

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TELETRABAJO Y TRABAJO DECENTE EN COSTA RICA

Recomendaciones de regulación para la política
progresista

Laura Rivera Alfaro
Henry Mora Jiménez

Noviembre, 2021



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 hacer una revisión de las necesidades de ampliación de la legislación en Costa Rica.



El teletrabajo, como categoría laboral, podría ampliar las brechas de las desigualdades laborales persistentes en la región, pero a la vez se presenta la posibilidad para promover el teletrabajo como trabajo decente.

CONTENIDOS

1.	EL TELETRABAJO COMO ILUSIÓN FUTURISTA DESDE MEDIADOS DEL SIGLO XX	4
2.	SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA	4
3.	IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA	8
3.1	Impactos de la implementación del teletrabajo en las mujeres.....	9
3.2	Implicaciones para la organización de las personas trabajadoras.....	9
4.	REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA	10
5.	OPORTUNIDADES PARA FORTALECER EL TELETRABAJO COMO TRABAJO DECENTE	12
5.1	A las organizaciones sindicales.....	12
5.2	A la Asamblea Legislativa.....	13
5.3	Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	14
5.4	Al sector empleador público y privado.....	15
5.5	Instituto Nacional de la Mujer.....	15
	Referencias.....	16

1

EL TELETRABAJO COMO ILUSIÓN FUTURISTA DESDE MEDIADOS DEL SIGLO XX

En 1962, con una visión futurista proyectada hacia 2062, la famosa serie Los supersónicos¹ retrataba una sociedad ficticia transformada gracias a avances tecnológicos. Varias generaciones crecieron viendo de manera surrealista la comunicación a través de pantallas planas y las relaciones de trabajo apoyadas en nuevas tecnologías.

En el 2021, si bien no se han creado hasta el momento los tubos teletransportadores o los autos voladores, se han logrado hacer realidad una gran cantidad de elementos que se acercan a la realidad retratada en esa serie 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 durante la pandemia.

Respecto al teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 (TICs), tales como una computadora o un teléfono. Definido de esta manera, el teletrabajo es, por tanto, un subgrupo del trabajo a distancia” (OIT, 2021, 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 decente² para quienes realizan teletrabajo.

De esta manera, el presente documento se constituye como un estudio nacional y un 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 en materia laboral.

2

SITUACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA

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

Previo a la pandemia, según datos registrados por OIT (2021), a nivel mundial solamente alrededor de un 8% del total de personas ocupadas eran personas que trabajaban desde sus hogares³ y, aproximadamente, un 80% de ellas eran personas trabajadoras independientes. Sobre las características de estas personas que trabajaban en su domicilio, se indica que:

1 “The Jetsons”

2 Requiere, según la OIT, la convergencia de cuatro objetivos estratégicos: “la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social, y el diálogo social” (OIT, 1999).

3 Es importante destacar que acá no se trata únicamente de personas teletrabajadoras, sino de la categoría “trabajo a domicilio” que, según la OIT, incluye además trabajo industrial a domicilio y la categoría de personas que trabajan en plataformas.

“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, 2021, p. 6).

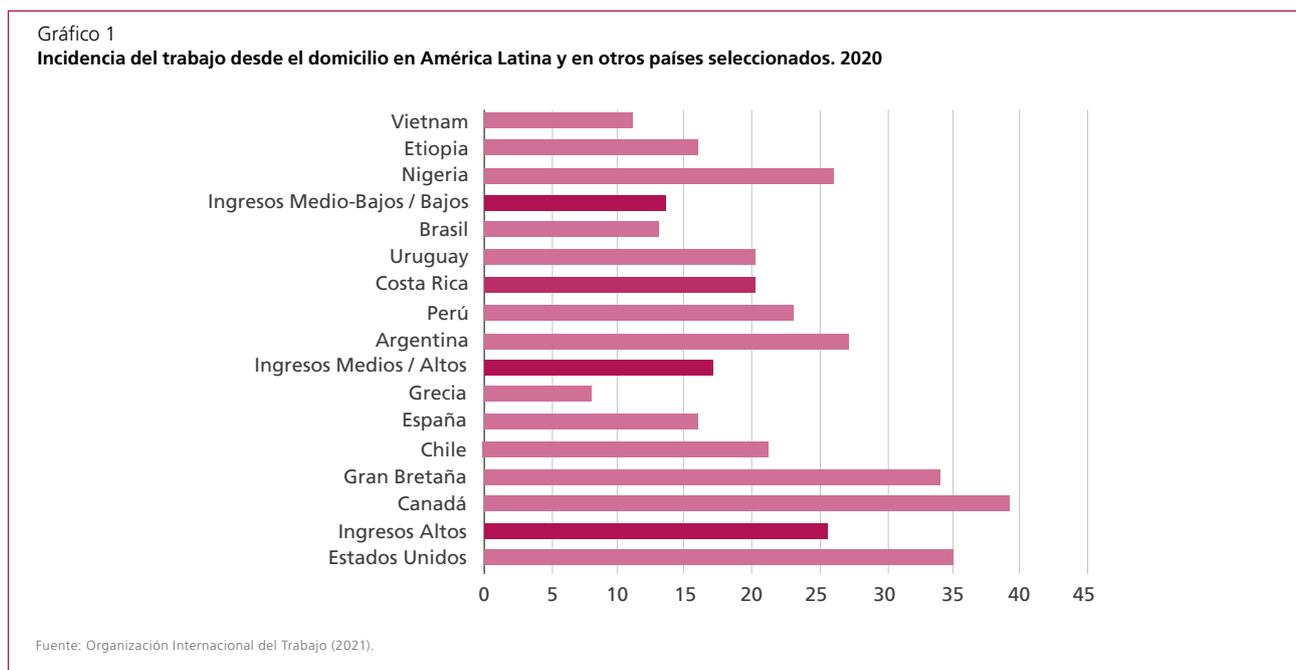
Esta situación se modificó a nivel mundial, no solamente en términos de la cantidad de personas que vienen laborando en sus hogares desde inicios del año 2020, sino por el perfil de estas. Los países de ingresos medio-bajos también se han sumado a la fuerza de trabajo que labora en sus hogares, junto con 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 [Costa Rica] (OIT, 2021, p. 7).

Este hecho implica que 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 en 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 el siguiente gráfico:



Especialmente para 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, se conservaran empleos en algunos grupos de población. Sin embargo, no deja de ser un reto para la región y, particularmente, para Costa Rica. Para que el teletrabajo se pueda colocar como una alternativa de acceso con equidad, es necesaria una mayor intensidad en el uso de las TICs y la reducción de las brechas tecnológicas, especialmente en las regiones periféricas del país.

A partir de los datos disponibles para Costa Rica, generados desde el Instituto Costarricense de Estadística y Censos (INEC), por causa directa de la pandemia la cantidad de personas que realizaban teletrabajo en el país pasó de 21 524 en

setiembre del 2019 a 282 632 en el mismo periodo del 2020, lo que significó un crecimiento de 1 213% de un año al otro.

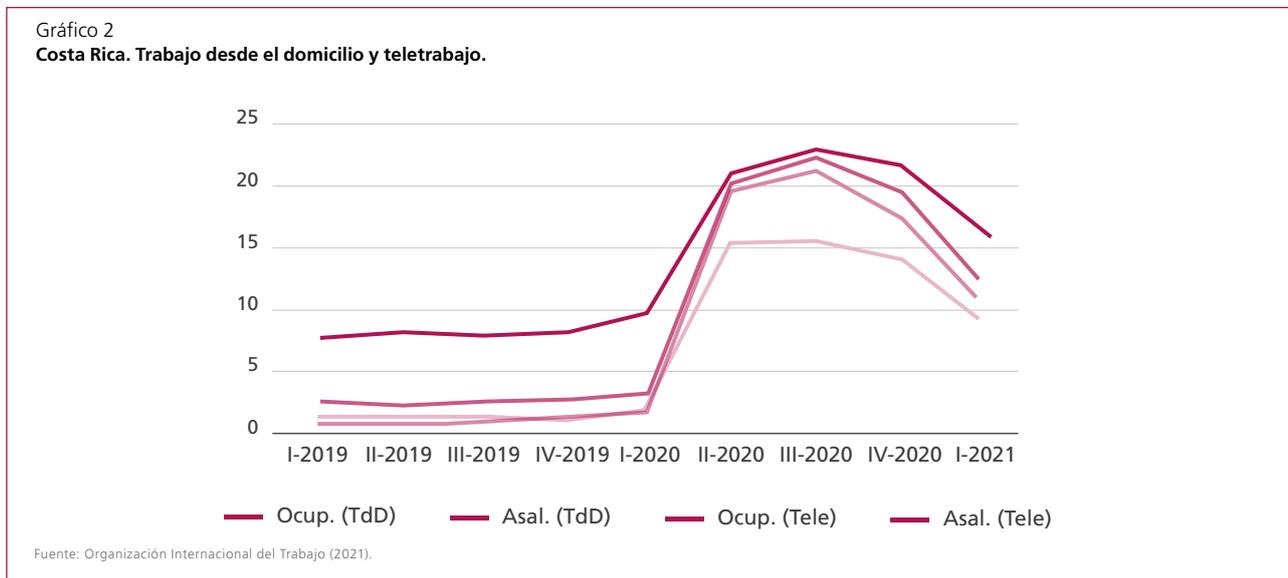
Como parte de las medidas desarrolladas para contener el avance del virus Sars-Cov-2, según la Encuesta Continua de Empleo del II Trimestre 2020, un 14% de personas trabajaron exclusivamente vía internet desde su hogar. En el III trimestre 2020, pasó a un total de 283 000 personas, representando un 15.29%. Porcentaje que decrece en términos absolutos y relativos para el IV trimestre, donde teletrabajan 266 000 personas del total de la población ocupada, llegando a representar un 13.64%.

“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. 2021a).

las dinámicas familiares y las labores domésticas y de cuidados con el trabajo remunerado. Este es uno de los aspectos sobre los que se profundizará más adelante, ya que ha tenido importantes implicaciones para la salud de las mujeres en el contexto de la pandemia.

La distribución por sexo de la población que realiza teletrabajo implica a su vez un reto importante para la combinación de

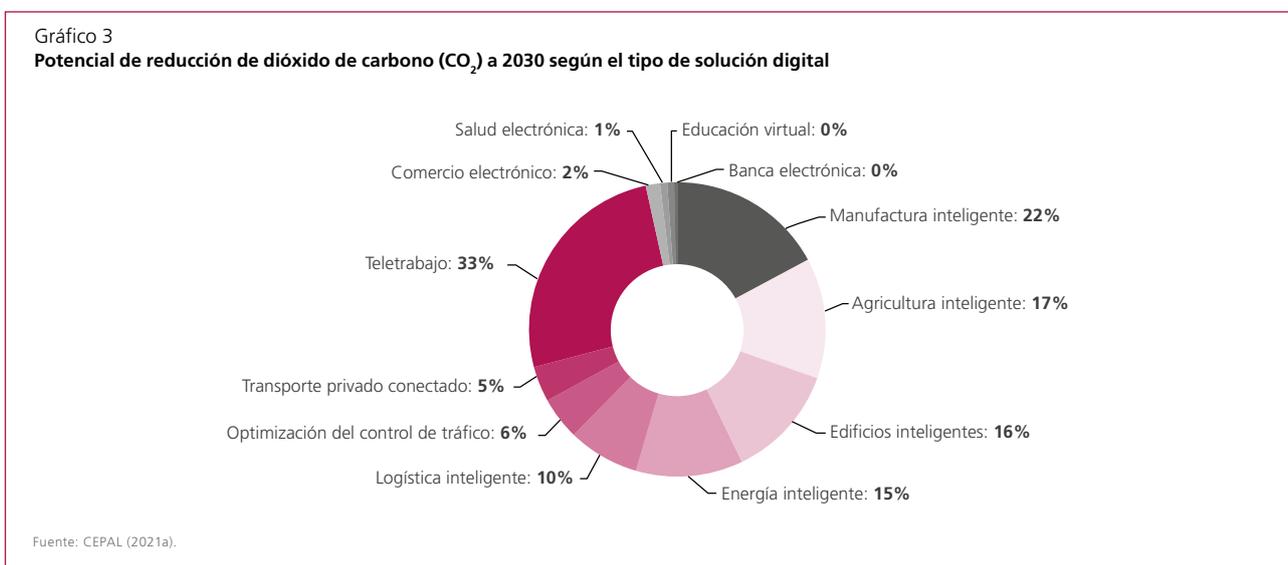


En el gráfico anterior con datos de Costa Rica, en las líneas roja y amarilla, se observa que la mayor cantidad de personas que realizan trabajo a domicilio, especialmente en la modalidad de teletrabajo, tienen la categoría de personas asalariadas, por lo que las medidas para favorecer las condiciones de trabajo en estas personas pasan por la consideración de que existe un vínculo obrero patronal. Por lo tanto, hay obligaciones que deben ser cumplidas por las personas empleadoras para garantizar el teletrabajo como trabajo decente.

reciente de población teletrabajadora sigue estando influenciado por las medidas tomadas producto de la pandemia. Por consecuencia, determinar el futuro del teletrabajo en el país es aún un ejercicio altamente incierto.

A la vez, es de importancia notar que en la actualidad se siguen manteniendo protocolos que favorecen las medidas de distanciamiento social y que se han orientado a fomentar dentro de lo posible la implementación del teletrabajo para evitar el aumento de los contagios, por lo que el dato más

Adicionalmente, se debe destacar que existen aspectos positivos del teletrabajo que ya se han venido posicionando. En términos de las ventajas para las personas trabajadoras, se ubica la reducción en la movilidad y esta, sin duda, tiene implicaciones de índole socioambiental que son importantes de resaltar en un contexto de amenaza de crisis climática. Esta reducción de dióxido de carbono a partir del teletrabajo se muestra según datos de la CEPAL en el siguiente gráfico, siendo de hecho la transformación con mayor potencial en este tema:



Sin embargo, como se ha mencionado ya y se profundizará más adelante, el potencial del teletrabajo para mitigar el impacto de la crisis en la región está condicionado por la informalidad y la conectividad.

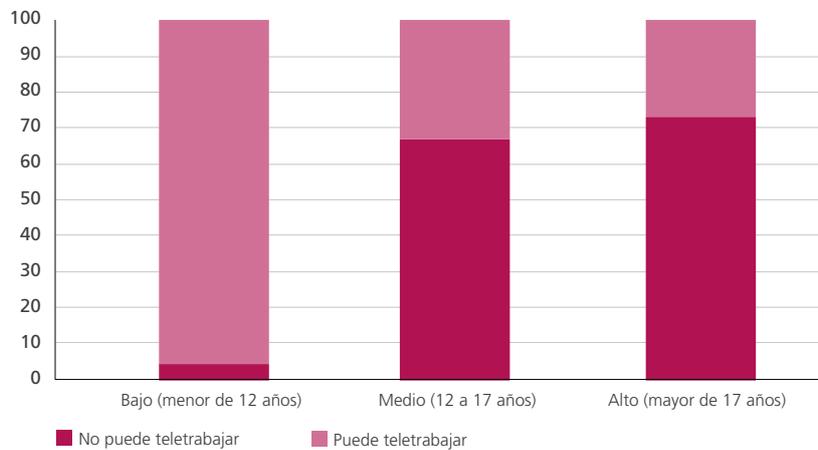
Existen tendencias, que se ha venido estableciendo, en los perfiles profesionales que han hecho transición al teletrabajo. Estas han permitido evidenciar cuáles son las oportunidades que se abren para algunos grupos de personas trabajadoras por sobre otros. De esta forma, según los datos disponibles, tanto en el caso de la región latinoamericana como en la situación de Costa Rica, el teletrabajo se ha consolidado como una oportunidad para personas trabajadoras asalariadas formales, con altos niveles educativos, personas adultas y que

realizan actividades técnicas, profesionales o de índole gerencial.

Asimismo, respecto al perfil de ingresos, también son personas que “con anterioridad a la pandemia [ostentaban] ingresos laborales promedios más elevados que el resto de los trabajadores” (OIT, 2021).

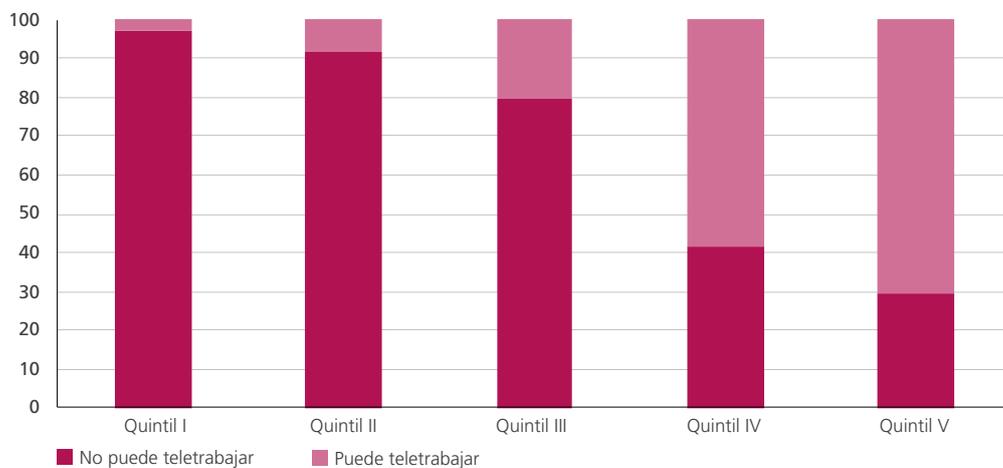
Al respecto, según información recopilada por la CEPAL (2021a), se observan serias diferencias en la posibilidad de teletrabajar según el nivel de educación y el quintil de ingresos en países de la región de América Latina, según se muestra en los siguientes gráficos:

Gráfico 4
América Latina (7 países): probabilidad de teletrabajar según el nivel de educación



Fuente: CEPAL (2021a).

Gráfico 5
América Latina (7 países): probabilidad de teletrabajar según el quintil de ingreso



Fuente: CEPAL (2021a).

Estas características son relevantes porque el teletrabajo, como categoría laboral, podría ampliar las brechas de las desigualdades laborales persistentes en la región. En esta, al contrario de lo sucedido con personas de más alto nivel de calificación, se estima que las personas trabajadoras informales, jóvenes, de menores calificaciones e ingresos, son quienes más han visto su situación laboral afectada en esta crisis provocada, en primera instancia, por la pandemia⁴.

“Una causa del significativo aumento del desempleo está relacionada con la segmentación del mercado del trabajo y sus consecuencias en términos de la posibilidad de teletrabajar. Si bien el COVID-19 ha permitido acelerar los beneficios del teletrabajo, la proporción de los ocupados que puede teletrabajar, que varía entre países, está correlacionada con la estructura productiva y con las habilidades de los trabajadores. Un trabajador medianamente calificado tiene el 67% de posibilidad de trabajar desde casa, cifra que alcanza el 73% para los trabajadores altamente calificados y el 4% para los trabajadores con un nivel de calificación baja (véase el gráfico II.11). El teletrabajo no es una opción para los trabajadores de bajos ingresos. En los primeros tres quintiles de ingreso, la probabilidad de poder desarrollar actividades desde el hogar es menor al 20% (véase el gráfico II.12), lo que aumenta el riesgo de perder el trabajo durante los períodos de confinamiento. Estas situaciones del mercado laboral tienen fuertes efectos en la distribución del ingreso: los índices de Gini aumentarían entre un 1% y un 8%” (CEPAL, 2021a, p. 18).

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.

3

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 ha sido el confinamiento, el cierre de centros educativos y de cuidado, de espacios de recreación y espaciamiento al aire libre como los parques, han provocado impactos diferenciados en las personas que han mantenido

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

A su vez, este contexto exige 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 la pandemia, así como aportar a la construcción de regulaciones para el presente y el futuro del trabajo.

un proceso de teletrabajo.

En este caso, interesa mencionar de manera diferenciada dos elementos. Los impactos que ha tenido la situación particularmente en las mujeres, así como los impactos para los derechos de organización colectiva de las personas trabajadoras.

⁴ Decimos “en primera instancia” porque la intensidad y la afectación diferenciada de la crisis depende en una medida significativa de las condiciones de partida y del curso de acción de las políticas públicas implementadas y del comportamiento de la población.

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 en diversos estudios a nivel regional, donde se puede observar que las mujeres son quienes más han perdido horas de trabajo, así se les han sobrecargado actividades de atención en primera línea de la pandemia.

De la misma manera, según los datos señalados previamente, las mujeres son quienes más desarrollan actividades de teletrabajo. En esa línea, una de las mayores implicaciones que ha tenido la pandemia para las mujeres que teletrabajan ha sido la necesidad de atender las labores de cuidados⁵ en el mismo tiempo en que se desarrollan las tareas laborales.

Uno de los grandes retos constituye la recarga de labores domésticas, de cuidados y 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 interminable, 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. Este hecho ha provocado que el desgaste se traduzca, además, en un menor desempeño profesional y preocupación por asumir labores de mayor responsabilidad.

Particularmente, sobre el teletrabajo, la 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 los 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 potencialmente 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, 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 altamente prioritarias las políticas de cuidados. Esto favorecerá la inserción de las mujeres, el pleno disfrute de los derechos laborales y su derecho al tiempo libre de calidad. A su vez, el tema de la conectividad y el acceso a dispositivos y condiciones físicas adecuadas sigue siendo un tema central para que sea posible que las mujeres puedan permanecer realizando teletrabajo posterior a la pandemia.

En el caso de Costa Rica, un estudio realizado por la Universidad Estatal a Distancia (UNED), en conjunto con otras instituciones, encuentra que un 32.1% de la población consultada se ubicó en un segmento de afectación crítica en su salud mental como consecuencia de la COVID-19, con puntuaciones extremas de ansiedad, síntomas de depresión y desgaste laboral. Entre las poblaciones con puntuaciones más altas, se identificaron a las mujeres, las personas con baja escolaridad y aquellas que viven solas (Carazo et al., 2021).

Dentro de los aspectos de salud ocupacional, es central que la salud mental y emocional sea incorporada en las acciones de política pública, ya que el estrés y la alta demanda de tareas ha provocado 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 diferenciadas 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 principales 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 con respecto al centro de trabajo. Este hecho resulta una 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, la organización en torno a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Sobre este último, conviene decir que en Costa Rica se ha venido transitando por procesos de reforma legal que ya han venido lesionando los derechos de organización de las personas trabajadoras. En un caso, la limitación del derecho a la huelga de personas trabajadoras

⁵ Por labores de cuidado no remunerado entendemos, sin ser exhaustivos: limpieza, lavandería, costura y reparación de ropa, preparación de alimentos y bebidas, mantenimiento y reparaciones en el hogar, cuidado del césped y jardín, gestión del hogar (compras, finanzas, coordinación de tareas, llamadas telefónicas, etc.), atención y cuidado de mascotas, tiempo de traslado, cuidado de los niños y las niñas, cuidado de personas adultas, cuidado de personas enfermas, voluntariado y otras formas de cuidado del vecindario, la comunidad y el medio ambiente, búsqueda y traslado de agua y leña (zonas rurales).

de servicios esenciales, así como 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 por evitar aglomeraciones, por lo que no podría afirmarse que en este momento la dificultad para la organización sindical es 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 tomadas 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 que favorezcan 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, que 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

Aunque, como se mencionó previamente, en Costa Rica el trabajo a domicilio y en particular la modalidad de teletrabajo no se daba de manera generalizada previo a la pandemia, se encuentra regulado desde el 2019; año en que se aprueba la Ley para regular el Teletrabajo, Ley No. 9738.

Esta ley, según se ha planteado por algunas de las personas expertas entrevistadas, es producto de un proceso de negociación tripartita, en que fue posible incorporar elementos de avanzada en la legislación. Sin embargo, existen aún algunos vacíos que se han hecho más evidentes para atender las necesidades de la coyuntura que se origina con la pandemia, convirtiendo la pandemia en una oportunidad para avanzar en su regulación para la promoción del trabajo decente.

Según la ley vigente, se considera el teletrabajo como una:

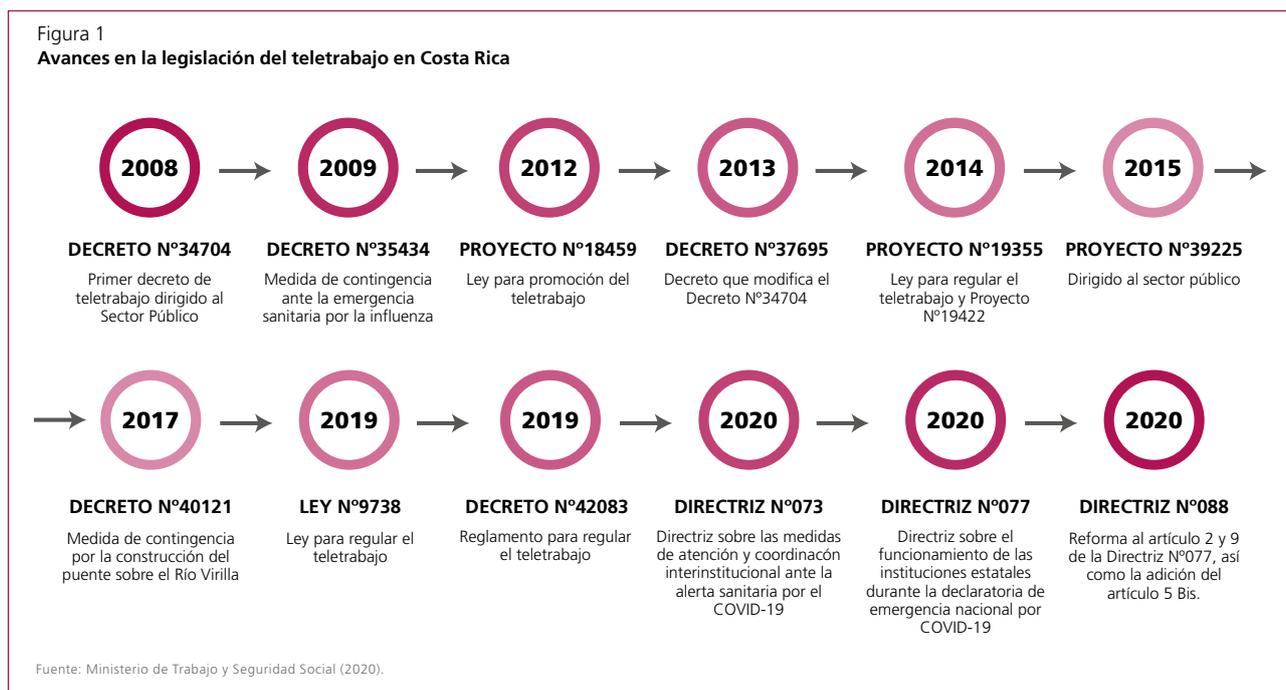
“modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos,

de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia (...)” (Asamblea Legislativa, 2019).

A pesar de que ya existía una legislación aprobada, la pandemia ha generado la necesidad de tomar disposiciones transitorias, tanto a nivel de directrices vía decretos ejecutivos, como reglamentos internos en las instituciones y empresas privadas, a la vez que desde el Ministerio de Trabajo se han emitido recomendaciones mediante la generación de protocolos y guías de implementación, tanto en el sector público como privado⁶.

La ruta de generación de legislación para la protección de los derechos de la población teletrabajadora costarricense se inició desde el año 2008. Esta se concreta con la aprobación de la ley No. 9738 en 2019. Sin embargo, con la pandemia es evidente la necesidad de avanzar en el fortalecimiento de temas en para la protección de los derechos laborales.

⁶ <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>



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

Buscando atender esos cuatro objetivos es que 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, la Internet, la banda ancha y las herramientas de comunicación adecuadas, 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.

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 deben resolverse. Por ejemplo, una solución podría ser fijar productos adecuados para 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 se ha implementado el teletrabajo, no en todos los casos ha sido posible asegurar la participación de la representación de las personas trabajadoras en la definición de medidas para el trabajo:

“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” (OIT, 2020b, p. 27).

Este es un aspecto crítico, especialmente dependiendo de la zona del país. Además, existen temas que han sido de índole administrativa que se trasladan a la propia gestión de la persona teletrabajadora. Un ejemplo de esto es la Resolución N.º 13804 – 2021 de la Sala Constitucional del 18 de junio del 2021, donde una persona 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, que han sido

5

OPORTUNIDADES PARA FORTALECER EL TELETRABAJO COMO TRABAJO DECENTE

Con el fin de aportar algunos elementos a partir de las oportunidades que se han identificado en el proceso, se incorporan las siguientes recomendaciones dirigidas a modificaciones particulares de la Ley de Teletrabajo, que mediante una reforma parcial pueden aportar a mejorar la adecuación de la legislación al contexto, a partir del criterio experto consultado en el proceso.

Un elemento de partida es la contradicción del Artículo 6, inciso e, la voluntariedad de incorporarse en esta modalidad, la persona empleadora es quien está habilitada para revocar la modalidad de teletrabajo, no así la persona trabajadora. Este artículo corresponde a una situación que compromete el derecho de las personas trabajadoras, por lo que la reversibilidad de esta modalidad es un tema que debe ponerse en consideración en este momento.

Uno de los aspectos que son de importancia en este particular es que existen diversos motivos por los que las personas puedan sentirse en la necesidad de regresar a la presencialidad, que, incluso, se relacionan con aspectos de salud psicosocial.

El tema es particular en el caso del inciso g, donde las personas que desde el inicio de la relación laboral se constituyeron en modalidad de teletrabajo no pueden solicitar convertirse en personas que trabajan de manera presencial.

Por su parte, el artículo 8 inciso a en la disposición de los costos, “acuerdo entre las partes”, relación de poder desigual donde no necesariamente se establece en un escenario que permitan asegurar que lo pactado sea de mayor beneficio para la protección de los derechos trabajadores. Por su parte, sobre la distribución de los costos, se recuerda que el Código de Trabajo ya establece que la persona empleadora debe cubrir costos de materiales, insumos u demás para el trabajo, por lo que debería ser el precepto que los derechos laborales son irrenunciables para partir de que ya existe una definición de quien asume los costos y no debería flexibilizarse esta regulación.

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 persona empleadora coadyuve a solucionar la situación presentada.

Por su parte sobre el Artículo 9, primer párrafo, establece que las obligaciones de las personas trabajadoras se pueden ampliar en el contrato de trabajo; pero se debe insistir en que deben estar enmarcadas en legislación laboral y convenios internacionales.

Un aspecto en la implementación es la relacionada con los riesgos del trabajo y la necesidad de que en este caso se aproveche la regulación actual para que, mediante la inspección laboral, se asegure que las personas cuenten con condiciones laborales dignas y aspectos de la salud ocupacional.

A continuación, se colocan recomendaciones dirigidas específicamente a sectores en particular que se considera pueden impulsar acciones que posibiliten mejorar la implementación y regulación del teletrabajo.

5.1 A las organizaciones sindicales

El sector sindical costarricense tiene una lamentable ausencia casi generalizada en el sector empresarial privado en Costa Rica, a pesar de que en estos también se ha transitado hacia medidas como el teletrabajo. Pero también es cierto que los tipos de puestos en que estas medidas han sido impulsadas, siguen predominando las instituciones públicas. Esto brinda una oportunidad de articulación entre las representaciones para impulsar reformas de tipo legislativo, o de manera parcial 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.

Dentro de los parámetros clave para la regulación del teletrabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, se ha identificado algunos que no están presentes en la legislación costarricense y requieren incorporarse para asegurar avanzar en la ruta del trabajo decente y la protección de los derechos de las personas que realizan teletrabajo y se mencionan en el siguiente apartado como aspectos en los que es posible incidir a nivel legislativo.

No deben dejarse de lado las potenciales oportunidades que ofrece el Convenio 177 sobre Trabajo a domicilio, donde hay elementos para el resguardo del teletrabajo. Por lo cual, es necesario que se asegure que los compromisos asumidos en este convenio sean efectivamente incorporados en la regulación nacional.

Dentro de las principales recomendaciones proporcionadas por las personas expertas entrevistadas, se indica que el contexto provocado por la pandemia por COVID-19 ofrece una oportunidad para argumentar la necesidad de actualizar la legislación de teletrabajo en Costa Rica y así ajustarla a las necesidades que surgen en el contexto. En este sentido, se considera fundamental incorporar los derechos colectivos de la organización de personas trabajadoras que en este momento se encuentra completamente ausente de la legislación.

Respecto a la acción sindical, en materia de teletrabajo, se ha planteado que no existe una posición clara y sistemática sobre el análisis del tema, que permita construir una perspectiva sindical respecto al teletrabajo en Costa Rica. En este sentido, se observa una cultura antisindical en el país que ha tenido implicaciones en el avance de la organización sindical en el sector privado y que ha generado su debilitamiento a nivel del sector público. Este hecho dificulta la exigibilidad del cumplimiento de los mismos preceptos que ya la ley que regula el teletrabajo en la actualidad tiene.

No debe olvidarse que derechos colectivos de las personas trabajadoras, como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, son derechos fundamentales regulados en nuestro país a nivel constitucional. Por lo tanto, se requiere su reconocimiento formal en la ley en relación con el teletrabajo, de manera que se permita respaldar prácticas sindicales como pueden ser las huelgas telemáticas o el paro de labores de personas que se encuentran en teletrabajo, así como regular la posibilidad de que los equipos informáticos sean utilizados para fines sindicales. Lo anterior, para que las personas trabajadoras no estén expuestas a una sanción en caso de que esta situación se presente.

Un aspecto de particular interés es que más allá de la regulación propia de las jornadas laborales que se encuentran 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.

A su vez, el cumplimiento de la jornada requiere que se regulen aspectos de desconexión como oportunidad para el cumplimiento de las jornadas y evitar la flexibilización laboral, en los casos en que no se paga un monto por disponibilidad a la población trabajadora.

Un aspecto positivo de la Ley es que en el artículo 8 se establece como responsabilidad del empleador “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. Adicionalmente, el tema de la conectividad como tal no está en la ley, por lo que debería incorporarse.

No se indica sobre el tema de conectividad en la Ley propiamente como una de las obligaciones y en el reglamento a pesar de que se indica en la definición este aspecto no se establece como parte de las obligaciones, según se muestra a continuación:

Artículo 2. Definiciones. Para los efectos del presente Decreto Ejecutivo, y la implementación de la Ley para Regular el Teletrabajo, se entenderá por:

a) Condiciones del entorno de la persona teletrabajadora: conjunto de requerimientos y especificaciones, que la persona empleadora debe establecer, para que la persona teletrabajadora pueda desempeñarse en la modalidad de teletrabajo, tales como herramientas tecnológicas mínimas, conectividad y todos aquellos otros requerimientos que resulten indispensables para el correcto desempeño de sus labores.

Se debe promover especial atención al tema emocional y psicosocial de las personas teletrabajadoras, dado que es un tema en el que persisten debilidades en este momento en el país. En este sentido, se debe fortalecer los elementos de salud ocupacional en todos sus extremos incluyendo particular énfasis en la salud mental, y donde la inspección labora en teletrabajo es un aspecto que permite dar seguimiento a este hecho.

Otra oportunidad es incorporar a nivel de reglamento un elemento sobre la importancia de estimular las investigaciones y el monitoreo de la ley, además de la situación sobre las implicaciones del teletrabajo en la situación del trabajo.

Como argumento para la incidencia, el punto medular es el hecho de que la Ley de Teletrabajo se elabora previo al contexto de la pandemia, por lo que la situación y necesidades que existen en la actualidad para estas relaciones laborales no se encuentra en su totalidad reguladas en la legislación.

Esta ley debe ser actualizada de acuerdo con la pandemia, aunque esta pase, hay elementos de las relaciones de teletrabajo que se mantendrán por lo que las necesidades de su regulación deben existir.

En el marco de la pandemia, el teletrabajo ha provocado serias implicaciones a la salud mental. Este elemento no ha sido considerado dentro de los aspectos de salud ocupacional en la ley y, en la actualidad, debe incorporarse.

5.2 A la Asamblea Legislativa

Promover una reforma a la actual ley de teletrabajo, que re-suelva los vacíos en la materia que fueron expuestos al inicio

en los artículos específicos señalados. Además, destacan las siguientes modificaciones propuestas por la Organización Internacional del Trabajo para asegurar que el teletrabajo se constituya como trabajo decente:

- Necesidad de incluir información sobre la cobertura de los costos del equipo y la compensación de costos, en caso de que la persona que realiza teletrabajo tenga que proporcionar equipos propios (herramientas, computador, etc.). En la actualidad, la legislación solamente indica sobre 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 teletrabajadores en la generación e implementación de la normativa dirigida a regular esta forma de trabajo. Esto es de fundamental importancia, mediante la incorporación de consulta a 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 el caso de la Refinadora Costarricense de Petróleo, donde el Reglamento Interno para el Teletrabajo fue sometido a consulta del Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA)
- Otro aspecto que se recomienda desde la OIT y no se encuentra 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 ser un requisito. Esto para evitar que se afecten las posibilidades de las personas trabajadoras de optar por el teletrabajo, debido a que, en la actualidad, existen empresas u organizaciones pequeñas que podrían tener dificultades para atender disposiciones de este tipo.
- Otro aspecto que es importante incorporar es la referencia al rol de la inspección (inspectores del trabajo o representantes de los trabajadores) en el lugar de trabajo del teletrabajador. Este aspecto, asociado a otros como la salud ocupacional, es fundamental al pensar en un escenario 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, más allá de las medidas de contingencia en la pandemia, en las exigencias y responsabilidades de las partes.

Es de fundamental importancia garantizar el derecho de desconexión de las personas trabajadoras, así como la pro-

tección de los datos personales y de las mismas entidades empleadoras.

Una oportunidad es avanzar el proyecto de ley 22230 Reforma Del Inciso D) Del Artículo 9 De La Ley Para Regular El Teletrabajo, N.º 9738, De 18 De Setiembre De 2019, Para Garantizar La Desconexión Laboral De Los Trabajadores, sobre el derecho de desconexión, incorporando una segunda parte al artículo donde se indique que no corresponde únicamente a un derecho de las personas trabajadoras si no también un deber de las personas empleadoras el respetar este derecho.

5.3 Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

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

Otro de los aspectos por garantizar es que la supervisión de los procesos de trabajo no provoque un sobretrabajo por la generación de evidencias del proceso, sino que se haga desde la generación de productos y el registro de los tiempos requeridos por producto, más que el conteo de horas propiamente. Esto es de importancia debido a que se ha establecido una tendencia a reportar que retrasa los procesos como tal y sobrecarga de trabajo.

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, a 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 puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo.

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

Se debe generar una reglamentación adecuada a la actual Ley de Teletrabajo. Existen muchos vacíos en el Reglamento, que se constituyen como una oportunidad para mejorar sustancialmente la protección de los derechos laborales que ya se encuentran indicados en la ley y que requieren de un mayor detalle sobre cómo serán garantizados. Con este fin, se recomienda aprovechar el mandato legislativo al indicar en el artículo 4 del fomento del teletrabajo a partir del diálogo tripartito:

“Para el cumplimiento de lo establecido en esta ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación intersectorial con las diferentes instituciones del Gobierno que tengan relación directa o indirecta con el tema, formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del teletrabajo, en todos los campos, definiendo como prioridad los siguientes objetivos:

(...) c) Incentivar, a través del diálogo tripartito, la creación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial, nacionales e internacionales, para el fomento del teletrabajo” (Asamblea Legislativa, 2019).

A su vez y con el fin de cumplir con las disposiciones del mismo artículo se debe trabajar de manera tripartita y conjunta con la participación de los diversos actores sociales en la construcción de una política pública para el fomento del teletrabajo, que en la actualidad no se ubica en el sustento de ejecución de la legislación. En este sentido, el fomento de la investigación en este campo es central para poder atender las necesidades que el contexto impone.

5.4 Al sector empleador público y privado

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 que se realicen demandas directas al sector empleador. Una de estas demandas tiene que ver con la salud, impulsando medidas que favorezcan la salud ocupacional, así como garantizar que los seguros de riesgos del trabajo tengan contemplada la cobertura a personas que trabajan desde su hogar.

Debe, además, evidenciarse el tiempo que las personas teletrabajadoras asumen para desarrollar labores que son de índole administrativa, y que, por lo tanto, requieren de un acompañamiento de la empresa, como son 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.

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

- Asegurarse de que se sientan con capacidad 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 menores 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 las personas trabajadoras y empleadoras, ya sea a tiempo completo o parcial.

5.5 Instituto Nacional de la Mujer

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 una responsabilidad en la que se requiere de políticas públicas que sostengan la labor de cuidados como un tema colectivo.

En este sentido, se sugiere hacer implementación efectiva de la recientemente aprobada Política Nacional de Cuidados 2021-2031 y considerar las adecuaciones que la misma pueda requerir en un momento en que la pandemia ha mostrado serias implicaciones en la vida de las mujeres a partir de la recarga de jornadas de teletrabajo y cuidados.

REFERENCIAS

- 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 (CEPAL).** (2020). Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe Impacto económico y social CEPAL. 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 (CEPAL).** 2021. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe especial COVID-19 #9, 10 de febrero de 2021. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (2021a). Tecnologías digitales para un nuevo futuro (LC/T.S.2021/43), Santiago, 2021.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2021a). Encuesta Continua de Empleo al IV Trimestre 2020. 4 de febrero 2021. San José: Costa Rica. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receivt2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2020). Encuesta Continua de Empleo al II trimestre 2020. Agosto 2020. José: Costa Rica. <https://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receiit2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2020a). Encuesta Continua de Empleo al III trimestre de 2020. Noviembre 2020. José: Costa Rica. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receiit2020.pdf>
- Gobierno de Costa Rica.** (2019). Reglamento para regular el teletrabajo. N.º 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT. Costa Rica: diciembre de dos mil diecinueve. Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=90342&nValor3=118927&strTipM=TC
- Maza, Octavio.** (2007). Trabajo precario: notas para una aproximación conceptual. En: Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación laboral. Poder y trabajo editores: Buenos Aires. pp. 71-96.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).** 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. El Futuro del Trabajo en América Latina.** Revista Trabajo, Año 10, No. 15, enero-junio 2018, tercera época. México: Disponible en: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/RevistaTrabajo15.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo.** (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Julio, 2021. 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.** (2021a). 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.** (2020). Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. 204 p.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020
- Organización Internacional del Trabajo.** Trabajo Decente. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Poder Judicial.** Sala Constitucional. Resolución N.º 13804 – 2021. 8 de Junio del 2021 a las 9:15 a. m. Disponible en: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1037264>
- Entrevistas:**
- Entrevista #1. Sr. Jonathan Acuña Soto, asesor legislativo Partido Frente Amplio. 8 de setiembre de 2021.
- Entrevista #2. Sr. Esteban Calvo Rodríguez, abogado laboralista. 9 de setiembre de 2021.
- Entrevista #3. Sr. Oscar Valverde, especialista OIT. 15 de setiembre de 2021.

SOBRE EL(A) AUTOR(A)

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

E-Mail: lau.riveralfaro@gmail.com

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.

IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Costa Rica
costarica@fesamericacentral.org
<https://americacentral.fes.de/>

Responsable:
Ingrid Ross
Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica, Guatemala y Honduras

Coordinador:
Marco Zamora
m.zamora@fesamericacentral.org

San José, noviembre, 2021

SOBRE ESTE PROYECTO

En 1965 la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) abre en Costa Rica su primera oficina en la región centroamericana. El 23 de julio de 1965 se firma el Convenio de Cooperación entre el Gobierno de Alemania y el Gobierno de Costa Rica. El 1º de setiembre de 1980 se aprueba la Ley no.6454 que lo ratifica. Por más de 55 años la Fundación en Costa Rica ha desarrollado sus actividades como plataforma de diálogo, análisis político y de asesoría política. La participación de múltiples actores y el fortalecimiento de la democracia social son bases de la cooperación realizada con instituciones sociales y políticas costarricenses.

En la actualidad, la Fundación Friedrich Ebert, a través de su oficina en Costa Rica, desarrolla los dos proyectos de trabajo regional de la FES en América Central. Por un lado, El Proyecto Transformación Social Ecológica, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gobierno

democrático y social, aportar contenidos y apoyar diálogos hacia una economía social y ecológicamente sostenible, elaborar propuestas de modelos de desarrollo alternativo, y una política fiscal como instrumento de justicia social y de igualdad de género. Por otro lado, el Proyecto Juventudes Progresistas, que ofrece espacios de formación y fortalecimiento de liderazgos en las juventudes, e impulsar estos liderazgos para participar de manera más efectiva en proceso de defensa de la democracia y los Derechos Humanos.

El concepto de planificación y las actividades de la FES en red de las seis oficinas centroamericanas consiste en la coordinación, el intercambio y la articulación regional con implementación nacional.

Para más información, consulte
<https://americacentral.fes.de/>

TELETRABAJO Y TRABAJO DECENTE EN COSTA RICA

Recomendaciones de regulación para la política progresista



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

El presente documento se constituye como un estudio nacional y un 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 en materia laboral.



Es aún pronto para poder determinar si la tendencia al aumento del teletrabajo se mantendrá posterior al momento en que las medidas sanitarias sean eliminadas en su totalidad, ya que continúa favoreciéndose el teletrabajo 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 recomenda-



ciones que permitan asegurar el trabajo decente de las personas que teletrabajan.

A pesar de las limitaciones expuestas, se considera que, en la ruta para avanzar 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.

Más información sobre el tema aquí:
<https://americacentral.fes.de/>