

# **Teletrabajo, un cambio tecnológico oportuno**

*Telecommuting a timely technological change*

Amanda Guadamuz Espinoza<sup>1</sup>

## **Resumen**

Se dice que el teletrabajo es una forma dinámica, propicia y moderna de gestión de la administración de las empresas tanto públicas como privadas, por esa razón dado la actualidad que tiene el tema, se pretende profundizar en este estudio, sobre los avances que Costa Rica ha tenido en su legislación. Es menester saber como las empresas, trabajadores y sociedad se pueden ver beneficiadas si implementan en las empresas esta forma laboral. Este artículo hace una breve referencia al desarrollo del teletrabajo en Costa Rica y presenta los antecedentes que se han gestionado con el fin de que exista una regulación jurídica. Se indaga en algunos aspectos claves que toda empresa debe conocer para una adecuada administración y gestión empresarial, que van desde tener políticas, contratos, monitoreo y hasta condiciones del lugar de trabajo que se deben garantizar a los empleados.

## **Palabras clave**

Teletrabajo, derecho laboral, tecnología, TIC, software de teletrabajo, internet, digital, economía, empresas, trabajo a distancia, trabajo a domicilio, trabajo en casa, ancho de banda, eficiencia laboral, talento humano.

## **Abstract**

It is said that teleworking is a dynamic way, the ownership and modern management of the administration of companies, both public and private, for the reason that is the actuality that has the subject, it is deepened in this study, in the advances that Costa Rica has had in its legislation. It is the right to know how companies, workers and society. This article has a brief reference to the development of telework in Costa Rica and presents the antecedents that have been managed in order to have a legal regulation.

## **Keywords**

Telecommuting, labor law, technology, TIC, teleworking software, internet, digital, economics, companies, telecommuting, home work, work at home, bandwidth, labor efficiency, human talent.

---

<sup>1</sup> Estudiante de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), San José, Costa Rica, quien opta al grado de licenciada en Derecho. Correo electrónico: aguadamuze804@ulacit.ed.cr

## Introducción

La tecnología cada día va avanzando más, brindando así nuevas tendencias en el mercado en general, con aspectos tal novedosos como inteligencia artificial, internet de las cosas, realidad aumentada, industria 4.0, blockchains, firma digital, redes sociales, software de última generación, entre otros. Esto viene a brindar facilidades en todos los ámbitos, entre ellos el laboral, lo cual aviva la temática legal de cómo usar los temas tecnológicos de manera oportuna para los empleados y empleadores. Tal como se refleja en el artículo de El financiero “Las tendencias tecnológicas del 2018 que impulsarán la transformación digital de las empresas”, con estas tecnologías se ha revolucionado la forma de comunicarse entre las personas.

Esto se ha visto claramente en el desarrollo que han tenido las redes sociales y el internet de las cosas con los múltiples aparatos tecnológicos y la movilidad que estos brindan para permitir la comunicación remota con personas de otras partes del mundo y el respectivo monitoreo de variables, y en general con todo tipo de aplicaciones creadas con el propósito de facilitar la comunicación y el control de las mismas.

Con toda la tecnología y comunicaciones existentes no deberían existir impedimentos para lograr comprar en una tienda virtual evitando así el desplazamiento físico, hoy en día eso es una realidad, tal como indica Castro en El Financiero cuando dice que en “el 2018 en Costa Rica los consumidores avanzaron a la compra en línea en tiendas locales, también aumentaron las plataformas de transacciones digitales”, porque sin salir de casa es posible comprar todo tipo de artículos que pueden ser enviados al hogar o casillero. Esto ha sido una influencia en todas las esferas, en el sector académico, la tendencia es que los centros educativos ofrezcan la posibilidad de estudiar sin tener que trasladarse a un recinto a recibir lecciones de manera presencial, porque se puede llevar en forma virtual, desde cursos libres hasta maestrías, y la tendencia general va avanzando hacia ese esquema. Según una noticia de la ABC de Sevilla (2017) “la revolución digital está transformando todos los sectores de la sociedad, incluido el de la educación”. Esa revolución digital que está transformando todos los sectores de la sociedad incluye la forma en que algunas empresas están contratando a sus trabajadores, al tener la posibilidad de que en forma remota se pueda trabajar sin tener que apersonarse en forma física hacia un lugar de trabajo, sino que en forma fácil desde el hogar se pueda realizar las actividades y objetivos que exijan las labores diarias.

Costa Rica no se ha querido quedar muy atrás, y desde hace algunos años se ha venido buscando la mejor forma de implementar el teletrabajo, según el Primer Informe sobre el Teletrabajo (2017), éste “se realiza en el país desde hace varias décadas, solo que no se clasificaba como tal debido a que el concepto no estaba tan posicionado como se encuentra hoy día” (p. 22). Se ha dado la necesidad de estar a la vanguardia con el tema de la tecnología y de seguir las nuevas tendencias de las llamadas “tecnologías de la información y comunicación” (por sus siglas, TIC), y también se ha visto una serie de beneficios asociados a los trabajadores y a las empresas, así como a la sociedad. Beneficios que más adelante se analizarán.

A nivel tecnológico, la revista IT Now (2018) ha expresado lo siguiente:

Trabajar desde la casa es más que una tendencia. El teletrabajo se ha convertido en una opción muy respetada y viable para cualquier solicitante de empleo que buscan trabajo a tiempo completo, o incluso a tiempo parcial desde una oficina en casa.

De manera que con esta investigación se pretende mencionar las ventajas y desventajas del teletrabajo desde un punto de vista social y económico, indagándose qué componentes deben tener las empresas para la implementación del teletrabajo, para lo cual se analizará la evolución que ha tenido en Costa Rica, incluyéndose el estudio de la normativa vigente al respecto sin olvidar el Proyecto de Ley N° 19355 en trámite legislativo. Se trata, igualmente, de analizar la problemática que enfrentan las empresas en orden a los aspectos legales de esta novedosa técnica, así como los retos y riesgos que su implementación pueda producir en el ámbito laboral.

## **Concepto**

El concepto de teletrabajo, según la Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las empresas (2018) se describe de la siguiente manera:

Se compone del prefijo “**Tele**” que significa distancia, más la palabra “**Trabajo**”, que es realizar un conjunto de actividades con el objetivo de producir un bien o servicio. De ahí que el teletrabajo significa de forma general “**Trabajo a la Distancia**” (pág. 15).

La anterior definición se queda un poco corta porque solo toma en cuenta el factor distancia, no obstante, como se verá a continuación, no solo esa variable es suficiente para definir al teletrabajo, pues además se necesita de medios tecnológicos de por medio. El Presidente de la República, Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Ministro de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (2015) en el Decreto ejecutivo N° 39225 define al teletrabajo como:

La prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante uso de medios telemáticos (artículo 2).

Aunque existen muchas definiciones diferentes del teletrabajo todas coinciden en que es todo aquello que un trabajador efectúa fuera de la empresa, dirigido a realizar labores para el patrono, remotamente o en forma virtual, mediante el uso de las tecnologías de información, como internet, ordenadores y aplicaciones. El Teletrabajo se puede dar ya sea a tiempo

completo o parcial de ciertos días, y nace de forma voluntaria por ambas partes de la relación laboral.

## **Ventajas del teletrabajo**

Cuando se mencionan las ventajas del teletrabajo, se **dice** que existen varios beneficios asociados, según el Centro Internacional de Desarrollo del Teletrabajo (por sus siglas, CIDDT, 2017), en su Primer Informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica, menciona que “sobre los beneficios del teletrabajo existen abundantes referencias para las organizaciones, el trabajador, el medio ambiente, y la sociedad en general”.

Puntualizando los beneficios que se han visto asociados con el teletrabajo y que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social identifica en la Guía Técnica para la implementación del Teletrabajo en las empresas (2018) se pueden resumir los siguientes:

### a) Para el trabajador

- Posibilidad de un trabajo flexible.
- Ahorro de gastos de transporte como combustible y depreciación de vehículo o pasajes.
- Mayor productividad.
- Ahorro de tiempo al no tener que estar viajando al centro de trabajo.
- Mejora en la conciliación de la vida personal y laboral.
- Mejora en la calidad de vida, esto se puede ver desde varios puntos de vista, por ejemplo, en el caso de mujeres es muy conveniente para las madres, o en casos de lactancia.
- Mayor motivación y disminución del estrés. El hecho de no viajar y ahorrar tiempo y dinero, puede mejorar los niveles de estrés de las personas.

### b) Beneficios para el empleador

- Contribución con la eficiencia y modernización de la gestión.
- Mayor optimización debido al uso de las tecnologías disponibles.
- Reducción de costos en planta física. Por ejemplo, ahorro en alquileres de edificios, transporte y alimentación, en caso de proporcionarlos.
- Mayor productividad, al proporcionar el teletrabajo como un beneficio los trabajadores pueden tener una mayor motivación y por lo tanto ser más productivos.
- Impulsar una cultura organizacional de trabajo por objetivos y resultados, lo cual promueve el desarrollo de los trabajadores.
- Permite atraer y retener talento, al brindarse esa oportunidad los empleados buscan quienes brinden ese beneficio.
- Reduce el ausentismo.

### c) Beneficios para la sociedad

- Reducción del congestionamiento vial.
- Disminución de contaminación ambiental, al reducirse la emisión de dióxido de carbono.

- Promueve la inserción laboral. Caso de Amazon que promueve el empleo en lugares más alejados y rurales.
- Apoyo de las políticas públicas en materia de empleo mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

En resumen, se pueden apreciar las diferentes razones, beneficios o motivos por los cuales el teletrabajo puede ser muy conveniente. Un ejemplo de una empresa que implementa el teletrabajo y conoce la conveniencia del tema es Amazon, la cual otorga en el país trabajos 100% a distancia. Según Castro (2018), Amazon diseñó un modelo virtual donde desde el proceso de selección, la capacitación y entrenamiento se hacen en línea, así como cualquier proceso de recursos humanos, con el fin de que no sea necesario el desplazamiento del trabajador hacia las instalaciones físicas. Todo se hace en forma digital, lo que constituye un beneficio y facilidad para empleados de zonas lejanas. La experiencia Amazon ha sido muy positiva porque que han visto como la mayoría de personas son responsables, la productividad ha mejorado, y han ido implementado de forma eficaz ese cambio cultural en las personas.

Ese cambio de modalidad, de trabajo no presencial, muestra como las empresas cada vez están más anuentes a modernizar su gestión y otorgar el teletrabajo como un beneficio agregado, lo que supone una gran contribución a la sociedad en términos de crecimiento económico para el país, contribución con mayores oportunidades de ingreso al mercado laboral, mejora en costos de transporte, así como, alivianar la congestión vehicular, reducir la contaminación ambiental y todos los beneficios que derivan de la implementación del teletrabajo en las empresas.

El CIDTT (2017) explica en su informe que en el caso del sector privado las referencias disponibles muestran que es en área de las TIC donde más se aplica el teletrabajo y por lo general son empresas de medianas a grandes, incluyendo corporaciones multinacionales como Hewlett Packard e Intel donde “todas estas empresas han tenido resultados satisfactorios con sus programas y con el tiempo han aumentado la cantidad de teletrabajadores” (p. 24).

Ahora bien, aunque se ven muchos beneficios en general, también hay que destacar que se pueden presentar ciertas desventajas o aspectos a tomar en consideración, tal y como indican Tan-Solano y Kleiner (como se citó en Robles y Arias, 2015), al explicar que,

pese a las ventajas, no todas las actividades pueden desarrollarse mediante el teletrabajo, ni todas las personas podrán llevar a cabo su trabajo de esta manera, debido a que la modalidad implica ciertos requerimientos a nivel de características personales: automotivación, organización, seguimiento, autonomía, etc. Estos aspectos tienen una incidencia directa sobre la salud laboral, por ejemplo, estar lejos de la oficina podría significar para algunas personas, perder la estimulación mental de un intercambio con sus colegas

(párr. 7).

## **Retos del teletrabajo**

Si bien, el teletrabajo supone muchas ventajas, la empresa debe tener presente en qué actividades o áreas es factible implementar el sistema, así como cuales colaboradores de la empresa son aptos para recibir ese beneficio. Estos son parte de los desafíos que el CIDTT (2017) menciona como “posibilidad de que la persona teletrabajadora no posea las competencias para laborar con independencia” (p. 20), lo que significa que hay personas que pueden necesitar constantemente de una interacción para ser productivos y otros que se adaptan rápidamente a un ambiente de trabajo individual o remoto. Algunas empresas, actualmente, ofrecen la opción de trabajo a distancia solo dos o tres días por semana, lo cual pretende mantener la motivación en los empleados, y los días que estos asisten a la empresa realizan las actividades que requieran presencia física, lo que genera no solo un mejor control de los empleados por parte del patrono, sino también una mayor interacción con los compañeros de trabajo.

Otro de los retos que existen es el tiempo que se requiere dedicar, para establecer el programa en las empresas, ordenar y planificar tomando en cuenta todos los aspectos legales, organizacionales y de administración de la empresa. Realizar políticas, contratos, capacitaciones, sistemas de evaluación de desempeño que son necesarios para prevenir cualquier inconveniente o riesgo para la empresa. De hecho, en un estudio realizado en el 2013 por Ernst & Young (2013) explica lo siguiente:

Se identificó que un 31% de los patronos encuestados que no aplica teletrabajo considera que una de las razones principales por las cuales las empresas no lo están implementando es la falta de tiempo para realizar un diseño de política e implementación de este beneficio. Por otra parte, las empresas que han sido exitosas en la implementación del teletrabajo, tienen ya una trayectoria de implementación de más de cinco años y han ido evolucionando sus estrategias de teletrabajo a partir de la información que sus empleados les proveen como resultado de teletrabajar (pág. 20).

Un inconveniente que más dificulta la implementación del teletrabajo es la resistencia al cambio, por lo que aún existen personas o patronos que deben cambiar su mentalidad, o trabajadores que deban adquirir las destrezas necesarias para desempeñar sus labores eficientemente. En cuanto a la resistencia al cambio Ernst & Young (2013) mencionan lo siguiente:

Esta resistencia se da en dos vías, por parte de los patronos, ya que para estos el teletrabajo es un herramienta que no puede ser tangible en la productividad de la

empresa, no se tiene control sobre el empleado y por ende se cree que el colaborador no realiza su trabajo diario, asumiendo que utiliza el tiempo para actividades distintas a las laborales (pág 22).

Por lo tanto, las empresas deben sopesar esos retos o inconvenientes versus los beneficios mencionados, con el fin de analizar si corresponde hacer un esfuerzo adicional para implementar el teletrabajo.

### **Evolución del teletrabajo en Costa Rica**

El teletrabajo en Costa Rica en el sector privado comienza a ser implementado principalmente por empresas extranjeras, según Ernst & Young (2013):

Con la llegada de empresas transnacionales que replicaban su diseño exacto del incluido en su casa matriz, ubicadas principalmente en Estados Unidos, siendo estas pioneras del cambio organizacional. Según estudio realizado por Amcham en julio de 2008, el nivel de penetración del teletrabajo en las empresas privadas en Costa Rica era del 32%; concluyéndose que un 68% de las empresas no estaban utilizando el teletrabajo (pág. 9).

En el caso del sector público, nace como un proyecto piloto en el año 2006 en el Instituto Costarricense de Electricidad, llamado “Plan Piloto para la aplicación de Técnicas de Teletrabajo para los empleados del ICE” y puesto que tiene resultados muy positivos, según lo menciona el decreto 37695 al decir expresamente que “después de cuatro años de haberse implementado exitosamente el Teletrabajo en algunas instituciones públicas, se hace necesario actualizar la normativa reglamentaria que regula esta forma de trabajo” (considerando II). Es así como se emite el primer Decreto N° 34704 del Ministerio de la Presidencia y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el año 2008 llamado Promoción de Teletrabajo en las Instituciones Públicas. En dicha disposición se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a intervenir o velar por el cumplimiento legal de esta modalidad.

Seguidamente, en el año 2009, mediante Decreto Ejecutivo N° 35217 del Ministerio de la Presidencia y Ministerio de Salud, se declara emergencia sanitaria nacional la atención de la influenza pandémica, la que se conoció como influenza AH1N1, por lo que se estableció temporalmente el teletrabajo para todo el sector público. También, se emitió temporalmente el Decreto N°35434-S-MTSS, debido a la misma situación de influenza, para el caso de mujeres en estado de embarazo que presten servicios tanto en instituciones públicas como en el sector privado.

El 23 de mayo del año 2013 se publica un nuevo Decreto N° 37965 del Ministerio de la Presidencia y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que viene a derogar el Decreto del

año 2008. En dicho Decreto N° 37965 se establecía para el cumplimiento de este, una Comisión Nacional de Trabajo presidida por la Secretaría Técnica de Gobierno Digital e integrada por diferentes instituciones.

El Decreto ejecutivo N° 39225 del Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Ciencia y Tecnología, del 14 de setiembre del 2015 derogó el decreto del año 2013, donde se modificaron y establecieron los lineamientos relativos al Teletrabajo para las instituciones del Estado. Un cambio importante es la facultad exclusiva a un Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo adscrito y dirigido por el Ministerio de Trabajo el cual según el artículo 4 “tendrá la obligación de proponer las políticas y lineamientos generales en materia del teletrabajo al interior del sector público”.

En enero del año 2017 se emitió el Decreto 40121 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Obras Públicas y Transporte y Ministerio de Ciencia y Tecnología, denominado “Aplicación Temporal de Teletrabajo dentro del gran área metropolitana por la reparación del puente sobre el río Virilla, ubicado en la ruta nacional 1, sección autopista General Cañas”, supeditado a las obras que se iban a desarrollar en ese momento por un tema de conveniencia en la circulación vehicular para evitar un gran congestionamiento vial. Cabe destacar que este es un ejemplo de cómo a nivel público se vio la utilidad del teletrabajo, en brindar una solución rápida para un problema, y como posiblemente, sea un buen antecedente y una buena práctica si en el futuro se requiere aplicarlo no solo por un periodo de tiempo corto, sino hasta por un tiempo indefinido.

En el año 2015 luego de emitirse el Decreto N° 39225, el Ministerio de Trabajo emitió unas guías para apoyar el teletrabajo en las instituciones públicas. Recientemente, en julio de este año 2018 presentó una Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las empresas privadas, las cuales brindan referencia e información pertinente para que el sector privado pueda aplicar la modalidad del teletrabajo. No obstante, estas guías si bien son muy útiles, no llenan el vacío legal que existe del tema.

Como se muestra, el país ha ido adoptando las medidas necesarias para ir avanzando en cuanto a la implementación del teletrabajo, no obstante aún falta mucho que avanzar y aprender de otras legislaciones que van más adelante en el tema<sup>2</sup>.

### **Normativa referente al teletrabajo**

Las condiciones, derechos y obligaciones de los trabajadores, referentes al teletrabajo, actualmente se regulan a través del Decreto N° 39225 del 2015 y las guías técnicas del Ministerio de Trabajo para el sector público y privado, las cuales son útiles para orientar a las empresas o instituciones por el camino que deben seguir en cuanto a procedimientos y consejos útiles para implementar con éxito el tema del teletrabajo.

---

<sup>2</sup> Según Valladares (2016), el teletrabajo está más desarrollado en los países anglosajones en lo que a Europa se refiere, y más aún en los Estados Unidos, a nivel mundial.

La Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas (2018) menciona que no son vinculantes y no tienen carácter de ley pues brindan únicamente un marco de referencia técnico para la aplicación del teletrabajo. Lo que significa que pese a esfuerzos de diferentes instituciones y del gobierno, el teletrabajo no se encuentra delimitado por una ley que le dé un mayor sustento y seguridad al sistema costarricense. Al respecto, Grisolia (como se mencionó por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 2018), expresa que:

Si bien el fenómeno no es nuevo, ya que se podría considerar una especie del trabajo a domicilio, no puede desconocerse que debido al avance tecnológico antes apuntado, este modo de prestar servicios presenta desafíos que no siempre pueden ser atendidos convenientemente por las normas vigentes, que originalmente fueron concebidas para responder a situaciones planteadas por trabajadores que prestan servicios con presencia física en la empresa.

Lo anterior, que menciona el citado autor, de que el teletrabajo es una especie del trabajo a domicilio, parece ser que se refiere, al trabajador a domicilio estipulado en el artículo 109 del Código de Trabajo (1948) donde define que *“trabajadores a domicilio son los 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 este”*, lo cual puede aplicarse al tema del teletrabajo, aunque de forma muy general, porque implica recurrir a una norma de otra época muy diferente a la actual, en la cual todavía no se concebía esa figura de trabajar a distancia a través de medios tecnológicos. Por lo cual, el artículo no detalla principios importantes aplicables al teletrabajo, ni es muy específico.

Con el Decreto N° 39225 del 2015 el gobierno le dio apoyo al sector público para avanzar con el teletrabajo, pero en el caso del sector privado, aunque también ha implementado con éxito el teletrabajo, realmente aún no cuenta con una ley que respalde y de una mayor seguridad jurídica a los empleadores y trabajadores.

La necesidad de una ley regulatoria del teletrabajo se ha visto reflejada por diputados preocupados por darle camino a diferentes proyectos de ley presentados al respecto. En el año 2012 existió un Proyecto de Ley N° 18549, denominado “Ley para la Promoción, Regulación e Implementación del Teletrabajo en Costa Rica”. No obstante, en noviembre del 2015 en primera votación de la comisión hubo un dictamen unánime negativo,<sup>3</sup> lo que condujo taxativamente, según artículo 81 bis del Reglamento de la Asamblea Legislativa (1961), a archivar el expediente sin más trámite.

En la fecha del 6 de Octubre del 2014 se presentó ante la Asamblea Legislativa en la Comisión de Asuntos Económicos un Proyecto de Ley N° 19355, denominado “Ley para Regular el Teletrabajo” que estuvo pendiente recientemente, y que, venció el 14 de Noviembre del 2018, al haber transcurrido el periodo cuatrienal estipulado en el artículo 119 del Reglamento de la Asamblea Legislativa (1961) que establece que “pasados cuatro años

---

<sup>3</sup> Así se detalla en el sitio web de la Asamblea Legislativa, en la parte de consultas de proyectos de ley.

calendario a partir de su iniciación, se tendrán como no presentados y sin más trámite se ordenará su archivo” Esta situación fue lo que sucedió con el proyecto de ley, se archivó, porque transcurrió el periodo de caducidad y no se efectuó la prórroga estipulada en el último párrafo del artículo anteriormente mencionado, que prevé extender el plazo de los proyectos de ley, mediante votación calificada de la Asamblea, siempre que la moción se presente antes del vencimiento del plazo.

Con fecha del 1 de Diciembre del 2014 el diputado Antonio Álvarez Desanti presentó otro Proyecto de Ley N° 19422, titulado “Adición de un Nuevo Capítulo XII Referente al Contrato de Teletrabajo, al Título II del Código de Trabajo Ley n° 2 de 23 de Agosto de 1943 y sus Reformas”, el cual actualmente según información de la Asamblea Legislativa, se encuentra pendiente en el orden del día y debate en la Comisión de Asuntos Económicos desde setiembre del 2018, para lo cual todavía le queda suficiente tiempo para ser estudiado.

Por lo tanto, habrá que esperar si en el futuro este último proyecto da fruto y viene a modificar el Código de Trabajo vigente. Mientras tanto, hablando de regulación, tampoco es posible encontrar jurisprudencia relacionada al teletrabajo porque el tema es tan reciente que poco o nada existe. Únicamente es posible encontrar una resolución, emitida en marzo de 2018 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que se encuentra muy relacionada con el teletrabajo, en la cual se dio un caso de un patrono que realizó un despido laboral a un empleado que contaba con la modalidad de teletrabajo, por motivo de ausencias injustificadas, razón por la que el ex trabajador interpuso un proceso ordinario ante el Juzgado de Trabajo de Heredia.

En dicho proceso, en un principio los jueces de primera y segunda instancia le dieron la razón al ex trabajador, y previamente se le condeno a la empresa demandada al pago de preaviso, cesantía, daños y perjuicios, intereses y costas del litigio.

Entre los aspectos destacables que se pueden mencionar de la resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2018) serían los siguientes:

Para que el ejercicio de la potestad disciplinaria sea legítimo y suponga la extinción del contrato laboral sin derecho a las indemnizaciones de preaviso y cesantía, la conducta atribuible a la persona trabajadora debe ser grave (...).

Para que esa manifestación del poder disciplinario, básica para la buena marcha de la organización, pueda ser avalada judicialmente cuando se revisa a instancia de la persona afectada -la deudora del trabajo-, se requiere que el incumplimiento contractual acusado, primero, se haya comprobado y segund, que sea grave y, cuando menos, culpable (...).

El principio de buena fe, la ética, la lealtad, y la razonabilidad -más las reglas de la experiencia y la lógica- llevan a afirmar que una relación de teletrabajo se basa

en la confianza y debe ser correspondida honrosamente más no aprovechada deslealmente (...).

El teletrabajo es una modalidad novedosa que trae consigo distintas aristas que replantean las relaciones de trabajo desde un enfoque distinto (...).

Si bien es cierto, en el contrato de trabajo con el actor no se habla sobre el teletrabajo, metas y objetivos a cumplir; lo cierto es que en el contrato realidad si se dio. Los testigos fueron claros en establecerlo como tal y eso no fue un hecho controvertido entre las partes (...).

A pesar de que el actor estaba bajo la modalidad de teletrabajo, esto no impide que el patrono pueda ejercer el poder de dirección propio de su disposición y las debidas sanciones concernientes a una falta grave cometidas por el teletrabajador (Considerando V).

El resultado final se obtuvo hasta última instancia, cuando la empresa demandada interpuso un recurso de casación alegando el agravio de indebida valoración de la prueba, cuando el juzgador hace un mayor abundamiento en la doctrina y la normativa, y revoca lo resuelto por el ad quem dando la razón a la empresa.

### **Aspectos claves del teletrabajo**

En la implementación del teletrabajo, las empresas deben tener presente una serie de aspectos preventivos con el fin de evitar futuros inconvenientes legales con sus trabajadores

#### **a) Contar con una política general.**

En la política general se deben mencionar las condiciones generales aplicables a todos los trabajadores. La Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas (2018) recomienda adecuar la normativa interna y dice que “es indispensable para establecer las reglas y roles en que se desarrollarán los diferentes actores adecuar la normativa interna de la empresa para una implementación segura” (p. 22).

La normativa interna o política general, junto con el contrato laboral, es especialmente útil cuando se presentan conflictos laborales, pues los patronos tienen judicialmente la carga de la prueba, y por ello la obligación legal de documentar las condiciones generales del teletrabajo. El principio protector que rige las relaciones laborales, es el *in dubio pro operario*, que significa que se protege a la parte más débil de la relación laboral, y la aplicación de ese principio se refleja en el campo de la carga de la prueba. Así lo ha explicado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2018) cuando expresa lo siguiente:

La aplicación del principio “in dubio pro operario”, se justifica, en virtud de la desigualdad básica que se da entre patrono y trabajador, no solo por la relación de subordinación en que se halla el trabajador, sino fundamentalmente, por la natural disponibilidad de los medios de prueba, que tiene más fácilmente a su alcance el empleador, la cual contrasta sensiblemente con la dificultad del empleado, en este concreto aspecto (Considerando V).

Reiterando lo anterior, el mantener todo debidamente documentado, servirá al patrono como plena prueba de la relación laboral en caso de que se presente un conflicto con un trabajador. Plena prueba significa que, esa prueba prevalece sobre cualquier otra, y de esa forma el patrono estaría cumpliendo con lo que establece el Código de Trabajo (Congreso Constitucional, 1943), en el artículo 10, que establece:

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendada.

Si bien la norma hace referencia a un libro sellado, se puede entender que lo importante es mantener un control de los trabajadores, documentar y describir condiciones laborales.

#### **b) Tener un contrato específico.**

Tanto la política general mencionada, como el contrato de trabajo son necesarios. En la política se mencionan las condiciones generales aplicables a todos los trabajadores y en el contrato individual es posible establecer los objetivos o expectativas de la empresa, para cada empleado. El trabajador debe conocer muy bien cuáles son las condiciones, las reglas y los requerimientos que debe cumplir, sus deberes deben estar bien enmarcados para que pueda cumplir cabalmente con ellos. Por esa razón, siempre que sea posible, en el contrato debe indicarse, cuáles son los resultados esperados del desempeño de cada empleado, con el fin de que la supervisión y control del empleado sea más fácil.

Se debe incluir claramente en el contrato plazos del teletrabajo, revisiones, extensión o renovación, a discreción de la empresa. Esto por cuanto el patrono debe tener la posibilidad de que por un cambio de circunstancias, por un tema de conveniencia de la empresa, por una falta de desempeño, o cualquier otra razón, pueda, sin problemas, suspender el beneficio de trabajar a distancia que se le otorgo al trabajador, sin que le sea oponible algún asunto de derechos adquiridos o plazo indefinido.

La Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas (2018) explica que pueden haber dos supuestos en la contratación de personal, en el primero desde un inicio la empresa contrata al trabajador en esa modalidad firmándolo de esa manera en el contrato, y en el segundo, trabajadores bajo modalidad normal que luego se acogen al sistema de teletrabajo, para lo cual lo que se debe realizar es un adendum al contrato ya existente.

c) *Jornada laboral*: determinar el horario que se debe cumplir, y si hay cierta flexibilidad. También si se va a otorgar el beneficio del teletrabajo para ciertos días o ciertas condiciones. La Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas (2018) explica que pueden haber funciones combinadas de teletrabajo con trabajo en el lugar de la empresa, o teletrabajo asignado sólo por periodos específicos o para situaciones de contingencia.

d) *Herramientas e insumos*: la empresa debe proporcionar los instrumentos básicos necesarios para que el trabajador desempeñe sus tareas, como por ejemplo computadora, accesos a aplicaciones del negocio. También se debe considerar el costo básico de electricidad, telefonía e internet, para tal fin, el trabajador debe aportar recibos a la institución para obtener el correspondiente reembolso. La conectividad puede ser fija o móvil, según Varela (2018):

El tema de la conectividad es también muy importante cuando se habla de teletrabajo. El CIO o la empresa puede dotar a sus empleados de dispositivos móviles que les permitan tener una conectividad de calidad en donde quiera que estén, sin tener que depender del Wi-Fi de algún otro lugar (párr. 4).

Otro aspecto que actualmente se está utilizando como herramienta básica tanto para el Teletrabajo, como para las diferentes actividades de negocio es la nube, todo con la finalidad de poder acceder a la información de la empresa de manera remota, entre los que destacan están los sistemas de información transaccionales, correo electrónico, ofimática, mensajería instantánea, entre otros. La nube resulta ser una herramienta importante, debido a que permite a las empresas usar software como la mensajería instantánea o la telefonía IP para que los funcionarios en Teletrabajo puedan comunicarse con el resto de funcionarios de la organización como si estuvieran en la misma localidad, pueden realizar llamadas con las mismas extensiones telefónicas de la empresa, lo cual provoca una cercanía natural los compañeros. Adicionalmente, en compañías con negocios globales, esto es básico, al requerir comunicaciones unificadas en todo el mundo.

Sobre este aspecto digital, la revista IT Now (2018) ha expresado lo siguiente:

La nube libera a las empresas de sus sistemas heredados, ofrece flexibilidad de opciones ‘híbridas’ de convivencia intermedia cuando es necesario, la primera en introducir innovaciones listas para producción, habilitando a las empresas para que adopten una mentalidad donde lo digital sea primero, para ganar a nuevos clientes y

crear crecimiento a un ritmo acelerado. Esta es una oportunidad que las empresas están aprovechando cada vez más (párr. 15).

*e) Responsabilidad por daños:* se establece en la normativa costarricense, como una de las obligaciones del trabajador reponer o pagar los recursos y herramientas de trabajo. Es deber del trabajador cuidar las herramientas que le proporciona el patrono y este puede gestionar el cobro en caso de que sufran un daño. El Código de Trabajo (Congreso Constitucional, 1943) así lo establece en el artículo 71 inciso c, que menciona como obligación de los trabajadores lo siguiente:

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción; [sic]

Como se aprecia, al trabajador solamente se le exime de responsabilidad en casos muy específicos, y no así en casos de negligencia o falta de cuidado que causen daños a los bienes propiedad de la empresa. Dicho sea de paso, en el contrato de teletrabajo no está demás, que el trabajador deba comprometerse a cuidar y velar por cada uno de los recursos que se le van a suministrar.

*f) Accesibilidad:* la empresa debe velar porque el empleado cuente con accesibilidad para que el colaborador pueda cumplir con sus funciones, tener los accesos a sistemas. Ernst & Young (2013) mencionan lo siguiente:

Más allá de un ámbito jurídico o regulatorio se debe tomar en cuenta el factor tecnología en lo que a infraestructura y acceso se refiere. El equipo con que cuenta un empleado para trabajar, así como la conectividad desde lugares diferentes a la oficina, deben permitirle realizar normalmente sus tareas como si las realizara desde la oficina. En este sentido debe considerarse equipo de cómputo portátil para desplazarse en diferentes áreas geográficas y aun así seguir trabajando, el acceso a herramientas de comunicación tanto empresariales (pág. 21).

Además, se debe contar con un plan de contingencia en caso de que hayan problemas de conectividad, ya sea realizando labores off line o trasladándose a las instalaciones de la empresa, lo cual debe especificarse en el contrato como procedimiento a seguir.

*g) Condiciones del lugar de trabajo:* deben ser las adecuadas para el trabajador, de ahí la importancia de que en el momento de otorgar teletrabajo, el patrono se asegure que el empleado cuenta con un lugar apropiado, realizando si es posible una inspección. El Instituto

Nacional de Seguros (por sus siglas, INS) en el Documento Técnico sobre Teletrabajo (2008) menciona lo siguiente:

Es conveniente que se recuerde que la responsabilidad de mantener buenas condiciones de trabajo, no se exoneran por el hecho de que el trabajador lo haga en su casa, más bien compromete al patrono en garantizarse las mismas buenas condiciones de trabajo.

De ahí que se hace necesario que las instalaciones físicas que se vayan utilizar sean las idóneas, lo que incluye escritorio, silla, iluminación, ruido, así como otros factores mencionados en el Documento Técnico del INS. Así lo destaca Robles y Arias, (2015):

Cuando se realizan actividades desde el hogar, la organización contratante debe establecer pautas específicas sobre la ergonomía, la iluminación, el diseño del puesto de trabajo, e incluso la exposición a niveles de presión sonora altos, o la exposición a radiación solar. (párr. 10)

*h) Planificación y coordinación:* de las diferentes áreas de la empresa, donde el área de recursos humanos se encargue de definir los puestos tele trabajables con la ayuda de las jefaturas. A las jefaturas les corresponde planificar las tareas del trabajador y establecer las metas para evaluar la labor del empleado.

*i) Salud ocupacional:* al igual que puede suceder en las oficinas o lugares de trabajo, pueden existir riesgos u accidentes que ocasionen enfermedades o incapacidades al trabajador. En lo relacionado a riesgos del trabajo la Ley 6727 en su artículo 196 inciso b dice lo siguiente:

Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o la pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo. También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

(...)

b) El cumplimiento de órdenes de patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada

Es así como la legislación ya contempla el caso de accidente de trabajo que ocurra no solo en la empresa propiamente, sino también fuera del lugar de trabajo, que en este caso se aplica al trabajo que se realiza en casa o lugar determinado para el teletrabajo. Importante es destacar que según el INS en el Documento Técnico sobre Teletrabajo (2008) se exige a las empresas que implementen el teletrabajo, realizar una notificación al INS en la cual se incluyan los nombres de los empleados con los lugares de trabajo y sus respectivos horarios, esto por cuanto el artículo 211 del Código Trabajo (Congreso Constitucional, 1943) señala lo siguiente:

Cualquier cambio o variación en la naturaleza, condiciones o lugar de los trabajos, cubiertos por el seguro asumido por el Instituto Nacional de Seguros, que agraven las condiciones de riesgos, deberá ser puesto en conocimiento del Instituto, el cual podrá aplicar la prima que corresponda, de acuerdo con la variante que se produzca.

No tendrá validez ningún cambio, alteración o traspaso de los términos del seguro que se consignan en el recibo-póliza, sin el consentimiento del Instituto Nacional de Seguros.

### **Factores a tener en cuenta**

a) Que sea voluntario:

Se debe tener presente que el teletrabajo es un beneficio que las empresas otorgan a sus empleados. Eso quiere decir que si por un cambio de circunstancias de la empresa o trabajador, se requiere que éste regrese, debe hacerse sin ningún inconveniente. A no ser que desde un inicio se haya dado el empleo bajo esa única condición o modalidad. En el caso de Colombia, en su normativa tiene este tema muy claro, con la Ley 1221 (2008) donde se establecen normas para promover y regular el teletrabajo, entre los principios que se destacan son la voluntariedad y reversibilidad como cualidades del teletrabajo, en el artículo 6 punto 10 se menciona lo siguiente:

La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

Entonces como lo menciona también la Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas (2018) el principio de voluntariedad es una decisión voluntaria, libre y además que se puede finalizar por cualquiera de las partes, sin que ello implique dar fin a la relación laboral pactada. Adicionalmente recomienda que puede ser útil el tener un formulario o procedimiento específico para tal fin.

Igualdad de trato: En ese sentido, la Ley 1221 de Colombia en el artículo 6 punto 2 destaca que “el salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador”. Además menciona aspectos donde la empresa debe ágilmente fomentar esa igualdad teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo.

Cualidades del trabajador: se deben tomar en cuenta las aptitudes y cualidades que poseen los empleados, con el fin de analizar si sus perfiles son idóneos para el teletrabajo. También tener en cuenta el cambio cultural al que se enfrentan y lo ideal de capacitarlos con el fin de que aprendan a desarrollar las destrezas requeridas.

## **Conclusiones**

Del estudio realizado se concluye lo siguiente:

- 1) El teletrabajo es un tema pertinente cada vez más utilizado por las empresas dados los beneficios que se han visto asociados, es innegable que las ventajas son muchas, desde la contribución al ambiente, la reducción de la huella de carbono, la mayor productividad laboral, reducción del estrés, ahorros asociados que contribuyen a que el teletrabajo sea una opción laboral que va creciendo conforme avanzan las tecnologías.
- 2) Las empresas tanto del sector público como del privado deben prepararse en temas tecnológicos que permitan facultar a los empleados dotados de teletrabajo para contar con facilidades de conexión y software que les permita el correcto cumplimiento de las labores asignadas por el patrono, entre las herramientas que se deben valorar se encuentran conexiones a internet, teléfonos IP, software de telefonía, videollamadas, chats corporativos, mensajería instantánea, correo electrónico, entre otros. Las herramientas tecnológicas aportadas deben garantizar que el patrono pueda brindar seguimiento a las actividades de los empleados.
- 3) A pesar de no existir una ley de la república, se considera que Costa Rica posee la normativa necesaria a nivel país que permite lograr la implementación en las diferentes instituciones públicas y privadas mediante el soporte brindado por decretos de la presidencia de la república y el Código de trabajo del Ministerio de trabajo.
- 4) Se determina que las instituciones públicas y privadas deben establecer el marco normativo interno debidamente aprobado por el Jefe de la institución, que permita establecer la reglamentación, política, procedimientos tácticos para operativizar las reglas del teletrabajo en la institución, sin olvidar los correspondientes contratos.
- 5) Las empresas pueden valorar la implementación del teletrabajo como una forma de brindar oportunidades a otro tipo de personas que normalmente no tendrían acceso en las instituciones, tal como personas que poseen condiciones de discapacidad, de manera que la empresa pueda reflejar una mejora en los marcos de gestión, así como una

disminución de las barreras de accesibilidad contribuyendo con el cumplimiento de la Responsabilidad Social de cada organización.

- 6) La necesidad de regulación formal para el crecimiento y adaptación a nuevas tendencias es esencial, tanto por los beneficios económicos que esto traerá, así como la mejora en la calidad de vida de las personas. A pesar de los muchos avances que se han dado y los esfuerzos en la modernización de la gestión pública, aún queda mucho por avanzar en el tema, por lo que se concluye debe existir una ley específica que fortalezca el tema y de mayor seguridad a empresas y trabajadores.
- 7) Con la existencia de las tecnologías actuales, como las VPN, conexiones de internet, nube, y otros, los funcionarios con aprobación de usar el teletrabajo pueden lograr sentirse totalmente integradas a los procesos del negocio y el patrono puede ofrecer el nivel de control y seguimiento apropiado.

## Referencias

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1961). *Reglamento de la Asamblea*

*Legislativa. Acuerdo legislativo N° 399*. Recuperado de

[http://www.asamblea.go.cr/ca/Reglamentos%20de%20la%20Asamblea/Reglamento\\_de\\_la\\_Asamblea\\_Legislativa.pdf](http://www.asamblea.go.cr/ca/Reglamentos%20de%20la%20Asamblea/Reglamento_de_la_Asamblea_Legislativa.pdf)

Castro V., J. P. (2018). *¿Teletrabajamos?* En Actividad de Social Learning realizada por Cercanos. (5, setiembre, 2018). Universidad Latina, sede San pedro, San José Costa Rica.

Centro Internacional de Desarrollo del Teletrabajo. (2017). *1er Informe sobre el Estado del*

*Teletrabajo en Costa Rica*. Recuperado de <http://ciidtt.org/sites/default/files/2017-04/PrimerInformeTeletrabajo.pdf>

Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo. Ley N°*

2. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045)

Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1221 Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)

Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (2018). Sala Segunda. *Resolución N° 00539 – 2018, expediente 14-000695-0505-LA*. Recuperado de <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-745336>

Cordero C. (2018a). 15 tendencias tecnológicas del 2018 a las que su empresa debe poner atención. *El Financiero*. 4 Enero. Recuperado de <https://www.elfinancierocr.com/tecnologia/15-tendencias-tecnologias-del-2018-a-las-que-su/QUGNIBHYLVBMLKRV4VHWVYLGfq/story/>

Cordero C. (2018b). Comercio electrónico crece en Costa Rica y es más prometedor para las marcas. *El Financiero*. 20 diciembre. Recuperado de <https://www.elfinancierocr.com/tecnologia/comercio-electronico-crece-en-costa-rica-y-es-mas/32MZAOSUDJB23FYBDCBDRP7QLE/story/>

Ernst & Young. (2013). Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida. *Club de Investigación Tecnológica. Informe N° 44*. Recuperado de [https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo\\_calidad\\_de\\_vida\\_economia\\_y\\_medio\\_ambiente.pdf](https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo_calidad_de_vida_economia_y_medio_ambiente.pdf)

Gonzalez, A (2018). ¿Por qué la nube es el cimiento de la innovación?. Recuperado de [https://revistaitnow.com/it\\_connect/por-que-la-nube-es-el-cimiento-de-la-innovacion/](https://revistaitnow.com/it_connect/por-que-la-nube-es-el-cimiento-de-la-innovacion/)

Instituto Nacional de Seguros. (2008). *Documento Técnico sobre Teletrabajo*. Recuperado de [http://www.icd.go.cr/portalicd/images/docs/rh/salud\\_ocupacional/DOCUMENTO\\_TECNICO\\_SOBRE\\_TELETRABAJO\\_INS.pdf](http://www.icd.go.cr/portalicd/images/docs/rh/salud_ocupacional/DOCUMENTO_TECNICO_SOBRE_TELETRABAJO_INS.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. (2018a). *Guía Técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas*. Recuperado de [http://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)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. (2018b). *Guía para implementar el teletrabajo en las Instituciones Públicas*. Recuperado de [http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Guia\\_implementacion\\_Teletrabajo.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Guia_implementacion_Teletrabajo.pdf)

Presidencia de la República y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. (2008). *Promoción del Teletrabajo en las Instituciones Públicas. Decreto N° 34704-MP-MTSS*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=63782&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=63782&strTipM=TC)

Presidencia de la República y Ministerio de Salud de la República de Costa Rica. (2009a). *Declara Emergencia Sanitaria Nacional Atención de la Epidemia Humana de Influenza Porcina y de Interés Público y Nacional las Acciones que Realicen las Autoridades Públicas para Contrarrestar la Epidemia. Decreto N° 35217-MP-S*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=65333&nValor3=82433&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=65333&nValor3=82433&strTipM=TC)

Presidencia de la República, Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica . (2009b). *Implementación del Teletrabajo en mujeres que se encuentren en estado de embarazo que presten servicios en Instituciones Públicas y Empresas Públicas del Estado y todas las empresas del Sector*

*Privado. Decreto N° 35434-S-MTSS.* Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=66047&strTipM=TC&lResultado=1&strSelect=sel](http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=66047&strTipM=TC&lResultado=1&strSelect=sel)

Presidencia de la República y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. (2013). *Promoción del teletrabajo en las instituciones públicas. Decreto N° 37695-MP-MTSS.* Recuperado de

<https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/catalogoGeneral/Decreto%20N°%2037695-MP-MTSS%20Promoción%20del%20teletrabajo%20en%20las%20instituciones%20públicas.pdf>

Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones de la República de Costa Rica. (2015).

*Aplicación del teletrabajo en las instituciones públicas. Decreto N° 39225-MP-MTSS-MICITT.* Recuperado de

[http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto\\_teletrabajo\\_en\\_instituciones\\_publicas.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf)

Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Obras Públicas y Transportes y Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones.

(2017). *Aplicación temporal de teletrabajo dentro del Gran Área Metropolitana por la reparación del puente sobre el río Virilla, ubicado en la ruta nacional 1, sección autopista General Cañas. Decreto N° 40121-MTSS-MOPT-MICITT.* Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=83373&nValor3=107042&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=83373&nValor3=107042&strTipM=TC)

Revista IT Now. (2015). *Que el teletrabajo no sea una barrera entre usted y sus colegas.*

24 diciembre del 2015. Recuperado de <https://revistaitnow.com/teletrabajo-no-sea-una-barrera-usted-colegas/>

Robles, A. y Arias, E. (2015). Teletrabajo: Algunas consideraciones sobre su efecto en la

salud laboral. *Saltra. Salud-Trabajo-Ambiente. Noticias Centroamericanas. Volumen 12. Abril, 2015, pp. 1-2.* Recuperado de

<https://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/10252/9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valladares, A (2016). Origen del teletrabajo. Recuperado de

<https://es.slideshare.net/mmjji/origen-del-teletrabajo>