley N.º 9738, la cual permitiría establecer un marco normativo e incentivar la modalidad del teletrabajo en nuestro país, proponiendo algunas reglas básicas para la aplicación de dicha modalidad en el sector tanto público como privado. El objetivo era promover, regular e implementar el trabajo virtual para la generación de empleo y modernización (Barquero, 2019).

Sin embargo, un año después, la economía mundial y el mundo del trabajo sobrelleva una de sus mayores crisis, cuando el 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos a prepararse y aplicar medidas drásticas. En el país, una de esas medidas fue la necesidad de que las personas se quedaran en casa para frenar el contagio de dicha enfermedad, por lo tanto, una gran parte de la fuerza laboral debió trabajar a distancia, es en ese momento cuando se da el experimento del teletrabajo masivo más grande de la historia (OIT, 2020).

Durante este tiempo, el teletrabajo ha demostrado ser una gran herramienta con muchos beneficios, tanto para empleados como para patronos, sin embargo, también muestra una gran cantidad de deficiencias en su regulación, que han traído como consecuencia violaciones a derechos laborales constituidos en nuestra legislación laboral, lo que no ha permitido aprovechar al 100 % dicha herramienta y que muchos empleadores no se hayan comprometido ni confiado en el teletrabajo.

Es por lo citado que el artículo académico propuesto pretende valorar la regulación actual del teletrabajo, sus generalidades, puntos débiles, carencias y violaciones a derechos laborales, así como una propuesta para el mejoramiento de la ley, con esto, la eficacia de dicha herramienta.

## **2. Metodología**

La propuesta de este artículo es analizar la regulación del teletrabajo, así como las carencias y debilidades presentadas durante la pandemia del covid-19.

Por esta razón, la presente investigación está sustentada dentro de los paradigmas cuantitativo y cualitativo, es decir, un “enfoque de carácter mixto”, en su modelo de dos etapas, el cual recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, con el fin de comprender mejor la situación o el proceso y dar un mayor soporte al análisis de los datos recogidos.

Para el estudio cuantitativo, se aplicará la técnica de levantamiento de datos llamada cuestionario, por medio de la plataforma de Google Forms, tanto a patronos como trabajadores de empresas públicas y privadas que han estado realizando teletrabajo durante la pandemia del covid-19. El diseño del cuestionario responde a una estructura de opción múltiple, en su mayoría, la cual nos mostrará la realidad social y las verdaderas opiniones de la sociedad sobre esta modalidad.

Por otro lado, se llevará a cabo el estudio cualitativo, en el análisis de la ley que regula dicha modalidad de trabajo, jurisprudencia relacionada con el tema y diferentes dictámenes originados durante este lapso.

### **3. Revisión bibliográfica**

- **Antecedentes y conceptualización del teletrabajo**

El entorno global de transacciones, las nuevas tecnologías de información, el surgimiento de nuevas estructuras organizativas que trascienden las fronteras y, más específicamente, la crisis global de salud que se ha experimentado durante los últimos dos años ha producido que la modalidad del teletrabajo sea cada vez más frecuente (Club de Investigación Tecnología, 2013).

El teletrabajo fue creado en Estados Unidos, en la década de los 70, por Jack M. Nilles, con el objetivo de disminuir costos y tránsito ~~vduh~~ y dar una contribución para una mejor calidad de vida de las personas (Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, s.f.).

A pesar de la popularidad de esta modalidad, en la actualidad, no se ha obtenido una definición exacta del teletrabajo, localizando una gran variedad de conceptos asociados, como: trabajo en red, trabajo flexible, trabajo virtual o desde el lugar, entre muchos otros. Dicha variedad produce una gran confusión de lo que realmente es el teletrabajo, originando, en muchos casos, una mala aplicación de esta modalidad (Núñez y Quirós, 2017).

Según la OIT (2016), se conceptualiza el teletrabajo como una forma de organización del trabajo con dos características principales: la primera es que implica que la actividad laboral se lleva a cabo en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, donde dicho trabajador no mantiene contacto personal con los demás trabajadores; la segunda característica principal es el uso de tecnologías que faciliten la comunicación entre las partes.

Es importante recalcar que esta organización recalca que las actividades pueden ejecutarse en línea o fuera de línea y, además, de forma tanto individual como colectiva (OIT, 2016).

Ahora bien, otra conceptualización interesante la realiza el artículo 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, presentada en el 2002, que define el teletrabajo como:

Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. (p.1)

En Costa Rica, esta modalidad surgió a partir del 2006 con la implementación del teletrabajo en el sector público, siendo el Instituto Costarricense de Electricidad la institución pionera.

Ya para el 2008, fue publicado el primer Decreto del Teletrabajo que promovía esta práctica laboral en las instituciones públicas (Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo, s.f.).

Actualmente, son muchas instituciones, tanto públicas como privadas, que aplican dicha modalidad como respuesta a la crisis económica y de salud en el mundo, siendo actualmente regulada por la Ley N.º 9738 llamada Ley para regular el teletrabajo, la cual será base de este trabajo de investigación. Según esta ley, el teletrabajo es:

(..) modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

- **Ventajas y desventajas asociadas a la implementación del teletrabajo**

El aumento en la implementación de esta nueva modalidad de trabajo durante la pandemia del covid-19 ha traído consigo aspectos favorables y desfavorables para empleados y empleadores. Entre los aspectos positivos se encuentran, una mayor integración de trabajadores a las empresas, la facilidad que tiene el empleado para adaptar su trabajo a su vida familiar y personal, la disminución en costos de alimentación, transporte, vestimenta y ahorro en recursos como electricidad y seguridad para empleadores (Núñez y Quirós, 2017).

No obstante, el teletrabajo conlleva aspectos negativos como la individualidad del trabajo, como consecuencia de que el empleado no tiene contacto con ningún otro compañero, al igual que la confusión y mezcla de su vida privada e íntima con la laboral, esto, sin mencionar las dificultades para la exigibilidad de los derechos laborales, así como poca claridad sobre cuál legislación opera, entre otros (Núñez y Quirós, 2017).

En la Tabla 1, se presentan algunos de los elementos que ha sido posible reconocer, a partir de la revisión bibliográfica, como ventajas y desventajas del teletrabajo para los actores involucrados.

Tabla 1.

*Ventajas y desventajas del teletrabajo para los actores involucrados.*

<b>Actor</b>	<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
<b>Empleado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumento en la oferta laboral.</li><li>• Reducción de gastos como transporte, vestimenta, alimentación.</li><li>• Disminución en el tiempo de traslados</li><li>• Independencia en sus funciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reducción de las interacciones laborales cara a cara.</li><li>• Violación de derechos laborales, como respeto de jornadas, pago de horas extra.</li></ul>

- 
- Mayor flexibilidad en el horario.
  - Aumento en la eficiencia de sus tareas.
  - Mayor motivación.
  - Mejoramiento de las relaciones laborales.
  - Reducción del estrés laboral y mejoras en la salud.
  - Posibilidad de combinar con tareas relativas al hogar y el cuidado de hijos. Mayor interacción con la vida familiar.
  - Aumento en las posibilidades de desarrollo personal.
- Reducción en las normas de seguridad ocupacional.
  - Riesgo de pérdida de identidad con la empresa.
  - Imposibilidad de separar su vida personal y familiar del laboral.

---

**Empleador**

- Aumento en la productividad de sus empleados.
  - Aprovechamiento del espacio físico e, incluso, cierre de sus instalaciones.
  - Reducción de costos fijos como electricidad, servicios de seguridad, agua.
  - Impulso de una cultura organizacional de trabajo que se basa en objetivos y resultados.
  - Acceso a nueva fuerza de trabajo de diferentes lugares.
- Riesgo de pérdida del sentido de pertenencia.
  - Dificultades para la supervisión y el control del trabajo.
  - Dificultades para que sea una práctica universal y generalizada para todos sus colaboradores
  - Pérdida de las jerarquías establecidas.
-

- 
- Eliminación de control horario.
  - Mayor atracción del trabajo.
  - Reducción del absentismo por enfermedad.

---

Fuente: Club de Investigación Tecnología. (2013).

- **Marco normativo del teletrabajo en Costa Rica**

Desde el punto de vista normativo, el teletrabajo en Costa Rica se originó en el 2008, con la promulgación del Decreto N.º 34704-MP-MTSS, el que tenía como objetivo primordial promocionar el teletrabajo en las instituciones públicas. Este decreto fue derogado en el 2013, mediante el Decreto N.º 37695-MP-MTSS, con el cual se incluyen aspectos relativos a la productividad y reducción de costos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

El 2015 llegó con la promulgación del Decreto N.º 39225-MP-MTSS-MICITT, el cual estaba concentrado en la aplicación del teletrabajo en las instituciones públicas; no obstante, su derogación llegó en el 2019, con el Reglamento para regular el teletrabajo y, en el 2020, con la promulgación de la Ley N.º 9738 denominada “Ley para regular el teletrabajo”, la cual se mantiene vigente en la actualidad. Así mismo, es fundamental recalcar que, debido a la crisis sanitaria, se ha emitido normativa referente al teletrabajo, dentro de la cual se destaca las directrices N.º 73, N.º 77 y la N.º 88 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

Para mayor entendimiento, a continuación, se ilustra, en la Figura 1, el progreso en la normativa del teletrabajo en Costa Rica.



Figura 1.

*Progreso en la normativa del teletrabajo en Costa Rica.*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020.

Ahora bien, en cuanto a los proyectos de ley relacionados con el teletrabajo, han sido varias las propuestas que han llegado a la Asamblea Legislativa. En el 2012 y 2014, se propusieron tres proyectos de ley orientados a promover y regular el teletrabajo. El primero de ellos es el Proyecto N.º 18.459, el segundo es el N.º19.355 y el tercero, el N.º 19.422. Este último fue propuesto con el fin de añadir un nuevo capítulo al Código de Trabajo, en lo relativo al contrato de teletrabajo. Sin embargo, a la fecha, ningún proyecto de estos se ha logrado aprobar (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

- **Participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el teletrabajo durante la pandemia**

Es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en adelante MTSS) el ente rector en materia de trabajo, política laboral y seguridad social, así como vigilante del trabajo decente, la inclusión, el desarrollo, la equidad y la justicia social en Costa Rica (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

Con la llegada de la tecnología y la implementación de nuevas modalidades como el teletrabajo, al MTSS le corresponde velar por el apropiado funcionamiento e implementación de esta modalidad en nuestro país (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

Este es un hecho confirmado en el artículo 4 de la Ley N.º 9738, el cual establece que el “Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación intersectorial con las diferentes instituciones del Gobierno que tengan relación directa o indirecta con el tema, formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del teletrabajo (...)” (Asamblea Legislativa, 2019).

Como consecuencia directa de este artículo, el MTSS crea una serie de objetivos, dentro de los que se encuentran:

- Promover el desarrollo social en los territorios, por medio del teletrabajo.
- Desarrollar acciones formativas para el fomento del teletrabajo.
- Incentivar la creación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial, nacionales e internacionales, para el fomento del teletrabajo.
- Impulsar el teletrabajo en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuidado.
- Proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo (Asamblea Legislativa, 2019).

Conjuntamente, el MTSS, durante la crisis sanitaria, ha venido desarrollando iniciativas en materia de teletrabajo, con la finalidad de cumplir con el mandato legal dado. Algunas de las iniciativas más importantes se mencionan a continuación (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020), sin embargo, es importante recalcar que no son las únicas:

1. **Formulario sobre la situación del teletrabajo ante el covid-19:** Diseñado con la finalidad de conocer la situación del teletrabajo ante la crisis sanitaria, a nivel tanto público como privado, y la recolección de información importante y de utilidad para la toma de decisiones en materia de teletrabajo.

2. **Lineamientos para implementar el teletrabajo en ocasión de la alerta sanitaria por el covid-19:** Lista de reglas para aplicar la modalidad de teletrabajo en todos los puestos del sector público que así lo permitan.

3. **Lineamientos para personas trabajadoras con factores de riesgo que ocupan puestos no teletrabajables:** Guía de acción en caso de que los centros de trabajo cuenten con personas trabajadoras con factores de riesgo, en puestos no teletrabajables.

4. **Guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo:** Manual que ofrece herramientas que orienten a las instituciones públicas, a las empresas y a las organizaciones acerca del teletrabajo y su impacto en la salud de las personas trabajadoras.

5. **Guía técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas:** Marco de referencia general que orienta a las empresas privadas en la puesta en práctica del teletrabajo, para brindar apoyo técnico y orientación en el proceso de su implementación. Cabe señalar que esta guía no posee carácter vinculante, sino que funge como un marco de referencia al que las empresas se pueden apegar de manera voluntaria.

- **Análisis de la Ley N.º 9738**

La denominada “Ley para regular el teletrabajo” está conformada por 10 artículos, los cuales abarcan, en términos generales, junto a su reglamento, el ámbito legal para la aplicación del teletrabajo (Asamblea Legislativa, 2019). En la Tabla 2 se hace un resumen de los aspectos fundamentales de dicha ley.

Tabla 2.

*Resumen de la Ley N.º 9738*

---

Artículo	Análisis
1	<b>Objeto:</b> Promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización esto mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

---

---

2      **Ámbito de aplicación:** Sector privado, así como toda la administración pública, tanto centralizada como descentralizada.

**Voluntariedad:** El teletrabajo es voluntario, tanto para la persona teletrabajadora como para la empleadora.

**Regulación:** Se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, siempre bajo las disposiciones del Código de Trabajo, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral.

**Momento para aplicarlo:** Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente.

**Qué pasa si se quiere revocar:** Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria, sin que ello implique perjuicio. Dicha solicitud deberá plantearse con al menos 10 días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

---

3      Nos indica definiciones de:

- **Teletrabajo**
- **Persona teletrabajadora.**
- **Telecentro.**
- **Teletrabajo domiciliario.**
- **Teletrabajo móvil.**

---

4      **Fomento del teletrabajo:** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación intersectorial con las diferentes instituciones del Gobierno. formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del teletrabajo.

---

5      **Reconocimiento a empresas:** El Gobierno de la República otorgará un reconocimiento a aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del teletrabajo. La forma de otorgar dicho reconocimiento y las reglas serán establecidas en el reglamento, pero no podrán ser de carácter económico.

---

---

6

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, la cual mantendrá los mismos beneficios y obligaciones de los que realicen de manera física.

Algunas reglas:

- **Creación de acuerdo entre partes:** Se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.

- **No puede contravenir lo estipulado en el Código de Trabajo.**

- **Horario flexible:** Entre los límites establecidos, pero acordados previamente con su jefatura, que no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.

- **Criterios de medición, evaluación y control:** Se crearán previamente en el acuerdo o adenda a suscribir y deberán ser proporcionales a los aplicados en su centro de trabajo.

- **No se puede utilizar para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras.**

- **Voluntariedad.**

- Si desde el inicio se empezó con el teletrabajo, no se puede exigir, posteriormente, realizar su trabajo en las instalaciones físicas de la persona empleadora.

---

7

**Contrato o adenda de teletrabajo:** Para establecer una relación de teletrabajo, la persona empleadora y la teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo, sujeto a esta ley y toda la normativa laboral.

Tienen que especificarse:

- Las condiciones en que se ejecutarán las labores.
-

- 
- Las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

Si existe un contrato anterior, se debe realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la presente ley.

---

8

### **Obligaciones de las personas empleadoras:**

- Proveer y garantizar lo necesario para la ejecución del teletrabajo: equipo, electricidad, viáticos. Esto puede cambiar en los casos de que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, siempre en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora. Se debe permitir a la persona empleadora el libre acceso a la información propiedad del patrono.
  - Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones.
  - Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices de salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo.
  - Coordinar la forma de restablecer las funciones de la persona teletrabajadora, ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
  - Reconocer el salario al empleado por no poder teletrabajar en aquellos casos donde:
    1. La persona teletrabajadora no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.
    2. El equipo se dañe y la persona teletrabajadora lo haya reportado en un plazo no mayor a 24 horas.
    3. Los sistemas operativos o las tecnologías de la empresa no le permitan a la persona teletrabajadora realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a 24 horas.
-

---

**Obligaciones de las personas teletrabajadoras:**

- Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda y sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables.
- Informar, en un plazo no mayor a 24 horas, su situación y coordinar con la persona empleadora la forma como se reestablecerán sus funciones, cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
- Informar, en un plazo no mayor a 24 horas, a la persona empleadora, la situación acontecida y coordinar las acciones por seguir para garantizar la continuidad de sus labores. La persona teletrabajadora no será responsable por los imprevistos que ocurran en el ejercicio de sus funciones, salvo que se determine, por medio de un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo, que estos hayan acaecido de forma intencional.
- La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada.
- El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo o, bien, no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 del Código de Trabajo.

---

**Riesgos de trabajo.** Se aplicarán las pólizas previstas para el trabajo presencial y se registrará por lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo:

---



- 
- Los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen.
  - La agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.
  - Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan.

---

Fuente: Asamblea Legislativa, 2019.

#### **4. Resultados y discusión**

- **Deficiencias regulatorias del teletrabajo.**

Ahora bien, luego del análisis de la normativa especial encargada de la regulación del teletrabajo en Costa Rica y la aplicación de un instrumento de encuesta realizado a 103 personas que llevan a cabo esta modalidad desde la pandemia, en instituciones tanto públicas como privadas, se observa la existencia de muchas zonas grises y múltiples interrogantes con respecto a esta modalidad laboral, la que han dejado espacios legales que permiten el retroceso de muchos derecho laborales ya existentes, tanto para el empleado como para el empleador, las cuales serán analizadas a continuación.

##### **1. Jornadas laborales**

El ser humano necesita de sus parecidos para poder satisfacer todas sus necesidades. Como efecto directo de esta necesidad de compañía, protección y prolongación de la especie, se ha manifestado, como consecuencia inmediata, la búsqueda de relacionarse con los de su misma especie, por ende, la necesidad de crear un trato social armónico se ha hecho inevitable (Viquez, 2017).

Por esto, desde la antigüedad los seres humanos se han encargado de la tarea de establecer mecanismos de control y regulación social, con el fin de evitar conflictos dentro del círculo social que los rodea, por medio del establecimiento de lineamientos efectivos de actuar (Viquez, 2017).

El conseguir el sustento para sí mismo y para los suyos ha sido siempre una tarea primordial de los seres humanos, ya que, si no logra tal cometido, le es imposible, desde cualquier perspectiva, llevar a cabo su propio desarrollo.

El derecho al trabajo regulado de manera jurídica ha sido uno de los logros más significativos de la humanidad, la relevancia que posee es indiscutible (Viquez, 2017) y es que el trabajo es “la actividad consiente y voluntaria, desarrollado por un ser humano, la cual viene acompañada de un esfuerzo y está orientado a un fin interesado” (Godínez, 1990); de ahí que su conocimiento y regulación sean argumentos que no pueden escapar del interés social.

Las jornadas laborales reguladas, con sus respectivos límites y presupuestos laborales, han favorecido al desarrollo económico e industrial del país y de la población mundial, en general. Ello ha permitido que el trabajo se perciba como un medio de sustento, permitiendo tiempo para el desarrollo de actividades extralaborales, excluyendo abusos antes presentados cuando se concebía que, por el pago de una actividad, se adueñaban del tiempo completo del trabajador, incluyendo el tiempo familiar y privado (Viquez, 2017).

La jornada laboral es concebida, según Cabanellas, como “la duración del trabajo diario de los trabajadores, siendo la cantidad de horas que debe trabajar efectivamente por cada día laborado, además del número de horas que durante la semana deben completarse en las actividades laborales” (1993).

En Costa Rica se regula una variedad de jornadas laborales, la primera corresponde a la ordinaria, la que radica en la cantidad de horas que puede laborar una persona en su centro de trabajo, bajo la dirección del patrono (Viquez, 2017). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la ha definido como “el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en la que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora” (2016).

La jornada ordinaria laboral se subdivide de la siguiente forma, según el horario y cantidad de horas por desempeñar: jornada ordinaria diurna, ordinaria nocturna y un tercer tipo denominado ordinaria mixta.

La jornada ordinaria diurna es aquella en la que se ejecutan labores diarias de hasta máximo ocho horas y 48 semanales, dentro del horario desde las cinco horas hasta las 19 horas; la jornada nocturna corresponde a la que contiene seis horas máximo para laborar diariamente con un total de 36 horas semanales y su horario para realizar las labores correspondientes podrá estar comprendido entre las 19 horas y las cinco horas, esto respaldado en los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo y la jurisprudencia reiterada.

La jornada ordinaria mixta, regulada específicamente en los artículos 136 y 138 del Código de Trabajo, es aquella en la cual se labora parte de las horas permitidas por el ordenamiento jurídico entre las cinco y las 19 horas y otra parte, entre las 19 y las cinco horas, esta jornada contará con un máximo de siete horas para laborar diariamente y un total de 42 horas semanales.

En los casos en que se laboren tres horas y media o más dentro del periodo de las 19 horas hasta las cinco horas, la jornada mixta pasaría a calificarse, para todos los efectos, como jornada ordinaria nocturna, esto, según el artículo 138 del Código de Trabajo.

Ahora bien, una vez que se haya excedido el máximo de horas permitidas por ley, las horas que se exceda harían que el trabajador labore dentro de un periodo de jornada extraordinaria y es que la Constitución Política y el Código de Trabajo, si bien establecieron una limitación del total de horas diarias por laborar durante la jornada ordinaria de trabajo, no significa que se impida laborar más tiempo, sino que, producto de extender ese periodo de labores, el excedente debe ser tratado de una manera distinta al tiempo ordinario laboral. Es lo que se conoce como jornada extraordinaria de trabajo.

Dicha jornada debe pagarse a razón de una hora ordinaria más un 50 por ciento (...) por la cantidad de horas extras laboradas, esto, como respuesta del artículo 139 del Código de Trabajo. En síntesis, las jornadas laborales son importante para regular las horas permitidas del trabajo y el pago de las horas que se salen de estas.

El teletrabajo ha permitido una flexibilidad en los horarios laborales, no obstante, es un arma de doble filo, ya que tanto empleadores como empleados han manifestado que ya no se tiene un horario establecido y, mucho menos, se ha mantenido la jornada laboral establecida en sus contratos.

Lo anterior provoca uno de los riesgos o efectos negativos de trabajar en esta modalidad, ya que es frecuente que la jornada laboral se alargue hasta horas intempestivas e, incluso, se extienda en fines de semana; es decir, se confunde erróneamente el teletrabajo con la plena disponibilidad (Palacios, 2020).

En la encuesta aplicada, referente al teletrabajo en pandemia, 25.2 % ha declarado que trabaja más cantidad de horas que lo que indica el Código de Trabajo y el 78.6 % ha confirmado que, durante esta modalidad, no se le han pagado horas de jornadas extraordinarias, sino que mes a mes reciben sus salarios regulares.

Las consecuencias de este suceso se pueden observar desde dos márgenes: el primero, el abuso por parte del empleador al no apearse a normativa ya establecida de las jornadas laborales, lo que, luego del cese de funciones de este trabajador, le puede traer consecuencias judiciales, al incumplir con la normativa ya establecida; por otro lado, se puede percibir el abuso de muchos empleados, al no estar disponibles dentro de su jornada laboral.

Es fundamental mantener una separación sólida entre el trabajo y el tiempo libre y respetar el derecho a desconectar en estos tiempos difíciles (Valverde, 2018).

Es por lo antes explicado, lo cual no regula la actual ley de teletrabajo, que se urge a las empresas a respetar las leyes, tanto en lo referente al horario de jornada como al derecho a la desconexión digital, para no recibir correos ni llamadas laborales, si no es en tiempo de oficina.

Por esto, una de las deficiencias regulatorias presentadas han sido las jornadas laborales, perjudicando tanto la vida privada del trabajador y sus derechos, como al empleador en futuros procesos y en la disponibilidad que debe tener el trabajador por el pago de su jornada.

## **2. Herramientas para la prestación del servicio**

Según el artículo 69 del Código de Trabajo, en su inciso d, son obligaciones de los patronos:

(...) d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerles tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia.

Del artículo citado, se concluye que es fundamental concentrarse en dos aspectos importantes: el primero corresponde a la obligación del patrono de otorgar las herramientas y útiles necesarios para desempeñar las labores; asimismo, según la Ley N.º 7938, es fundamental garantizar el mantenimiento de los equipos y programas necesarios y la obligación de pagar salario, cuando el trabajador no pueda prestar el servicio por no contar con las herramientas necesarias para hacerlo.

El segundo aspecto importante radica en la posibilidad de utilizar herramientas propias del trabajador si el empleador y empleado lo aceptan. Estas situaciones, aunque se encuentran claras en la legislación laboral, se convierten en una gran laguna en la modalidad del teletrabajo.

Según la encuesta aplicada, el 32 % de los empleados indican que el patrono les otorgó parcialmente las herramientas necesarias para realizar el trabajo, conjuntamente, el 94.2 % revelan que el patrono no les atribuye ningún monto por el uso de electricidad, Internet o cualquier otro uso de herramientas propias.

Aquí el inconveniente es la falta de regulación, aceptación y determinación de tales aspectos de los empleadores con los empleados, ya que es el patrono el que debe determinar qué tipo de herramientas y equipos los trabajadores requieren para trabajar y si el empleado está dispuesto a aceptarlo o no; asimismo, se tiene que regular qué gastos o que herramientas propias van a tener que utilizar los empleados de sus propios bolsillos, así como la aceptación del trabajador para que el patrono pueda ejercer facultades de monitoreo y control, incluyendo inspecciones del equipo, para garantizar la seguridad y confidencialidad de su información, todo esto, previo a la aceptación de llevar a cabo esta modalidad de teletrabajo (Arias, 2021).

No obstante, el 40 % de los encuestados aceptan ni siquiera haber realizado un contrato, adendum o políticas en donde se especifique cómo se manejará esto.

En otros términos, el problema no se encuentra en la ley en sí, aunque sea realmente muy escueta, ya que les otorga la obligación a los empleadores de regularlo, cosa que, debido al carácter inesperado de la pandemia, no se llevó a cabo y es acá donde radica el verdadero inconveniente, hecho que trae consigo consecuencias graves para ambas partes.

Por una parte, está el empleado que, de sus ingresos, dispone dinero o expone sus cosas para poder cumplir con su trabajo, por no quedarse sin él; por otro lado, se tiene a un empleador que puede ser acusado de incumplir sus obligaciones, según el artículo 69 del Código de Trabajo, por esto, el tema es considerada otra deficiencia regulatoria presentada en esta modalidad.

### **3. Condiciones laborales**

El lugar de trabajo se puede conceptualizar como el área del centro de trabajo, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que puedan acceder en razón de su trabajo (Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la enseñanza, 2015).

Una característica principal del teletrabajo es que representa una modalidad laboral en la que el trabajo se desempeña en un lugar distinto a la oficina central donde se encuentra el operador, mediante el uso de tecnologías de información y comunicación (Ministerio de Trabajo, s.f.). No obstante, esto no elimina la obligación, al empleador, de asegurar las condiciones para los empleados y su salud. Dicha afirmación se encuentra explícita en el artículo 66 de la Constitución Política al indicar: “Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo”.

Este tema es tan relevante que es obligación incluirlo dentro del contrato de trabajo, según el artículo 24 del Código de trabajo en su punto g, “El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra”, mientras en su punto c recalca que “tiene que incluirse la designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratara para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente”; esto, siempre buscando asegurar las condiciones laborales de sus empleados.

Ahora bien, se encuentra otro aspecto que vuelve a colisionar cuando se habla del teletrabajo. Según la encuesta aplicada a 103 empleados que realizan teletrabajo, el 41.7 % no tiene un lugar específico asignado para realizar sus labores, el 51.7 % ha realizado su teletrabajo en casas de vecinos y familiares, el 14.6 % lo han realizada frente al mar y el 10.7 % lo ha llevado a cabo en el carro, mientras conduce a realizar otras diligencias.

Nuevamente, la no regulación de esta modalidad nos trae consigo consecuencias negativas, derechos laborales perdidos y obligaciones, también. En este caso en concreto, para el empleado, se tienen pésimas condiciones laborales a nivel de infraestructura y de salud ocupacional y es que, aunque el teletrabajo sea una extensión del lugar del trabajo, por lo que el empleador debe de mantener las obligaciones en materia de salud ocupacional estipuladas en la normativa vigente (Pacheco, 2020), eso no pasa, ya que, como se observa, la mayoría ni siquiera tienen un lugar establecido.

Adicionalmente, el 48,5 % de los encuestados indican que el patrono no les brinda ningún tipo de implemento ni se preocupa por la salud ocupacional de los trabajadores en teletrabajo, no existen sillas ergonómicas, la mayoría trabajan desde el sillón, sillas de la mesa o hasta en la cama; tampoco existen visitas al lugar de teletrabajo para comprobar las condiciones laborales, por ejemplo, que haya correcta ventilación, luz y escritorio.

Además, el 37.9 % de los encuestados manifestaron que solamente se les brindaron algunos implementos pero no todos, con esta situación se incumple la obligación del patrono de garantizar las condiciones de higiene y medio ambiente a los trabajadores, estableciendo medidas preventivas y correctivas en materia de salud ocupacional, obligaciones contenidas en el artículo 214 inciso d) y artículo 282 del Código de Trabajo, los cuales obligan a la empresa a implementar en todos sus lugares de trabajo las medidas correspondientes en este aspecto (Instituto Nacional de Seguros, s.f.) .

Ahora bien, como consecuencia directa de esto se provoca un aumento en los factores de riesgo laborales en el teletrabajo, hecho que se confirma, según las estadísticas del Instituto Nacional de Seguros (INS) que indican que, mensualmente, se atienden más de 10 mil lesionados que realizan teletrabajo, de un total de 1.571.303 de trabajadores que cuentan con una póliza (Neel, 2020).

Al hablar de esto nos adentramos en otro tema que se ve expuesto, al no tener establecido un lugar específico para el trabajo: las pólizas. Según el INS, es necesario, para cubrir al empleado que realiza teletrabajo, una notificación en la cual se incluyan los nombres de los funcionarios con los lugares de los trabajos y sus horarios autorizados, así como indagar todos los detalles, las circunstancias y los testimonios referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros en los formularios que este suministre, así como permitirle a esta institución inspeccionar e investigar las condiciones de salud ocupacional de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, esto, facultado por los artículos 214, inciso c), 284 y 299 del Código de Trabajo. Sin embargo, estas situaciones, en la mayoría de casos, no existen, ya que, como se observó, los horarios no están muy bien establecidos y el lugar de trabajo, mucho menos.

No obstante, esto no quiere decir que las consecuencias de lo expuesto solo sean para los empleados. Los empleadores se ven afectados también, a la hora del rendimiento laboral, distracciones laborales y señal para llevar a cabo las labores. Con el fin de ejemplificar esta limitante, se expone el siguiente caso: se necesita una reunión con urgencia, en donde son necesarios documentos para llevarla a cabo. No obstante, al llamar al empleado, este se encuentra en un hotel de playa, con una piña colada y los documentos en la casa.

¿Cómo se hace para sancionar esto, si nunca se estableció un lugar donde tenía que brindar los servicios? Este tema se abarcará en la siguiente sección, pero, en modo resumen, la no regulación del teletrabajo ha presentado no solo mayor accidentes o enfermedades a nivel de los trabajadores, que representa problemas al nivel de pólizas, sino también el no rendimiento ni la exigencia laboral a los empleados.

#### **4. Criterios de medición, evaluación y el régimen disciplinario**

Todos los colaboradores de las empresas que cometan una falta están expuestos a sanciones por parte de los patronos, los cuales, dependiendo de su gravedad, pueden resultar en el despido sin responsabilidad patronal. Según Rolando Perlaza, especialista en Derecho Laboral de Nassar Abogado:



El patrono, dentro de las facultades que tiene, está la de sancionar a los empleados cuando cometen algún incumplimiento grave o de algún otro tipo respecto a las obligaciones laborales. Existen las amonestaciones verbales, las amonestaciones por escrito, las amonestaciones con apercibimiento, la suspensión sin goce de salario y claro está, el despido sin responsabilidad patronal (Rumbo económico, 2019).

Las amonestaciones procedentes se dan por medio de un documento y se pueden clasificar en dos:

- a. Amonestación por escrito, en la cual se le hace saber al trabajador su incumplimiento y se fundamenta con el artículo 71 del Código de Trabajo.
- b. Amonestación con apercibimiento, la cual realiza una advertencia al trabajador que, de reiterarse tal conducta, se podría prescindir de sus servicios sin responsabilidad patronal, teniendo como base legal el artículo 72 del cuerpo normativo indicado.

Actualmente, las causas de despido sin responsabilidad están establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo, además de las conductas discriminatorias que refiere el artículo 410 del Código citado.

Si bien las causales específicas que prevé el artículo 81 son limitadas, es posible que el patrono despida por otras causales no estipuladas expresamente en el Código de Trabajo, pero que admite el artículo 81 en su inciso L, el cual indica: “cuando el trabajador incurre en otra falta grave de las obligaciones que le imponga el contrato”; es decir, que brinda un margen muy amplio al patrono para aplicar las amonestaciones frente a conductas o acciones que se consideran graves y que se encuentren en el contrato.

Ahora bien, en la modalidad del teletrabajo, se vuelve a encontrar una zona gris en este aspecto, ya que es de conocimiento que los patronos, antes de aplicar una sanción, necesitan contar con la prueba suficiente, además de que la amonestación debe ser proporcional y razonable con respecto a la falta cometida e indicarse claramente los motivos que fundamentan la sanción, especialmente el despido, pues no podrá alegarse otra causal ni ampliarse posteriormente (Rumbo Económico, 2019).

La duda nace en cómo aplicarlo correctamente en la virtualidad y el teletrabajo. Como ya se indicó, un porcentaje grande de empleados ni siquiera tiene contrato de trabajo o adendum de uno anterior, mucho menos políticas internas, por lo que la regulación disciplinaria y de control es casi que nula, ya que muchas de las cosas que se podría aplicar para una sanción en esta modalidad remotano aplica. Ejemplo claro es la ropa con la que se lleva a cabo. Según la encuesta aplicada, el 90,3 % de los trabajadores realizan sus labores con ropa casual (pantalónetas y camisetas) y 44.7 %, en pijamas, situaciones que en trabajo presencial no aplican y que sería merecedoras de una sanción, ya que la mayoría poseen uniforme o código de vestimenta para su lugar de trabajo, pero entonces ¿por qué si se puede teletrabajar en estas condiciones?

Esto por ejemplificar, pero lo mismo aplica con llegadas tardías, abandono del lugar de trabajo y otras muchas acciones que, de manera física, son más fáciles de controlar.

Por lo anterior, se considera que este aspecto es otro inconveniente regulatorio: ¿cómo se lleva a cabo la medición y control de trabajo?, ¿dónde están esos criterios?, ¿se les entregaron a las personas antes de realizar esta modalidad?

Aunque hay muchos informes que sugieren que los empleados que trabajan desde casa o en una ubicación remota son más productivos que los que trabajan en la oficina, no todos son así y la manera en la que se ha implantado el teletrabajo durante la crisis del coronavirus también tiene el gran problema de su falta de regulación, ya que llegó sin dar aviso y de emergencia (Rumbo Económico, 2019).

Ahora bien, todo tiene consecuencias y está más aún. A nivel de empleador, el patrono se encuentra sujeto de manos, en muchas condiciones, para llevar a cabo las amonestaciones y despidos de funcionarios que no son eficientes o cometen alguna falta, ya que en ningún lugar se contemplan situaciones de despido, renuncia ni amonestaciones virtuales.

Por otro lado, se tiene a un empleado perdido que no se desconecta de la computadora ni para ir al baño por si lo llaman y no está, creyendo que eso significaría un abandono de trabajo. Según encuesta aplicada, el 39.8 % de los trabajadores tienen parcialmente claros los criterios de medición, evaluación y control del empleador y el 10.7 % no saben en absoluto qué pueden hacer o no durante sus horas laborales en esta modalidad.

## **5. Conclusiones y recomendaciones**

El teletrabajo llegó como respuesta a una crisis mundial, la cual afectó todos los sectores de la sociedad. Este ha permitido que la sociedad no se detenga, accediendo, desde un lugar distinto de su centro de trabajo, a la realización de sus funciones. Entre las fortalezas del teletrabajo se pueden encontrar el aumento en la oferta laboral, la reducción de gastos de transporte, vestimenta, alimentación y del tiempo de traslados, entre muchos otros. No obstante, la parte negativa también se encuentra en esta modalidad, la cual se puede adjudicar a la poca regulación que tiene el teletrabajo en el país.

Actualmente, el teletrabajo es regulado por la Ley N.º 9738, la cual fue denominada “Ley para regular el teletrabajo”, conformada por 10 artículos. Se podría resumir como número uno una invitación directa al Código de Trabajo o así se representa, ya que, durante el cuerpo normativo, esto es lo que realmente indica realizar.

Segundo, está el otorgamiento de la responsabilidad al empleador de regular, él mismo, todo lo referente a esta modalidad

Entonces, es una ley bastante escasa para regular un movimiento tan grande a nivel laboral.

Las situaciones dadas en el teletrabajo no se pueden comparar a las de manera presencial, por lo tanto y según nuestra investigación, el simple hecho de tener un Código de Trabajo y una ley que invita a leerlo no es suficiente sustento para garantizar los derechos de empleadores y empleados.

Jornadas laborales sin regulación, el no pago de horas extras, malas condiciones laborales, la confusión en la manera de control y medir el trabajo, entre otras muchas, se pueden ver como consecuencias de una gran falta de regulación que ha hecho que los derechos laborales vayan en decadencia en esta modalidad.

La promulgación de una reforma a la ley se ve un poco lejana, aunque debería ser un gran camino, un anexo en el código de trabajo sobre estos temas tratados, pero en manera virtual.

A este punto y en la situación del país, lo mejor para regular el teletrabajo es realizar sus propios contratos y, principalmente, políticas internas laborales, donde se regule todo lo referente a este tema: vestimentas, horarios, lugares de trabajo, manera de amonestar, el control del trabajo y su flexibilidad.

Lo anterior permitiría una mayor regulación y una disminución en las zonas grises presentadas y, por lo tanto, el respeto hacia los derechos laborales.

## 6. Anexos

### - Preguntas de instrumento de encuesta utilizado.

#### **Análisis sobre las deficiencias regulatorias del teletrabajo, mostradas a lo largo del periodo de pandemia en Costa Rica.**

El siguiente formulario tiene como objetivo la recolección de datos con respecto a la aplicación del teletrabajo durante la pandemia del covid-19. Dicho formulario se utilizará únicamente con fines académicos para el artículo de graduación, a fin de optar por el grado de Licenciatura de Derecho y sin exponer ningún tipo de información personal.

1. ¿En qué año comenzó a realizar sus funciones en modalidad de teletrabajo?
2. De sus días laborales, ¿cuántos días lleva a cabo en dicha modalidad?
3. ¿El empleador realizó contrato o adendum del contrato ya existente con la modalidad de teletrabajo?
4. ¿El contrato suscrito posee cláusulas claras con respecto a los criterios de medición, evaluación y control del empleador?
5. ¿Tiene claros los criterios de medición y evaluación que lleva a cabo la empresa?
6. ¿Se ha sentido confundido con respecto a la vigilancia y el control de sus obligaciones y deberes laborales?
7. ¿Cumple con el horario estipulado en su contrato bajo esta modalidad?
8. ¿Trabaja más de lo estipulado en el Código de Trabajo (ocho horas diarias y máximo 56 horas semanales)?
9. ¿Se le respetan sus horarios de descanso (desayuno, almuerzo, café y hora de salida)?
10. ¿Se le estableció lugar exacto para llevar a cabo el teletrabajo?
11. ¿En qué lugar de estos ha llevado a cabo el teletrabajo? (marque todas las opciones correspondientes)

- Casa
- Playa
- Fuera del país
- Restaurante
- Casa de algún familiar
- Carro

12. ¿El empleador le ha brindado todo el equipo necesario para realizar teletrabajo (computadora, impresora, teléfono, ratón, audífonos)?
13. ¿El empleador le retribuye gastos como electricidad, Internet o cualquier otro para llevar a cabo el teletrabajo?
14. ¿Se le ha brindado lo necesario para cumplir con la salud ocupacional necesaria (silla ergonómica, escritorio, pantalla de tamaño adecuado)?
15. Desde que realiza teletrabajo, ¿se le han pagado en algún momento horas extras?
16. Durante las reuniones, ¿es obligatorio el encendido de la cámara?
17. ¿Qué ropa ha utilizado para llevar a cabo el teletrabajo? (puede marcar varias)

- Ropa de trabajo
- Ropa casual (pantalinetas, camisetas)
- Pijama
- Uniforme laboral

## 7. Referencias

Asamblea Legislativa. (1942). *Ley N.º 2. Código de Trabajo*. Recuperado de

[https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)

Asamblea Legislativa. (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*.

Recuperado de

[https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871)

Asamblea Legislativa. (2019). *Ley N.º 9738. Ley para regular el teletrabajo*. Recuperado

de

[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)

Arias, M. y Café Laboral. (2021). *Teletrabajo: ¿Qué debe otorgar el patrono?* Recuperado

de <https://www.nacion.com/blogs/cafe-laboral/teletrabajo-que-debe-otorgar-el-patrono/4LX2L5FDJFGDNLKVBYFJRJPK5A/story/>

Barquero, K. (2019). Costa Rica ya tiene ley para regular el teletrabajo. *La República*.

Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/costa-rica-ya-tiene-ley-para-regular-el-teletrabajo>

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo. (s.f.). *El Teletrabajo en Costa Rica*.

International Telework Academy.

Club de Investigación Tecnología. (2013). *Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida*. San José, Costa Rica.

Estrategia y negocios. (2019). *Costa Rica: El presidente Alvarado firmó la Ley del Teletrabajo*. Recuperado de <https://www.estrategiaynegocios.net/centroamericaymundo/1320006-330/costa-rica-el-presidente-alvarado-firm%C3%B3-la-ley-del-teletrabajo#:~:text=Ley%20para%20Regular%20el%20Teletrabajo,privado%20com%20en%20el%20p%C3%ABlico>.

Gareca, M. (2007). *Salud Ocupacional y Teletrabajo*. Recuperado de <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>

Godínez, A. (1990). *Texto de instrucción básica en materia laboral para el programa decapacitación de servidores judiciales, nivel I*. San José

Instituto Nacional de Seguros. (s.f.). *Documento técnico sobre teletrabajo*. Costa Rica.

Ministerio de Salud. (s.f.). *¿Qué es teletrabajo?* Recuperado de <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/teletrabajo/que-es-teletrabajo>

Núñez, N. y Quirós, A. (2017). El Teletrabajo en Costa Rica. Un estudio exploratorio sobre su implementación en la gran área metropolitana. *Hacia la Sociedad de la Información y el Conocimiento*. Recuperado de <http://www.prosic.ucr.ac.cr/informe-2017-0>

Oficina Internacional del Trabajo OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)



Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Las dificultades oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales.

Pacheco, S. (2020). *Salud ocupacional debe garantizarse también en teletrabajo*. Recuperado de <https://puntojuridico.com/salud-ocupacional-debe-garantizarse-tambien-en-teletrabajo/>

Palacio, L. (2020). *La desconexión digital, el mecanismo para evitar el abuso de horarios en el teletrabajo*. Recuperado de [https://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2020/04/20/desconexion-digital-mecanismo-evitar-abuso-horarios-teletrabajo/0003\\_202004G20P15992.htm](https://www.lavozdegalicia.es/noticia/economia/2020/04/20/desconexion-digital-mecanismo-evitar-abuso-horarios-teletrabajo/0003_202004G20P15992.htm)

Portal de los riesgos laborales de los trabajadores de la Enseñanza. (s.f.). *Riesgos laborales según los lugares de trabajo*. Recuperado de <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-laborales-segun-los-lugares-de-trabajo/>

Valverde, J. (2018). *El teletrabajo en la empresa (II): problemas para implantarlo*. Recuperado de <https://www.devesaycalvo.es/teletrabajo-en-la-empresa/>

Viquez, N. (2017). *Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con las jornadas mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa*. Tesis de grado. Universidad de Costa Rica. Recuperado de [https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/problematika\\_juridica\\_derivada\\_de\\_la\\_ausencia\\_de\\_regulacion\\_legal\\_en](https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/problematika_juridica_derivada_de_la_ausencia_de_regulacion_legal_en)

relacion con las jornadas mixta ampliada acumulativa semanal y rotativa 110.

pdf