País
Universitarias
Mundo
Cultura
Deportes
Opinión
Ideas&Debates
Suplementos
Publicidad
Nosotros

SUSCRIBIRSE











# Teletrabajo requiere reformas sobre desconexión tecnológica, reconocimiento de costos y derechos colectivos

OPOT Monserrat Cordero Parra | monsecorderoparra05@hotmail.com



Especialistas consideran que la ley actual de teletrabajo tiene falencias que deberían subsanarse con el objetivo de



mejorar las condiciones laborales de las personas

País

Universitarias

Mundo

Cultura

Deportes

Opiniór

Ideas&Debates

Sunlementos

Publicidad

Nosotros

Puntos de Venta

SUSCRIBIRSE











I teletrabajo sin duda alguna ha llegado para quedarse en el país, lo que se evidencia en el incremento de personas que realizan teletrabajo en los últimos 19 meses.

Sin embargo, pese a esto, existen vacíos en la legislación de teletrabajo que deben subsanarse en pro del bienestar de los empleados e incluso de los empleadores, así lo señalan distintos expertos en derecho laboral y un exministro de Trabajo consultados.

La Ley para regular el Teletrabajo y su reglamento fueron publicados en 2019, antes de la pandemia y aunque brinda bases para su regulación, con la llegada de la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 que obligó en muchos espacios a realizar el teletrabajo, evidenció distintas debilidades.

Para el exministro de Trabajo, Steven Núñez y el abogado laboralista, Erick Briones una de las principales reformas que se debería dar en esta ley, y que incluyen en su libro *El Teletrabajo* en Costα Ricα, es el derecho a la desconexión tecnológica, pues en muchos centros de trabajo los funcionarios laboran o contestan mensajes del trabajo incluso cuando su horario laboral ha finalizado. Este cambio ayudaría a los trabajadores a conciliar de mejor forma la vida laboral y familiar.

"Una de las mejoras que nosotros señalamos es el tema de desconexión. Yo creo que muchos de nosotros que hacemos teletrabajo somos conscientes de que se está trabajando de más, de que llegan mensajes de whatsapp a deshoras y que muchas veces se atienden pese a que ya se está fuera del horario de trabajo. La ley de Argentina, que es una de las más modernas, ya contempla este tema, incluso países como Francia y Alemania", indicaron los especialistas, quienes comentaron también que la Ley que regula el teletrabajo también incorpora el diálogo entre el empleador y el trabajador.

#### Discriminación y acoso laboral

Otra de los cambios que se debe dar en la ley se encuentra relacionado con la discriminación, pues según Briones, en muchos lugares de trabajo se ve esto como un premio, y no es así.

"El teletrabajo es para puestos teletrabajables. He oído también de casos en que dicen que por ser una jefatura dicen que no se puede teletrabajar, y no es así", indicó.

El abogado agregó que también se deben hacer reformas para así evitar el acoso laboral, pues muchos jefes quitan o ponen el teletrabajo como "desquite" con sus subalternos.

"Se tienen que regular los tipos de discriminación y acoso que se den dentro del teletrabajo", indicó.

De acuerdo con el laboralista, es necesario que una vez que pase la pandemia se dé un diálogo y se den reformas a la ley basadas en la experiencia que se tuvo durante la emergencia sanitaria.

### Reconocimiento de derechos colectivos y de costos

Por su parte, el abogado laboralista, Esteban Calvo, indicó que la pandemia empujó a las empresas y al aparato estatal obligatoriamente al esquema de teletrabajo; sin embargo, una gran falencia que tiene desde su concepción es el hecho de que no reconoce los derechos colectivos.

"En la ley usted no encuentra ninguna referencia al tema de libertad sindical, o cosas de ese tipo. Eso es una falencia. Eso tiene que ver incluso con la modalidad de huelga tecnológica. Los derechos colectivos son un tema fundamental en las regulaciones de teletrabajo en cualquier otro país", destacó Calvo.

El defensor indicó también que la actual ley es casi nula en cuanto al reconocimiento de los costos del teletrabajo.

"La ley debe definir claramente cómo se debe dar el reparto de los gastos que implica el teletrabajo, el tema del pago del internet y de la electricidad. La ley debería regular de mejor forma o precisa el tema de los costos entendiendo que estos los debe asumir el empleador porque son medios de producción, eso debe quedar mejor estipulado porque la ley no lo hace y lo

País

Universitarias

X

Mundo

Cultura

Deportes

Opinión

Ideas&Debates

Sunlementos

Publicidad

Nosotros

Puntos de Venta

SUSCRIBIRSE











confía al contrato, y este no es el instrumento más idóneo, porque a la postre puede permitir que el empleador termine trasladando esos costos al trabajador", indicó

País

Universitarias

X

Mundo

Cultura

Deportes

Opiniór

Ideas&Debates

Suprementos

Publicidad

Nosotros

Puntos de Venta

SUSCRIBIRSE











El artículo 8, inciso a) de la Ley para regular el Teletrabajo señala que es obligación 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.

"La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora", se lee en la ley.

#### Privacidad y salud ocupacional

El abogado señaló también que en la ley se deben dejar claros los mecanismos para resguardar de mejor forma la privacidad del trabajador y de su ámbito familiar, pues actualmente no se contempla en la normativa actual.

De acuerdo con Calvo este tema de inseguridad jurídica también afecta a los empleadores, pues la ley no define cuáles son los mecanismos de control que se pueden implementar en el teletrabajo sin perjudicar la privacidad de los trabajadores y sus familias.

Otro de los aspectos que también se debe mejorar en la ley actual, según el laboralista, se encuentra relacionado con la salud ocupacional

"¿Qué es lo que hace la ley nuestra? La ley actual en materia de riesgos de trabajo nos remite a la normativa convencional sin considerar la singularidad del teletrabajo. ¿Algún tipo de alteración emocional se considerará como riesgo de trabajo? Yo pienso que a la postre sí. La ley debe tener una noción más moderna y no remitirnos a la legislación clásica de los riesgos de

trabajo", expresó Calvo haciendo alusión a las consecuencias en la salud mental que puede generar el teletrabajo.

Consultado sobre si se han realizado inspecciones laborales como resultado de denuncias relacionadas con el teletrabajo, el Ministerio de Trabajo respondió que a la fecha no se tiene registro de ninguna.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la población ocupada que realizó teletrabajo durante el tercer trimestre de 2021 corresponde a 223.568 personas, de las cuales 123.434 eran mujeres y 100.134 hombres.

La mayoría de la población que desarrolló el teletrabajo en este período eran trabajadores profesionales o de nivel directivo (142.472), seguidos por técnicos y profesionales de nivel medio (41.703), personal de apoyo administrativo (39.068) y otros (325).

Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indican también que durante el 2020 los trabajadores dependientes concentraron alrededor del 95% del total del teletrabajo en este país.

## Consejos para realizar el teletrabajo:

- -El trabajador debe saber cuándo ponerle fin a la jornada laboral, esto ayudaría a hacer una diferenciación entre el ámbito familiar y el laboral.
- -Durante la jornada laboral también se deben realizar pausas saludables, tales como tomar el sol unos minutos, comer una fruta, hacer estiramientos, ir al baño, hidratarse, entre otros.
- -Es necesario adecuar el puesto o lugar de trabajo de acuerdo con las necesidades del trabajador: ubicación correcta, herramientas necesarias, buena iluminación, entre otros.

**Fuente:** Mónica Monney, Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo

País Universitarias X

Mundo

Cultura

Deportes

Opinión

Ideas&Debates

Suplementos

Publicidad

Nosotros

Puntos de Venta

SUSCRIBIRSE











X

Mundo

País

Cultura

Deportes

Publicidad

Nosotros

Puntos de Venta

SUSCRIBIRSE



SUSCRÍBASE A LA EDICIÓN SEMANAL EN FORMATO DIGITAL.

Precio: **@**12.000 / año















Email

# **CONTÁCTENOS**

Nombre

Correo

Tema

Mensaje

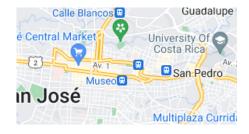
## **DIRECCIÓN**

Campus Rodrigo Facio Brenes de la Universidad de Costa Rica, en San Pedro de Montes de Oca

**Tel:** 2511-6725

Email:

semanariouniversidad@ucr.ac.cr



## **NAVEGACIÓN** X

País

Mundo

Cultura

Deportes

Publicidad

Nosotros

Puntos de Venta

SUSCRIBIRSE

Suscripciones

País

Mundo

Universitarias

Cultura

Deportes

Ideas&Debates

Opinión

Suplementos

Publicidad

Nosotros

Puntos de Venta











Buscar...

©2022 Semanario Universidad. Derechos reservados. Hecho por 5e Creative Labs.