



TELETRABAJO Y TRABAJO DECENTE EN COSTA RICA

Propuestas de regulación y recomendaciones
para la política

Laura Rivera Alfaro y Henry Mora Jiménez
Octubre 2021



Es pronto aún para determinar si el aumento del teletrabajo se mantendrá cuando las medidas sanitarias, como el distanciamiento físico, dejen de ser necesarias.



Sí es posible afirmar que la pandemia ha acelerado la incorporación de la tecnología en los procesos de trabajo y la posibilidad de que las personas trabajen de manera remota.



Esta situación provoca la necesidad de revisar los requerimientos de ampliación de la regulación y legislación del teletrabajo como trabajo decente en Costa Rica.



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

TOMAPARTIDO

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

TELETRABAJO Y TRABAJO DECENTE EN COSTA RICA

Propuestas de regulación y recomendaciones
para la política

TOMAPARTIDO

Índice

1.	TELETRABAJO Y TRABAJO DECENTE	4
2.	SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA	5
3.	PRINCIPALES IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA	7
3.1	Impactos de la implementación del teletrabajo en las mujeres	7
3.2	Implicaciones para la organización de las personas trabajadoras	8
4.	REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA Y ADECUACIONES PARA ATENDER LA PANDEMIA	9
5.	REGULACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA	12
	Bibliografía	13

1

TELETRABAJO Y TRABAJO DECENTE

En 1962, a partir de una visión futurista proyectada hacia 2062, la famosa serie *Los supersónicos*¹ retrataba una ficción en torno a las transformaciones que la sociedad viviría asociadas a los avances tecnológicos. Varias generaciones crecieron viendo de manera surrealista la comunicación a través de pantallas planas y las relaciones de trabajo sumamente apoyadas en la tecnología.

Al 2021, si bien ese escenario de futuro no incluye hasta el momento los tubos teletransportadores o los autos voladores, se han hecho realidad una gran cantidad de elementos que se acercan a la ficción creada hace 60 años.

Particularmente, la tecnología ha permitido generar transformaciones en el mundo del trabajo que han posibilitado que millones de personas trabajadoras en todo el planeta mantengan su trabajo a pesar de tener que quedarse en su hogar. Este hecho se ha presentado de la misma manera en Costa Rica, donde el teletrabajo ha sido una importante alternativa para diversos segmentos de personas trabajadoras.

Respecto al teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021a) señala que es una modalidad que «se origina de la combinación de dos componentes: en primer lugar, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, en segundo lugar, se requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tales como una computadora o un teléfono. Definido de esta manera, el teletrabajo es, por tanto, un subgrupo del trabajo a distancia» (p. 5).

Conviene indicar que esta acelerada transformación ha provocado que se requiera analizar los marcos normativos y de políticas públicas vigentes, con el fin de asegurar que la transición en curso se acompañe de las respuestas necesarias para promover el trabajo decente para quienes realizan teletrabajo.

De esta manera, el presente documento se constituye como un estudio nacional y análisis crítico acerca de la regulación del teletrabajo y la promoción del trabajo decente en Costa Rica, con el fin de aportar recomendaciones prácticas para la política progresista.

1 *The Jetsons*.

2

SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA

La pandemia por covid-19 ha venido a transformar de manera significativa la forma como trabajamos. En gran medida gracias a los avances tecnológicos que se han venido gestando en las últimas décadas se han podido preservar horas de trabajo en la medida en que se instalan disposiciones de confinamiento.

Antes de la pandemia, según datos registrados por oit (2021a), a nivel mundial solamente alrededor de un 8 % del total de personas ocupadas trabajaban desde su hogar y aproximadamente el 80 % eran personas trabajadoras independientes. Sobre las características de estas personas que trabajaban en su domicilio, se indica que:

La mayor parte viviendo en países de ingresos medio-bajos y desempeñándose como artesanos, trabajadores industriales a domicilio, entre otros. En el otro extremo, en los países de ingresos altos, más de la mitad del trabajo a domicilio era realizado por trabajadores dependientes llevando a cabo tareas profesionales, técnicas y gerenciales bajo la modalidad de teletrabajo. (oit, 2021a, p. 6)

Esta situación se modificó a nivel mundial, no solamente en términos de la cantidad de personas que vienen laborando en sus hogares desde inicios del año 2020, sino por el perfil de estas. En países de ingresos medio-bajos también se han sumado a la fuerza de trabajo que labora en sus hogares personas con ingresos altos y perfiles profesionales asociados a actividades técnicas y gerenciales, como se mostrará más adelante con los datos sobre la situación en Costa Rica.

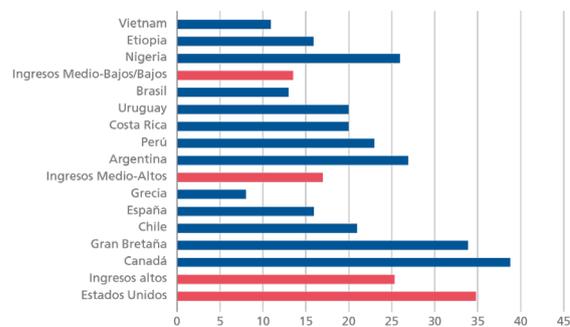
Según la oit, el aumento del trabajo desde el domicilio ha sido, en efecto, teletrabajo.

En el segundo trimestre de 2020 el teletrabajo daba cuenta del 74 por ciento del total del trabajo desde el hogar. Adicionalmente, esta modalidad de trabajo se observa casi exclusivamente entre los asalariados. De hecho, durante 2020 los trabajadores dependientes concentraron alrededor del 95 por ciento del total del teletrabajo en este país. (oit, 2021, p. 7)

Este hecho implica que, por un lado, se reconozca una afectación a personas trabajadoras con empleos informales y bajos niveles de calificación, por encima de la afectación que la pandemia ha tenido para personas trabajadoras con vínculos más estables y formales, que han podido encontrar en esta modalidad de trabajo una alternativa para preservar sus fuentes de ingresos.

Para ilustrar la situación diferenciada que se ha venido dando en torno al trabajo a domicilio producto de la pandemia por covid-19, se incorpora la figura 1:

Figura 1.
Incidencia del trabajo desde el domicilio en América Latina y en otros países seleccionados. 2020

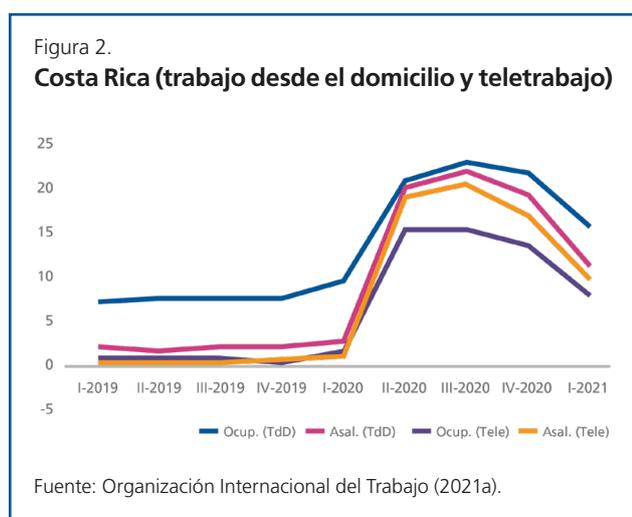


Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2021a).

Particularmente en América Latina, según la misma fuente, la incidencia del teletrabajo en 2019 era inferior al 3 % y escaló a entre el 20 % y 30 % en los momentos de mayor confinamiento. Esta situación permitió que, a pesar de las restricciones de movilidad, algunos grupos de población conservaran los empleos. Sin embargo, no deja de ser un reto para la región y particularmente para Costa Rica intensificar el uso de TIC y trabajar por la reducción de las brechas tecnológicas, especialmente en las regiones periféricas del país.

Según los datos disponibles para Costa Rica, generados por el Instituto Costarricense de Estadística y Censos (INEC), con la pandemia la cantidad de personas que realizan teletrabajo en el país pasó de 21.524 en setiembre del 2019 a 282.632 en el mismo mes del 2020, lo que significa un crecimiento de 1.213 % de un año al otro.

Como parte de las medidas desarrolladas para contener el avance del virus SARS-CoV-2, según la Encuesta Continua de Empleo del Segundo Trimestre de 2020, el teletrabajo llegó hasta un 14 % de personas que trabajaron exclusivamente vía internet desde su hogar. En el tercer trimestre de 2020 la cifra pasa a un total de 283.000 personas, lo que representa un 15,29 %, porcentaje que decrece en términos absolutos y relativos para el cuarto trimestre a 266.000 del total de la población ocupada, y a representar un 13,64 %, respectivamente. «De estos trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, el 44,2 % son hombres y un 55,8 % son mujeres, la mayoría se desarrolla en ocupaciones profesionales, científicos técnicos y personal de apoyo administrativo» (INEC, 2021).



En la figura 2 las líneas roja y amarilla muestran cómo la mayor cantidad de personas que realizan trabajo a domicilio y especialmente en la modalidad de teletrabajo en Costa Rica pertenecen a la categoría de personas asalariadas, por lo que las medidas para favorecer sus condiciones de trabajo pasan por la consideración de que existe un vínculo obrero-patronal y por lo tanto obligaciones que deben ser cumplidas por los últimos para garantizar el teletrabajo como trabajo decente.

A la vez, es de importancia notar que en la actualidad se mantienen protocolos que favorecen las medidas de distanciamiento social y que se han orientado a fomentar la implementación del teletrabajo en lo posible para evitar el aumento de los contagios. Así, el dato más reciente de población teletrabajadora sigue estando influenciado por las medidas en torno a la pandemia, por lo tanto, determinar el futuro del teletrabajo en el país es aún un ejercicio apriorístico.

A pesar de esto, es de importancia notar que existen tendencias en los perfiles de la transición al teletrabajo que se ha venido estableciendo que han permitido mostrar cuáles son las oportunidades que se abren para algunos grupos de personas trabajadoras por sobre otras. De esta forma, según los datos disponibles tanto en el caso de la región como de Costa Rica, el teletrabajo se ha consolidado como una oportunidad para personas trabajadoras asalariadas formales, con altos niveles educativos, adultas y que realizan actividades técnicas, profesionales o de índole gerencial.

Asimismo, respecto al perfil de ingresos, son personas que «con anterioridad a la pandemia percibían *ingresos laborales promedios más elevados que el resto de los trabajadores*» (oit, 2021a).

Estas características son relevantes porque el teletrabajo como categoría laboral podría ampliar las brechas de las desigualdades laborales persistentes en la región, donde se estima que, al contrario de lo sucedido con personas de más alto nivel de calificación, las personas trabajadoras informales, jóvenes, de menores calificaciones e ingresos son quienes han visto su situación laboral más afectada en este proceso de la pandemia.

Estos elementos son importantes en términos de impulsar medidas que permitan proteger a las personas que realizan teletrabajo y a su vez considerar acciones que reduzcan las brechas que se pueden generar en términos de acceso al trabajo decente para todas las personas.

En este sentido, la oit, en la *Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la covid-19, que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, del 17 de junio de 2021, acuerda:

introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de, entre otros medios, *la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en lugar de trabajo*, así como la adopción de medidas *para reducir las disparidades en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada*. (oit, 2021a, p. 5)

En este sentido, se insiste en el hecho de que condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente. Ese es uno de los principales retos en el contexto que transitamos, debido a que el teletrabajo surge no de un acuerdo entre partes, sino como una medida de emergencia de carácter prácticamente obligatorio. Esto ha provocado que la preparación para asegurar que las condiciones de trabajo en efecto propicien el trabajo decente no se haya concretado como se buscaría, y que las transformaciones para garantizarlo pasen no solamente por reformas legislativas, sino también por modificaciones de hecho y prácticas sociales.

Este contexto implica el análisis de la regulación del teletrabajo en Costa Rica con el fin de promover mejoras que aporten a reducir las desigualdades sociales que se acrecientan en pandemia, así como a la construcción de regulaciones para el presente y futuro del trabajo.

3

PRINCIPALES IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA

Las transformaciones en las dinámicas del trabajo, acompañadas de las modificaciones en otros ámbitos de la vida en sociedad, como el confinamiento, el cierre de centros educativos, de espacios de recreación y esparcimiento al aire libre como los parques, han provocado impactos diferenciados en las personas que han mantenido un proceso de teletrabajo.

En este caso, interesa mencionar de manera diferenciada dos elementos, por un lado, los impactos que ha tenido la situación particularmente en las mujeres, y por otro, los impactos en los derechos de organización colectiva de las personas trabajadoras.

3.1 IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS MUJERES

Como se ha presentado de manera generalizada, la pandemia ha provocado un retroceso en los derechos económicos y sociales de las mujeres. Lo anterior ha sido registrado por diversos estudios a nivel regional, en los que se puede observar cómo la pérdida de horas de trabajo, así como la sobrecarga de actividades de atención en la primera línea de la pandemia se han recargado en las mujeres.

De la misma manera, según los datos señalados, las mujeres son quienes más desarrollan actividades de teletrabajo. En este caso, una de las mayores implicaciones que ha tenido la pandemia para las mujeres que realizan procesos en modalidad de teletrabajo ha sido la necesidad de atender las labores de cuidados al tiempo que desarrollan las tareas laborales.

Uno de los grandes retos es la recarga de labores domésticas, de cuidados, educativas que vienen a conjugarse en un mismo tiempo y espacio:

La frontera entre trabajo remunerado y otras actividades se desdibuja cuando no se puede reconocer cuándo inicia el primero y cuándo el resto de las actividades vitales (el cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos, la vida social, la convivencia familiar e incluso otros trabajos remunerados). En las jornadas de trabajo femenino (y en algunos casos en el masculino), particularmente cuando se vinculan a lo doméstico, resulta muy complejo establecer los límites temporales, ya que no es sencillo reconocer el momento en que se inicia y termina el trabajo, definido como la jornada intermi-

nable, con múltiples consecuencias sociales y políticas. (Maza, 2007, p. 83)

La mayor demanda de cuidados por el cierre de centros educativos se ha conjugado con la menor disponibilidad de redes de apoyo debido al distanciamiento físico, hecho que ha provocado que el desgaste se traduzca además en un menor desempeño profesional, y con la preocupación por asumir labores de mayor responsabilidad por la recarga de estas labores.

Particularmente sobre el teletrabajo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) señala que, en teoría, por el tipo de ocupaciones en que se desempeñan las mujeres, la proporción de las que podrían continuar trabajando en modalidad remota sería mayor que la de hombres. Sin embargo, debido al nivel de conectividad de los países y a las persistentes brechas de género en el acceso y uso de las tecnologías digitales, el porcentaje de mujeres ocupadas que podrían teletrabajar se reduce de forma significativa. Esto, sumado al hecho de que a las mujeres se les asigna en mayor medida el trabajo no remunerado, lo que limita sus posibilidades reales de participar plenamente en el mercado laboral (CEPAL, 2021, p. 11).

En este sentido, es fundamental que, con miras a preservar la modalidad de teletrabajo, se consideren las políticas de cuidados en el centro, para favorecer la inserción de las mujeres y el pleno disfrute de los derechos laborales. A su vez, el tema de la conectividad y el acceso a dispositivos y condiciones físicas adecuadas sigue siendo central para que sea posible que las mujeres continúen realizando teletrabajo después de la pandemia.

Entre los aspectos de salud ocupacional, es central que la salud mental y emocional sea incorporada en las acciones de política pública, ya que la alta demanda de tareas ha dejado secuelas en la población que hace teletrabajo en general, pero especialmente en las mujeres.

De esta manera, deben impulsarse medidas que visibilicen las problemáticas que afrontan las mujeres teletrabajadoras, así como respuestas de política pública para transitar hacia el trabajo decente en este grupo.

3.2 IMPLICACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Una de las mayores consecuencias del tránsito a la modalidad de teletrabajo ha sido la dificultad para sostener la identificación entre los equipos de trabajo, así como el sentido de pertenencia al centro de trabajo. Esto es consecuencia directa de la reducción de los momentos de encuentro, que además lleva a que los momentos de trabajo colectivo se orienten a la consecución de objetivos y se pierdan espacios de interacción más informales.

Propiamente en torno a la organización de los sectores trabajadores, algunas de las preocupaciones que persisten tienen que ver con la dificultad para promover la asociación sindical, para la organización en torno a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Sobre este último, conviene decir que en Costa Rica se han venido transitando procesos de reforma legal que han venido lesionando los derechos de organización de las personas trabajadoras. Por un lado, la limitación del derecho a la huelga de personas trabajadoras de servicios esenciales, y por otro la incorporación de la restricción a la negociación colectiva que busca impulsarse en la ley de empleo público que sigue en discusión en la Asamblea Legislativa.

Otro aspecto en consideración es que debido a la situación sanitaria se ha limitado la posibilidad de movilización colectiva y muchos sindicatos han apelado a la responsabilidad para evitar aglomeraciones. Por lo que no podría afirmarse que en este momento la dificultad para la organización sindical sea un impacto del teletrabajo, sino una consecuencia de todo el contexto asociado a la pandemia y las transformaciones en los procesos de trabajo asociadas a las medidas para contener los contagios.

Se considera que el perfil de la población que en su mayoría hace teletrabajo en la actualidad constituye una oportunidad para buscar generar medidas compensatorias con el fin de favorecer la asociación sindical y la organización de las personas trabajadoras. Lo anterior, porque al tratarse en su mayoría de personas con un vínculo formal y una relación obrero-patronal, es posible abordar temáticas de organización colectiva de interés general.

En los espacios de trabajo desarrollados en el proceso de investigación, representantes de diversos sectores reforzaron la importancia de las organizaciones sindicales para llevar adelante demandas y modificaciones que protejan el trabajo decente. Estas no necesariamente pasan por reformas legislativas, sino que pueden colocarse por ejemplo a lo interno de las organizaciones mediante la promoción de reglamentos propios o la incidencia en el Poder Ejecutivo para la aprobación de decretos o directrices que favorezcan la protección de derechos.

4

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA Y ADECUACIONES PARA ATENDER LA PANDEMIA

Aunque como se mencionó previamente, en Costa Rica el trabajo a domicilio, en particular la modalidad de teletrabajo, no se daba de manera generalizada antes de la pandemia, este se encuentra regulado desde el 2019, año en que se aprobó la Ley para Regular el Teletrabajo, ley 9.738.

Según dicha ley, se considera el teletrabajo una

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. (Costa Rica, 2019)

A pesar de que ya existía una legislación aprobada, la pandemia ha generado la necesidad de establecer disposiciones

transitorias tanto a nivel de directrices vía decretos ejecutivos como de reglamentos internos en las instituciones y empresas privadas. A su vez, el Ministerio de Trabajo ha emitido recomendaciones mediante protocolos y guías de implementación tanto en el sector público como en el privado.

La ruta de generación de legislación para la protección de los derechos de la población teletrabajadora costarricense se inició en el año 2008 y se fortaleció con la aprobación de la ley 9.738 en 2019. Después, la pandemia hizo evidente la necesidad de avanzar en temas en los que se necesita fortalecer la protección de los derechos laborales.

En este punto es importante recordar que la propuesta del teletrabajo debe estar sustentada en lo que se considera debe ser el trabajo decente, que requiere según la OIT (1999) la convergencia de cuatro objetivos estratégicos: «la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social».

Figura 3.

Avances en la legislación del teletrabajo en Costa Rica



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020).

Buscando atender esos cuatro objetivos se realiza un análisis de los aspectos que deben fortalecerse en el teletrabajo, considerando que, al modificarse significativa y aceleradamente las condiciones de trabajo, se afecta la forma en que se abordan estos objetivos.

En términos generales, las recomendaciones de la OIT (2020b) se refieren a que las organizaciones empleadoras que tienen personas teletrabajadoras deben considerar los siguientes aspectos:

— Incluir en la política de teletrabajo las modalidades de reembolso para apoyar financieramente a las personas trabajadoras a fin de que dispongan del equipo, internet, la banda ancha y las herramientas de comunicación adecuados en el marco de los objetivos de la organización.

— Considerar la posibilidad de reembolsar el costo real de las herramientas y el equipo utilizados para el teletrabajo debido a la pandemia, para permitir que las personas trabajadoras se lleven el equipo de oficina a casa, u ofreciendo un pago único para que compren el equipo necesario para su trabajo en casa.

Adicionalmente, y en aras de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de las personas que realizan teletrabajo, entre otras cosas, *permitiéndoles desconectarse efectivamente del trabajo* durante períodos determinados:

— Asegurarse de que se sientan capacitados para desconectarse del trabajo en momentos específicos reservados para el descanso y la vida personal sin repercusiones negativas para sus carreras.

— Brindar apoyo a quienes tienen hijas o hijos pequeños u otras responsabilidades de cuidado que puedan tener dificultades para realizar su trabajo y cumplir con las expectativas de sus empleadores. Esas personas deberían recibir apoyo con medidas específicas, como los planes especiales de licencia parental que se han establecido en varios países, organizados sobre la base del diálogo social y las consultas entre los trabajadores y los empleadores, ya sea a tiempo completo o parcial.

En este sentido, uno de los aspectos fundamentales es el derecho de desconexión, que constituye un vacío en la actual Ley de Teletrabajo en Costa Rica y debe atenderse de inmediato, ya que es uno de los aspectos que más se han visto afectados en la actualidad y debe resolverse, por ejemplo, fijando productos adecuados a las jornadas laborales.

Debe además asegurarse el derecho a la negociación colectiva en la formulación de las regulaciones del teletrabajo, ya que, por la forma en que este se ha implementado, no en todos los casos ha sido posible asegurar la participación de la representación de las personas trabajadoras en la definición de estas medidas:

En el futuro, será imperativo garantizar que los interlocutores sociales desempeñen un papel central para aprovechar las enseñanzas extraídas durante las dos primeras fases de la respuesta inicial a la pandemia y de la transición del trabajo en la oficina al teletrabajo, y aplicar estas lecciones para revisar las políticas de teletrabajo existentes o iniciar otras nuevas.

Un aspecto positivo de la ley es que en el artículo 8 establece: «Proveer y *garantizar* el mantenimiento de los equipos, los programas, *el valor de la energía* determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten». Se considera que en este sentido tanto la energía como la conectividad deberían ser garantizadas por la empresa o institución a quienes realicen labores en la modalidad de teletrabajo, y no asumidas por las personas teletrabajadoras. Este es un aspecto que debe asegurarse mediante negociaciones específicas. Adicionalmente, el tema de la conectividad como tal no está en la ley, por lo que se debería valorar incorporarlo.

Este es un aspecto crítico, que depende de la zona del país. Además existen temas que eran de índole administrativa y se han trasladado a la gestión de la persona teletrabajadora. Un ejemplo de esto es la resolución 13.804 de la Sala Constitucional, del 18 de junio del 2021, que trata el caso de una persona que se ve imposibilitada de realizar teletrabajo por el acceso a conectividad y se requiere de una disposición constitucional para solicitar el restablecimiento del servicio, según se muestra a continuación:

En el caso de los vecinos de La Caraña, Liberia las autoridades del ICE informaron que el robo de cable es la causa de la suspensión del servicio de telefonía —*lo que implicó una suspensión automática del servicio de internet*—. Así lo reconoce el ICE en su informe al afirmar que «Consultados los sistemas corporativos del ICE, el recurrente Rodrigo Alberto Carranza Ulloa, *posee un servicio dúo de voz más internet con el número telefónico 2666-0720, el cual se encuentra en estado de retiro temporal (RETA) por avería de robo de cable* en la zona, el cual se identifica con orden de servicio número 13891537 de fecha 19 de mayo del 2021».

Este punto muestra las dificultades que debe resolver en este momento una persona que realiza teletrabajo; dificultades que eran de índole administrativa y de resolución exclusiva de la persona empleadora. En una situación como la presentada, se debe atender la defensa de los derechos de la persona trabajadora, asegurar que un tema como este no afecte su situación laboral y que además su empleador coadyuve a solucionar la situación presentada.

Entre los parámetros claves para la regulación del teletrabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, se han identificado algunos que no están presentes en la legislación costarricense y se requiere incorporarlos para asegurar el avance en la ruta del trabajo decente y la protección de los derechos de las personas que realizan teletrabajo:

— Necesidad de incluir información sobre la cobertura de los costos del equipo y la compensación en caso de que la persona que realiza teletrabajo tenga que proporcionar equipos propios (herramientas, computador, etc.). En la actualidad la legislación solamente indica la obligación de cubrir los costos de la energía eléctrica.

— La incorporación de la disposición de que tanto las personas que ejercen labores de supervisión en el trabajo como las personas trabajadoras reciban capacitación sobre teletrabajo, sus disposiciones y condiciones necesarias.

— Uno de los aspectos que deben incorporarse con sentido de urgencia es la consulta a la representación colectiva de los teletrabajadores para la generación e implementación de la normativa dirigida a regular esta forma de trabajo. Es de fundamental importancia que la aplicación requiera de alguna forma de consulta con los actores sociales. Se tiene conocimiento de que, aunque no se encuentra como un tema obligatorio en la legislación, esta práctica se ha venido realizando en algunos casos, por ejemplo en la Refinadora Costarricense de Petróleo, donde el Reglamento Interno para el Teletrabajo fue sometido a consulta del Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAQUEPIA).

— Otro aspecto que recomienda la OIT y no se encuentra establecido en la actualidad es la exigencia de que las organizaciones designen a una persona dedicada específicamente a supervisar los procesos de teletrabajo. En este caso, deben analizarse las características de las organizaciones para considerar a partir de qué cantidad de personas teletrabajadoras debería establecerse este requisito, debido a que en la actualidad existen empresas u organizaciones pequeñas que podrían tener dificultades para atender disposiciones de este tipo sin que afecten las posibilidades de las personas trabajadoras de optar por el teletrabajo.

— Otro aspecto que es de importancia incorporar es la referencia al rol de la inspección (inspectores del trabajo o representantes de los trabajadores) en el lugar de trabajo del teletrabajador. Incorporar este aspecto, asociado a otros como la salud ocupacional, es fundamental en el escenario hacia el que se pueda transitar más allá del teletrabajo como medida de emergencia y de índole sanitaria. Lo anterior, porque al definir con mayor claridad aspectos como las responsabilidades en torno a los equipos o la adecuación del espacio físico necesario, será posible avanzar en las exigencias y responsabilidades de las partes más allá de las medidas de contingencia en la pandemia.

A su vez, se considera de importancia retomar los objetivos prioritarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respecto a acciones de política que deben orientarse según determina la Ley de Teletrabajo en Costa Rica y deben ser operacionalizados a la luz de las necesidades del contexto actual en aras de reducir desigualdades. Al respecto, se debe:

— 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 sean atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo.

Las desigualdades territoriales en la dinámica centro-periferia en Costa Rica deben ser atendidas con medidas que permitan cambiar la tendencia que tiene actualmente el teletrabajo en el país para que este realmente sea una alternativa para crear más y mejores fuentes de trabajo en un escenario de recuperación económica centrada en las personas.

5

REGULACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA

Es aún temprano para determinar si la tendencia al aumento del teletrabajo se mantendrá cuando las medidas sanitarias sean eliminadas en su totalidad, ya que este continúa favoreciéndose como medida de distanciamiento social.

Sin embargo, es posible afirmar que la pandemia ha venido a acelerar la incorporación de la tecnología en los procesos de trabajo y la posibilidad de que las personas trabajen de manera remota. Esta situación provoca la necesidad de incorporar elementos de tipo progresista en el análisis de dicha transición y recomendaciones que permitan asegurar el trabajo decente de las personas que teletrabajan.

En primer lugar, el perfil de las personas que más han transitado hacia el teletrabajo en Costa Rica, por su vínculo formal y trabajo estable, permite realizar demandas directas al sector empleador. Una de estas demandas tiene que ver con la salud, impulsar medidas que favorezcan la salud ocupacional, así como asegurar que los seguros de riesgos del trabajo contemplen la cobertura a personas que trabajan desde su hogar.

Un aspecto que debe colocarse en primer lugar es la capacitación de las personas trabajadoras para el mejor aprovechamiento de las herramientas tecnológicas. Esto permitirá reducir las inequidades, ya que hay personas que por accesibilidad, edad o manejo tecnológico se encuentran en desventaja ante una transición tan acelerada como la que viene desarrollándose. Esto se considera importante no solamente para quienes ya se encuentran teletrabajando, sino pensando en incorporar a otras personas en este tipo de procesos desde una perspectiva inclusiva.

A su vez, y especialmente pensando en la vinculación de las mujeres al mundo del trabajo, es fundamental que se impulse una política generalizada de cuidados que permita que las mujeres que realizan teletrabajo lo hagan sin necesidad de asumir dobles o triples jornadas de manera simultánea. Es necesario que se visibilice el tema de los cuidados desde la corresponsabilidad social, no solamente como una obligación de la familia nuclear, sino como una responsabilidad en la que se requiere de políticas públicas que sostengan la labor de cuidados como un tema colectivo.

Un aspecto de particular interés es que, más allá de la regulación propia de las jornadas laborales que se encuentra en la

legislación, se asegure que en la práctica se cumpla con dichas jornadas laborales, asignando tareas que sea posible desarrollar en los tiempos establecidos para el trabajo.

Otro de los aspectos que es necesario garantizar es que la supervisión de los procesos de trabajo se realice de manera que la generación de evidencias del proceso no genere un sobretrabajo. Es importante posibilitar que la supervisión se haga a partir de la generación de productos y del registro de los tiempos requeridos por producto, más que mediante el conteo de horas propiamente. Esto es de importancia debido a que se ha observado una tendencia a sobrecargar de trabajo de reporte, lo que retrasa los procesos como tales.

Debe además evidenciarse el tiempo que las personas teletrabajadoras asumen para desarrollar labores de índole administrativa, que por lo tanto requieren de un acompañamiento de la empresa. Por ejemplo, el trámite de situaciones de acceso a conectividad, mantenimiento de equipos, almacenamiento de datos, entre otros aspectos que deben gestionarse cuando existe una relación obrero-patronal.

A la vez, es de fundamental importancia garantizar el derecho de desconexión de las personas trabajadoras, así como la protección de los datos personales y de las mismas entidades empleadoras.

El sector sindical costarricense tiene una lamentable ausencia casi generalizada en el sector empresarial en que se ha transitado hacia medidas como el teletrabajo, y los tipos de puestos en que estas medidas han sido impulsadas siguen asociados a las instituciones públicas. Esto brinda una oportunidad de articulación entre las representaciones para impulsar reformas de tipo legislativo, o de manera aislada realizar propuestas a nivel de reglamentos internos de trabajo. Esta segunda ruta, sin embargo, deja al descubierto a las personas trabajadoras del sector privado que no cuentan con representación colectiva.

A pesar de las limitaciones expuestas, se considera que en la ruta hacia el trabajo decente los llamados históricamente para asegurar los derechos laborales, sindicatos y partidos políticos de corriente progresista, son fundamentales en Costa Rica y en la región para posibilitar que la transición que se viene desarrollando en los procesos de trabajo proteja a la población trabajadora y sus derechos.

Bibliografía

- Costa Rica.** (2019). *Ley 9.738: Ley para Regular el Teletrabajo*. Disponible en http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=N-RTC&nValor1=1&nValor2=89753
- Centro Centroamericano de Población.** (2021). *Tasa R covid-19*. Disponible en <https://ccp.ucr.ac.cr/index.php/tasa-r-covid-19.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2020). *Observatorio covid-19 en América Latina y el Caribe: Impacto económico y social*. Disponible en https://www.cepal.org/es/temas/covid-19?utm_source=CiviCRM&utm_medium=email&utm_campaign=20200422_segundo_informe_covid19
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2021, febrero 10). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Informe especial covid-19 #9. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2020a, agosto). *Encuesta Continua de Empleo al Segundo Trimestre 2020: Resultados generales*. San José: Costa Rica. <https://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receciit2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2020b, noviembre). *Encuesta Continua de Empleo al Tercer Trimestre de 2020: Resultados generales*. San José: Costa Rica. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receciit2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2021, febrero 4). *Encuesta Continua de Empleo al Cuarto Trimestre de 2020: Resultados generales*. San José: Costa Rica. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receciit2020.pdf>
- Maza, O.** (2007). Trabajo precario: Notas para una aproximación conceptual. En *Relaciones de poder y trabajo: Las formas contemporáneas de explotación laboral*. Buenos Aires: Poder y Trabajo, pp. 71-96.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.** (2020). *Situación del teletrabajo ante el covid-19: Costa Rica 2020*. Disponible en https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/informe_teletrabajo_covid19.pdf
- Nueva Sociedad.** (2018, enero-junio). El futuro del trabajo en América Latina. *Revista Trabajo*, 10(15), tercera época. México. Disponible en <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/RevistaTrabajo15.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo.** (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella: Guía práctica*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, oit.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2020b). *Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, oit, 204 pp.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2021a, julio). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. X Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Organización Internacional del Trabajo.** (2021b). *El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf
- Organización Internacional del Trabajo.** (s.f.). *Trabajo decente*. Disponible en <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Poder Judicial, Sala Constitucional.** (2021, junio 8). *Resolución 13.804-2021*. Disponible en <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1037264>

ACERCA DE LOS AUTORES

Henry Mora Jiménez. Economista. Profesor e investigador catedrático en la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica (ESE-UNA). Miembro de la Red Latinoamericana de Transformación Social Ecológica.

Laura Rivera Alfaro. Consultora independiente interesada en promover la justicia social con perspectiva de género y la defensa de los bienes comunes. Trabajadora social y abogada de formación, con experiencia profesional vinculada a organizaciones sociales, docencia e investigación universitaria.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

Toma Partido es una plataforma para la construcción de análisis, iniciativas y alianzas políticas y sociales amplias hacia el fortalecimiento y una transformación democrática emancipadora y feminista de los partidos políticos progresistas de América Latina y el Caribe. Es una invitación y una iniciativa de todas las oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung en la región.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Friedrich-Ebert-Stiftung | Toma Partido
Plaza Cagancha 1145 Piso 8, Montevideo, Uruguay

Coordinación del Proyecto Toma Partido:
Dörte Wollrad y Patricia González | FES Uruguay
Ingrid Ross y Argerie Sánchez | FES América Central

Coordinación Nodo Trabajo:
María Fernanda López | FES Caribe

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección:
María Lila Ltaif

Diagramación y diseño:
Cooperativa de Trabajo SUBTE

Más información:
toma-partido.fes.de

Contacto:
tomapartido@fes.de

TOMAPARTIDO

ISBN
978-9915-9369-8-7

TELETRABAJO Y TRABAJO DECENTE EN COSTA RICA

Propuestas de regulación y recomendaciones para la política

La pandemia por covid-19 ha transformado la manera de trabajar debido al uso de tecnologías desarrolladas que han permitido mantener jornadas laborales aun durante la vigencia de las restricciones.

Este mapeo es un estudio crítico de la regulación del teletrabajo asociada al trabajo decente en Costa Rica.

Si bien no es posible determinar si el aumento del teletrabajo será una tendencia cuando se eliminen las restricciones, por ahora seguirá funcionando como medida de distanciamiento social.

Para más información: toma-partido.fes.de | tomapartido@fes.de