

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

FACULTAD DE DERECHO

**“El derecho a la desconexión laboral para los teletrabajadores.
Estudio jurídico del caso del Tribunal Contencioso Administrativo y
Civil de Hacienda, durante el período 2020-2021”**

JOSELINE BARRIENTOS MOLINA

TUTOR

LIC. JUAN LUIS GUISTI SOTO

San José, Marzo 2022.

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Barrientos Molina J. “El derecho a la desconexión laboral para los teletrabajadores. Estudio jurídico del caso del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, durante el período 2020-2021”. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad Internacional de las Américas, San José, Costa Rica, 2022.

Lista de Acrónimos

Código de Trabajo	CT
Administración Pública	A.P
Constitución Política	C.P
Ley General de la Administración Pública	LEGAP
Ley para regular el teletrabajo en Costa Rica	LEY N. 9738
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	MTSS
Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial.	CIRCULAR No. 36-2021
Corte Suprema de Justicia de la Nación	CSJN

Resumen:

La presente investigación tiene un enfoque sobre el análisis de aplicabilidad y regulación de la desconexión laboral dentro del ordenamiento jurídico costarricense, para conocer y experimentar los beneficios que trae consigo la integración de dichos institutos jurídicos específicamente en el sector público, con los objetivos primordiales de resguardar los derechos constitucionales y laborales de los servidores del poder judicial, quienes se han visto transgredidos bajo la modalidad de teletrabajo.

En cuanto al análisis y recolección de información, se utilizó recursos mediante la técnica de revisión documental, para obtener una conclusión detallada, por medio de leyes, reglamentos, revistas, libros, páginas web digitales, ensayos, tesis, acompañado de entrevistas que sirvieron de muestra, por parte de funcionarios del Tribunal Contencioso administrativo y Civil de Hacienda, como instrumento para adquirir una contestación jurídica de apoyo en el tema, hipótesis y objetivos planteados.

Dentro de las conclusiones, se evidencia que la jornada mínima legal de los teletrabajadores del poder judicial es perjudicada al extender su horario de trabajo, con tareas asignadas por parte de los superiores jerárquicos a través de medios tecnológicos como WhatsApp, llamadas y correos electrónicos que hostigan el tiempo libre del trabajador, estos no logran desvincularse del computador e irrumpen su periodo de descanso, vida íntima y familiar, aunado la salud de los funcionarios es conmovida por largos periodos frente al computador, aumentando el estrés, ansiedad o tecno dependencia con consecuencias de daños físicos, mentales y emocionales.

Finalmente, se brinda ciertas recomendaciones para reducir las circunstancias problemáticas que son relevantes tanto constitucional como laboralmente, por ende se sugiere reconocer la aplicación del derecho a la desconexión laboral mediante una normativa que limite el poder de dirección de los jefes sin establecer contacto fuera del horario laboral, fomentar el cuidado de salud y priorizando metas productivas de manera clara y eficaz que ayudará a mejorar la relación de las partes en el trabajo.

Tabla de Contenido

Capítulo I	10
Planteamiento Del Problema:	10
Objetivos:	13
Objetivo General:	13
Objetivos Específicos:	13
Justificación:	13
Antecedentes	14
Antecedentes Internacionales:	14
Antecedentes Nacionales:	24
Proyecciones:	33
Alcances:	33
Limitaciones:	34
Capítulo II	34
Marco Teórico:	34
Título I Antecedentes históricos y concepción de la relación del empleo público:	34
Sección I: Conceptualización del Empleo Público:	37
Sección II Sujetos intervinientes y principios rectores de la relación de empleo público:	39
Sujetos de la relación de empleo público:	39
Patrono de la relación de empleo público:	40
Trabajador o empleado de la relación de empleo público:	41
Sección III Principios rectores del empleo públicos:	42
Principio el de idoneidad comprobada y eficacia:	42
Principio de Estabilidad Laboral o inamovilidad y continuidad:	44
Sección IV El caso de Costa Rica a partir de la reforma constitucional de 1943 y la nueva constitución de 1949.....	45
Sección V Las relaciones de empleo en el Poder Judicial de Costa Rica	46
Organización del Poder Judicial:	47
Conformación del ámbito jurisdiccional	47
Conformación del ámbito auxiliar de justicia	48
Conformación del ámbito administrativo	49
Relaciones de empleo:	49
Título II Derechos y garantías constitucionales y laborales en materia nacional	50

Sección I Valor Constitucional (Dignidad Humana)	52
Sección II Derecho a la intimidad privada.....	54
Sección III Derecho a una jornada de trabajo normal y salario mínimo	56
Sección IV Derecho al descanso laboral.....	60
Descanso semanal:.....	62
Descanso de vacaciones anuales:	63
Sección V Derecho a la seguridad y protección de la salud	65
Sección VI Derecho constitucional en resguardo a la familia:	67
Título III El teletrabajo en el sector público costarricense.....	68
Sección I Avances tecnológicos que impulsan nuevas modalidades de trabajo	68
Sección II Uso de la tecnología, figura y concepto de teletrabajo	71
Sección III Partes intervinientes dentro de la relación laboral del teletrabajo:	75
Telepatrono o teleempleador:.....	75
Teletrabajador:.....	76
Sección IV Obligaciones de los teleempleadores:.....	77
Sección V Obligaciones de los teletrabajadores:	78
Sección VI Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	79
Sección VII Ventajas:	80
Menos exposición de la proliferación de enfermedades:.....	80
Acenso de productividad:	80
Reducción de infraestructura y costos:	81
Eliminación del ausentismo laboral	81
Oportunidad de empleo:.....	82
Conciliación en la vida familiar y personal del trabajador:.....	82
Sección VIII Desventajas.....	83
Largas jornadas laborales:.....	83
Sedentarismo y poca productividad:	84
Enfermedades y riesgo laborales:.....	85
Disminución de vida social:.....	86
Hostigamiento laboral:	86
Título III Desarrollo y alcance de los aspectos generales del Derecho a la desconexión laboral	92
Sección I Concepto, elementos y características de la desconexión laboral	93
Sección II Tecnología y su actividad de colaboración en el trabajo	97

Sección VI Las formas de comunicación más utilizadas o hostigamiento por el poder de dirección; Llamadas, emails, WhatsApp, redes sociales.....	98
Teléfonos:.....	99
Correo electrónico:	100
Redes Sociales:.....	100
Facebook:	100
Whatsapp:.....	100
Capítulo III:.....	101
Marco Metodológico:	101
Diseño metodológico:	102
Operación De Variables:	103
Recolección y Análisis de Información:.....	109
Capítulo IV: Recolección y análisis de resultados	109
Análisis de resultados de variable objetivo 1.....	109
Describir la modalidad laboral del teletrabajo de los servidores y funcionarios públicos del poder judicial	109
Principales Hallazgos:.....	126
Análisis de resultados de variable objetivo 2.....	128
Identificar los impactos constitucionales y laboral ordinario en los teletrabajadores del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en el contexto de pandemia COVID 19.....	128
Análisis de resultados de variable objetivo 3.....	134
Explicar la tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho de desconexión laboral.	135
Análisis de resultados de variable objetivo 4.....	146
Recomendar las alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente, referente a la figura del teletrabajo en aras de fortalecer la protección de los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores.	146
Principales Hallazgos.....	155
Capítulo V Conclusiones y recomendaciones	157
Recomendaciones:.....	161
Bibliografía:	164
Libro:	164
Normativa:	164
Artículo:.....	165
Revista:.....	166

Tesis:	167
Diccionario:	170
Jurisprudencia:	170
Página web:	170
Anexos.....	171

Capítulo I

Introducción:

Con la investigación presente se pretende estudiar el reconocimiento y aplicabilidad de la desconexión laboral por medio de la revisión documental confrontándose con el criterio de servidores que forman parte de la planilla del Tribunal Contencioso Administrativo y civil de Hacienda. Es menester indicar la importancia que reviste la materia constitucional y laboral en Costa Rica para hablar de derechos sociales e individuales que a través de los años se han fortalecido, empero por la aparición del teletrabajo ha traído beneficios, pero también desventajas que han despertado el interés de observar.

Entre ellas porque en el aspecto laboral, la tecnología avanza y ha funcionado para dar progresos en la productividad del trabajo sin embargo al mismo tiempo para controlar a los trabajadores y a través de ellos en circunstancias trasgredir sus derechos. Por ende, es una necesidad dentro del ordenamiento jurídico costarricense transformaciones en su contenido, brindando soluciones efectivas ante esas situaciones que surgen de los adelantos digitales y su implementación profesional.

Planteamiento Del Problema:

Son notables los cambios a través de los avances tecnológicos y las nuevas modalidades de trabajo que benefician tanto a la persona empleadora como al trabajador más ante la crisis que atraviesa el mundo con la proliferación del Covid-19, uno de ellos es la implementación del teletrabajo, que sin pensarlo ha venido para quedarse brindando facilidad, permitiendo que un trabajador pueda realizar sus funciones desde el hogar y sin necesidad de ir a la empresa, empero de aquí se puede generar algunas controversias jurídicas precisamente al no tener una línea demarcada entre la vida personal y laboral, el principal problema ante esta nueva forma de faena es que los servidores públicos son agentes de vulneración de sus derechos.

Durante el período de los años 2020-2021 con la aparición de la pandemia el mundo laboral tuvo un cambio radical, las empresas tuvieron que cerrar, el aislamiento fue un problema para las que se mantuvieron y la única forma de continuar funciones fue aplicando el teletrabajo, en este punto los sectores público y privado lo adoptaron con múltiples beneficios al evitar el contagio de trabajadores en una misma oficina y que no se transmitieran hacia las familias y hogares, pero

como todo cambio donde se tenga poca experiencia trae consecuencias a corto o mediano plazo, en los últimos meses se ha desfasado derechos y garantías reguladas dentro de la Constitución Política y el Código de Trabajo.

Cabalmente Costa Rica en la actualidad cuenta con la ley N°9738 para regular el teletrabajo en el país que entró en vigor en el año 2019 con ella diferentes instituciones públicas y empresas privadas se han regulado, incluso desarrollado como guía para crear su propio reglamento o política interna, sin embargo, el problema es que esta legislación es insuficiente a los conflictos desarrollados hasta el momento principalmente la preocupación de la pérdida de derechos en los teletrabajadores.

Por medio de esta posición, se desembocan las principales causas temáticas de la investigación, originándose del peligro que estos corren ante situaciones que arriesgan su salud por la sobrecarga de funciones sin delimitar las jornadas laborales, provocando que no se desconecten del trabajo ya que no cuentan con la oportunidad de disfrutar su espacio propio e íntimo, en consecuencia surgen enfermedades físicas y psicológicas, ante el tecnoestrés y ansiedad, sumado a ello en la mayoría de los casos se genera un hostigamiento con constantes mensajes de texto, llamadas telefónicas, correos electrónicos por parte de las jefaturas, con el fin de continuar emitiendo ordenes, estas son algunas circunstancias que experimentan los teletrabajadores del Tribunal.

Justamente el tema nos lleva a la raíz del conflicto, la falta de normativa jurídica que precise la tratativa en reconocimiento al derecho de desconexión laboral y además en motivo que no existe jurisprudencia nacional, por lo que no se sabe cómo proceder a la resolución de estos conflictos.

Esto genera un desequilibrio legal, ya que no se resguarda el cumplimiento de algunos de los derechos que la Constitución Política en su título V nombrado (Derechos y Garantías Sociales, a la intimidad, a la familia, a la salud mental, establecimiento de salarios mínimos, jornadas diurnas y nocturnas, descansos) así como del Código de Trabajo el Título III nombrado (De las jornadas, de los descansos, y de los salarios) les brinda a los teletrabajadores públicos.

Precedente a esto es primordial que la normativa tenga un progreso y consiga dar una solución ante las circunstancias que manifiesten los avances tecnológicos y la puesta en funcionamiento de los mismo dentro de la esfera laboral, ya que por contrario generaría efectos negativos, tales como inseguridad legal entre lo que regula las normas y “el cumplimiento efectivo

a la hora de aplicarlas”, porque si no en poco tiempo la figura de teletrabajo no serviría y es claro que nadie tiene el control ante la crisis que atraviesa el mundo, pero no funcionaría aplicarlo si se ven impactados derechos de los teletrabajadores del tribunal.

Precisamente el derecho a la desconexión laboral brinda la oportunidad que cada persona trabajadora que este en la modalidad de teletrabajo puede desvincularse completamente de sus actividades laborales cuando culmine su jornada de trabajo, sin responder a ninguna orden de su patrono, protegiéndose en conocimiento que no se podrá reprender, disciplinar o despedir porque esta resguardado tal garantía.

Al final la tecnología aumenta cada vez más y está en constante cambio y justamente el derecho laboral no puede estar estático ni retrograda, por contrario necesita adaptarse a los problemas que vayan surgiendo. Se necesita regular el desarrollo de las obligaciones y derechos de los sujetos de la relación de trabajo de acuerdo con la creación de los principios cristianos de justicia social, por consecuente en poco tiempo la modalidad de teletrabajo provocaría demandas o recursos ante los riesgos de salud, la desigualdad o discriminación laboral entre trabajadores y teletrabajadores del tribunal por mayor exceso laboral y entre otros, ante el vacío jurídico.

Es la razón por la que surge una perspectiva legal que se presenta en la actualidad, apareciendo la incomodidad de poder precisar: ¿Cómo ha impactado constitucional y laboralmente en los teletrabajadores del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda la aplicación del derecho a la desconexión?

Objetivos:

Objetivo General:

Analizar los impactos constitucionales y laboral ordinario en los teletrabajadores del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda para la aplicación del derecho a la desconexión, en el contexto de la pandemia COVID 19.

Objetivos Específicos:

1. Describir la modalidad laboral del teletrabajo de los servidores y funcionarios públicos del poder judicial.
2. Identificar los impactos constitucionales y laboral ordinario en los teletrabajadores del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en el contexto de pandemia COVID 19.
3. Explicar la tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho de desconexión laboral.
4. Recomendar las alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente, referente a la figura del teletrabajo en aras de fortalecer la protección de los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores.

Justificación:

La presente investigación es de suma relevancia, constituye el objetivo de resolver los conflictos actuales del inicio y vigencia de los avances tecnológicos en el entorno laboral específicamente de la funcionalidad del teletrabajo, lo cual es propio que ha llegado para quedarse, con esto surge una nueva perspectiva legal dirigido al desacierto y vacíos al momento de solucionar dichos problemas, sin un efectivo marco normativo que promueva y tenga un conocimiento correcto para poder seguir ejerciendo las funciones y resguardando la unión de los derechos Constitucionales y laborales del trabajador.

Tal estudio es útil para obtener el reconocimiento a un derecho de desconexión laboral, que representa las vulneraciones a la jornada de trabajo e impactos personales que en el país no se ha tratado, ni existe normativa de su problemática, en comparación dentro de la reciente modalidad del teletrabajo y la Ley regulatoria N°9738 publicada en el 2019, carece y está lejos de proteger

los derechos y garantías de la persona teletrabajadora, por ende, servirá tomar en cuenta el conocimiento de otros países quienes aplican la figura y establecen un control, vigilancia y reconocimiento a la desvinculación.

Así mismo es vital en beneficio social e individual porque la investigación va en aras de cubrir las infracciones constituciones y laborales que la modalidad de teletrabajo provoca, ya que el trabajador se encuentra en una posición de desventaja frente al patrono, de este modo podrá controlar su poder de mando y dirección, así como ayudar a los servidores públicos del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda que será la población en estudio. Sin embargo, esto abre una brecha no sólo para el sector público porque la implementación de una normativa que controle y resguarde los tiempos personales del servidor beneficiará también a la comunidad privada, que es necesario ante la época moderna y tecnológica, abarcando el fortalecimiento de estos temas, que si no se valoran continuaran perjudicando a través del futuro.

De esta forma este estudio proporciona un aporte personal teórico y práctico, dentro de la realidad nacional, dejando evidencia de aquellas debilidades y fortalezas enfatizados al tema, que busca poder manifestar una relación novedosa del derecho a la desconexión laboral en Costa Rica, para que se pueda utilizarse a futuro y transformar la existencia hacia algo que está innovándose en distintos países del mundo con las nuevas de desenvolverse profesionalmente, más en la realidad que se está enfrentando con la proliferación del COVID-19.

Nuevamente se recalca que la desconexión limita y brinda orientación del tratamiento que impacta e infracciona derechos y garantías sociales, por último, con mayor relevancia por que la tecnología está en constante cambio y jurídicamente se debe reformar las leyes ante los nuevos escenarios sin rezagarse, por lo que después de analizar los elementos del problema se expondrá conclusiones y recomendaciones que permitan desarrollarlo en el sector público.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales:

Molina Navarrete (2017) artículo “Jornada laboral y tecnologías de la información: “Desconexión digital” Garantía del derecho al descanso Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Jaén España.

En el año 2017 Cristóbal Molina Navarrete, realiza un artículo como catedrático de derecho ocupacional y de la seguridad social en la Universidad de Jaén en España, enfocó la investigación en las innovaciones tecnológicas y organizativas asociadas al mundo cibernético que generan algunas consecuencias en el ambiente profesional, tales como no desvincular el tiempo de trabajo del personal impidiendo que los teletrabajadores disfruten de su descanso y la jornada laboral perturbada.

Este derecho lo puede describir el autor como aquel que recoge la limitación de respetar la regulación de la jornada de trabajo, ya que forma parte del corazón mismo de la relación laboral y es la clave para lograr un justo equilibrio entre la pluralidad de los derechos e intereses en juego (salud, productividad, conciliación de la vida laboral y familiar, reparto de empleo (Molina Navarrete, 2017, p. 271).

El objeto fundamental fue el análisis de los desafíos de la anterior descripción a la innovación tecnológica y organización que impulsa la sociedad digital, planteando en la cuestión de delimitar el tiempo de trabajo efectivo, para diferenciarlo del no laboral.

En referencia se ha tomado en cuenta la participación de distintos países del mundo que han apoyado el surgimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera de la jornada quienes con celeridad de su aplicación, Francia es un ejemplo en regularlo, sin embargo todavía queda un largo trabajo en cambiar la mentalidad de algunos legisladores para que no se confunda el desarrollo de este surgimiento y pueda ser implementado en los gobiernos, precisamente el autor deja ver a lo largo del artículo que el verdadero análisis no busca que los empleados simplemente dejen de responder a realizar tareas, sino que sirva para resguardar el descanso que estos tengan.

Por lo tanto, la cuestión jurídica desde la perspectiva del autor es calificar la desconexión digital no como un derecho nuevo, sino como una garantía de efectividad de un derecho social fundamental clásico, (el descanso de la jornada de trabajo) por ello ofrece un amplio catálogo de razones legales para entender que esa seguridad ya existe en el Derecho español, pero sin cumplimiento real.

Precisamente se planteó como objetivo ofrecer un acercamiento a la interrogativa, ¿De qué manera la sobrecarga laboral violenta el derecho fundamental al descanso de la población? acompañado de la pertinencia a demostrar los puntos débiles que tiene cada parte involucrada en

el trabajo; además poder conocer los casos reales en los que aún se manifiestan problemas de recargo de funciones y finalmente presentar algunas recomendaciones.

A estas alturas, es innegable que la digitalización de la economía (empresas) y de la sociedad (relaciones sociales) en el mundo más “desarrollado” es un proceso imparable y que se desenvuelve a velocidades de vértigo, con sus incuestionables beneficios (ventajas respecto del pasado) y sus manifiestos inconvenientes (perjuicios y riesgos) (Molina Navarrete, 2017, p. 254).

Gracias a la cita presente se entiende que las formas de trabajo son cambiantes y no pueden quedar estáticas, por lo que los marcos legales tienen que ajustarse a las problemáticas que vayan surgiendo a raíz de ello, el teletrabajo trajo ventajas irrefutables para ambas partes dentro de la relación laboral, sin embargo, también ha generado riesgos, menoscabos e infracciones que se empiezan a observar en algunos derechos y garantías individuales y laborales de la persona trabajadora.

Con lo anterior, esta vulneración se puede apreciar en cuatro aspectos importantes que a lo largo de la investigación se explica, parte inicialmente de la privación al empleado de sus horas de descanso establecida, el excedente de la jornada de trabajo y menoscabo de salud que genera tensión entre el empleo, la relación familiar y social, con todo esto el Estado no establece un marco normativo con políticas suficientes que reduzcan la tensión y se replantee la forma de repartir el trabajo entre los empleados, porque los patronos asignan carga y sobrepasar su autoridad.

Ciertamente, los impactos entonces augurados adquieren hoy tanto mayor extensión como intensidad, porque proliferan los nuevos dispositivos digitales que hacen que vivamos en una sociedad máximamente conectada, hasta el punto de que vivir al margen de las empresas incluso “fuera de la jornada laboral” parece devenir una utopía, cuando no quimera (Molina Navarrete, 2017, p. 255).

Desde ese punto de vista, se considera que ese no es el mayor problema sino que justamente esos empleados no demandan estos abusos de poder, terminan aceptando las condiciones para no “perder su empleo”, sumado a esto los ministerios no les interesa fiscalizar cualquiera de esas irregularidades o bien no tiene conocimiento de ellas al no haber denuncias a través de esto, por tal razón el autor concluye en que es necesario una revisión del marco jurídico español y reconocer la desconexión digital como recomendación.

En todo caso es importante que se revise o se adapte pero si necesario modificado para solucionar tales discrepancias, esto a nivel nacional en el caso de Costa Rica es similar porque en la mayoría de empresas no se pagan los salarios por horas extraordinarias, no se respeta los horarios, fines de semana o feriados establecidos en el contrato, no se estudia la salud del trabajador, en consecuencia provoca que se violente el derecho al descanso que es “obligatorio” bajo el estatuto de trabajo y la misma constitución política, cumpliendo con las garantías mínimas legales.

Cabe destacar que es de relevancia estudiar esta problemática como aporte de conocimiento e información, es una de las causas que se pretende plantear en la investigación en curso, porque fundamentalmente el país hoy se encuentra protegido por una amplia progresión de normativas dentro del derecho laboral violentando y conmoviendo el disfrute del tiempo libre de un trabajador, pero es contradictorio que se siga teniendo estas carencias cuando está lleno de normativa; es decir, no sirve de nada seguir creando y modificando leyes cuando no se está aplicando su contenido.

Tavara Romero (2019) Tesis “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección”, universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo en Chiclayo Perú.

Durante el año 2019 la estudiante Melisa Tavara Romero, realizó una investigación para optar por el título de abogado, presentada en la universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo en Chiclayo Perú, con el fin de valorar la importancia al limitar el poder de dirección de una empresa en el sector privado, ante los impactos del teletrabajo en aras de aplicar el derecho a la desvinculación del trabajo por el uso de los avances tecnológicos.

La autora se planteó el objetivo brindar una propuesta a la regulación del derecho a la desconexión laboral en el ordenamiento jurídico peruano a nivel internacional, con la finalidad de evitar el abuso por parte del empleador a través del uso de las TIC, por tal razón es que inicialmente se centra en la figura de poder de mando y dirección , plasmando una definición: aquel “permite a su titular emitir directrices adecuadas para establecer el marco de trabajo y conducta laboral de sus empleados. Contrario, podría decir que el empresario no está facultado a emitir una orden laboral que escapa a tales criterios” (Tavara Romero, 2019, p. 17).

Con la anterior cita textual, los avances tecnológicos provocan muchas ventajas en distintos aspectos uno de ellos es el ámbito laboral permitiendo continuar con las funciones de trabajo sin necesidad de trasladarse a la oficina, sin embargo hay que señalar que el contacto con los trabajadores en cualquier momento puede ser molesto en situaciones y tiene que regularse una limitación, porque de no ser así, comunicarse fuera de una jornada afecta derechos en el trabajo , conciliación laboral, individual y familiar, ya que en todo momento se pasan emitiendo órdenes; para ello se toma en cuenta la definición de la desconexión laboral:

El derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo (Tavara Romero, 2019, p. 62).

Entonces se puede indicar que el poder de dirección va a estar limitado a lo que se realice dentro del centro de trabajo, por su parte un teletrabajador, su línea será marcada fuera de la jornada que se pactó en el contrato al culminar su horario diurno o nocturno, sin embargo hasta hoy hay carencia de normativa en el saber qué pasa o cómo se puede controlar ese poder y que no se violenten derechos de la esfera íntima y privada cuando el empleador requiere a sus empleados fuera de ello ya que afecta sus derechos al descanso, disfrute del tiempo libre y la salud.

Como medio para emitir las ordenes se utiliza los medios electrónicos, sin respetar horarios para comunicarse de alguna manera con el empleado en vista del uso de ellos y realmente debe ser necesario poner un alto a estos acontecimientos que no permiten despegarse mentalmente del trabajo, el estrés que causa puede ser perjudicial y no se le está dando la importancia correcta.

En el país de Perú, existen pronunciamientos sobre afectaciones al derecho a la intimidad del trabajador por el uso de las TIC; sin embargo, también existe una vulneración del derecho al descanso por el cual no hay pronunciamiento alguno y menos una legislación al respecto. El uso de las TIC permite que el trabajador pueda recibir llamadas, mensajes o correos electrónicos en cualquier momento y lugar, pudiendo realizar de esta forma trabajo en beneficio de la empresa fuera de la jornada laboral establecida. (Tavara Romero, 2019)

De esta forma el autor concluye en la necesidad de crear una ley especial para poner un alto al poder de dirección que han tenido los patronos, recomienda la aplicación del derecho a la desconexión de trabajo, ya que no se puede continuar entregando la potestad completamente a quien tiene mayores derechos y menos obligaciones, sometiendo siempre a su voluntad al trabajador, todas las personas que deben tener la garantía de gozar de un ambiente saludable laboralmente no solo física sino mentalmente saber que no son considerados como objetos únicamente de producción.

Para efectos de la presente tesis y habiendo generado una de las referencias con este antecedente, es vinculante ya que se requiere una normativa que regule, controle y cumpla con el derecho a la desconexión laboral en el Perú como también en Costa Rica, más en la actualidad ante la proliferación del Covid-19, en vista de las medidas que el Gobierno de la República tuvo que tomar en el 2020 para poner precaución de alejamiento, proponiendo en su mayoría la oportunidad de que las empresas aplicaran teletrabajo.

Sin embargo, ante la medida rápida, se ha violentado derechos de la Carta magna en conjunto con el Código de Trabajo, en consecuencia, dentro de la legalidad, estos conflictos a partir de ahora deben de tener un alto y vigilancia, principalmente por hacer hincapié en el orden y cumplimiento de los beneficios irrenunciables que las garantías laborales ofrecen. Por lo que se necesita estudiar una fuerte y clara regulación ya sea la existente ley para regular el teletrabajo N. 9738 es insuficiente.

Sánchez Vásquez (2020) Tesis “La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto”, Universidad del Señor de Sipán en Perú.

En el año 2020, Rut Janet Sánchez Vásquez, en su trabajo de línea de investigación: Ciencias Jurídicas Pimentel de Perú, presentado en la Universidad del Señor de Sipán en Perú, buscó la proyección de una previsión de vacíos legales a los crecientes actos de hostigamiento remoto que se dan en la actualidad, nuevamente por las llamadas, correos, mensajes de texto perturbando su jornada, entre otros que ejerce una empresa fuera del horario laboral hacia los tele-trabajadores, generando temor en ellos “protegiendo su trabajo” por depender económicamente del empleador.

Se puede sustentar, que el objetivo primordial fue determinar la necesidad de regular la desconexión laboral en el Perú como medio de protección al derecho de la jornada laboral, ante el teletrabajo, así como desarrollar el marco doctrinario, con esto se analizó la vulneración por medio de un proyecto de ley que ejerció en cotejo de una metodología mixta recolectando datos dogmáticos y una encuesta a juristas en opinión al tema.

En cuanto a los resultados más importantes de los hallazgos del del autor, se evidencia que el 72% de los trabajadores encuestados considera que no se respeta la jornada máxima legal del trabajo, en el teletrabajo y trabajo remoto; el 80% indica que cuando el trabajo es digital los empleadores se justifican para asignar labores más allá del horario establecido sin pagar horas extra y el 84% confirma haber realizado asignaciones fuera de la hora de trabajo en más de una oportunidad, siendo que el 78% indica que la jornada de trabajo remoto se ha extendido en referencia a su jornada presencial. Se ha determinado que el 76% de los informantes considera necesario regular la desconexión laboral y el 86% afirma que se debería sancionar esta vulneración por parte del empleador; concluyendo que es necesario y factible proponer un instrumento normativo que regule el derecho a la desconexión laboral. (Sánchez Vásquez 2020, p. 86)

Estos índices de respuesta evidencia la mala labor que los legisladores han hecho con las normas, no es posible que se regulen aspectos sociales, individuales y laborales sin resguardarse y cumplirse verdaderamente, es alarmante ver que los trabajadores no gozan plenamente de sus derechos como el ejemplo del Perú , por el contrario en pleno siglo XXI se siguen irrespetando y menospreciando al ser humano como un objeto que no cuenta con protección en su propio trabajo, tal como expone la autora en la tesis hay múltiples vulneraciones.

Muchos consideran que atender asuntos de trabajo fuera de un horario establecido es facultad del mismo trabajador, de su autonomía; sin embargo nos encontramos en un país en que el trabajo es de por sí precario, existiendo múltiples vulneraciones a nivel nacional como despidos injustificados, rebajas de categorías, actos de hostilización, entre otros; que muchas veces desatender un llamado de la empresa fuera del horario genera temor en el empleado, es decir se ve sujeto o condicionado a realizar labores fuera del horario, para de una forma u otra proteger su vínculo laboral, no siendo su verdadera voluntad. (Sánchez Vásquez, 2020, p. 13)

Sin dudar, el hostigamiento no sólo de forma presencial, sino se puede ver como las constantes llamas, emails y mensajes para realizar tareas asignadas fuera de una jornada pactada violenta el derecho a una ocupación honesta y útil debidamente remunerada, pero cada vez se menoscaba la libertad y dignidad del hombre como a una cosa capaz sólo de ejercer funciones cuando el hombre tiene ambas garantías humanas junto a disfrutar de sus derechos familiares y personales, por contrario se esclavizaría al trabajador.

Como conclusión Sánchez Vásquez (2020) indica en su estudio lo siguiente:

Es evidente que las nuevas tecnologías han introducido situaciones sobre las cuales no ha existido una respuesta del derecho, no solo regulatoria sobre vacíos legal, sino garantista ante nuevas formas de vulneraciones, sin embargo (el uso de las tecnologías en el trabajo) no significa que el trabajador no posea la misma protección que en el sistema habitual presencial laboral; por cuanto las normas y garantías existen, y es el trabajador quien tiene la potestad de auto determinarse para decidir que hace fuera de su jornada de trabajo, siendo que es lo mismo regular el derecho a la desconexión que efectivizar el existente derecho al descanso y a la jornada máxima legal. (p. 25)

Con lo anterior, nuevamente se recalca la necesidad a nivel internacional de resolver los mismos problemas, no se puede dejar pasar por alto un tema delicado como los derechos, es el momento para actuar y ejercer límites sino las secuelas a futuro en el ámbito laboral serán perjudiciales, ambos estudios ven la obligación de reconocer el derecho a la desconexión laboral, a pesar la panorámica únicamente a través de las empresas privadas y no instituciones públicas funciona como antecedente.

Ponce Riera (2020), Tesis “El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador”, Universidad de Guayaquil.

En el año 2020, Anthony Ponce Riera presento su tesis para optar por el grado licenciatura en derecho nombrando “El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador”, en la Universidad de Guayaquil en la facultad de jurisprudencia y ciencias sociales y políticas.

El análisis se dirigió, a respetar derecho de una jornada laboral establecida, que en consecuencia de sobrepasarla provoca una infracción al deterioro de la salud con riesgos de daños

mentales y físicos centrándolo en el término “trabajador quemado”, por ende, su principal objetivo fue determinar si la normativa actual de Ecuador garantiza una protección en el entorno de trabajo.

Con la pandemia por el Covid-19 Ecuador se ha visto afectado, cabalmente en marzo del 2020, la crisis sanitaria cambio la forma de vida de muchos, con el confinamiento se valoró la necesidad de regular el trabajo en una nueva perspectiva, distanciándose por el riesgo de contagiarse y enfermarse, con esto la modalidad de teletrabajo se reconoció jurídicamente hablando con la oportunidad de continuar las actividades profesionales, sin embargo, se ha aumentado la carga de tareas y en algunos casos extensión las jornadas, el autor define que es necesario central el proyecto a través de la definición “trabajador quemado”.

Lo describe como aquel “conjunto o bien a una colección de síntomas, que son causados por un estado prolongado a largo plazo de jornadas y horarios, que son las emociones del sujeto debido a la exposición a condiciones severas regulares” (Ponce Riera, 2020, p. 22). En evidencia lo anterior provoca fatiga y estrés en desarrollo constante, dañando la salud no solo física sino también psicológico y emocionalmente, por tanto, impactará el desempeño de los trabajadores y la producción de misma empresa.

Aquí se puede valorar que el derecho a la salud sufre un perjuicio ya que bajo este síndrome explica que hay muchos teletrabajadores actuales que lo sufren, ante las largas horas expuestos a un computador y más si no existe una vigilancia ni control del empleador, por contrario hay que ser claros y no tapar la realidad existe jefes que actúan mal con su autoridad en mayoría dentro del sector privado pero acontece lo mismo para los servidores públicos, es normal que se deterioren garantías laborales empero guardando silencio por la dependencia económica.

Para el autor precisamente los empleadores están obligados y son responsables de crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos y cada uno de sus empleados, se debe garantizar y velar que estos tengan la seguridad en el lugar de trabajo, así como en el hogar velando por la salud física de los mismos, incluida la mental, pero también es importante resaltar que los trabajadores deben tener la oportunidad de protegerse de la misma manera por medio de mecanismos legales eficaces y si no se cumple se estaría diciendo que hay desfases en la ley.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, al claramente querer establecer los límites de las jornadas en la modalidad de teletrabajo y con respeto a la salud del teletrabajador, respondiendo que entonces solo así existiría una verdadera armonía en relación a la aplicación de

un derecho a la desconexión, ya que en conclusión el autor propone evitaría la prolongación de los horarios laborales como vínculo importante donde se busca priorizar a la no respuesta del teletrabajador cuando termina su trabajo, sin importar si este cuenta con dispositivos electrónicos.

Esta desconexión es necesaria para que el trabajador pueda disfrutar de su intimidad personal y familiar, aprovechando sus días libres y horas restantes al finalizar las jornadas, esto tiene que ir en una medida que surja en el contexto de la coyuntura que busca proteger el derecho a la salud y al descanso, preservando la dignidad del trabajador.

Lozana Sanjuan (2021), Tesis “La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador Barranquilla, Colombia”, Universidad de la Costa.

La estudiante Vanessa Lozana Sanjuan, realizó un trabajo de grado en la facultad de derecho para optar por el título de abogada en el 2021, presentada en la Universidad de la Costa, a través de insistencia en la importancia de la desconexión digital a nivel internacional, pero esta vez insertándolo como un derecho constitucional, dirigido al reconocimiento y respeto de la salud del trabajador, ante el menoscabo que este sufre por los riesgos psicosociales del trabajo remoto.

Se realizó un enfoque del tipo descriptivo, de acuerdo con esto planteado por el registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, en apoyo con la recolección de información mediante los instrumentos de análisis documental, presentándose bajo la prerrogativa de una realidad social vista desde la ingeniería industrial ligada al derecho socio-jurídico se entrelace ambos aspectos: la incorporación a la constitución política y el respecto a la salud para conseguir el resultado deseado.

Así mismo el autor se planteó como objetivo principal, poder analizar las garantías que se les brindan a los trabajadores, en vista de reconocer el derecho a la desconexión digital, desde la Seguridad y Salud en el Trabajo, acompañado de fines específicos pretendiendo llegar a determinar los peligros a los que se exponen los trabajadores por el incumplimiento de su jornada de descanso.

El principal problema es “siempre conectado” que genera el teletrabajo, que anima a los trabajadores a responder a los correos electrónicos, llamadas telefónicas y mensajes de texto del trabajo mucho después de que finaliza la jornada laboral o la semana. Esta situación puede agravarse si la cultura organizacional en el trabajo incentiva a los

empleados a aceptar cargas de trabajo pesadas y hacer horas extras, a menudo sin remuneración. Todo lo cual altera el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que genera conflictos entre la vida laboral y familiar, el descanso insuficiente y problemas de salud, como el estrés relacionado con el trabajo y los trastornos del sueño. (Lozana Sanjuan 2021, p. 24)

En referencia a esto, se provoca un desequilibrio en la esfera laboral, porque tener que estar conectado por más de ocho horas frente a un monitor digital, genera fatiga, sueño, problemas mentales, de vista, limita la capacidad de razonamiento, malas posturas porque quizá no se cuenta con el equipo adecuado, poca iluminación, las sillas y escritorio actos del centro de trabajo., todo esto daña el cuerpo y son acontecimiento que quizá no son visibles a los ojos de las jefaturas porque los servidores no están en el puesto presencialmente, pero si se debe dar un seguimiento aun estando remotamente.

Se puede deducir que la principal problemática y vinculación, es que para un trabajador de una empresa, inesperadamente se le reubicó manejando el tiempo y evitando los traslados de la oficina para obtener funcionabilidad pero continuando desde el hogar, sin embargo hay muchas controversias, empezando por las jornadas de trabajo extenuantes, disponibilidad constaste, pocos tiempos de descanso y sobrecarga laboral, desencadenando complicaciones cardiovasculares, problemas de sueños y descanso inadecuados, creando vacíos normativos para regular este conflicto, entendido desde la perspectiva de autor, enfocado en la violación a la salud.

Ciertamente se ha tratado de resguardar la proliferación de enfermedades, por eso fue la medida de aislamiento en el caso del Covid-19 que mundialmente ha afectado, pero sería ilógico que se haga esto, si también se disminuye la salud dentro de los hogares teletrabajando, por eso se puede inferir que las organizaciones en el caso de la presente tesis a desarrollar se debe prestar mayor atención con este asunto desde una mirada integral en la salud, por ocasión al desequilibrio entre el trabajo y otros aspectos de la vida ante la dificultad para desconectarse del trabajo.

Antecedentes Nacionales:

Es relevante mencionar diversos antecedentes que a nivel país se han venido realizando a través de los años con respectos a la aplicación y reconocimiento del derecho a la desconexión laboral junto algunas de las causas problemáticas del tema.

Rodríguez Steller (2016) Tesis “Los derechos de intimidad y protección de datos Personales. Estudio comparado en los sistemas jurídicos mexicano, español, costarricense y análisis de las principales debilidades de la agencia de protección de datos costarricenses”, Universidad de Costa Rica.

En el año 2016 la estudiante Sara Rodríguez Steller, presentó su tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad de Costa Rica, estudiando la oportunidad de determinar a nivel nacional la protección del derecho a la intimidad de la persona que a través la tecnología permite el desarrollo del trabajo, acompañado de establecer límites ante la vigilancia y fiscalización por parte de las jefaturas que violentan los datos personales y privados de los trabajadores, comparando jurisprudencia internacional.

El objetivo general consistió en examinar el derecho a la intimidad como influencia a la protección de datos por la relevancia de conocer cuáles son esas nuevas amenazas a los derechos a la privacidad y honor para que se pueda buscar soluciones a los ataques masivos que se reciben diariamente provenientes de gobiernos u compañías privadas de los trabajadores.

Se puede afirmar que los derechos de la personalidad son inherentes a la persona, están respaldados a su vez por el ordenamiento y son considerados como derechos humanos, para que se dé un efectivo cumplimiento de estos. Así se asegura su carácter de imprescriptibles, inembargables, irrenunciables; de manera que ni siquiera el Estado intervenga en su perjuicio (Rodríguez Steller, 2016, p. 3).

En la Constitución Política de Costa Rica por medio del numeral 24 se garantiza el derecho a la intimidad de una persona, este consiste en poder entregar libertad a la vida privada individual e incluso laboral con la intromisión de terceros, este se pierde cuando un sujeto ajeno intenta entrar a cualquiera de esos ámbitos. Entre los principales hallazgos la autora encuentra lo siguiente:

Como todo derecho, la intimidad no es irrestricta y entre las limitantes de este derecho se encuentran: La seguridad nacional, el orden público, la salud y las libertades de los demás individuos. La vida privada de las personas no puede ser un derecho absoluto ya que dificultaría en gran medida la protección que le debe el Gobierno a su pueblo. Sin embargo, tampoco se puede llegar al otro extremo, desprotegiéndose completamente la intimidad. Para prevenir esto en Costa Rica dentro de la Constitución Política se encuentra resguardada esta garantía. (Rodríguez Steller, 2016, p. 44)

Por ende no es normal que los jefes interfieran en la privacidad más allá de la línea profesional, es un tema relevante porque con la aparición de las tecnologías las relaciones de trabajo se pueden ver afectadas, sino se limita la autoridad y poder de dirección que tiene un patrono, respetando la intimidad que goza un trabajador, en este punto se debe prestar atención minuciosa a cualquier falta de ese derecho porque abre una puerta confrontándose la normativa existente con las prácticas laborales.

Se debe contar con la libertad de resguardar la vida privada con sus áreas de actividades propias limitando como advertencia la intervención de otras personas y el Estado debe velar por el cumplimiento de ella y eso solo se realiza con el cumplimiento del patrono dándole respeto, valor y protección al trabajador en la relación profesional proporcionando un trato apropiado.

La autora concluye que a pesar de que se ha hecho un esfuerzo enorme por regular la en Costa Rica esta problemática, se demuestra que esta no ha sido suficiente. Se puede observar el Poder Ejecutivo para defender estos derechos, pero dejándolo a la buena voluntad política, en vez de delegar la aplicación de este a la institución más capacitada que existe para hacer cumplir la ley y que se ha interferido en el derecho a la intimidad sobrepasando precisamente la protección de datos Personales. (Rodríguez Steller, 2016, p.267)

Ahora bien, tomando la referencia de la autora con la presente tesis en curso donde el tema central es el teletrabajo, los patronos interfieren más allá de la línea profesional, porque al estar en la casa para comunicarse con los trabajadores utilizan recursos tecnológicos y no saben limitar el tiempo para ello haciéndolos laboral más y cruzando la intimidad personal, este antecedente brinda información de manera doctrinal relacionando con la desconexión laboral el cual servirá como aporte.

Potoy Sequeira y Salazar Navarro (2017), Tesis “Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores”, Universidad de Costa Rica.

En el año 2017 las estudiantes Keylin Potoy Sequeira y Viviana Salazar Navarro, presentan su tesis para optar por el grado por el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad de Costa Rica, ambas auxilian la importancia de inspeccionar el cumplimiento de las garantías constitucionales en los trabajadores del país, acompañados de ciertos principios de la rama laboral en los avances tecnológicos.

Las autoras se plantearon como objetivos poder demostrar la necesidad de tutelar y proteger de una manera más efectiva los derechos constitucionales de los trabajadores, en relación con el impacto de las nuevas tecnologías y su implementación en los lugares de trabajo, junto a un basamento metodológico en un análisis cualitativo y descriptivo, mediante la compilación de doctrina, cuerpos normativos y jurisprudencia que sirviera de información, porque en el año 2017 Costa Rica no contaba con normativa suficiente que fuera apropiada para el tema con los mecanismos de control y vigilancia del empleador hacia el trabajador.

El enfoque fue mejorar la productividad de las funciones de los empleados en una empresa privada, ya que la principal controversia, es el poder de dirección del patrono, el cual es utilizado como medio fiscalizador que controla la vida de los trabajadores al ser subordinados por el contrato que se firma al iniciar la relación laboral, el jefe somete bajo su voluntad y órdenes., sin embargo esto es un abuso absoluto si no hay límites porque a raíz de esto se violentan derechos específicos dentro de la constitución política.

Para las autoras el mando “se ejerce debe ser con los fines de la empresa y exigencias producción, sin causarle ningún perjuicio al trabajador. Es decir, que los fines tienen un papel esencial en el poder de dirección pues son la justificación de éste” (Potoy Sequeira y Salazar Navarro, 2017, p. 66). Hay que señalar que dentro del ordenamiento costarricense no hay ningún artículo que regule el poder de mando o dirección que tenga una empresa, ni siquiera sus límites pero a lo largo de los años si ha existido jurisprudencia con criterios, por tal razón, en todo caso un primer punto será la posibilidad de ordenar y recibir la emisión de las instrucciones, por otra parte poder controlar y fiscalizar que se lleve a cabo la tarea emitida y por última disciplinar al empleado en caso de errores, de ahí en adelante cualquier otro trato seria abusivo.

Cabalmente ya las demás exigencias del patrono que no estén dentro de ellas se deben considerar como abuso de poder, no se pueden pasar por alto en vista de que muchas veces las tareas que son asignadas no están dentro de la jornada mínima legal, esto extiende el horario y se ven expuestos a no desconectarse del trabajo aun estando con la familia, por eso es por lo que hay que valorar la factibilidad de implementar o adaptar una normativa que se logre adecuar ante estos eventos.

Se tiene conocimiento que es un derecho y obligación dentro de la Constitución Política según el artículo 56 trabajar como ciudadano, pero esto no significa que se esclavice a los

trabajadores y se les reprima sometiéndolos a tratos denigrantes, hostigándolos, no únicamente debe considerarse ejercida presencialmente sino también remotamente.

En conclusión, se vincula jurídicamente a través de las infracciones a los derechos que sufren los trabajadores ante el teletrabajo en el sector privado, que precisamente es una de las causas del planteamiento del problema de la tesis en curso sin embargo dirijo a la comunidad de la actividad pública, asegurando la existencia de tener una empresa (poder judicial) que resguarde a sus servidores.

Viquez Agüero (2017) Tesis “Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con las jornadas mixta amplia, acumulativa semanal y rotativa”, universidad de Costa Rica.

En el 2017 Nailea Viquez Agüero realizó una investigación este proyecto fue presentado en la universidad de Costa Rica, desempeñado en la facultad de Derecho como tesis para optar por el grado de licenciatura, para tratar la problemática jurídica derivada de la ausencia dentro de la legislación nacional en relación con las jornadas mixta amplia, acumulativa semanal y rotativa y valorando el cumplimiento efectivo de ellas.

El objetivo central fue analizar la situación actual de la aplicación a fondo de las jornadas de trabajo en el país, así mismo acompañada de la respuesta en consecuencia de la necesidad de buscar y observar todos los alcances y limitaciones de sus prácticas en las empresas, con especial énfasis, en la mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa.

El proyecto procuró indagar con el hallazgo metodológico mediante la técnica deductiva tomando en cuenta todas aquellas fuentes posibles, derivadas de documentales, las bases de datos, los artículos, la doctrina, los códigos y la jurisprudencia, además se cotejo con otro método, tal fue el histórico, pues se estudiarán los orígenes o antecedentes de las jornadas de trabajo junto con el método analógico y exegético, al usarse este para investigar la evolución normativa de algunos países de Europa y Latinoamérica.

Esta tesis se enfoca en el abordaje del tema sobre el tratamiento legal dado a las jornadas laborales: mixta ampliada, acumulativa semanal y rotativa en la legislación y práctica costarricense ante el actual mercado laboral, cuya evolución ha hecho como suyas prácticas vertiginosas y el intercambio constante de fuerzas de trabajo ya que hay diferentes normas

que brindan protección al trabajador en cuanto a la duración del tiempo que debe estar bajo la dirección del patrono, así como lineamientos y convenios por parte de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo. (Viquez Agüero, 2017)

En Costa Rica dentro de su marco normativo laboral, se regula a través del Código de Trabajo una sección de disposiciones generales para los trabajadores, que se da como orden o lineamiento para cumplir efectivamente las jornadas, los descansos y los salarios, precisamente el autor pretendió dar a conocer la regulación o cumplimiento de ellas a través de ese estudio y la duración de las horas, así como en los casos en que un trabajador por semana rote sus horarios o sean acumulativos., esto es permitido por ley, pero es diferente a que el poder dirección del patrono sobre pase su autoridad sin resguardar la integridad.

La autora concluye en que existe incertidumbre en relación con el tratamiento legal dado a las jornadas ampliadas, acumulativas semanales y rotativas, se identificó una diversidad de criterios en cuanto al tratamiento dado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a la jornada mixta ampliada al resolverla como jornada acumulativa semanal, no hay claridad respecto a la interpretación que hace en la práctica sobre tales jornadas, se evidencian confusiones e indeterminación sobre el tema, es necesario que entre las jornadas de trabajo ya reguladas, se detalle con más claridad sus alcances, con el fin de evitar contrariedades en las interpretaciones jurídicas que puedan desenlazar grandes contiendas judiciales. (Viquez Agüero, 2017)

Este trabajo es un antecedente relevante, porque justamente está proponiendo la necesidad de resguardar y poner claridad a las jornadas de trabajo dirigiéndose hacia el cumplimiento de los derechos constitucionales y laborales que hoy se regulan a la intimidad que es inherente de la persona después de culminar su tiempo profesional y es una oportunidad dentro de la normativa limitarse con el fin de resguardar la integridad y dignidad del trabajador.

Si bien la Carta Magna y el Código laboral ha regulado el constante cambio y aumento del mercado laboral han suscitado nuevos escenarios que afectan las jornadas de trabajo y no se encuentran jurisprudencias de esto, creando como consecuencia vacíos legales que puede provocar inseguridad jurídica dentro de las partes sujetas, hay que partir de la necesidad de verificar los tipos, alcances y condiciones de horarios, lo que aportará un amplio conocimiento aplicándolo a

los teletrabajadores del sector público en vista de reconocer el derecho a la desconexión laboral para que no se vean perjudicados.

Nicola Pignatelli (2018) “Derechos constitucionales vs. Poder público: El sacrificio constitucional de la inviolabilidad de los derechos fundamentales”, revista compartida por la Universidad de Costa Rica.

Esta es una revista compartida por la Universidad de Costa Rica, realizada por el autor Nicola Pignatelli durante el año 2018, se enfoca en una temática de suma relevancia ya que menciona la necesidad de velar por derechos constituciones de los costarricenses aún y cuando el poder público este en contra de ello, porque la carta magna está por encima de las demás normas, reglamentos y leyes y no se puede pasar por alto el incumplimiento.

Se presenta un objetivo primordial, proponiendo la relativización del carácter absoluto de la inviolabilidad e inderogabilidad de los derechos fundamentales que hay a través de la constitución política, para un adecuado funcionamiento del poder público, que es el que finalmente puede garantizarlos y protegerlos

Bajo esta lógica, el argumento de la relación entre el poder público y los derechos inviolables se fundamenta sobre la efectividad de la jurisdicción, es decir, sobre el nivel de protección que un ordenamiento reconoce a los derechos inviolables ante el poder público, pensado como “terrible” y potencial enemigo natural de los derechos. Sin embargo, aunque central en la teoría general constitucional, amenaza con devaluar otro que es igualmente esencial para la comprensión del funcionamiento de un Estado constitucional democrático. Se hace referencia a la funcionalidad del poder público respecto a la efectividad sustancial de los derechos inviolables, puesto que también los derechos constitucionales tienen necesidad del poder. (Nicola Pignatelli, 2018)

La importancia del derecho constitucional es cada vez mayor, dado su alcance respecto a las personas humanas y la necesidad, así como los instrumentos existentes para protegerlos por lo que es vital una autoridad consensuada que permita vivir en paz y en orden rigiéndose bajo el ordenamiento jurídico en el que las leyes son aprobadas por la sociedad.

Esta exigencia constitucional impone un replanteamiento de la inviolabilidad de los derechos, una especie de relativización de su carácter absoluto y de su inderogabilidad, ya que es

como cuestionarse el papel del poder público que tiene el Estado, para que se cumplan y garanticen, si lo vemos desde el punto de la tesis por desarrollar, no se estaría desempeñando un buen papel, porque en la realidad los teletrabajadores tienen un impacto con sus derechos dentro de la carta magna.

Con ello se vincula diversas causas que pueden ser conflictos porque una infracción de un derecho puede dirigirse a otros, es decir las funciones que el poder público le confiere al estado para poder tutelar, resguardar y hacer efectivo el cumplimiento inviolable deben llevarse a cabo, pero la desobediencia o falta de atención pueden crear desfases normativos.

Cabalmente el proyecto en curso considera la importancia de reconocer que los trabajadores deben tener garantía a la desconexión laboral cuando su jornada haya terminado, en ocasiones el estrés y el exceso genera menoscabo en su salud, se pierde tiempo con la familia, el derecho a la intimidad sin decir el incumplimiento de otras garantías sociales, a partir de lo anterior se ve como un derecho (la jornada establecida) termina dañando el resto y tales impactos se dan en la esfera personal.

Miranda Benavides, Prendas Aguilar y Miranda Benavides (2021), “El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida” de la Universidad Nacional de Costa Rica.

En el año 2021 Karla Miranda Benavides, Gaudy Prendas Aguilar, Yanixa Miranda Benavides, realizaron un artículo valorando la problemática del trabajo remoto, ya que desde la implementación de la ley 9738 durante el período 2019 hasta el 2021 no se ha generado un verdadero cumplimiento ni tratamiento correcto para los eventos que se desprenden de su labor, porque la ley es carente o insuficiente de resolver conflictos actuales.

El objetivo principal para hablar de este tema es analizar las implicaciones del Teletrabajo como práctica de flexibilización de la organización y gestión del trabajo, es importante evaluar puntos tales como: la calidad del trabajo, si los objetivos de los colaboradores se alinean con los objetivos empresariales y el establecimiento claro de metas por alcanzar, de cada uno de los colaboradores, en la organización evaluación a lo interno de las organizaciones, con una consideración especial, en aspectos que involucran a las personas colaboradoras de la organización y para quienes el teletrabajo puede convertirse en un giro positivo o negativo. (Miranda Benavides y otros, 2021)

Con la anterior cita textual, es entendible que la ley del teletrabajo en Costa Rica No. 9738, no contiene un panorama que brinde resoluciones a los impactos y conflictos actuales por ser defectuosa, sumado a la falta de jurisprudencia no se logra tener bases jurídicas para resolver los problemas porque la realidad en la que se enfrenta los teletrabajadores es otra a la escrita por el legislador y se refleja en el poco tiempo de aplicar esta modalidad con las consecuencias de violaciones a ciertos derechos laborales.

Los métodos utilizados del trabajo fueron una investigación cualitativa, para poder estudiar los fenómenos y las relaciones que intervienen en el teletrabajo bajo las condiciones en los trabajadores antes y después de la propagación del virus Covid-19 brindando respuesta de los niveles de estrés y calidad de vida que estos han desarrollado estando en sus hogares, ya que ha traído muchos beneficios, pero también desventajas que deben ser corregidas.

Extrayendo de la lectura de la tesis se entrevistaron a los dos grupos de trabajadores del sector público y privado en total 167 personas, por medio de un instrumento de encuesta para determinar su percepción del estrés desarrollándose a través del teletrabajo quienes muestran índices altos durante el último año por la pandemia.

Las personas, como seres integrales, están vinculadas a distintos ámbitos; personal, familiar, profesional y laboral, entre otros, que definen su forma de actuar y también, su calidad de vida y salud, la cual, a su vez, determina su comportamiento y desenvolvimiento, ya que esta condiciona la forma en que se enfrenta a las situaciones cotidianas de la vida en general (Miranda Benavides y otros, 2021, p. 12).

Aquí se puede ver una de las obligaciones del empleador : el deber de velar por los derechos sus empleados, porque dentro de un centro de trabajo se debe cumplir con medias para un buen ambiente laboral sin afectar la salud, lo mismo debe de ser desde su casa, más ante las constantes horas que afectan estar frente a un computador en el caso de la modalidad de teletrabajo, ya que también aún en esta nueva forma de continuar las funciones existen riesgos de enfermedad física, mental y emocional.

Por esta razón es que además los autores establecen, que es importante desarrollar un proceso, en el cual, las personas logren comprender la importancia de cuidar su salud, desde la utilización de estrategias que conlleven a un estado de bienestar propio, basado en la puesta en práctica de acciones que promuevan un desarrollo activo en el ambiente en el

que se desenvuelven; y, con especial atención en el trabajo, a través de espacios de convivencia y bienestar; integrando las diferentes áreas que convergen para el alcance de una buena salud. (Miranda Benavides y otros, 2021, p. 13)

Este es un tema relevante, porque si no se garantiza a un teletrabajador la importancia de cuida su salud, por parte de la jefatura seria negligencia, el teletrabajo ha perjudicado principalmente este derecho ante las horas frente al computador genera apego al computador y tecno adicción si el patrono no está poniendo un control, quizá sin saber, no precisamente por un poder de autoridad de dirección impacta uno de los derechos fundamentales que regula la Constitución Política a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado del ordinal 50 no únicamente social, sino individual y laboral.

Interpretando los resultados de la conclusión de la autora se puede explicar que las personas participantes en el estudio coinciden, en ambos periodos en que su nivel de productividad es mayor en la modalidad de trabajo a distancia que presencial, esto se puede comparar con las desventajas del teletrabajo que indican que existe una tendencia a laborar más horas de la jornada establecida y he aquí el irrespeto de otro derecho, ambos vinculados.

En concordancia esto abarca la aplicación al impacto que causa el teletrabajo en el ordenamiento jurídico defectuoso y demuestra que se requiere urgentemente de un cambio de lo contrario, si no se toman las medidas necesarias para su adecuada regulación, podríamos estar expuestos a vivir nuevamente una nueva forma de explotación laboral través de la tecnología, con el antecedente se visualiza desde el sector privado pero de la misma manera el trabajo es pertinente a enfoque social y público, estudiando el problema de no adecuar la ley de teletrabajo actual que muestra inconsistencias.

Proyecciones:

Alcances:

-El objeto de la percepción se realizará a los teletrabajadores, aquellos servidores y funcionario públicos del poder judicial.

-Se establecerá el análisis de la raíz del impacto a los derechos y garantías constitucional y laboral ordinario.

- Buscará contribuir con la recomendación de un marco normativo al estudio del derecho a la desconexión laboral dentro de Costa Rica.

Limitaciones:

-En la presente investigación no cubrirá la figura del teletrabajo dentro del sector privado únicamente abarcará el sector público.

-El proyecto será válido en el periodo de tiempo de recolección de la información, comprendiendo el año 2020 al 2021, no abarcará otros años anteriores.

-No se cuenta con suficiente normativa de la figura del teletrabajo dado a que es un tema relativamente nuevo.

-Una limitación será la carencia de jurisprudencia nacional a cerca de la resolución de los conflictos derivados del teletrabajo.

- Para esta investigación no se tuvo el alcance de entrevistas a jueces del Tribunal contencioso administrativo únicamente a los técnicos, por el conflicto del tiempo, ya que no se coincidió con el horario de ellos.

-El presente estudio se limitará únicamente a realizar entrevistas dentro del espacio del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.

Capítulo II

Marco Teórico

Título I Antecedentes históricos y concepción de la relación del empleo público:

Previamente al analizar el origen y la concepción de la relación del empleo en el sector público, resulta necesario detallar e informar de algunos puntos históricos y conceptos de la figura que son relevantes en vinculación a ella, por lo que llevará a estudiarlos primero para dar una definición propia, esto abarca poder desarrollar el nacimiento del Estado que en consecuencia tiempo después provoca el despliegue de la función estatal hasta aparecer poco a poco la configuración de un servidor o empleado, en resultado crea la vinculación relacional.

Por esta razón, precisamente se tendrá en consideración el punto de partida que demuestra, la relación originaria del nacimiento del Estado como tal, porque dentro de un contexto histórico, desde tiempos antiguos no se contaba con la existencia de una fuente estatal que regulará y

resguardará los derechos, administrara la vida en la sociedad y ordenara el poder, sino que contrariamente, se compartía tal potestad entre los monarcas con los señores feudales, cobrando impuestos y ejerciendo justicia y leyes, sin embargo se llegó a sustituir ese dominio, siendo que en la mayoría de los territorios se estaba sometido bajo un mando absoluto, que pasó a recaer sobre la corona a través de los reyes durante los siglos XVI, XVII Y XVIII como única forma de gobierno, en el caso que la servidumbre y el pueblo estaba a disposición a estos y debían de cumplir todos sus mandatos.

Particularmente, el autor Rafael Pizarro Rodríguez señala lo siguiente como concepto de tal absolutismo:

En Europa a mediados del siglo XVIII, se presentaban en todas las naciones gobiernos constituidos como monarquías absolutistas, existía un rey, cuyo mandato era explicado desde la teología, se pensaba que los reyes sólo debían rendir cuenta de su actuación a Dios. La actividad administrativa integrada a la realeza se limitaba en general a las atribuciones de policía con las que se aseguraban la estabilidad del régimen político, esta actividad estaba ejercida por miembros de la nobleza. Se admitía que la servidumbre había sido creada para otorgar sus servicios al rey (mejor condición que la de los esclavos). Los cultivos servían básicamente para el autoconsumo y para pagar tributos al señor. (Pizarro Rodríguez, 2013, p. 1)

La formulación precedente sobre tal dominio permite indicar la vinculación antigua del poder divino determinado en la respuesta de administrar la justicia, “un ejemplo sobre la potestad absoluta de los reyes lo refleja el Rey de Francia Luis XIV en su conocida frase: “El estado soy yo” el poder del rey era vitalicio, al morir el rey pasaba a su hijo” (Castillo Herrera, 2014, p. 40). De esta forma se creaban las normas, cargaban los castigos y se dirigía políticamente, sin someterse ni compartir ninguna autoridad con nadie ni ningún poder de la república, característicamente actualmente es diferente se conoce como la distribución de la función legislativa, ejecutiva, administrativa y judicial, sin embargo, en ataño estaba concentrado en las manos del monarca, esto indica que no había poderes públicos y esa voluntad no contenía limitación alguna.

Ante las necesidades y condiciones sociales, es que se empiezan a valorar algunas contribuciones de grandes activistas que empezaron a poner fundamentos relevantes para progresar a un modelo soberano y estatutario, surgiendo cambios urgentes de pensamiento sociales,

económicas, políticas, culturales e incluso jurídicos, que iban apareciendo en ese momento ante tal facultad, por lo que fueron brotando transformaciones, donde se percibía derechos con influencia tanto en lo político como social, buscando un nivel organizativo, quitándole tal poder al rey y creando una supremacía u organización soberana, con jerarquía propia.

De esta manera es como se engendra dicha supremacía, a través del concepto Estado, la cual expresa el autor Bracamonte E. (2002), brindando una definición que “es la institución a través de la cual las acciones políticas se organizan en función del bien común, constituyéndose en una red de relaciones sistemáticas regidas por la ley” (p. 1). Siendo así resulta necesario valorar además históricamente el acontecimiento que provoca un desarrollo relacional con el servicio de empleados dotados a la función pública, que están supremamente ligados justamente a un hecho que nace desde Francia, precisamente se toma en cuenta la expresión de Napoleón Bonaparte con su pensamiento, ante el Consejo del Estado Francés quien señaló en una de las secciones del alto órgano:

“Yo deseo constituir en Francia el orden civil. Hasta el momento no existen en el mundo más que dos poderes: el militar y el eclesiástico. El incentivo de un gran poder y de una gran consideración eliminará esta antipatía filosófica que, en ciertos países, aleja a los más acomodados de los puestos públicos y entrega el Gobierno a los imbéciles y a los intrigantes... Yo quiero sobre todo una Corporación, porque una Corporación no muere nunca...Una Corporación que no tenga otra ambición que ser útil y otro interés que el interés público. Es necesario que este cuerpo tenga privilegios y que no sea demasiado dependiente de los ministros ni del Emperador”. (Abdellah Arrieta y Álvarez Salazar, 2000, p. 90, citado por Brenes Retana)

A raíz de este pensamiento en el modelo napoleónico Frances y también tomando en cuenta el Europeo que se expondrá más adelante, sin embargo justamente se valora un concepto en apoyo a lo antes mencionado, para lograr observar que ambas ideas buscaban la incorporación de un Estado que velará por el interés social., desde este punto en consecuencia, se dio inclusión de que ciertos trabajadores formarán parte de esta fuente estatal para que pudieran ayudar no solo en su desarrollo sino también en su funcionamiento al servicio, para que trabajara de la mejor manera en beneficio de todas las personas que estén sometidas bajo su territorio.

Si bien el modelo francés es muy influyente, el enfoque moderno de empleo público surge en Europa durante el siglo XIX, a partir de diferentes influencias como “el impacto de la burocracia prusiana en los escritores decimonónicos, la creación de funcionarios profesionales en Inglaterra, el descontento producido por el tráfico constante de influencias en la Administración estadounidense y el desarrollo de la teoría weberiana sobre la democracia. (Vile, 2007, p. 6, citado por Ramírez Granados, 2010, p. 88)

En virtud de ello, empieza a tomar posicionamiento ya la “servidumbre” no sirve más al rey, por contrario aparece el Estado, tomándolo como una forma organizativa de poder, buscando el interés social, la potestad de contratar órganos públicos, compartiendo la soberanía de los territorios, esto justamente permite comprender, que el empleo se convierte en la posibilidad estatal que este tiene, para invertir a una institución pública y además que brinde trabajo a personas sujetas a él, estableciendo funciones determinadas para sus tareas y percibiendo un salario fijo a dependencia de la duración de sus servicios.

El empleo público, a partir de lo puntualizado, inicia su formación ante una necesidad social, una vez que el ser humano comienza a vivir en comunidad, la persona a la cabeza de la población está a cargo de llevar a cabo determinadas tareas que no puede realizar por sí misma, con el fin de obtener poder, progreso, poderío y responder a necesidades de la comunidad, necesitando del Estado. (Salas Marín y Chavarría Rosales, 2018, p. 10)

Ahora bien, es a partir de este punto que se puede decir que, gracias al nacimiento de dicho Estado, se empieza a crear el origen y desarrollo la función o administración del gobierno que en injerencia principia el “Empleo Público”, precisamente Romero Pérez, (1998) señala que este último debe entenderse “como un concepto jurídico que atañe a las relaciones laborales establecidas entre dos partes, el Estado, como patrono; y los agente, en tanto empleados o trabajadores” (p. 97).

Sección I: Conceptualización del Empleo Público:

En presencia de las definiciones antecedentes es que entra un elemento conceptual de suma relevancia para terminar la definición, porque se entiende que es la relación que existe entre la administración y el servidor o funcionario público, cabalmente este último se convertiría tiempo después en aquel que prestaría servicios a dicha institución descrita por Romero Pérez, que se desempeña profesionalmente en virtud de una elección aplicando para formar parte de los puestos

en la AP y convertirse en encargado de brindar ayuda y utilidad tanto a los administrados (sociedad o individuos) como de resguardar sus interés y derechos.

De manera que la relación del empleo público al final radica en el servicio, siendo este el vínculo entre el empleado y la administración, esta será quien cumplirá con sus intereses y el servidor ejecuta con sus funciones, a cambio de una retribución económica y estabilidad laboral. Aunado a esto se toma el concepto de Vega Castro (2013), quien se refiere a “la relación de empleo público, presupone la existencia de un empleado, servidor o funcionario público, de la Administración Pública y de un vínculo de servicio que los une, donde el primero sirve a la segunda” (p. 39).

Dicho esto, el día de hoy sería un sinónimo de la Administración Pública central (AP), al menos así lo describe el ordinal 1 de la LGAP, “La Administración Pública estará constituida por el Estado y los demás entes públicos, cada uno con personalidad jurídica y capacidad de derecho público y privado” (Ley N°6227, 1996). En tal sentido es que está conformada por órganos constitucionales que son compuestos, tales como, el Poder ejecutivo, Poder judicial, el Poder legislativo, la Contraloría General de la República y el Tribunal Supremo de Elecciones, todos trabajando administrativamente, al menos así es como lo ha interpretado el legislador costarricense a través de las normas.

En efecto de ello es que la AP requiere de organizaciones o entes dotados para desempeñar las labores necesarias que no menoscaben el fin público, como actividad que es ejercida por esos órganos constitucionales, por lo que se requiere el apoyo de los trabajadores que brinden sus servicios, en este orden de principios es que la relación del empleo se origina de la misma necesidad de actuaciones estatales, surgiendo la representación de ejercicios propios del servidor o funcionario ejerciendo tareas, el cual permite un nexo entre los mencionados, la administración y sus individuos.

Precisamente los autores Salas Marín y Chavarría Rosales (2018), indican que se requiere de colaboradores que desempeñen esas tareas de índole diversa, lo cual toma importancia mientras, paralelamente, la sociedad se hace más compleja y exige una mayor estructuración en busca de una respuesta más efectiva frente a las problemáticas de la época. Estructuración que da paso a la configuración del Estado moderno y a la AP (Administración Pública) con capacidad progresiva en el manejo de los asuntos sociales de mayor relevancia. (p. 10)

Dentro de este marco Romero Pérez, (1998) puntualiza que a la par del esquema del derecho administrativo, que define la actividad de la administración en servicios públicos y actos administrativos en sentido estricto, existe la regulación de la organización de la relación entre el Estado y sus servidores, como un régimen distinto del derecho al trabajo, mediante el concepto de empleo público. (p. 88)

En el caso de Costa Rica ya sean jurisprudencial y normativamente, se está bajo la existencia de un régimen específico que es único, justamente la Sala Constitucional ha planteado que se necesitaba de un servicio público Civil que fuera permanente, porque tiempo atrás históricamente los servidores eran destituidos conforme se cambiaba periódicamente el gobierno de la Republica cada cuatro años o solo bajo el sistema de clientela, disposición que originó su entrada, lo que permitió también poder distinguir entre las funciones laborales privadas y públicas, ya que es necesario regular tal relación.

Nacionalmente en la actualidad dicha regulación está protegida dentro de marco jurídico de la Constitución Política, de este modo “constituyen los artículos 191 y 192 de la Carta Magna los pilares normativos a partir de los cuales se rige la relación de servicio entre los presupuestos para la real tutela de la actividad pública en su integridad” (Gutiérrez Porras, 1998, p. 83). A partir de estas afirmaciones alcanza la apariencia de existir un contrato de trabajadores, pero que claramente son independientes a las normas laborales del derecho privado.

Justamente en la sentencia número 1696-92 de 23 de agosto de 1992 establece la separación, en este caso lo que Gutiérrez mencionó, sirve para distinguir a las normas del derecho administrativo (es decir, la parte publica, de la privada), que en el país liga la existencia de un estatuto de servicio civil que resguarde la relación de la administración y sus servidores, según el ordinal 191 y el 192 el que brinda además principios, tales como la idoneidad comprobada y la estabilidad en el empleo para que no sean removidos del puesto los trabajadores a menos que pueda ser por causas justificadas, así lo ha plantearon los legisladores.

Sección II Sujetos intervinientes y principios rectores de la relación de empleo público:

Sujetos de la relación de empleo público:

Basados en las menciones anteriores, se permite decir que se está bajo un ligamen, constituido por dos intervinientes, la Administración Pública, en este caso será el patrono y el

servidor público como empleado, suceso que se analizará por separado el concepto doctrinario según distintos autores, así como normativamente.

Patrono de la relación de empleo público:

Retomando la parte del concepto de la administración pública, normativamente donde mejor se puede entender es a través del ordinal 1 de la ley general de la administración pública, ya que cabalmente, está es una organización indispensable que conforma al mismo Estado de Costa Rica, al ser uno solo, es superior y tiene la ventaja de ser respaldado por la Constitución Política, se diría que se compone como principal patrono de todos los servidores, empleados o trabajadores públicos, su responsabilidad con estos es de suma relevancia, porque tiene la obligación de cobijar a todas las demás instituciones o entes de menor jerarquía.

Además, una definición aun mayormente específica se puede encontrar en la perspectiva de Jinesta 2009, Quien explica:

La Administración Pública, para efectos didácticos, es el conjunto de entes públicos que conforman la organización administrativa de un ordenamiento jurídico determinado. Ese grupo se encuentra conformado, grosso modo, por el ente público mayor o Estado y todo el resto de los entes públicos menores que han sido creados por un acto de imperio – normativo- del primero. Precisamente por lo anterior, no podemos hablar, en el plano real o empírico, de una administración pública en singular sino de las administraciones públicas en plural.

Las Administraciones Públicas pueden ser vistas desde dos perspectivas claramente delimitadas una estática, que es cuando se estudia lo concerniente a la organización administrativa y otra dinámica que es todo lo atinente a la función administrativa, sus diversas manifestaciones y en general, a toda relación jurídica-administrativa (Jinesta Lobo, 2009, p. 36, citado por Arroyo Chacón, 2013, p. 6).

En segunda instancia la administración tendrá muchos objetivos por cumplir, sin embargo uno de los primordiales, es que siempre va enfocado en poder ejecutar a cabalidad los intereses públicos de los administrados, en este caso se puede entender que serán los sujetos que ejerzan una petición o información a la AP, además la autora Arroyo Chacón, (2013), detalla que existen otros fines, “no solo mantener el orden público, sino satisfacer las necesidades de la población, y

conducir el desarrollo económico y social de la comunidad todo dentro del marco de legalidad” (p. 17).

Como conclusión tal figura estará sometida a ser responsable patronalmente de los servidores públicos., tal como en el sector privado, un jefe en una empresa lo es de un trabajador particular, cumpliendo con las mismas obligaciones que el Código de trabajo y la carta magna establecen referentes a obedecer los derechos y garantías que sus empleados tienen, dentro de los órganos, entes, instituciones o poderes públicos, de modo que puedan coordinar todas las funciones y tareas en conjunto para que lo ejerzan de forma eficaz y competente.

Trabajador o empleado de la relación de empleo público:

Es necesario resaltar que el trabajador público, tiene varios sinónimos en lo que se puede deducir y comprender de la misma forma, justamente denota Rastrollo Suárez (2016), que “el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública (en adelante LGAP), puede considerarse servidor, funcionario, empleado o encargado público en Costa Rica a la persona que trabaje en alguna” (p. 421).

Será un servidor público, la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Mientras que no serán servidores públicos los empleados de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común. (Ley General de la Administración Pública, Ley No. 6227, 1978, Costa Rica)

Leyendo esto sin dificultad se reconoce a quienes son trabajadores del Estado y que tienen como patrono a la administración., empero también surge otro punto relevante, el conocer o poder identificar quienes no son servidores públicos, que gracias al mismo ordinal existe la distinción.

Otra aceptación es la aportada por Cabanellas de Torres (1979), quien plasma que el empleado, se puede considerar: como el funcionario técnico o profesional dedicado a prestar su servicio al gobierno para realizar los fines de interés público, dentro de esa concepción es exclusivo este término entre el empleado del Derecho Administrativo, al donde tiende a oponerse a obrero parte del derecho Laboral del vocablo trabajador. (p 117)

Partiendo de ambas concepciones, se sobreentiende que el sujeto que trabaje para el Estado, será llamado con alguna de las definiciones de sinónimos que Rastrollo Suárez señala como trabajador en el régimen estatal, convirtiéndose en un miembro de la misma corporación y administración pública, siendo que este tenga a su cargo diferentes tareas y funciones que se le asignen una vez que sea parte, incluso precisamente la Constitución política, reglamentos internos propios de las instituciones, Código laboral y otras leyes, servirán de utilidad y asistencia, todo con el fin de prestar utilidad a la sociedad, al final ese será su mayor objetivo, y claro que debiendo dar reportes y siendo responsable de sus actos y obligándose a cumplirlo bajo principios que le son específicos.

Sección III Principios rectores del empleo públicos:

Al conocer quiénes son los intervinientes dentro de la relación del empleo público, resulta necesario mencionar cuáles son los principios fundamentales de tal conexión, ya que son funcionales tanto para el Estado como a los trabajadores, de antemano se indica que dentro de ellos la Constitución Política los regula por medio del título XV “El servicio Civil” los que precisamente se mencionó un antes un poco de su desarrollo, sin embargo no se queda estático en sólo los dos ordinales, sino que se estudia los que derivan de estos.

Normativamente existen principios que emanan y se comprenden por la Sala Constitucional, ya que esta pronunció en un texto a tratar esas concepciones con un voto 1119-90 de las 14:00 horas del 18 de setiembre de 1990, exponiendo que son: la idoneidad comprobada y la estabilidad laboral, esto según los requisitos del ordinal 192 de la Constitución Política, que se resumirá para poder explicarlos más a fondo, “IDONEIDAD comprobada para el nombramiento y desempeño, ESTABILIDAD en el servicio público (el puesto puede cambiar), ESPECIALIDAD para el servidor público (requisitos y condiciones de los puestos)”.

Principio el de idoneidad comprobada y eficacia:

Este es un principio y requisito que solita el servicio civil, aunque el ordenamiento jurídico Costarricense, no define tal termino solo dice cuál es la estipulación justamente según el artículo 192 de la Constitución, en la doctrina si permite entenderlo y es que se necesita que cada sujeto que ingrese a laborar en alguna institución estatal, es decir, un servidor público, deberá tener idoneidad comprobada, siendo que tal reúna las calidades para el puesto que desempeña y todo

sujeto que aspire a un puesto laboral con el Estado sin duda es respaldado bajo un principio rector de la Carta Magna.

Vega Castro (2013), explica que esto puede analizarse desde dos ópticas, por un lado constituye un deber del empleado cumplir con los requisitos personales y académicos que la función requiere, así como la capacitación profesional a la que se deba someter posteriormente. Pero, por otra parte, puede tomarse como una obligación para el Estado, ya que, según el artículo 67 de la Constitución Política, éste debe velar por la preparación técnica y cultural de los trabajadores, lo cual cubre a todos los servidores amparados el régimen del empleo público. (p. 27)

Además, el tratadista Guillermo Cabanellas define el término “idoneidad” de la siguiente manera:

“Calidad de idóneo (v.); adecuado o con condiciones para el caso. II Aptitud. II Capacidad II Competencia. II Suficiencia, La idoneidad implica un complejo de circunstancias, que van desde la comprobación de condiciones físicas y el cumplimiento de requisitos reglamentarios a la demostración de dotes para el cargo o el encargo. Otras veces, sólo la práctica, la experiencia coronada por resultados satisfactorios, acredita la idoneidad del sujeto o del objeto que se ha de elegir o emplear”. (Guillermo Cabanellas, 2003, citado por Rojas Viquez, 2004, p. 3)

Esto significa que demanda tener capacidad, disposición, aptitud para cumplir con las tareas de las que son responsables a fin de dar una prestación eficiente de servicio a los administrados. En inicio el nombramiento de un sujeto debe ser lineado a los requisitos del puesto, es decir este preparado técnica y académicamente para ser apto y considerado servidor público, como lo solicita el principio de idoneidad, porque va ligado a actuar con eficacia, esto será con el objetivo de poder crear igualdad de condiciones en la función y que este sea eficaz para ello, justamente el ordinal 33 de la misma Constitución lo resguarda.

Se retoma a Vega porque brinda un concepto de tal principio descrito como “entendido por garantía de imparcialidad funcional de todo servidor público y eficiencia, esto por cuanto la asunción de un cargo con el Estado significa un compromiso constitucional que demanda objetividad, rectitud y constancia en la actuación del servidor” (Vega Castro, 2013, p. 27). Hay que precisar en que el trabajador, tiene que lograr capacidad y producir el resultado deseado en su

cargo y funciones a través de las herramientas de la administración, actuando legalmente, con igualdad y con transparencia.

Principio de Estabilidad Laboral o inamovilidad y continuidad:

Una vez derivado del principio de idoneidad comprobada, se debe considerar el de estabilidad en el trabajo, este buscará que en el tiempo que un trabajador publico haya entrado a trabajar para la Administración, esta obtenga la garantía de inestabilidad en su puesto, de manera que presta sus servicios y le sean pagados, así también que no corran el peligro de ser despedidos bajo la voluntad patronal, y en el caso de serlo, que sea bajo una causa justificable, de esta forma se acuerda a firmar un contrato por tiempo indefinido con tal garantía.

En un sentido más amplio, la estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al encontrarse el sujeto que labora en circunstancias que definan su permanencia en el servicio, sea en el sector público o privado (Marín Boscán, 2015).

Referente a la perspectiva del autor, permite decirse que, es la estimación de tiempo entre el contrato y la realidad comprobada, siendo lo más extenso posible, esto en pocas palabras se deriva a un principio de continuidad laboral. Permite que el servidor público pueda cumplir con sus fines y en agradecimiento a este, se cambian las tratativas durante una época ascendente, donde los trabajadores no contaban con la seguridad de sus funciones, sino por contrario cuando la administración Pública, decidía otorgar el puesto a un sujeto, no había organización, se despedía sin justificar la razón, y tampoco se le pagaba preaviso o cesantía que hoy son derechos de los empleados y deberes de los patronos, justamente la autora Diana Vega Castro comenta lo siguiente:

Actualmente, la destitución de los empleados públicos es más rígida que en el pasado, esto debido al contenido del artículo 192 de la Constitución Política y del artículo 47 del Estatuto de Servicio Civil, los cuales establecen que la remoción deberá estar motivada en las causales de despido de la legislación laboral y en los casos de reducción forzosa de los servicios o una reorganización de estos. (Vega Castro, 2013, p. 28)

En virtud de ello otorga inamovilidad como condición particular, al no ser rota o finiquitar la relación laboral, sino es por lo que ya la ley permite y además con autorización del Ministerio de Trabajo. Precisamente ese concepto está vinculado a través de otro principio tal como es el de

continuidad que se detalló un poco, porque admite la conservación del puesto de trabajo bajo los derechos sociales con garantías de ley, según el período de duración o tiempo a la relación de laboral, en con la LGAP en su artículo 4, menciona que la actividad ejercida por los entes públicos, debe estar obligada a seguir tales principios antes indicados, a fin de asegurar la eficacia, la igualdad, continuidad y adaptación todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social.

Sección IV. El caso de Costa Rica a partir de la reforma constitucional de 1943 y la nueva constitución de 1949.

En Costa Rica existieron muchas constituciones políticas a lo largo de los años, hasta hoy se detallaron una sumatoria de once en total, sin embargo, gracias a la independencia y la introducción de un nuevo cuerpo constitucional en el año 1870 y 1871, se dio origen a un reciente punto de vista dentro los derechos, sin embargo, se necesitaba de un régimen o procedimiento que regulara las relaciones de trabajo, porque precisamente esta no lo contenía. “Luego de más de 20 años de conflictos sociales y sindicales paulatinamente habían logrado introducir más de 80 leyes de trabajo en el período 1920-1940” (Castro-Méndez, 2012).

A partir de eso ingresa una reforma durante el año 1943, esta consistía en seguir manteniendo la normativa y contenido de la última constitución política, que era de la 1871, pero que se introdujeron ciertos títulos o bien capítulos tanto de los derechos como de las garantías sociales de los trabajadores en el país, dicho contenido el mismo autor Castro Méndez (2012) en tal sentido indica que se incorporó, “la libertad sindical, la negociación colectiva, la huelga, el salario mínimo y los seguros sociales”.

Tales buscaban el fin de que los trabajadores se pudieran agrupar e interceder por sus intereses, así como que tuvieran la oportunidad de dialogar y tomar decisiones entre el patrono y trabajador con el objetivo de negociar las condiciones de producción y trabajo. Además, que se contara con la posibilidad de reclamar o protestar contra el empleador, realizando reclamos y que se detuviera la actividad laboral para protegerse en caso de que se violenten tales derechos y garantías, equilibrando el poder de empleado con las empresas, bajo condiciones degradadas, de violencia o discriminación etc.

Dentro del mismo contexto, se establece la necesidad de plasmar oficialmente la regularización de un salario durante un plazo de trabajo, el cual es correspondiente a los patronos ejercer tal remuneración a sus trabajadores, por sus funciones, con una cantidad mínima que por

ley se fijará de manera oficial. Esto con llevaría a que los empleados u operarios, tengan sistemas de seguros propios de salud, administrada en el caso nacional por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), esta fue creada en 1941, tomando las deducciones patronales para los seguros de invalidez, vejez y muerte, (IVM) la salud, enfermedad y maternidad, (SEM), y demás para la asistencia sanitaria en las empresas o instituciones públicas.

La reforma se acompañó del Código de Trabajo (1943), que articuló en un único cuerpo normativo: leyes dispersas y por primera vez la libertad sindical. Ese Código se mantiene vigente a la fecha. Luego de la Guerra Civil de 1948 y durante un gobierno de facto ejercido por una junta militar, en 1949 se promulga una nueva constitución por medio de una Asamblea Nacional Constituyente. Esta constitución, que se mantiene vigente, se basó en la de 1871, incluyendo el capítulo de garantías sociales de 1943. Así mismo, mantuvo el servicio civil y agregó dos nuevas normas que lo reglamentan los artículos 191 y 192. (Castro Méndez, 2012)

Como ya se estudió esto permitió la separación del derecho laboral, bajo las relaciones de empleo en dos campos uno en el sector privado distinguido al sector público, en este último caso le correspondió delegarse al Estatuto del Servicio Civil bajo las normas constitucionales, conteniendo diversos requisitos de nombramiento y remoción del personal, para que de esa forma con la nueva constitución, se diera fin a la creación de las normas de derechos sociales y laborales que han cambiado y mejorado las relaciones de empleo a nivel país, cumpliendo las dos partes de la relación del empleo.

Sección V Las relaciones de empleo en el Poder Judicial de Costa Rica

En Costa Rica el poder judicial es uno de los tres poderes u organizaciones de la Administración Pública, este se encuentra acompañado del Ejecutivo y el Legislativo, distribuyéndose entre ellos distintas funciones que le son propias realizar, precisamente la labor de este primero mencionado estará ejercido por los tribunales y la Corte Suprema de Justicia, así se establece normativamente dentro del ordinal 1 de la ley orgánica del Poder Judicial publicada en 1937 también llamada también como la ley No.8, en la que justamente corresponderá a su cargo interpretar las leyes y poder cumplirlas.

De forma que este sometido a toda función constitucional, pero también abarcando su conocimiento en los procesos civiles, penales y juveniles, comerciales, de trabajo, contencioso-

administrativos y civiles de hacienda, de familia, agrarios, así como de los otros que determine la ley resolver definitivamente sobre ellos y ejecutar las resoluciones que pronuncie, además con la ayuda de la fuerza pública si fuere necesario, asimismo el ordinal 2 de la misma ley acompaña la independencia del poder judicial para administrar la justicia, claro siempre sujeto a la constitución y demás preceptos. “Para el logro de sus objetivos, conformó una estructura dividida y organizada en tres ámbitos diferentes, que dependen de la Corte Suprema de Justicia; a saber: ámbito jurisdiccional, ámbito auxiliar de justicia y ámbito administrativo”. (Poder Judicial de Costa Rica, historia, organización y funcionamiento, s.f.)

Organización del Poder Judicial:

Es conveniente explicar un poco de la organización del poder judicial, aunque el ámbito administrativo para este trabajo tiene mayor injerencia e interés para desenvolver y desarrollar las relaciones de empleo, resulta necesario comentar los anteriores con el objetivo de llenar cualquier vacío que no permita comprender su estructura, cabe mencionar que cada uno se divide en varios entes u órganos institucionales.

Conformación del ámbito jurisdiccional

Una de las primeras que integran tal ámbito, es la Corte Plena, tomando en cuenta el ordinal 49 de la ley orgánica del poder judicial, se puede ver su composición por medio de salas de casación, llamadas (sala) “Primera, Segunda, Tercera y la Sala Constitucional, integradas por cinco Magistrados, con excepción de la última que lo será con siete” (Ley 8, ley orgánica del poder judicial, 1937). Una vez conociéndolas se dividen o reparten el trabajo entre materias de conocimiento y en todo caso es responsabilidad de la Corte indicar a quien corresponde cuando la ley exima indicarlo. Por lo anterior se tratará de detallar primero, la labor de la CSJN en este caso según la misma ley No.8 menciona:

Con base en el artículo 49 de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial (L.O.P.J.) y en relación con el artículo 157 de la Constitución Política de Costa Rica, La Corte Suprema de Justicia se compone de 22 de Magistrados propietarios y 37 Magistrados suplentes; cada Magistrado propietario podrá contar con un abogado asistente de su nombramiento, con aprobación del Consejo Superior del Poder Judicial.

Los magistrados propietarios estarán ubicados en la Sala Primera resolverá asuntos Civiles, Contencioso Administrativo, Agrario y Comercial; la Sala Segunda conocerá los asuntos de las materias de Trabajo y Familia; y la Sala Tercera resolverá aquellos casos relacionados con la materia penal; mientras que la Sala Constitucional está conformada por siete Magistrados que tienen la función primordial de velar por la protección de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política y en los demás instrumentos de derecho internacional ratificados por Costa Rica, con el cumplimiento efectivo de sus normas. De los 37 Magistrados Suplentes, 12 corresponden a la Sala Constitucional, 9 a la Sala Primera y 8 para cada una de las restantes Salas (Segunda y Tercera); estos Magistrados Suplentes son nombrados por la Asamblea Legislativa, por un período de 4 años. (Poder Judicial de Costa Rica, historia, organización y funcionamiento, s.f.)

Concerniente a esto también jurisdiccionalmente se está acompañado de juzgados tales “están creados sobre la base de competencias que tienen relación con la materia de su conocimiento, a la cuantía y al territorio” (Poder Judicial de Costa Rica, historia, organización y funcionamiento, s.f.). La referencia al conocimiento será la materia o la rama del derecho el que un legislador se especializa para administrar justicia, respecto a la cuantía dependerá del tribunal, la competencia que exista debe ser vinculada con el valor económico si es mayor o menor monto de los procesos que se estén llevando, en cuanto al criterio del territorio, se puede comprender que va en vista de la competencia que se otorga para actuar en un lugar determinado.

Conformación del ámbito auxiliar de justicia

Entre los que integran tal ámbito según el ordinal 149 de la Ley No.8, son los que “actuarán como auxiliares de la administración de justicia: el Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial, la Defensa Pública, la Escuela Judicial, el Centro Electrónico de Información Jurisprudencial y el Archivo y Registros Judiciales” (Ley No.8, ley orgánica del poder judicial, 1937). De forma que estos departamentos brindan ayuda a fin de ejecutar las labores para poder administrar la justicia diariamente.

Las labores de estas dependencias son variadas, como colaborar con los tribunales mediante la realización de investigaciones, recolectar y verificar pruebas, efectuar interrogatorios y registros, o capacitar y formar al personal del Poder Judicial; así como

evacuar consultas de los funcionarios judiciales en aspectos de procedimiento, recopilar, seleccionar y publicar material emanado en los procesos judiciales a fin de confeccionar una guía a los profesionales, ejercer la acción penal pública y coadyuvar en la investigación de los ilícitos y defender gratuitamente a los imputados de escasos recursos económicos. (Poder Judicial de Costa Rica, historia, organización y funcionamiento, s.f.)

Conformación del ámbito administrativo

“Le corresponde atender todos los aspectos logísticos, relacionados con el recurso humano, presupuesto, equipo, materiales, infraestructura, entre otros, del ámbito jurisdiccional y del ámbito auxiliar de justicia” (Poder Judicial de Costa Rica, historia, organización y funcionamiento, s.f). En este punto es relevante señalar que referente a las relaciones del empleo en el poder judicial este ámbito es el que se desempeña y mejor se puede desarrollar su contenido, por tal razón se tendrán: Presidencia de la Corte, despacho de la Presidencia de la Corte, consejo Superior, direcciones del Poder Judicial, secretaría General de la Corte, administraciones Regionales del país, departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, departamento de Servicios Generales, oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (CONAMAJ) entre otros.

Relaciones de empleo:

Dentro del poder judicial existe varias divisiones en la relación de empleo, justamente los servidores públicos, entre los principales se constituyen por ser propietarios aquellos de los que por medio de un nombramiento tienen fijo el puesto de trabajo, en la mayoría de los casos los magistrados, jueces de la república.

Los interinos, estos se pueden considerar como los que tienen por determinado tiempo un puesto, en el caso que algún propietario no esté presente e incluso este suple la vacante de un puesto cuando esta desocupada y se requiere, es decir, por urgencia y necesariamente.

Cabalmente en una resolución de la Sala Constitucional, menciona la concepción de un servidor interino, describiendo que estos sustituirán por determinado tiempo a los funcionarios públicos “regulares” para poder seguir ejerciendo el trabajo de la Administración pública u Estado, “motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en

otros cargos”. Además, subdivide a estos servidores, para “sustituir funcionarios en propiedad (es decir, interinos en plazas no vacantes) y los interinos en plazas vacantes”, asimismo explica que:

En el primer supuesto, del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. (Resolución de N°15256 del 31 de octubre del 2012)

Por ultimo están los meritorios, estos no son contratados directamente, precisamente son algunos sujetos que trabajan pero sin sueldo o remuneración, justo lo hacen para conseguir un puesto y laborar a la par de personas capacitadas que enseñan la labor, porque la ley no le da derechos laborales aunque si regularse bajo un régimen disciplinario e igual tienen “derecho a ser elegidos en propiedad o para reponer a los propietarios durante sus ausencias temporales, una vez calificados por el Departamento de Personal” (Artículo 140 Ley No.8, ley orgánica del poder judicial, 1937).

Para ello entonces se sobreentiende que es la personal que presta su servicio al tribunal o juzgado de manera temporal, sin relacionarse laboralmente como trabajador de planilla oficial en la Administración Pública, en muchas ocasiones estos puestos sirven para estudiantes universitarios porque son a quienes les facilitar más adquirir experiencia laboral por su tiempo libre y desenvolverse en un ambiente poniendo en práctica lo aprendido en el estudio.

Título II Derechos y garantías constitucionales y laborales en materia nacional

A lo largo de los años se han implantado distintas reformas que hoy conforman las normas en materia de derechos humanos y garantías para las personas, como alianza estratégica en aprovechamiento de cada uno y socialmente para los trabajadores, sin dudarle directamente se tiene el marco Constitucional Político y el Código de Trabajo, ambos en conjunto vinculan la regulación de las relaciones de empleo tanto del sector público como privado, dejando que el Estado sea el principal protector de las partes laborales, precisamente Hernández Barrón (2013), plantea lo siguiente:

Los deberes y obligaciones que tienen los Estados en relación con los derechos humanos son los de respetarlos y protegerlos. Para cumplir estos propósitos tienen el deber de organizar sus sistemas de gobierno para garantizarlos y estar en condiciones de prevenir, investigar, juzgar, sancionar y reparar toda vulneración injustificada producida por sus agentes o incluso por particulares. (p. 18)

Los derechos aparecerán cuando hay una necesidad o intereses de algún descontento, ya sea que individual o la sociedad se manifieste, según Rey Pérez (2006) indica que los derechos humanos “son los naturales que las personas tienen por el hecho de serlo, que sujeta un carácter previo a la aparición del Estado y que se sitúan por encima del gobierno y el poder, por tanto, son universales, absolutos e inalienables” (p. 3). Además de esta forma si se valora tal definición para un trabajador, le son intrínsecos como ser humano y no pueden rehusarlos porque se disfrutan en virtud de su naturaleza, por ende, son universales, al ser absolutos, referente a eso “escribe Gewirth- cuando no puede ser sobrepasado en ninguna circunstancia, de forma que no puede ser nunca infringido justificadamente, y debe ser cumplido sin ninguna excepción” (Gewirth- citado por J. Laporta, 2004).

De esta manera tales no pueden ser violados y se deben de cumplir, por algo el Estado tiene que conllevar esta responsabilidad y además son inalienables debió a que no se renuncia ni de enajenan, un sujeto nace y no se puede quitar tal derecho, precisamente es una garantía que todo ser humano obtiene, respecto a ello Rey Pérez (2006) describe:

Las garantías están supeditadas a ellos porque lo que pretenden es hacer real y efectivo su contenido. Se trata de distinguir entre el objeto de un derecho y las formas en que éste puede ser realizado, porque un derecho puede realizarse de diversas maneras; para ello es indiferente la forma como se lleve a cabo (p. 6).

Fernández Nieto (2009), los derechos fundamentales aparecen en el Estado liberal como garantías de la autonomía individual, como derechos de defensa frente a las injerencias de los poderes públicos en la esfera privada, en el Estado social de Derecho, los derechos fundamentales aparecen como derechos de participación en la vida política, social y económica y cultural, lo que requiere un compromiso activo de los poderes públicos, de ahí que se exige por parte de los órganos estatales el recurso a las técnicas jurídicas de las

prestaciones y los servicios públicos, de ahí que, que en el ejercicio de los mismos, aparezcan derechos, bienes o valores constitucionales en conflicto. (p. 39)

Sección I. Valor Constitucional (Dignidad Humana)

Dentro de la Carta Magna, existe una serie de derechos que aseguran la tranquilidad y el progreso de los trabajadores, exactamente de ellos desprende un valor de suma relevancia: la dignidad del hombre, que no se debe menoscabar, la protección normativa más acertada esta plasmada en el ordinal 33 de la Constitución Política, describiendo que “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. En inferencia el significado de tal palabra doctrinariamente Potoy Sequeira y Salazar Navarro (2017), señalan que “el derecho a un trato digno implica que no se puede tratar al trabajador como un objeto, ni de ninguna forma que lo denigre como persona” (p 11).

Tan sustancial e inalienable es esta dignidad que nadie puede ser esclavo, ni tan siquiera por voluntad propia o por contrato. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ellos derivan. Poseemos dignidad en tanto somos moralmente libres, por ser autónomos, igualados a otros de la propia ley (Lamm, Eleonora,2017).

En efecto con la existencia de un ser humano, se crearán derechos y principios que permitan derivarse bajo su condición, y si no existe marcos jurídicos que reconozcan la condición de sujeto sería algo des considerable e inadmisibile dentro de una sociedad, y está claro que la dignidad no puede acoger esa discriminación social. En el caso específico de un trabajador toda función que este realice debe acompañarse de un trato digno como persona, lo contrario será inconstitucional según la jurisprudencia y la norma.

Justamente esto se puede cotejar con el artículo 56 de la misma Constitución, al explicar que el trabajo es un derecho e incluso una responsabilidad con la sociedad, pero que es un deber del Estado velar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la dignidad del hombre con sus funciones laborales como si fuese una simple mercancía, por eso un trabajador debe tener este valor inherente, tan fácil y apegado por ser una persona, al igual en una relación de empleo con el patrono, se debe cumplir con el trato digno como tal, con respecto a este tema Potoy Sequeira y Salazar Navarro (2017) señala lo siguiente:

Por otra parte, y de acuerdo al contenido del artículo 7 de la Constitución Política que dispone que los convenios internacionales debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa tienen autoridad superior a la ley, si bien es cierto no hay un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo aprobado por la Asamblea Legislativa que se refiera expresamente a un trato digno a los trabajadores, si se pueden mencionar algunos que indirectamente se refieren al tema, como el N°29 (Convenio sobre el Trabajo Forzoso), el N°100 (Convenio sobre la igualdad de remuneración), el N°105 (Convenio sobre la abolición del Trabajo forzoso) y por último el N°111 (Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación).

El Código de Trabajo si bien es cierto no regula específicamente la obligación del patrono a dar un trato digno a sus trabajadores, la misma sí deriva indirectamente de los artículos 12, 69, inciso c, 83 incisos b, c, e y j. Finalmente, en relación con este derecho se advierte de que el trato digno puede abarcar aspectos del trabajador como el honor, integridad personal, libertad de opinión, libertad de asociación, entre otros. (Potoy Sequeira y Salazar Navarro, 2017, pp. 12-13)

Estos convenios referentes a la dignidad humana, deben ser objeto de protección y garantía para los trabajadores por ser un atributo universal propio de cada uno, el Estado debe proteger socialmente a esta población, aunque es claro que lamentablemente algunas de las medidas y derechos no se están cumpliendo, en consecuencia, genera una lista de los problemas actuales de las condiciones laborales.

Tal como menciona Mendizábal Bermúdez y Jiménez López (2012), incluyen “una serie de características que van en contra de la dignidad del trabajador: violación a derechos fundamentales sistemáticamente como la violación de la intimidad del trabajador; nuevas formas de contratación como el outsourcing, teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, etc.” (p. 92).

Dentro de esto, todos los derechos de un sujeto van a ir enlazados con el valor de la dignidad del hombre, a eso Cassagne, J. C. (2016), indica:

Ese arco protectorio se encuentran la libertad, la propiedad y la igualdad y aún los llamados derechos de segunda y tercera generación, con sus nuevos paradigmas, como la tutela judicial efectiva. En ese valor jurídico básico de la dignidad humana ocupa un lugar central en el derecho público, siendo un principio constitucional que se proyecta a la teoría

del acto administrativo, a través del desarrollo de una serie de principios generales cuyos diversos contenidos se expresan mediante mandatos, prohibiciones y estímulos. (pp. 61 - 62)

En paralelo a ello, si se presenta alguna infracción de lo anterior mencionado, al ser regulaciones de la Carta Magna en Costa Rica tales actos se convertirían en una inconstitucionalidad porque se diría que la norma está lejos de cumplir lo establecido, por contrario atenta contra ella misma lo que es una contradicción absoluta.

Sección II Derecho a la intimidad privada

Este derecho salvaguarda la privacidad de la persona, en su ámbito íntimo o personal, el ordenamiento jurídico costarricense, organiza el término bajo la norma número 24 de la Constitución Política tomando en cuenta su párrafo inicial “se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones”, precisamente el ordinal sólo lo menciona pero no da la definición por lo que se tiene que recurrir a los que han mencionado algunos autores, es así como alusivo a eso Romero Pérez(2008) en su artículo (el alcance del derecho a la intimidad en la sociedad) actual puntualiza que “debemos mencionar que se refiere a aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones que normalmente están sustraídos a la injerencia o al conocimiento de extraños” (p. 212).

El autor Fernández Segado nos refiere una reseña sobre el origen de la protección del derecho a la intimidad refiriendo: “Hace prácticamente un siglo, en 1891, se formulaba por primera vez en términos jurídicos una exigencia de libertad personal desconocida hasta aquel entonces: el derecho a la Intimidad “the right to privacy”. Dos abogados de Boston, Samuel D. Warren y Louis D. Brandeis, en un conocido artículo publicado en la Harvard Law Review daban vida a un derecho, que más tarde sería conocido por la jurisprudencia del Tribunal del Supremo, el derecho “to be let alone”, a ser dejado solo, en paz a obtener la protección de su vida íntima, de su privacidad. (Fernández segado, citado por López Zarzosa, 2018, p. 54)

Es así, como entonces se comprende en el caso de un trabajador, tendrá el derecho que fuera de su jornada laboral y aun estando en su hogar separare sus funciones de las que realiza dentro en un centro laboral a las de su vida personal, empero tomando en cuenta el acontecimiento

de la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo también implica que no ejerza su labor y desde la empresa se tiene que respetar su intimidad cuando culmine el horario.

No obstante, es importante conocer, además, que tal concepto se refiere a que el objeto del derecho a la intimidad no sólo debe ser lo íntimo, sino la privacidad de decir que la intimidad no sólo tiene un alcance restringido, referido a la defensa personal de este derecho frente a cualquier intromisión o injerencia del Estado o de terceros, sino que, también, tiene un alcance amplio en el cual se incluyen otras esferas de protección como la intimidad familiar, la social y la gremial. (Romero Pérez, 2008, p. 213)

Está claro entonces que a ninguna persona se le puede practicar abusos dentro de su vida privada, teniendo el derecho que los extraños no se entrometan en ella de esta manera se sobreentiende que cada ser humano tiene una vida o esfera íntima, donde él se relaciona con personas de su círculo y realiza conductas propias, que no afecten a los otros y se ajuste dentro de las normas del derecho protegiendo de la exposición y sin acceso.

Romero Pérez (2008) Todo lo expuesto de forma precedente nos lleva a descubrir la estrecha relación que el derecho a la intimidad guarda con otras disposiciones del texto constitucional como aquellas que consagran el derecho al libre desarrollo de la personalidad, la libertad de conciencia, la libertad de cultos, el que nadie pueda ser molestado en su domicilio, ni ser molestado en su persona o familia, la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, la reiteración de que la intimidad de la familia es inviolable. (p. 214)

Potoy Sequeira y Salazar Navarro (2017), Entonces de lo supra citado se puede ver que, en el ámbito laboral, este derecho a la intimidad implica que el patrono no puede incurrir en ningún tipo de intromisión injustificada ni arbitraria en la vida del trabajador como tal, salvo que la misma esté justificada debido al servicio que presta. Esto implica que, si bien dicho derecho tiene un núcleo esencial que no puede ser trastocado en forma arbitraria por el patrono, como todo derecho fundamental, tiene aspectos en los cuales -en aplicación del poder de dirección-, el patrono puede razonablemente incursionar siempre y cuando ello lo sea en aras de una mayor y mejor productividad, o bien incluso, para salvaguardar su propiedad. Esto es particularmente válido en los poderes de control y vigilancia que se

pretende desarrollar en esta investigación, sobre todo desde el punto de vista de las nuevas tecnologías, por las mayores facilidades que brindan al patrono. (p. 18)

Es por esa razón que se considera que es un derecho de mucha importancia para la persona, en esta ocasión para el trabajador, pues fuera de su vida laboral una vez culminada la jornada de trabajo, toda persona tiene un espacio personal e íntimo y familiar, es decir una vida que no quiere dejar compartir ni que se le perturbe. En este espacio debe de existir ciertos límites en cuanto a la intromisión de terceros, permitiendo que la persona pueda disponer de ese espacio de privacidad conforme a lo que mejor crea conveniente, sin tener que estar constantemente invadido.

En consecuencia a esto, una dificultad clara, es un ejemplo de las personas que se encuentran en teletrabajo, quienes no logran tener una línea que separe la esfera laboral de la personal, en su tiempo de descanso y precisamente tal derecho trata de garantizar que cada sujeto como individuo y trabajador lo tenga, además hay que aclarar que no se trata de que se separe o incomunique con la empresa o sus compañeros, sino por el contrario de que este tenga la oportunidad de apartar la esfera y a quienes deja entrar. (López Zarzosa, 2018)

Sección III Derecho a una jornada de trabajo normal y salario correspondiente

Un tema importante dentro de las normas en materia laboral es el establecimiento y cumplimiento efectivo de una jornada y salario de un trabajador, es por razón que se dividirá estas figuras tanto doctrinaria y normativamente a fin de poder conocerlos como derecho o garantía social y laboral.

Para efecto del trabajo, se comprenderá el salario, como el dinero o la retribución económica que un trabajador obtiene o recibe a cambio de su servicio y tareas funcionales por parte del Patrono, según la RAE expone que un salario es, “Paga o remuneración regular”, “Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”, “salario que establece la ley como retribución mínima para cualquier trabajador” (Consultado el 20 de octubre del 2021). Normativamente se regula a través del artículo 57 constitucional exponiendo que todo salario debe ir acompañado de la eficiencia del trabajador en su jornada de trabajo.

En cuanto a la jornada laboral, Murillo Vega y Rojas Zamora, (2009) manifiesta que debe “entenderse como el lapso convenido por las partes, que no puede exceder el máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio del patrono o empresario, para poder cumplir con la prestación personal para la cual fue contratado” (p. 95).

Entonces se puede decir que una jornada es el tiempo máximo específico que un trabajador tendrá que realizar sus funciones, de aquí se le suma el plazo efectivo de trabajo, justamente el numeral 137 del Código de Trabajo da una definición de cómo debe ser esa duración, tomando en cuenta que es continuo y que el servidor tiene un descanso mínimo que la ley otorga durante media hora, no debiendo salir del centro laboral e incluso en horas de comida o descanso, siempre debe respetar y acatar las ordenanzas que el patrono le solicite y ejerciendo las tareas con eficiencia.

De esta forma actualmente con la introducción del estatuto laboral en 1943, se tiene el contenido que resguarda las relaciones entre el patrono y el trabajador, ante los conflictos que deriven de este, sea de las jornadas, de los descansos y salarios, que se encuentra en el título III de los ordinales 133 al 146 del mismo ordenamiento jurídico. Víquez Agüero (2017) describe, que de esta manera la “regulación de la jornada por medio del Código de Trabajo fue un gran avance y el mayor cimiento para el respeto y aplicación de esta, de manera que no afecte la vida social, económica, cultural y familiar del trabajador” (p. 31).

Además, resulta importante señalar que es diferente una jornada a un horario de trabajo, la última implica una hora de entrada y una de salida, así como el descanso, fijado por el patrono, por ende, se suma todo el tiempo que se prestó el servicio y por este se retribuye económicamente, en todo caso de realizar tiempos extraordinarios también. Concretamente en la Constitución política, y en cotejo con el Código de Trabajo, divide varios tipos de jornadas establecidas:

La jornada ordinaria diurna y nocturna:

Según la constitución, en su artículo 58, existen dos tipos de jornadas ordinarias, divididas en diurnas o nocturnas, en el caso específico de la primera corresponderá, al trabajo “que no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana”, además gracias al Código de Trabajo en su ordinal 135 describe que debe ser comprendido entre el tiempo de las cinco de la mañana a las diecinueve horas.

Al mismo tiempo, es relevante indicar que, en referencia a la jornada ordinaria nocturna, constitucionalmente de la misma forma se encuentra en el artículo 58 constitucional, pero esta regula de la siguiente manera: “trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana” y el Código de Trabajo en su ordinal 135, 136, lo reafirma comprendido en el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas de la mañana.

Cabalmente Viquez Agüero (2017), describe dichas jornadas como:

Las cuales consisten en la cantidad de horas que puede laborar una persona en su centro de trabajo, bajo la dirección del patrono. A dicha jornada se le llama ordinaria debido a la cantidad de horas que el legislador previó para que el trabajador pudiera dar su mejor y óptimo desempeño en su labor (p. 66).

La jornada mixta:

Concerniente a este tipo horario, su regulación se encuentra en el ordinal 138 del Código de trabajo, tomando en cuenta que esta jornada es una combinación entre las ordinarias diurna y nocturna, pero no excederá de las siete horas, aplicando cuarenta y dos horas semanales, sin embargo, detalla un elemento relevante en los casos en las que la labor sea más de esos periodos deja de ser una combinada y se convierte en nocturna. “Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas” (Ley N°2, Código de Trabajo, 27 de agosto de 1943, artículo 138).

Las jornadas especiales y jornadas excepcionales:

Acerca de estas, aparte de las jornadas ordinarias y mixtas, es sustancial mencionar que existen otras, entre ellas las especiales y excepcionales, quien Viquez Agüero (2017), nombra:

Cuyas particularidades se indican dentro de los artículos 89, 109 y 143 del Código de Trabajo, las cuales son excepcionales a los límites establecidos en el artículo 58 de la Constitución Política, al señalar que para ciertos casos la jornada laboral diurna podrá ampliarse o disminuirse según cada puesto desempeñado y la edad del trabajador (p. 38).

En el Código de Trabajo (CT de ahora en adelante), detalla en el artículo 136, que aquellos trabajos que no sean insalubres o peligrosos, se puede establecer una jornada especial, en ese acontecimiento será de diez horas diarias cuando sean diurnas y en el caso si se combinan,

realizándolo mixto de ocho horas, pero se presenta una salvedad y es que no excedan las cuarenta y ocho horas semanales ambas opciones, en cuanto a la excepcional, en el ordinal 143 del CT, ampara casos muy calificados, para empleados de confianza, con la posibilidad de laboral doce horas, con descanso de una hora y media, describiendo:

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media. (Ley N°2, Código de Trabajo, 27 de agosto de 1943)

Jornadas extraordinarias:

Por otra parte, una vez conocidas las principales jornadas que normativamente regula el ordenamiento jurídico costarricense, a raíz de un convenio o contrato que se desarrolle entre las partes contratantes entre el patrono y el trabajador, cuando este último culmine su horario de salida, pero requiera o necesite laborar por más horas, el Código de Trabajo y la Constitución Política brinda la posibilidad y lo regula, teniendo un tratamiento distinto a las ordinarias antes mencionadas, que pasará a convertirse o bien se encontrara el trabajador laborando dentro del periodo extraordinario.

Viquez Agüero (2017) alude al respecto a esta faena, “el Ministerio de Trabajo ha establecido que es el número máximo de horas ordinarias, permitido por ley, en las que la persona trabajadora se encuentra sujeto a las órdenes de la persona empleadora” (p. 78). De la misma forma se coteja con el Código de trabajo, que en efecto el ordinal 139, permite conocer tal descripción, porque el tiempo efectivo de trabajo que sobrepase un trabajo diurno, nocturna o bien mixto, cualquiera de la que se haya convenido en la relación laboral, se le denominará una jornada de trabajo con horas extras.

En otras palabras, se sobreentiende que esta figura laboral se efectuará al extender sus horas y por el cual tendrá que obtener una remuneración debida, referente a esto último en el

artículo 57, como derecho de los trabajadores que otorga la CP expone que “todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. “El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia” (Constitución Política, 1949).

Dicha fijación periódica tiene que ir acompañada de un salario base o mínimo para el trabajador, sin considerar las cantidades añadidas si son plus o extras ni rebajos para procurar el bienestar y existencia digna de la persona económicamente, sin embargo en el tema de las horas extraordinarias, aplica diferente esta figura porque evidentemente sería injusto laborar más, pero sin retribución económica que recompense el desempeño del trabajo completo con mayor esfuerzo, por lo que retomando las horas extras se exige que se constituya un pago con un cincuenta por ciento más del sueldo mínimo, consignándolo en libros de planilla, debidamente dividido de la ordinaria, tal como el ordinal 144 CT lo expresa.

Además se debe de señalar ciertas exclusiones que realizar el C.T precisamente en el ordinal 139 que son importantes de explicar, cuando un trabajador dentro de su tiempo efectivo de trabajo realice o cometa por su propia cuenta un error, sin implicar que ya este fuera de su horario laboral, eso no contará como horas extraordinarias, tampoco en casos donde voluntariamente un empleado quiera ejercer tareas, en su ocupación cuando este sea por explotación agrícola o ganadera, ya que se le quita o exime de responsabilidad al patrono al conceder el pago de ellas, porque no dio las ordenes de hacerlo ni cometer en conjunto el error, en el que cayó en empleado.

En tal sentido, también es de suma relevancia dar a conocer que cuando un patrono, le solite a alguien un trabajo, hablando tanto para el sector público o privado, pero le pida laboral en un día que este dentro del calendario costarricense, y decaiga en uno de los días que se consideren feriados, el jefe obligatoriamente como corresponde según la legislativa, deberá tener la responsabilidad de cancelar un pago doble por esas horas de trabajo, esto es lo más razonable y justo, porque es dar su tiempo libre y descanso, a disposición de la figura patronal, por lo que puede reclamarla en todo caso que no se las pretendan recompensar.

Sección IV Derecho al descanso laboral

Calderón Devandas (2008), en la actualidad, el derecho al descanso de las personas trabajadoras goza de reconocimiento jurídico tanto a nivel nacional como a nivel internacional. El descanso se ha convertido en un derecho humano fundamental objeto de

protección internacional, a partir de la promulgación y ratificación de los distintos instrumentos universales y regionales de derechos humanos. Esos instrumentos constituyen fuente del derecho laboral. (p. 25)

Se comenzará por mencionar que el cuerpo normativo en materia laboral es muy amplio y en definitivo hay preceptos específicos en cuanto al desenvolvimiento del descanso que deben de tener los trabajadores costarricenses, cabe nombrar que este es un derecho social para ellos y una obligación para todos los patronos, quienes tiene la responsabilidad de adecuar las jornadas de ocupación de la mejor forma bajo ligámenes de descansos, debiendo ser de tres formas, al día, semanales y anuales. El apoyo normativo que regula tales estructuras está situado en la Constitución Política como también en el CT, estas son fuentes que permiten su cumplimiento efectivo, además conforme al diccionario de la Real Academia Española, (2001) define el descanso como “quietud, reposo o pausa en el trabajo o fatiga”.

González Novoa y Wolyvovics Ergas (2009), El tema del descanso laboral se sitúa dentro de la institución denominada “Duración del Trabajo”, la que se puede definir como el lapso en el cual el trabajador presta al empleador servicios remunerados, gozando de los descansos correlativos. Se desprende del concepto, que éste abarca tanto la jornada de trabajo como los descansos remunerados a que tiene derecho el trabajador. Así, la duración del trabajo presenta dos aspectos: uno activo y otro pasivo. Aspecto Activo: consiste en la prestación de servicios que el trabajador efectúa en beneficio del empleador; lo que ordinariamente se denomina jornada de trabajo. Aspecto Pasivo: está constituido por los descansos a que tiene derecho el trabajador y que, forzosamente, debe otorgar el empleador. (p.3)

Tiempo atrás por conocimiento histórico, se comprende que hubo muchas luchas de la parte obrera para obtener la restitución de un reposo en el tiempo destinado a laboral, al sometimiento de explotaciones por parte de los patronos hacia los empleados, de manera mental y física. De suerte que, gracias a ese amparo con la entrada de ordenamiento destinado a un contenido en defensas laborales, hoy se convierte en leyes de orden público, que requieren ser de acatamiento indispensable u obligatorio, donde las autoridades son responsables de cumplirlas y los trabajadores obtienen sus derechos, entre ellos el descanso.

Cabe destacar que más en el tiempo en que se está, hay diferentes tipos de modalidades de trabajo, que cambian la perspectiva o cumplimiento efectivo del descanso de la persona trabajadora, precisamente para el goce de tiempo familiar y la esfera íntima personal, se puede provocar un desfase en las normas ya que hay una conminación de tornar ese periodo adscrito apegado al trabajo, e incluso eliminar horas para dormir, como también se puede dañar la salud mental e incluso física, entre otras., por lo que se ha reclamado una regulación clara y acertada para tratar la problemática originada de esta, cabalmente se puede señalar que existen modelos de descansos dentro de tales leyes, que hay que interpretar para dar su explicación.

De acuerdo con ellas se puede dividir el descanso en un modelo semanal y otro de vacaciones anuales, dentro del Código de trabajo el primero se ubica en el artículo 152 y las vacaciones del 153 al 161, mientras en la Constitución en su numeral 59 en conjunto ambos modelos, pero no se limitará a hablar de solo estos dos, de manera que se explican las siguientes:

El descanso diario o durante la jornada:

Específicamente este es el acto que una persona trabajadora ejerce ante la necesidad en una jornada diurna, nocturna o mixta poder detener sus funciones para alimentarse en caso de una jornada continuada, razonablemente el cuerpo lo requiere, de esta forma es que el ordenamiento detalla un mínimo de tiempo exigido, el cual es de treinta minutos, así es como lo inscribe el artículo 137 del CT, se puede considerar como un reposo intermedio de la jornada, para Calderón Devandas (2008) “el patrono se encuentra compelido por ley a otorgar ese breve descanso al trabajador aproximadamente a mitad del horario de trabajo” (p. 51).

Descanso semanal:

En otro orden de ideas, está la modalidad que la Carta Magna, en su artículo 59, expresa “todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo” (Constitución Política 1949). En el caso del CT en el ordinal 152, en cuanto a la circunstancia, menciona que esto es un derecho de todos los trabajadores, de poder gozar, como expresamente dice el “descanso absoluto después de cada semana o seis días de trabajo continuo” (Ley N°2, Código de Trabajo, 27 de agosto de 1943). Todo lo anterior la ley no señala el día específico para darlo, pero si es una obligación cederlo, tal responsabilidad corresponde a la persona empleadora y en el caso que no lo de, tendrá repercusiones legales, con penalidad teniendo que cancelar con el doble la remuneración salarial del contrato.

Descanso de vacaciones anuales:

Tal descanso se encuentra en la constitución, en esencia son aquellas “vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta legislador establezca” (Artículo 59, Constitución Política, 1949) y en el numeral 153 del CT se tomará lo siguiente:

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo. No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste. (Ley N°2, Código de Trabajo, 27 de agosto de 1943)

Es importante indicar que la misma ley establece cual es el tiempo prudente para conceder las vacaciones, justamente el numeral 155 del CT, explica que se podrá disfrutar de ese descanso cuando el patrono lo otorgue, claro que este lo hará en las “quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo” (Ley N°2, Código de Trabajo, 27 de agosto de 1943).

Si hay que destacar que hay una cierta condición para ello y es que siempre y cuando no exista problemas que repercutan en la marcha de negocio, u empresa, para eso el mismo empleador debe verificar que en el momento en el que su trabajado, tenga su tiempo de descanso, en ese equivalente periodo otro empleado lo supla, para que un trabajador no tenga una sobre carga y pueda laborar decentemente. La OIT, expresa que por “trabajo decente” se define como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (La OIT, citado por Calderón Devandas, 2008, p. 46).

Por ello, podríamos inferir que un elemento conformador de la noción de trabajo decente es el respeto y la protección del derecho al descanso. En otras palabras, el derecho al descanso es un componente del trabajo digno, del trabajo justo. La promoción, el respeto

y la protección del descanso de la persona trabajadora implica otorgarle la posibilidad de ejercer un trabajo con ingresos adecuados, que facilite la recreación, la vida en familia y el desarrollo personal. (Calderón Devandas, 2008, p. 46)

En este punto, se convierte en la combinación de una buena relación laboral, donde el trabajador sea eficaz en sus tareas, realice tiempo efectivo y cumpla con las metas propuestas, por ley el patrono tendrá que someterse a cumplir con los tiempos de descanso, al final esto es consideración por la propia salud del empleado de manera que pueda tener sus tiempos de vida familiar, obligaciones domésticas, educación, u otros motivos personales, para evitar estar todo el tiempo sometido a excesivas cantidades de horas solo dentro de la empresa o bien en frente a un computador en el caso de los que se encuentren bajo la modalidad de trabajo remoto, sin embargo algunos de los empleados temen defenderse, ante la dependencia económica patronal y no reclaman tal derecho.

Tal relato nos describe realmente cuál es la concepción que los trabajadores manejan de la sobrecarga laboral; sin embargo, cabe resaltar que no –necesariamente- es una exigencia que los trabajadores “tengan que cumplir”, puesto que el trabajador solo está obligado a cumplir ciertos requisitos que están explícitos en su contrato de trabajo pactado voluntariamente y consentido con su empleador y que bajo ninguna circunstancia pueden ser quebrantados, pero por más “compromiso” que tenga con su trabajo y su centro de trabajo, no es una obligación que cumpla a cabalidad con algunas exigencias absurdas que demande el empleador. (Almeyda Avalos y Cesar Augusto, 2017).

Se trata de que no exista sobre carga, ni explotación en el trabajo, de forma que ningún trabajador se encuentre sometido a prácticas que excedan sus jornadas, ni que repercutan en su libre descanso, donde el tiempo que se brinda no sólo puede no ser remunerado, sino en el que otras garantías y derechos laborales se violenta, si se apela a los ejemplos del derecho a un salario mínimo, protección a la salud, garantía a la dignidad humana e intimidad privada, tiempo en familia. Esto debe equivaler a un tiempo de trabajo eficaz y culminado el horario el servidor se retira a descansar, estaría utilizando periodo donde goza de sus propias actividades y reposo.

López Zarzosa (2018) El disfrute del tiempo libre y el descanso son los momentos en los que la persona convive con los demás particularmente con su familia desarrolla sus lazos afectivos y sus capacidades no laborales y recupera energías para continuar con la labor

cotidiana. Por ello es considerado también como un derecho esencial sin descanso y tiempo libre la persona se vuelve esclava del trabajo con graves consecuencias físicas psíquicas y espirituales. (p. 66)

Esto no se puede discutir sobre todo porque al cabo, por guardar esta libertad entre poder dividir las horas dedicadas a las funciones y demarcarla con su relación íntima y familiar, puede generar mayor productividad para cada centro laboral, de manera que será un gran beneficio al final de todo. Finalmente, lo anterior destacado, concluye que la iniciativa de la norma sobreentiende, que va a ser guardar el tiempo de descanso, en atención en la relación laboral a la parte que es considerada como más débil (trabajadores), para que no pueda interrumpirse o trastornarlo de alguna manera e incluso hay que decir ni aun con algún tipo de comunicación que hostigue al servidor, porque no es permisible legalmente.

Como indica el autor español Cabeza Pereiro, “la diferencia entre tiempo de trabajo y de descanso no admite graduaciones: o se está trabajando o no se está trabajando, y por lo tanto, se está descansando” (Cabeza Pereiro, citado por Camós Victoria y Sierra Herrero 2021, p. 39).

Para definirlo de esta forma no hay autoridad ni dirección de mando de parte del patrono en este periodo, cualquiera que sea sus jornada y descanso, no debe haber contacto para asuntos que tenga que ver son el trabajo, cabe señalar que “la forma de afectar esos lapsos es a través de comunicaciones de cualquier tipo, que provengan de empleadores o jefaturas, proveedores, clientes o consumidores de la empresa” (Camós Victoria y Sierra Herrero, 2021). Se puede sustentar que con cualquiera de esas comunicaciones que plantean los autores, el empleador al recibir algún mensaje de texto, correo electrónico o llamada, sin pensarlo él va a abrirlo, leerlo y contestar y si es necesario realizar tareas laborales, de manera que obstaculiza su derecho de reposo.

Sección V. Derecho a la seguridad y protección de la salud

La presentación de la salud alega un sentido histórico en el que a raíz de ello por medio del tiempo y la sociedad en la que se ha estado, la óptica de su concepto ha cambiado e incluso generado más elementos constituciones que provocaron lo que dentro de la misma carta magna integra hoy su contenido. Para entrar a describir tal derecho inherente, lo primordial es lograr definir que es la salud, debe tenerse en cuenta que la versión electrónica que da acceso al texto de la 22.^a edición del Diccionario de la lengua española describe la salud como “Estado en que el ser

orgánico ejerce normalmente todas sus funciones” “Condiciones físicas en que se encuentra un organismo en un momento determinado” (2001).

En otro orden de ideas, la salud por lo general es comprendido como el estado, la situación o circunstancia en la que un sujeto, obtiene equilibrio emocional y físico estable donde no existan agentes que se contrapongan a la enfermedad o alguna exposición patológica, en un momento y lugar dados. Evidentemente, decir esto es no decir mucho, pero sí lo es si se entiende esa situación, según Hernández Bárcenas (2019), la conceptualiza “como estado bueno como buen funcionamiento de algo y estado normal como las condiciones idóneas en las que debería encontrarse o tener un determinado ser” (p. 17). Esto abarca que, si el individuo es integrado a la sociedad, en un trabajo, estudio, familia, tenga experiencias agradables, sin perturbaciones con un alto grado de bienestar, dentro de cualquiera de los campos antes mencionados.

Es conveniente manifestar que los habitantes laboralmente operantes en Costa Rica, dedican su tiempo mayormente estando en el centro de trabajo, congruente a lo dicho las empresas deben de velar por un ambiente laboral que sea seguro tanto como ser humano y trabajador, donde su salud mental y física no sea afectada ni se vea en peligro, ciertamente es una de las razones por las que la Constitución nacional, asegura y protege al ser humano como derecho y garantía social y es que justamente a través del numeral 50 de la mencionada normativa dispone el cumplimiento de tal responsabilidad al Estado.

Sobre la base de lo mencionado es que toda la población debe obtener su mayor bienestar, en apego a ello poseer el “derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado” (Constitución Política 1949). Sin embargo, hoy la realidad es otra, y no solo nacionalmente, sino que, a través de otros países, existen peligros laborales referentes al tema de la salud en la relación laboral ante un entorno complicado, quizá por causas de las novedosas modalidades al emplear el trabajo o la tecnología y su creciente automatización que durante los últimos periodos generan enfermedades, daños, accidentes e incluso minusvalía en la persona trabajadora.

Es claro que tal derecho puede entenderse para múltiples problemáticas, empero el ambiente sano y ecológicamente equilibrado abarca una perspectiva de una óptica natural del medio o factores biológicos y climáticos que rodean al ser humano para su libre y sano desenvolvimiento con el resto, pero no sólo se debería llegar a ese pensamiento, porque se quedaría corto de esa manera, sino se debe ver también en un ambiente en el desarrollo laboral, no hay nada

peor que laborar en un lugar donde el trabajador no se sienta óptimo en las condiciones laborales y en la cual terriblemente su salud se vea menoscabada como simple mercancía y sin protección alguna, todos estos elementos deben ser jurídicamente reconocidos en aras de tutelar y mantener la salud, ante la vulneración de cualquiera que pretenda afectarla.

Hernández Bárcenas (2019), señala lo que “el estado debe atender situaciones de riesgo ya detectadas y que son relativas a los grupos en situación de vulnerabilidad, al ámbito laboral, a la prevención, al tratamiento y a la lucha de enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y otras” (p.16). Sin duda se puede decir que los conflictos que se presenten en la salud de un trabajador únicamente no solo afectan a este y empleadores, sino al resto de la sociedad, clientes y sus familias, consecuente es que se requiere de seguridad y protección, en este ámbito justamente el mismo autor menciona lo siguiente:

La organización mundial de la salud (OMS) incluye entre sus principios constitucionales uno que dice que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Así, para mantener la salud de las personas en México, se necesita contar con un estado de satisfacción de los tres aspectos, y con ello poder acceder a los demás elementos que permitan conseguirlo, entre otros, como la alimentación, el agua, la vivienda, la información, la educación, un empleo remunerado, unas condiciones justas de trabajo, la higiene y la seguridad en las instalaciones de trabajo, un medio ambiente sano, la no discriminación, y el disfrute de una vida sin violencia escolar, familiar, laboral y estructural. (Hernández Bárcenas, 2019, p.15)

Se debe reconocer el disfrute a todos los empleados hacia un buen entorno laboral, en condiciones de igualdad, donde se puedan sentir bien, se proteja la seguridad, el higiene y salud, para mejorar la calidad de vida, es necesario resaltar que cada empresa tanto en el campo público como privado tiene que comprometerse a crear categorías de asistencia médica para los trabajadores porque esta es una responsabilidad y una obligación con el Estado, anudado a esto este último tendrá que inspeccionar y ejercer su autoridad de manera que sea efectivo su cumplimiento con los individuos y la sociedad.

Sección VI Derecho constitucional en resguardo a la familia:

Resulta lógico que derivado de los derechos y garantías mencionadas anteriormente en el aspecto laboral, exista un objetivo producido al resguardo de la familia y es que precisamente esta

es una garantía social, en que la Administración Pública como órgano Estatal, es responsable de velar por el interés social, de manera que debe cumplir, con que los ciudadanos o administrados no les sea perjudicada ni menoscaba, por lo que cabalmente dentro de la rama constitucional, en el numeral 51 se reglamenta tal protección, exactamente esa responsabilidad a través del párrafo inicial como objeto de estudio, “la familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado”. (Constitución Política, 1949).

Villabella Armengol, (2016), Como se mencionó, la conversión de la familia en objeto constitucional se produjo en el siglo XX con la expansión de los umbrales de la Constitución y la incorporación de nuevos contenidos. Ello provocó un álgido debate no agotado aún en torno a la validez de la intromisión del Derecho Público en ámbitos privados que se erigen sobre la autonomía de la voluntad. La normativización de la familia en las cartas magnas fue justificada por su trascendencia social, cuestión que legitima la acción tuitiva y de control del poder público. (p. 108)

Con esto se liga las garantías y derechos mencionados anteriormente, si se infringe alguno de ellos, el derecho de la familia se verá transgredido también por ser la base de la sociedad, puede ser causante de problemas internos en la esfera íntima personal de un trabajador, que en consecuencia genere una personalidad agresiva y una forma incorrecta de relacionarse con el resto de la colectividad, creando conductas antisociales, sobre todo desde una óptica laboral, el trabajador, una vez culminada su jornada tiene un derecho al descanso y disfrutar con sus parientes.

“En este espacio debe de existir ciertos límites en cuanto a la intromisión de terceros, permitiendo que la persona pueda disponer de ese espacio de privacidad conforme a lo que mejor crea conveniente, sin tener que estar constantemente invadido” (López Zarzosa, 2018, Pag 64). Quizá en la actualidad uno de los problemas donde se está viendo irrumpido los trabajadores, sean los que se encuentren laborando bajo la modalidad remota, en el caso del teletrabajo, porque a pesar de que continúan con sus funciones están dentro del hogar, y puede ocasionar conflictos si este no se despegar de su computador o se ven quebrantados otros derechos.

Título III. El teletrabajo en el sector público costarricense

Sección I. Avances tecnológicos que impulsan nuevas modalidades de trabajo

Históricamente en un breve resumen, el trabajo a lo largo de los años ha ido evolucionando en su práctica, generalmente habían condiciones laborales no aptas para los trabajadores, primero pasado por el desarrollo de los terratenientes, donde no existía casi maquinaria y el trabajo pesado era ejercido por el mismo trabajador, sin dudar era un esclavismo de mundo civilizado, aunque esto fue hace ya muchos años, era una época difícil para quienes lo vivieron y practicaron, porque el poder por sí solo siempre ha estado en manos de un patrono y en ese momento era superior, no existía un régimen que regulara ni velara por los derechos y garantías sociales que merecían los operarios de fábricas o empresas.

El hombre ha ido evolucionando, y con él la sociedad en la que se encontraba inmerso. Esa evolución determinó grandes revoluciones algunas no necesariamente violentas que motivaron avances y mejoras, las que dejaron su impronta, tanto en la forma de vida y de relación del hombre como dentro y fuera de las comunidades, e incluso introdujeron modificaciones en las estructuras en las que cada individuo desarrollaba su trabajo. (Bottos, A. V, 2008, p. 25)

Precisamente en la revolución industrial aproximadamente por el siglo XIX, con la introducción de maquinaria, dichosamente beneficio a los jefes de las empresas, sin importar que formaran parte del sector público, se encontró una utilidad dentro del trabajo pesado hecho por el hombre, con la existencia e introducción de máquinas (de vapor, motorizadas, eléctricas, de coser, de gas, control climático, engranajes, frigoríficas, computarizadas y entre muchas más), en el caso de trabajos pesados y de carga, el trabajador la utilizaba, esto creo reducciones de tiempo, dinero y salud tanto para el patrono como para el trabajador, en el caso de los trabajadores que laboran en una oficina, la computadora apareció, el fax, esto generó la apertura a una modalidad de trabajo industrializada, los “avances tecnológicos de las últimas cuatro décadas han permitido la reestructuración de la organización laboral en la empresa, debilitando la necesidad de mano de obra, en particular de trabajadores no calificados y dando lugar a una modalidad de empresa mínima” (Albanesi Roxana, 2015, p. 401).

Adyacente a esto todo cambio generaría repercusiones, si no se contaba con previsiones y menos sin una normativa que regulara las relaciones de trabajo, entre algunos ejemplos, es que las empresas y fabricas no tenían iluminación correcta, eran oscuras, existía contaminación sonora por los ruidos de la maquinaria, había poca ventilación, menos en los lugares de minas o

construcciones, por lo que se puede decir que era una explotación con excesivas jornadas de trabajo en ocasiones mayores a las doce horas, por lo que existía tiempo que no era remunerado, se puede decir que los operarios no tenían casi descanso, pasaban en su mayor tiempo dentro del trabajo.

Bottos, A. V, (2008) Durante el siglo XX acontecieron la Revolución Automotriz y la Revolución Informática, sustentadas en la explotación intensiva de la energía eléctrica, el petróleo, las máquinas y la aplicación sistemática de la ciencia. La etapa que comienza a partir del año 1970 puede denominarse "postindustrial", lo que obedece al hecho de estar rizado por los siguientes factores: la informatización, la robotización, la electrónica aplicada, la automatización de los procesos de producción y la búsqueda de la eficiencia y el bajo costo. Todo ello se materializaría en los procesos de globalización, flexibilización laboral y precarización del empleo. (p. 25)

En fin, se levantaron muchas luchas de trabajadores para provocar una transformación en todo este modo de laboral, hasta lograr la introducción en 1943 la introducción de un título de derechos y garantías sociales mínimas óptimas para la relación de trabajo dentro de materia constitucional y en conjunto unos años después en 1949 hasta hoy, como en apoyo el Código laboral. Con esto en una corta recopilación histórica se llega a la realidad laboral desde el siglo veinte XX, donde se ha tratado de resguardar cada derechos inherente y social del hombre y se dio cabida tal como expresa en lo siguiente:

A los medios de telecomunicación modernos, que son herramientas indispensables, sin las que no se podrían llevar a cabo esta modalidad de trabajo, permitiendo la externalización de la actividad. De entre la variedad de instrumentos que se consideran como utilizados para el desarrollo de esta modalidad laboral, se pueden citar los computadores personales o fijas, Internet de banda ancha, correo electrónico, telefax, fax, el teléfono, videoconferencias, controles de seguridad en las computadoras, como el reconocimiento de la voz, la lectura de las huellas dactilares, el escáner de la imagen personal, entre otros; siendo así posible el ejercer controles sobre los teletrabajadores, dando lugar a la tele subordinación. (Murillo Vega y Rojas Zamora, 2009, p. 65)

Así se llega al siglo XXI, otro periodo donde se puede definir como la “Era de la información, revolución digital o revolución de información”, provocado por el crecimiento que describe Bottos, A. V, (2008,) “consecuencia del desarrollo del software de las

telecomunicaciones, los medios de comunicación, la tecnología y la biotecnología basados en la expansión intensiva de la información y el conocimiento” (p. 26). Esto en inferencia cambio radicalmente las formas de organización lugar y manera en la que se efectúan los trabajos, únicamente no sólo nacionalmente sino mundial, justamente en el sector público ha funcionado bien.

Sin embargo la aparición de la proliferación del Covid-19, ha afectado todos a nivel internacional y el ámbito laboral ha sido uno de los conflictos y consecuencias mayores económicamente, durante el periodo 2020 a la actualidad, radicalmente de estar laborando en una en una institución pública, los servidores tuvieron que despegarse del centro de trabajo, para introducirse dentro de los hogares, por las medidas brindadas por los Gobierno para optar con la disminución de la extensión del virus contagioso, de manera que tanto la Administración Pública se vio obligado a reducir jornadas, salarios e incluso planillas.

Claro está que los pocos que quedaron laborando fue porque las funciones desempeñadas les permitía continuar, todo para que las instituciones no se vieran afectadas se utilizó el teletrabajo, en su gran mayoría con contratos temporales iniciando, a pesar de ser inexpertos en ese momento la salida más efectiva y rápida, con el objetivo que la económica del país no se detuviera, sin embargo, no era algo en la que el los funcionario públicos ni la Administración supieran desarrollar, hoy la realidad casi después de dos años los jefes siguen optando por esta categoría en convenios fijos, permitiendo el acceso a un nuevo milenio.

Sección II. Uso de la tecnología, figura y concepto de teletrabajo

La definición de “teletrabajo tiene su origen en los años setenta cuando Estados Unidos se encontraba en la crisis del petróleo y surge la idea de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, promovida por el físico Jack Nilles” (Hoyos Sepúlveda, y Mesa Agudelo, 2015, p. 45). Hoy esta idea ha sido de mayor aplicación e interés para las partes dentro de una relación laboral, ha funcionado para mejorar la calidad de producción en la empresa cada vez es mayor y eficaz, e incluso problemas de recursos para ambos fueron optimizados y sin pensarlo ha brindado desarrollo laboral.

Hoyos Sepúlveda y Mesa Agudelo, (2015), explican como la idea se planteó debido a que durante dicha crisis aumentaron considerablemente los precios del crudo y con ella se buscaba evitar los desplazamientos de los empleados para reducir el consumo de petróleo

y la contaminación. Debido a los avances tecnológicos dados durante las cuatro décadas siguientes, representados en la evolución de distintos dispositivos y de las redes de comunicaciones, actualmente el teletrabajo no se limita al trabajo en casa, sino que permite un ejercicio laboral a cualquier hora y desde cualquier lugar del mundo, lo cual implica algunas ventajas significativas, así como algunas contradicciones que vale la pena destacar. (p. 45)

En provecho del avance tecnológico, los patronos y empleados les han dado un uso diferente a las modalidades laborales, exactamente con la apertura del teletrabajo, sin embargo, para ser precisos no existe un concepto específico de la figura que sea aceptada de forma unánime por todos, pero si algunas interpretaciones doctrinarias, aunque no hay un consenso entre los mismos y al ser algo reciente escasamente se encontrara normativamente.

Lo más cercano a ello es la Ley No. 9738 pronunciada para regula el teletrabajo en Costa Rica la cual aparece a través del 2019 con un contenido de diez artículos y ha sido la que organiza la relación laboral remota, con el objetivo, “promover, regular e implementarlo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación” (artículo 1, Ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019).

Justamente en el ordinal 3 incluye un inciso para brindar una definición:

- a) Teletrabajo: modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. (Ley para regular el teletrabajo, Ley No. 9738, 2019)

Con tal descripción se logra comprender que esta forma de trabajar se realiza fuera de la localidad de una institución o compañía, en el caso de la problemática actual con el Covid-19, esta ha servido muy bien porque se labora desde los hogares y ha ayudado a reducir el contagio con otros compañeros e incluso los clientes, porque ya no están por lo menos expuestos a relacionarse

con distintas burbujas familiares en una misma oficina, evitando el hacinamiento de trabajadores en un solo lugar, ahora bien otra proposición conforme a Martin P., (2018) expresa:

Teletrabajo procede etimológicamente de la composición de las palabras tele “lejos” y el vocablo “trabajo”. Por lo que se puede decir que se trata de un trabajo a distancia que no se desarrolla en el lugar normal de ejecución, como suele ser el centro de trabajo o empresa, además debemos añadir las siglas TIC (tecnologías de la información y comunicación) para que nuestra definición de teletrabajo se considere una verdadera actividad profesional. (p.13)

Otra postura es la que indican los autores Hoyos Sepúlveda, y Mesa Agudelo, (2015), comprendiendo que “el teletrabajo es entendido como el ejercicio de la función laboral a distancia, regularmente desde el hogar, y utilizando como principal medio las telecomunicaciones” (p. 45). Ante la falta de acuerdo para dar un concepto específico del teletrabajo, se aportará la definición propia para el proyecto presente, convirtiéndose en la categoría de trabajo en la que un trabajador con acuerdo de contrato y definición del tipo, continua con sus funciones productivas para su patrono, sin necesidad de desplazarse a la empresa.

De forma que, al referirse la definición del tipo, es utilizar la subcategoría según el que requiere la empresa, los autores Murillo Vega y Rojas Zamora, (2009) mencionan que existen varias describiendo, el “Telecommuting que significa tele desplazamiento, networking que se puede traducir en trabajo en red, remote working el cual se puede definir como trabajo a distancia, flexible working este es trabajo flexible y homeworking que sería trabajo en casa”. (p. 34) En el caso de Costa Rica, esta figura mayormente ha sido utilizada en los últimos dos años, al ser nuevo las empresas privadas son las que más la utilizan, pero sin duda ha generado una atracción y provecho para las partes de una relación laboral, aunque al parecer existe una débil regulación, careciendo un tratamiento a los conflictos que de ella se deriven, en el suceso del sector público que es el que interesa para la presente tesis se puede tomar lo siguiente:

Murillo Vega y Rojas Zamora (2009), En Costa Rica por Decreto Ejecutivo, se estableció que el teletrabajo, es toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un funcionario público, puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, y en el marco

de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos. (p. 36)

Lo más cercano a la descripción del autor anterior, en Costa Rica la ley del teletrabajo dentro del numeral 3 que ha brindado ciertas interpretaciones del tipo de teletrabajo, por que detalla que hay teletrabajo (domiciliario, móvil y por telecentro). En el caso del primero “se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio”, en el segundo “se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables”, y por último será bajo el “espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño” (Artículo 3, Ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019).

Con la apertura de esta nueva forma de trabajo sin dudar se han implementado muchas ventajas y beneficios que de seguro abarcan al trabajador y al empleador, enfocado en la reducción del tiempo, evidentemente la producción, los costos de los centros de trabajo en infraestructura y activos han sido disminuidos, con ahorros económicos para ambas partes, ya que el trabajador no asume rebajas por trasladarse hasta el trabajo, quizá hasta más tiempo libre. A pleno año 2021 este concepto se ha expandido y cada vez es más utilizado, para los autores Murillo Vega y Rojas Zamora (2009), esto va centrado en elementos en común sumamente importante de señalar:

La localización: Esta se refiere al espacio físico que utiliza el teletrabajador para el desarrollo de sus actividades laborales se encuentra fuera de las empresas. El teletrabajo se realizará en el domicilio del teletrabajador o en telecentros, esto con el fin de evitar el traslado de los empleados a los centros oficiales de trabajo, siendo ésta una de las principales características del teletrabajo. (p. 37)

El uso de nuevas TIC's: Esta es la principal característica y la que lo diferencia de todas las demás formas de organización de trabajo, pues su principal herramienta de trabajo son instrumentos tecnológicos, que permitan mantenerse en contacto con todos los sujetos, ya sea entre el teletrabajador y el tele - patrono o viceversa, produce un cambio en la organización y realización del trabajo. Se dice que el teletrabajo es una actividad profesional en la que se adoptan los servicios telemáticos que permiten la realización de

trabajo en un lugar distinto al habitual, que puede ser tanto el hogar como un centro de trabajo, caracterizado por el uso de las TIC's para mantener en contacto al empleador y al trabajador. (Murillo Vega y Rojas Zamora, 2009, pp. 37-38)

Esto es una nueva manera de sacar provecho de la tecnología, en la historia el trabajo se ha visto de distintas formas dependiente de la época y el desarrollo en el que se dé, hoy en día las generaciones son tecnológicas, a raíz de ello sin pensarlo su crecimiento en todo aspecto, cultural, económico, educación, social y laboral se reflejara, lo que antes generaban mayor esfuerzo, tiempo y recursos, hoy tan solo se reduce a la labor administrativa de programas y sistemas de alta tecnología en los que el trabajador puede continuar sus tareas y generar un trabajo efectivo desde un computador en la comodidad y bienestar de su hogar, las personas no pensaban en el pasado que se llegaría adoptar una aplicación así, pero los avances y las circunstancias mundiales lo favorecen.

Sección III Partes intervinientes dentro de la relación laboral del teletrabajo:

Evidentemente dentro de la relación laboral debe de existir dos sujetos participes, quienes celebren un contrato bajo mutuo acuerdo, una parte estará sometido y dependerá económicamente de otro, convirtiéndose en el teletrabajador, cumpliendo con las órdenes y funciones que requiera el tele empleador y otro será el que dará retribución económica por el aporte de tareas específicas cuando lo solicite, a este se le llamara patrono, ambos con derechos y obligaciones que cumplir no cambia sus roles al igual que de forma presencial.

Murillo Vega y Rojas Zamora (2009), Como se ha dicho, los sujetos que participan activamente en el contrato de teletrabajo son el teletrabajador y el tele - patrono, sujetos de derecho, que deben requerir aspectos especiales, como las actividades tele - trabajables y tecnologías de la información y comunicación, lo cual consideramos importante de definir, por lo tanto, en lo sucesivo expondremos la conceptualización que se ha manejado en la actualidad. (p. 54).

Tele patrono o tele empleador:

No existe una definición específica para esta figura, precisamente ni siquiera la ley N. 9738 en Costa Rica lo detalla, se ha quedado corta en comprenderla, por lo que solo doctrinariamente se puede describir, Palacios González (2017) lo señala “como toda persona física nacional o

extranjera, solicitante de los servicios de un teletrabajador para realizar en su favor actividades lucrativas, haciendo uso de medios informáticos, satelitales, telefonía celular, así como tecnológicos presentes y futuros” (p. 15). En el sector público este deberá ser el Estado o administración Pública.

Teletrabajador:

En este caso no está lejos de ser más que un sinónimo del trabajador, empleado, operario, servidor, funcionario, únicamente cambia en cierto aspecto y es que aquí se aprovecha el uso de las tecnologías de la información y comunicación para continuar con las tareas desde el hogar sin afectar el normal desempeño del trabajo, precisamente la Ley N. 9738 en su numeral 3, inciso B), ha dado un concepto de esta parte participe en la relación laboral, describiendo “persona protegida por esta regulación, que teletrabaja en relación de dependencia o subordinación”. Para el caso de ámbito público, es el servidor o funcionario.

Además, doctrinariamente Palacios González (2017)

Son aquellas personas físicas que ejecutan las labores a ellos encomendadas por los tele -empleadores, mediante el uso y manejo de las tecnologías, con la particularidad de que su presencia física no es necesaria en el centro de trabajo, debido a que las personas no permanecerían toda la jornada laboral en el local de la empresa para la que trabajan. Puede ocurrir también que la labor se realice compartiendo el horario y trabajando el resto del tiempo en otro lugar. (p. 15)

En este caso debe de ambas partes y el teletrabajo se debe reunir algunos requisitos y todo desde una óptica de un acuerdo escrito, en el caso de existir contrato de trabajo presencial se adjuntó un adendum a ese trasladándose a la modalidad remota, mediante contrato que la ley N°9738 establece:

Contrato o adenda de teletrabajo. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica. En este deberán especificarse, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. En caso de que exista una relación laboral

regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la presente ley. (Artículo 7, Ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019)

En todo caso ambas partes debe contener derechos y obligaciones, la ley para regular el teletrabajo tiene dos articulo el 8 y 9, pero en todo caso este sujeto a lo que la ley N°2 de 27 de agosto de 1943 en materia laboral estipule, y que ningún cambio afecte al trabajador ni sus garantías laborales mínimas ya que son derechos sociales e irrenunciables para ellos, por lo que la ley que puntualizan algunos de ellos dividiéndolos en:

Sección IV. Obligaciones de los tele - empleadores:

Referente al artículo 8 entonces queda claro que el tele patrono si tiene la responsabilidad de otorgarle al teletrabajador un equipo de trabajo necesario y exclusivo para el trabajo, como computadoras e incluso activos de escritorio y sillas, “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” (Ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019). Para que este prosiga ejerciendo su labor, sin embargo si está bajo la exclusión de responsabilidad, en la forma voluntaria que un trabajador ofrezca y opte por usar su equipo personal, si este lo tiene lo puede utilizar, solo bajo esa excepción, pero también refleja el derecho del patrono de valorar si acepta o no, al final la mejor decisión tiene que ir en aras de beneficiar a la empresa y velar por las garantías del trabajador, en todo caso si acepta cuando se dé por concluida el vínculo relacional este debe devolver el equipo y guardar confidencialidad.

Además, es relevante plantear que es necesario que los trabajadores tengan el derecho de equipos de sistemas, en todo cado el tele patrono debe entregarle las herramientas que requiera para que pueda continuar y ejercer sus funciones para cumplir con la meta y actividad que le ordenen realizar, con tecnologías aptas de sistemas y programas instalados en las computadoras , pero si se debe enseñar a usarlas, “capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones” (Ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019). No debe únicamente entregarse, para eso es responsabilidad hacerlo y brindarle una ayuda al teletrabajador, además de que este tenga las condiciones y sea idónea para desempeñar su trabajo en esta modalidad laboral.

También hay que reconocer el salario al empleado por no poder teletrabajar en aquellos casos donde: 1- La persona teletrabajadora no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.

2- El equipo se dañe y la persona teletrabajadora lo haya reportado en un plazo no mayor a veinticuatro horas.

3- Los sistemas operativos o las tecnologías de la empresa no le permitan a la persona teletrabajadora realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a veinticuatro horas. (Ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019)

También como indica Palacios González como obligación al tele - patrono

Es muy importante que ambas partes tenga comunicación, pues debe mantener la comunicación entre personas que se encuentran aisladas entre sí, lo cual prima facie, podría resultar complejo debido a que por lo general los resultados se evalúan de acuerdo con el trabajo en grupo que se realiza. La tarea que tiene a su cargo el tele - empleador como comunicador, es precisamente la de alentar a los teletrabajadores en sus labores cuando sientan que el sentido de pertenencia a la empresa ha ido disminuyendo, incluyendo los lazos que les unían con sus compañeros, así como con el espacio físico en el que desarrollaban sus actividades. De lo cual colegimos que el tele - empleador debe tener gran capacidad de liderazgo que le permita poder compatibilizar las situaciones de los teletrabajadores con los trabajadores presenciales y así poder mantener la unidad y el espíritu de equipo. (Palacios González, 2017)

Sección V. Obligaciones de los teletrabajadores:

En el numeral 9 de la misma ley N°9738, se encuentran algunas, entre ellas la responsabilidad de medir, evaluar y tener un control “en el contrato o adenda, así como sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables”. Así como es necesario dar un informe a su superior en un plazo de 24 horas antes cuando alguna circunstancia de urgencia amerita suspender sus funciones o interrumpirlas. Otra situación es cuando se problemas o su equipo de trabajo este fallando o alguna situación que se presente con anormalidad de sistema, conexiones, e incluso que “sufran algún daño, extravío, robo, destrucción

o cualquier otro imprevisto que impida su utilización” lo que se optara por suspenderse temporalmente del teletrabajo, lo que tendrá que reanudarse bajo presencialidad, además es responsabilidad de cumplir con sus jornadas y horarios laborales, sino será abandono justificado para el tele - empleador.

Palacios González (2017), Por último, otro factor de importancia es la comunicación que debe existir entre las dos partes de la relación laboral, esto es teletrabajador y tele - empleador, requisito indispensable cuando los trabajadores se encuentran dispersos. La comunicación se vuelve vital puesto que, y como quedó expuesto en el párrafo anterior, el teletrabajador siente la necesidad de absolver sus dudas sea preguntando a sus compañeros o directamente a su jefe. Esta comunicación adquiere mayor trascendencia cuando las labores de los teletrabajadores están encaminadas al trato con proveedores y clientes. Al momento de referirnos a la capacidad de comunicación, hablamos de otros medios de comunicación diferentes a los tradicionales, tales como: teléfono, fax, correo electrónico, videoconferencia. (p. 16)

Resulta necesario plantear que como derecho social, el teletrabajador no se debe ver afectado en su esfera íntima, debe tener organización y responsabilidad de limitar trabajo y vida personal, ya que al no ser inspeccionados por lo es de manera presencial, “la sensación inicial de libertad e independencia no debe significar que no se planifique ni se organice la forma en que se va a laborar, pues en el trabajo se debe controlar tanto calidad como cantidad del trabajo efectuado” Palacios González (2017). Cabe destacar que también es responsable de adecuar un buen ambiente de trabajo, que este en su casa no implica que no tenga riesgo en su salud, incluso no tener buena iluminación, oficina privada que no se desconcentre ni tenga distracciones por la familia y sus actividades, sillas y escritorio correcto, puede provocar daños, por lo que este debe tener comodidad laboral tal como la tiene en la empresa con un correcto equipo, para que en lugar de interrumpir sus funciones genere tiempo efectivo de trabajo.

Sección VI. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Una vez comprendido el surgimiento, el concepto de la figura, los roles y obligaciones de las partes del teletrabajo, es bueno hondar cuales han sido los beneficios y algunos problemas de su aplicación, es importante señalar que, gracias a la introducción de esta forma de trabajar, como

se ha dicho antes los dos sujetos vinculados a la relación han obtenido aprovechamiento y es que claro que se han disminuido conflictos sobre todo por los siguientes elementos:

Sección VII. Ventajas:

Menos exposición de la proliferación de enfermedades:

Es relevante agregar que sin pensarlo gracias al teletrabajo, los sujetos no se ven tan expuestos a las enfermedades, en el caso de los dos últimos años con el virus Covid-19 esto ha ayudado que no se desarrollen los contagios, con todos los servidores dentro de un único lugar, creando hacinamiento en una oficina por lo que varias burbujas familiares están entrando en una sola, razón que son expuestos a infectarse con facilidad, incluso hay menos contaminación, si ellos no se desplazan desde los hogares hasta los puestos laborales de forma presencial y viceversa.

Porque ayuda a menguar la contaminación ambiental o como lo indica Lovato Espín y Simbaña Jerez (2013), va a reducir “el dióxido de carbono emitido por los vehículos de los empleados que día a día se deben transportar a sus trabajos, con el teletrabajo no hay necesidad de dirigirse a las oficinas, por lo que se reduce la contaminación” (p. 29).

Acenso de productividad:

Algunos doctrinarios y legisladores han considerado que el teletrabajo aumenta considerablemente la producción de trabajo, porque si se valora reduce la interacción entre los empleados, esto provoca que ellos no se vean distraídos por sus compañeros, sino que estar concentrados ejerciendo su función.

Otra razón de esta ventaja es que ahora no son inspeccionados presencialmente, su tiempo tiene que ser bien organizado y distribuido, por lo que es responsabilidad del trabajador por el mismo aprender medir su desempeño, con el fin de cumplir las metas que el jefe requiera. “Este trabajo por objetivos motiva al Teletrabajador a organizar su tiempo de la mejor manera, enfocándose siempre en alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, lo cual traerá consigo un incremento de la productividad” (Lovato Espín y Simbaña Jerez, 2013, p.26).

Martín, P. (2018). En primer lugar, aumenta la flexibilidad del trabajo, tanto de horarios como del orden de las tareas a afrontar, lo cual le permite distribuir el tiempo de la forma que crea más conveniente y le facilita un mayor autocontrol, aspecto este muy valorado en

todas las experiencias de teletrabajo y que suele dar lugar a un incremento de la productividad del trabajador. (p. 15)

Reducción de infraestructura y costos:

El hecho que el teletrabajador este desde su hogar, el internet, luz, infraestructura corre por su propia cuenta, por contrario la reducción de ello beneficia al tele - empleador, bien lo indica Lovato Espín y Simbaña Jerez, (2013) “no se hace oficina, generalmente trabaja desde su hogar, esto reduce los costos de la empresa en equipos, infraestructura y demás costos fijos y variables que se necesitan ejecutar para integrar un nuevo trabajador a un puesto determinado” (p.26).

La gran ventaja es que en el tema de infraestructura, la reducción es mayor porque el precio casi que es mínimo para el teletrabajador, e incluso en donde antes el jefe se veía obligado a alquilar mantenimiento de estas, a comprar computadoras, cubículos, sillas, teléfonos, por hoy esto cambio, se está desde su casa y en ocasiones con sus herramientas de trabajo propias, referente a esto el autor Martín, P. (2018), explica “para la organización, la ventaja más evidente y que mueve a mayor número de empresarios a implantar el teletrabajo es la reducción de costes, sobre todo los de alquiler de inmuebles, de mobiliario, de transporte, etc.” (p. 15).

Eliminación del ausentismo laboral

Al estar el empleado trabajando fuera de la empresa, sin un horario establecido, se elimina por completo el ausentismo laboral, ya que es el mismo empleado quien supervisa sus trabajos diarios, el empleador evalúa sobre el cumplimiento de objetivos, sin importar cuanto trabajo para conseguirlos, dependerá del talento y dedicación de cada Teletrabajador (Lovato Espín y Simbaña Jerez, 2013, p.27).

De igual forma incluso porque ahora existe la posibilidad de trabajar sin descuidar otras obligaciones personales o familiares esto es un ejemplo mayor en el caso de las madres que son amas de casa a la vez, quienes tienen hijos pequeños que dependen todavía de ella o que requieren de realizar tareas con ellos, la ventaja del teletrabajo es que no las excluye, por el contrario se les brinda flexibilidad en el manejo del tiempo e importante que con la oportunidad de estar en el mundo laboral donde es casi escaso en esta época, entonces se beneficia tanta la mujer o el hombre, la empresa y la colectividad, porque es una familia completa la que recibe las ganancias y se

cumple con el derecho y obligación con la sociedad al trabajar como dice el ordinal 56 constitucional.

Oportunidad de empleo:

“Ya que el teletrabajador no se encuentra ya limitado por la localización geográfica o por los horarios a la hora de aceptar un empleo” (Martín, P. 2018, p.15). Esto es una ventaja porque brinda la oportunidad de que, sin depender de la zona territorial, sobre todo cuando es por esferas rurales que viva una persona, con solo tener la formación y capacidad, puede cumplir con tareas y itinerario obtiene la oportunidad e inserción de trabajo, claro que estando dentro del mismo país, y no perdiendo comunicación, la labor se puede continuar y reducir las tasas de desempleo que hay a nivel país.

Conciliación en la vida familiar y personal del trabajador:

Esto alude a una problemática de opiniones, pero entre los pensamientos positivos ahora el teletrabajo brinda la oportunidad de que se pueda conciliar la esfera familiar e íntima que en el trabajo presencia no se logran tanto, porque al trabajar desde la comodidad de sus hogares se dedica mayor tiempo a los hijos, parejas y parientes. A veces el desplazarse y dedicarse solo al trabajo generan males que se ven tiempo después, quizá no como un impacto inmediato.

Tomando en cuenta que el Teletrabajo se desarrolla en el ámbito de convivencia familiar, es importante involucrar a la familia o las personas con quien uno convive en el cambio de modalidad de trabajo, porque teletrabajar significa un cambio no solo para la y el trabajador, sino para su familia o para las personas con quienes convive. La combinación del Teletrabajo con la convivencia familiar no siempre es compacto, lineal, homogéneo, puede presentarse tensiones, paradojas, sin embargo, es válido reconocer si se establece ciertas acciones que promueven el equilibrio de ambas, se percibirá los beneficios que aporta el rendimiento en el Teletrabajo. La clave está en involucrar a la familia y personas con quien vive para que sean un apoyo en el nuevo proceso y faciliten la convivencia durante la jornada laboral, es importante definir los tiempos laborales y respetar los espacios en donde la y el teletrabajador estará, es muy importante explicarles las reglas de juego a los integrantes de la familia, llegar a acuerdos y compartirles los beneficios de implementar esta modalidad. (Duran Vila ,2020)

Sección VIII. Desventajas

Largas jornadas laborales:

El teletrabajo ha abierto la puerta a grandes beneficios pero si no se tiene una regulación en el tema o la normativa que hay es escasa y no cubre todas las controversias, no funciona su aplicación, en el caso de las jornadas laborales, Costa Rica en la Constitución Política lo organiza en los numerales 57 y 58 y en el Código de trabajo del 133 al 145, pero tal como expone Saco Barrios (2007) “Para el trabajador, son posibles inconvenientes: Las extensas jornadas laborales (particularmente para los teletrabajadores que carecen en casa de un ambiente idóneo para el trabajo, quienes muy probablemente padecerán continuas interrupciones y superposición de sus actividades con tareas domésticas” e incluso poder desconectarse del computador cuando se le asignan tantos trabajos por parte del patrono, sabiendo que tiene más “facilidad” de ejercer las funciones.

Las personas participantes en el estudio coinciden, en ambos periodos, en que su nivel de productividad es mayor en la modalidad de trabajo a distancia, esto se puede comparar con los resultados de las desventajas del teletrabajo que indican que existe una tendencia a trabajar más horas de la jornada establecida, lo que en consecuencia puede inducir este aumento en la productividad. No obstante, esto también tiene consecuencias en la calidad de vida de las personas puesto que se afectan otras áreas de bienestar, como el tiempo social y emocional. (Miranda Benavides, Prendas Aguilar Miranda Benavides, 2021)

Es considerable que la modalidad de teletrabajo es positiva, “en la medida en que posibilita la coordinación de diferentes tareas cotidianas (hijos, pediatras, comidas, reuniones con tutores/as, gestiones domésticas, etc.” Miranda Benavides, Prendas Aguilar Miranda Benavides, 2021), pero si puede generar estrés y más sino existe un límite de tareas asignadas en la carga laboral, por lo que el tiempo no se distribuye de la mayor manera y los teletrabajadores se ven implicados a ceder su descanso, libertad y familia, provocando un desequilibrio de jornadas, quizá algunos hasta laborando más de las horas que su tipo de horario bajo contrato establecía, en ocasiones puede que también en fines de semanas, noches o madrugadas. Este conlleva a que se genere un riesgo de laborar más de lo que se debe, a causa del exceso y genera estrés y agotamiento.

En el discurso de las teletrabajadoras hemos observado una tensión que continuamente lo atraviesa, ésta hace referencia a la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado que

puede comportar el teletrabajo. Este conflicto da cuenta del exceso de esfuerzo físico y mental que provoca la sensación de no poder abarcar todas y cada una de las tareas que ocupan a nuestras entrevistadas en su vida cotidiana. Así, por ejemplo, alguna de las mujeres consultadas se ha referido a esta cuestión en términos de esclavitud, aunque de una forma ambivalente, ya que, por un lado, cuando se enuncia desde una posición de exterioridad, la persona observa y valora negativamente su situación, pero, por otro lado, mientras elabora su discurso, se conforma una imagen interna de la situación en la que la esclavitud vivida se redefine como algo positivo, buscado y hasta disfrutado. (Pérez Sánchez, Gálvez Mozo, 2009, p. 12)

Sedentarismo y poca productividad:

Bernandina, Fabreca y Cifre Gallego, (2002) Consecuencias para la salud física: Para comenzar, un factor nocivo para la salud que recoge la literatura del teletrabajo, es el sedentarismo, al tratarse de la realización de actividades primordialmente de tipo cognitivo, donde se está la mayor parte del tiempo sentado. En líneas generales los especialistas de la salud aceptan que el comportamiento sedentario, en su acepción de falta de actividad física habitual, es perjudicial para las personas, favoreciendo o agravando el riesgo de enfermedades diversas y contribuyendo a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impidiendo el mayor disfrute de las experiencias diarias. También se ha relacionado la falta de ejercicio físico con algunos trastornos psicológicos. (p. 59)

Es claro y lógico que un trabajador dejara de trasladarse al trabajo, las funciones donde le tocaba estar en mayor movimiento antes las pierde o reduce, por lo que al estar sentado frente al computador revisando documentos o las tareas que le toque según la capacidad de trabajo, generan un sedentarismo en el trabajador, por que este se termina por acostumbrar a una forma de vida diferente evidentemente al estar inactivo físicamente, las actividades no son las mismas y además por estar largos horarios quieto, el cuerpo elimina la productividad del desarrollo normal y terminar afectando la salud, como lo indica Osio Havriluk (2010) “en algunos casos, se puede dar el sedentarismo en los teletrabajadores por la falta de traslado y movimiento; desmejorando la calidad de vida de los mismos” (p. 104).

Los cambios culturales y sociales marcan una pauta de comportamiento en la sociedad. La evolución histórica, genera un punto de partida para comprender el proceder de las

generaciones actuales. Los avances en tecnología, salud, alimentación, transporte y forma de entretenimiento han generado una serie de factores que influyen a la población a desarrollar hábitos cada vez más sedentarios y que afectan su salud; lo que aumenta los factores de riesgo para la aparición de enfermedades prevenibles y perjudiciales. (Miranda Benavides, Prendas Aguilar, 2021)

Se considera que este es uno de los más altos conflictos que se dan en la actualidad, es claro que la mayoría de los trabajadores no realiza ningún tipo de ejercicio, menos ahora estando desde la casa donde tiene mayor dificultad, esto también influye hasta en la producción para la empresa porque entra el ocio en la persona y la fuerza física no es la misma para continuar con las jornadas y funciones, un tema tan pequeño puede verse relacionado en una gran consecuencia dentro del trabajo al final la productividad de un trabajador beneficiara o perjudicara a la institución y patrono, quien debe velar por el cumplimiento de los derechos y salud del trabajador.

Estos indicadores de riesgo provocan un aumento significativo en los índices desfavorables en materia de calidad de vida, de ahí la importancia de trabajar en un abordaje integral de las personas trabajadoras, tras identificar las manifestaciones físicas y emocionales del estrés para el trabajo conjunto patrono-colaborador en la modificación de actitudes asociadas a factores como el sedentarismo, la mala alimentación y el estrés. (Miranda Benavides, Prendas Aguilar Miranda Benavides, 2021)

Esta falta de control sobre su ritmo de trabajo o las demandas de los clientes internos o externos puede dar lugar, de la misma forma que en un trabajo presencial, a una sobrecarga de trabajo, a una intensificación de éste, lo que puede provocar que la persona trabaje en exceso o en el caso contrario, que se perciba o se trabaje menos de lo esperable. (López Mena, 2020)

Enfermedades y riesgo laborales:

Una de las desventajas del teletrabajo planteada en su publicación es el riesgo de salud laboral, ya que el aislamiento social y la no adecuada infraestructura física para desempeñar el cargo, el no acudir a un sitio específico de trabajo y no tener relaciones con otros, puede producir sensación de aislamiento afectando su rendimiento laboral, también la falta de ambiente y clima organizacional puede afectar al sujeto que emplea esta nueva forma de

trabajo ya que la mayoría de su vida laboral ha sido de manera tradicional. (Osio Havriluk, 2010)

En referencia a este tema no se pretende estudiar a fondo, ya que realmente se abordará más adelante en un tema específico, pero sin embargo resulta importante mencionarlo dentro de una de las desventajas, por lo que se toma en cuenta lo dicho por Saco Barrios (2007) “La prolongada exposición a la computadora u ordenador (herramienta mayormente utilizada en el teletrabajo) puede generar enfermedades oculares” (p. 345). En este caso se analiza no únicamente problemas de vista, sino estrés, dolores musculares, por el tecnoestrés que definitivamente afecta a la salud.

Disminución de vida social:

Castro Mora, Galarza Rincón y Sánchez Herrera (2017), expresan que una de las desventajas que genera el teletrabajo, es la disminución de habilidades del trabajo en equipo para dar cumplimiento a los objetivos de la compañía, el teletrabajador organiza su horario de manera independiente, generando en el sujeto un entorno individualista al no existir una figura de autoridad “jefe” (p. 22).

Es peor con el confinamiento a nivel internacional por el Covid-19, se ha dado un aislamiento en la gran mayoría en su totalidad, por lo que alejarse del trabajo presencial genera que no se relacionen los trabajadores, no se tiene las condiciones de hablar y ayudarse estando cara a cara como antes, por lo que se deja de trabajar en equipo.

Hostigamiento laboral:

López Mena (2020) El marco conceptual y las definiciones que se presentan pueden ser aplicables a situaciones de teletrabajo ya sea que éste haya sido forzado por la cuarentena o confinamiento, o efectuado en forma voluntaria. En este caso, el acoso laboral igualmente puede ocurrir a través de múltiples vías, por ejemplo, los correos electrónicos, llamadas, aplicaciones (apps) de mensajes instantáneos, videollamadas, o, simplemente, mediante la exclusión del teletrabajador de reuniones u otras actividades, a pesar de todos los recursos tecnológicos disponibles. Igualmente, estas acciones pueden ocurrir a través de palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y lo pongan en riesgo o degraden sus condiciones de trabajo. El objetivo es similar al acoso laboral presencial,

pues igualmente él o los acosadores procuran efectuar un daño psicológico o emocional al teletrabajador para marginarlo definitivamente de la empresa. (Fig.1; p. 13)

Con lo anterior pareciera que la única forma en la que un patrono hostigue a un trabajador sería presencialmente, ya que está más expuesto a verse cara a cara, pero así como cambian la manera de laboral por medio de la tecnología, cambia la forma de acosar remotamente al empleado, con las distintas maneras como López Mena indica de ejemplos con las llamadas y correos, es claro que la dependencia económica para la parte débil (servidor) será una desventaja quien siempre se inclina y acepta situaciones que puede menoscabar su tranquilidad e incluso pasa por alto tan irrespeto como trabajador legalmente y como persona.

Riesgos y enfermedades del teletrabajo

Bottos, A. V. (2008). En el transcurso de la a Conferencia de la OIT, llevada a cabo en Ginebra en 2006, se elaboró un informe llamado "Cambios en el mundo del trabajo". En él se ponen de manifiesto las consideraciones siguientes: Los riesgos relacionados con el trabajo están cambiando en los países desarrollados. Los cambios en la estructura ocupacional y sectorial del empleo están alterando la situación en cuanto a los riesgos en el trabajo. Algunos de los empleos más sucios y peligrosos están desapareciendo poco a poco en los países industrializados. Esta tendencia es el resultado del desplazamiento de la actividad minera, manufacturera y agrícola hacia los servicios, y de la reconfiguración de los procesos de producción como corolario de los cambios tecnológicos, en favor de entornos de trabajo más seguros. Lamentablemente están surgiendo otros peligros. Así, se empieza a reconocer el estrés y la violencia en el trabajo como riesgos graves para la seguridad y la salud en el mundo del trabajo. (p. 143)

Anteriormente se introdujo un poco en este tema, ya que justamente esta es una de las principales desventajas del teletrabajo, referente a ello existen diversas opiniones de los riesgos y enfermedades que son originas por la modalidad, en vista de que la normativa costarricense a través de ley para regularlo No.9738 a través del artículo 10 en uno cuantos párrafos menciona los riesgos respecto, a las pólizas que se deben de aplicar de forma presencial, se tendrán que convertir en las mismas que establece el CT a partir del ordinal 193 bajo la categoría virtual o remota de trabajo, siendo que explícitamente:

Artículo 10- Riesgos de trabajo. En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la Ley N°2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurra las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan. (Ley para regular el teletrabajo No.9738)

Ante esto es que supletoriamente el Código de Trabajo regulara los riesgos que se generen del teletrabajo, se valora además lo añadido por Bernandina y otros exponiendo que:

Derivados del teletrabajo, podemos vislumbrar una serie de consecuencias para la salud y el bienestar del trabajador. Si bien muchas de estas consecuencias las podemos encontrar igualmente en otros medios laborales, otras serán específicas de este medio laboral concreto. Por tratarse de una actividad humana bastante reciente, muchas de las consecuencias a medio y largo plazo están aún por determinar. (Bernandina, Fabreca y Cifre Gallego, 2002, p. 57)

Se podría tocar algunas enfermedades originadas de ello, pero la mejor manera es dividir las causas y consecuencias que se da, se sabe que tanto en el trabajo presencial o remoto los riesgos siempre existirán, pero en la temática de esta última al ser una nueva experiencia para ambas partes de la relación laboral puede generar vacíos al tratar de resolver los conflictos que de esto desprendan, entre ellos tales son los inconvenientes al exponer enfermedades tanto físicas como mentales principalmente por las malas posturas, la incorrecta iluminación, tensión muscular, dolores de cabeza, ansiedad, estrés, obesidad y otras.

Bernandina, Fabreca y Cifre Gallego, (2002), El teletrabajador que trabaja desde casa puede encontrarse con una serie de problemas en algunos casos comunes a sus compañeros

que trabajan en la oficina (generalmente relacionados con la ergonomía de los equipos informáticos y con temas relacionados con la higiene del puesto, tales como la luz o la temperatura) y otros comunes con los trabajadores desde casa sin TIC (horarios, conflicto familia-trabajo,). La ergonomía en el medio laboral, es decir si las condiciones físicas se adaptan a las peculiaridades y características del organismo del trabajador, es un aspecto fundamental a tener en cuenta. (p. 59)

Así mismo, Bottos, A. V. (2008), carga postural con algias en nuca, cuello, espalda y cintura; a ellos se puede sumar la existencia de enfermedades como la fatiga mental y neurosensorial. Al respecto, debemos recordar que, desde un punto de vista médico, la OIT ha publicado ya un informe en el año 1993 en el que subraya los factores de tensión relacionados con el teletrabajo. (p. 140)

Desde luego que al estar en la empresa, donde existe un área específico asignado para cada trabajador, donde ya se tiene previsto las luces, aires acondicionados, cubículos especiales incluso las sillas y el resto de activos, los trabajadores laboran óptimamente, porque cuentan con las herramientas y espacios correctos para su cuerpo, porque el patrono también es responsable de velar por campos adecuados, pero una vez que se está desde el hogar, depende de cada servidor prepararse un lugar en su casa, donde no sea interrumpido por el resto de personas que habitan conjunto con él, donde haya iluminación, porque son causales que generan consecuencias como tensión muscular debido a las malas posturas y espacios no aptos, por lo siguiente:

Bernandina, Fabrecat y Cifre Gallego, (2002), la ergonomía (ubicación física mal diferenciada del resto de la casa, mala equipación del espacio físico de trabajo, no cumplir las características de temperatura, luz y otras para el adecuado desarrollo del trabajo, problemas relacionados con los horarios, trabajar poco o en exceso, la no concordancia del horario laboral con los biorritmos naturales del teletrabajador, caos en los horarios de ingesta, sedentarismo y otro; (57)

Lo anterior permite señalar que dentro de eso se debe adaptar espacios separados para el teletrabajo, a fin de que no cause daño, porque estas cosas pueden generar problemas de visión, afectar problemas de espalda, músculos, cinturas, además de otras y es que precisamente el estrés y la ansiedad que puede generar controversias terribles en un trabajador, sobre todo porque la exposición a un computador. Así mismo Bottos, A. V. (2008), al detallar “las ventajas y

desventajas del teletrabajo, se ha visto que presentan algunos inconvenientes relacionados con el tema salud. Así, se mencionaba el aislamiento, la falta de motivación, sentimiento de marginación, síndrome de Tokomosho, fatiga visual” (p. 140).

Bottos, A. V. (2008). Enfermedades profesionales, ciertamente, en lo que respecta al teletrabajo y como ya adelantáramos al inicio de este capítulo, son varias las patologías que se han detectado en torno a esta actividad. A ellas se suma el llamado "mal de las computadoras". En efecto, el trabajo en pantallas implica múltiples exigencias para el aparato visual: La focalización de la imagen sobre la retina a través de un esfuerzo muscular de acomodación. La integración de la imagen, supeditada a las condiciones en que se presenten los distintos signos. El reconocimiento y la identificación, tarea perceptiva y mental en la que intervienen diversos factores, entre otros, los tiempos, la presentación de los textos, etc. (p. 144).

Bottos, A. V. (2008) expone que, al verificar los siguientes efectos sobre el organismo, dependiendo, obviamente de las condiciones de realización de las tareas con diferentes niveles de inadecuación o protección. Fatiga visual (astenopia). Ello incluye fotofobia, dolores oculares, cefaleas, picazón de ojos, desdoblamiento de imágenes, trastornos digestivos, conjuntivitis, queratitis, lagrimeo. (p. 145)

Además el estrés y ansiedad es otro de los conflictos que dañan la salud del trabajador, porque no es igual la concentración en la oficina por ejemplo, a tener que desconcentrarse con la casa y ruidos que se generen, hay que recordar, que dentro de la empresa los teletrabajadores están laborando con personas que realizan las mismas funciones, desenvolviéndose en un ambiente destinado a 100% de trabajo, pero en la casa, quizá unos son niños, parejas, adultos mayores, que distorsionan la concentración y perjudican el tiempo y tareas que cumplir, lo que puede generar tensión y se interrumpa.

Bernandina, Fabreca y Cifre Gallego, (2002), Consecuencias con la salud psicosocial: El primero a señalar es la falta de control externo o de supervisión, lo que puede provocar, que se trabaje en exceso o que se trabaje poco, produciendo así tensión y estrés y afectando a horarios y ritmos biológicos, como valoraremos más adelante. Además, también aparece el problema de horarios, entendiéndolo por exceso o déficit de horas de trabajo y dejando

el análisis de la no concordancia del horario laboral con el ritmo circadiano para más tarde. (p. 58)

Bottos, A. V. (2008), Estas son patología psíquica, pudiendo derivar en fatiga psicofísica por trabajos monótonos, rutinarios y repetidos. Desconocimiento del resultado final del trabajo, ritmos de trabajo elevados, poca comunicación, etc. Este conjunto de anomalías ha sido denominado como "síndrome de Tokomoshu"; al respecto, la OIT recomendó que el tiempo de exposición frente a pantallas de visualización no debería exceder de cuatro horas diarias. Por tanto, vemos que aun en los términos de nuestra cuestionada ley 24.557, es factible la incorporación de tales patologías en el listado de enfermedades que prevé el art. 6o, apart. a), según dec. 1278/00, puesto que es posible identificar los agentes de riesgo, los cuadros clínicos, la exposición y las actividades capaces de determinar la enfermedad profesional. (p. 145)

Al mismo tiempo la obesidad y los trastornos alimenticios por la ansiedad son resultados del estrés, esto genera un desenfreno total para la salud del teletrabajador, se supone que el tele - patrono cubrirá todo lo que le afecte o arriesgue contra la salud del primero, pero según la ley N. 9738 en su numeral 10, debe también velar por que aun estando en las casas no tengo riesgos laborales, porque al final a pesar de los beneficios que brinda el teletrabajo, violenta bienes jurídicos tutelables, como lo expone el artículo 50 de la Constitución Política como derecho y garantía social velar por el bienestar y salud de las personas.

Bernandina, Fabreca y Cifre Gallego, (2002) Los especialistas han encontrado una ingesta excesiva en personas con ciertos niveles de ansiedad y nerviosismo. En este caso no se refiere a comer en exceso en las comidas programadas, sino a comidas extras. Si el sujeto está en casa se prepara una comida rápida y jugosa, devorándola asimismo rápidamente. Siempre se debe de descartar a la hora de valorar una obesidad la existencia de patrones de comida compulsiva como respuesta emocional a la ansiedad. (p. 59)

Bernandina, Fabreca y Cifre Gallego, (2002) También podemos encontrar otros comportamientos compulsivos como respuesta a la ansiedad: tabaquismo, abuso de sustancias e incluso abuso de fármacos. Directamente relacionado con el Sedentarismo y el Síndrome de la patata en el escritorio nos encontramos con la Obesidad. Es uno de los principales problemas en la sociedad occidental, factor y causa de otros problemas de salud.

Si bien la obesidad es un trastorno complejo en el que intervienen múltiples factores (biológicos, psicológicos, sociales y contextuales), existen dos que ejercen una influencia directa: el exceso de ingesta (en este caso Síndrome de la patata en el escritorio) y la falta de ejercicio (sedentarismo). Generalmente engordamos cuando el consumo energético es superior al gasto energético, produciéndose un desequilibrio consumo-gasto produciéndose un incremento en el peso/grasa corporal. La obesidad incrementa el riesgo de morbilidad y mortalidad, debido a su efecto potenciador de otras enfermedades, enfermedades cardiovasculares, hipertensión, diabetes y otras relacionadas con el funcionamiento esquelético-muscular (lumbago, problemas en las articulaciones, artritis, también está relacionada con trastornos gastrointestinales, vesiculares, enfermedades del hígado y varios tipos de cáncer). (p. 59)

Título III. Desarrollo y alcance de los aspectos generales del Derecho a la desconexión laboral

El teletrabajo dentro del mundo y la conectividad de la persona teletrabajadora con el lugar de trabajo actualmente se ha convertido en un problema en diversos sentidos, ya que existientemente no se ha desenvuelto como se pretendió la modalidad, ya que esta forma de laborar ha transgredido diferentes derechos y garantías, principalmente el descanso de los teletrabajadores, ejerciendo tareas a favor de los tele - patronos, pero quienes se encuentran sin delimitaciones en sus horarios, jornadas, tiempo personal, lo que ha provocado consecuencias en la salud.

En algunos casos las jornadas de trabajo se extienden más de lo permitido e incluye los días de descanso obligatorio, sin contar el tiempo dedicado a las reuniones de trabajo por las diversas plataformas tecnológicas, medios telemáticos, videollamadas, mensajería por WhatsApp, revisión y atención de correos electrónicos, atención a los clientes, capacitaciones, elaboración de informes de teletrabajo diarios, semanales, quincenales o mensuales, que toman más del tiempo que cuando el trabajo se realiza de manera presencial. Esto podría traer como consecuencia enfermedades laborales producto de la presión y el acoso telemático, que proviene de las órdenes del empleador en horarios que son destinados al descanso diario, que causa estrés laboral, ansiedad, cansancio entre otros. (Ponce Riera, 2020, p. 15)

Por un lado, no hay que olvidar las ventajas como poder laboral dentro de la casa ya no hay tanta exposición al Covid-19 o enfermedades, ni se recorren los transportes que antes si se hacían, la tranquilidad persona, el poder estar con la familia mejora y genera una armonía la vida íntima del trabajo, pero tal como lo expone Ponce Riera, (2020) de la siguiente manera:

Otros beneficios de trabajar desde casa incluyen una mayor satisfacción, productividad y lealtad de los trabajadores, y una menor rotación. Si bien es posible trabajar desde casa, la realidad suele ser más complicada, especialmente cuando ese trabajo se implementa para contener la pandemia, no necesariamente porque los trabajadores eligen voluntariamente la pandemia. Debido al cierre de guarderías y escuelas y la falta de otras formas de cuidado, es especialmente difícil para quienes cuidan de la familia mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. A menudo, trabajar desde casa difumina la línea entre el trabajo y la vida personal y conduce a horas de trabajo cada vez más largas. (p. 21)

Gracias al porte no todo se ha vivido de una manera fácil ni con beneficios para todos, hay múltiples complicaciones para un trabajador realizar sus funciones estando en el hogar, quizá no se cuenta con lugares apartados del resto de familiares donde pasa en desconcentración, más difícil si tiene excesos de tareas, por lo tanto, “trabajar desde casa puede interferir con la vida privada y generar conflictos entre el trabajo y la vida, lo que desafía la salud de los trabajadores y afecta su desempeño laboral general” (Ponce Riera, 2020, p. 22).

Sección I Concepto, elementos y características de la desconexión laboral

El derecho a la desconexión nace en Francia, en enero de 2017, con la aprobación de la “Loi 1088-2016”, que se conoce como “Loi Travail” o “Reforma laboral francesa”, que reguló el derecho a la desconexión del trabajador una vez terminada su jornada de trabajo, se indicaba que el uso de los equipos informáticos fuera del horario laboral podría producir una sobrecarga de información y afectación a su vida privada por no respetar el tiempo de descanso diario o semanal. (Ponce Riera, 2020, p. 10)

El exceso de trabajo es lo que ha afectado al teletrabajador, es un derecho poder saber cuál es su “jornada de trabajo, horario y el tiempo a disposición del empresario, porque fuera del centro de trabajo, la intromisión del empleador llamando al trabajador, al móvil, mandándole un WhatsApp, correo electrónico, es una vulneración por parte del empleador del tiempo de trabajo” (López Zarzosa, 2018, p. 54).

De esta forma nace un nuevo derecho en la esfera laboral, tal es la desconexión laboral, en la que el teletrabajador, también tiene garantías al “descanso diario, semanal, mensual, y a conocer la duración de su jornada de trabajo” y “este derecho a la desconexión permitirá a los trabajadores desconectar de su trabajo de forma efectiva, y dedicar ese tiempo a la familia y amigos” (López Zarzosa, 2018, p. 54).

Gutiérrez Colominas (2019), La desconexión digital ha adquirido una gran importancia en el ámbito del Derecho del Trabajo, pero su configuración está lejos de garantizar la ausencia de intromisiones empresariales durante los tiempos de descanso. Si bien no existe hoy voluntad de armonizar su regulación a nivel europeo, no han sido pocos los países que han regulado esta cuestión en los últimos años, entre los que se incluye España. Todos comparten la regulación de la desconexión digital como un novedoso derecho de las personas trabajadoras, pero nos encontramos ante la reapertura de un viejo debate, enmarcado en la delimitación del tiempo de trabajo y la protección de la salud y seguridad en el trabajo. (p. 10)

Dentro de sus sinónimos están el derecho a desconectar, desconexión digital, desvinculación de la TIC, pero tiene el mismo objetivo poder poner un límite fuera de la jornada laboral, claro que es un tema en discusión que crece más por los avances tecnológicos que acompaña el teletrabajo, pero debiendo “ el empleador está obligado a respetar los derechos fundamentales del trabajador, no teniendo permitido acórtalos, pues los derechos fundamentales están reconocidos en la Constitución Política del Perú en defensa de la persona humana y de su dignidad” (López Zarzosa, 2018, p. 60).

Gutiérrez Colomina, (2019), Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) nacieron para facilitar el intercambio de información y las conexiones interpersonales, si bien han generado nuevas amenazas para la salud de la especie humana, concretadas en la sobreexposición a un exceso de información, o infoxicación. La sobrecarga informativa es el precio que pagamos por integrar las ventajas de la tecnología en nuestras vidas, pero el problema se agrava por la expansión descontrolada de las TIC en el ámbito laboral. En este sentido, el informe «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work» pone de manifiesto que uno de cada tres trabajadores utiliza las TIC para realizar tareas relacionadas con su trabajo fuera del horario laboral.

Esta circunstancia evidencia la existencia de solapamientos entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso que hace resurgir una cuestión clásica del Derecho del Trabajo: la protección de la seguridad y la salud.

La conexión continua de trabajo para las personas teletrabajadoras, irrumpe en el horario del sujeto, vulnera derechos y garantías dentro de la constitución política y el Código de trabajo dentro de Costa Rica, desde las jornadas hasta el tiempo libre y descanso, salarios, etc., no logrando desconectarse y sino que “éstos deben seguir conectados a su función fuera de la jornada, con todas las consecuencias negativas que conlleva para sus vidas, salud y entorno familia” Camós Victoria y Sierra Herrero (2021). Esto tiene que ver con lo descrito por lo siguiente, al tratar de explicar la razón de porque no defenderse:

Dentro de la realidad social, el trabajador se siente en la obligación de atender estos requerimientos del empleador después de terminada la jornada laboral con el fin de evitar cualquier tipo de represalia por parte del empleador. Ante esta situación es precisamente donde interviene el derecho a la desconexión laboral, que le impone la obligación al empleador de no irrumpir de forma pasiva o coercitiva, en el descanso de sus trabajadores, siendo este el espacio de esparcimiento exclusivo del trabajador para que el mismo recobre dentro de su entorno personal su desgaste físico y mental, sin que ello implique ningún tipo de abandono e insubordinación por parte del trabajador y, en consecuencia, tampoco afecte negativamente la relación laboral. (Jeider Bautista, Prieto Pérez y A Nañez, 2010, p. 19)

Camós Victoria y Sierra Herrero (2021), “Las conclusiones destacan la importancia de la consagración legal de este derecho, como, a su vez, que éste no sólo contemple la facultad de no contestar, sino que además la prohibición de enviar mensajes fuera de jornada, salvo estrictas excepciones”

Poder de dirección:

De la definición dada se puede inferir que el objetivo del poder de dirección es ordenar y organizar las prestaciones laborales de la empresa. Y para cumplir con tal objetivo el autor citado Ardón supra, divide el poder de dirección en tres facultades; la facultad de control que es la posibilidad que tiene el empleador de vigilar que efectivamente se estén realizando las prestaciones debidas por parte de los trabajadores; la facultad decisoria que se refiere a las decisiones que debe tomar el empleador, y finalmente la facultad de

ordenación, la cual es la facultad de establecer cómo se deben ejecutar las tareas a asignar a los trabajadores. (Potoy Sequeira, 2017, p. 62)

En este caso es el tele - patrono o tele - empleador, es quien tiene el poder de dirección sobre el tele - empleado o teletrabajador, este es el que dirige las actividades laborales, brinda las órdenes del servicio que facilita la empresa y “el trabajador tiene la obligación de ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo” (Hernández Rueda, 2019, p. 405). Esto permite indicar que el patrono tiene una doble responsabilidad, velar por el bienestar y proteger al trabajador bajo la subordinación de trabajo y ejecutando el poder de dirección, están el por contrario el empleado realiza con obediencia los mandatos. Otra definición del poder de dirección es:

Hernández Rueda (2019), El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa, de variar las condiciones de trabajo), reconocidos al empleador como necesarios para conducir la empresa. (p. 405)

El poder de dirección de la empresa puede llamarse “derecho del empleador de dirección, facultad de dirección, facultad de organización, facultad de mando del empleador y así como es llamado con diversos nombres, unos lo van a abordar en sentido amplio y otros en sentido estricto” (Potoy Sequeira, 2017, p. 65). Cabe mencionar que es importante decir que tal poder debe organizarse para los fines que la empre necesite, pero nunca debe repercutir conflictos en el trabajador, porque tampoco es que el patrono obtenga todo el dominio sobre el primero, por el contrario, con respeto se puede lograr las exigencias que requiera.

Potoy Sequeira, 2017, De ahí que se considera que la teoría que puede explicar de manera más amplia el poder de dirección de la empresa es la teoría intermedia, pues por un lado explica el origen de la potestad que tienen todas la personas de emprender alguna actividad económica, y ordenarla de la manera que se considere más conveniente; y por otro lado

bajo la figura del contrato de trabajo, se podría decir que los trabajadores ceden en cierta forma quedando sujetos a la subordinación y al deber de obediencia, figuras jurídicas que el empleador utiliza para establecer los lineamientos a seguir por parte del trabajador. De este modo se abarca tanto la organización del capital de la empresa, así como la organización de la fuerza de trabajo. (p. 61)

En lo que respecta a las órdenes estas pueden ser verbales o escritas y pueden ser dadas directamente por el empresario o por algún representante suyo. Y pueden ser de diversos tipos, entre ellas están las indicadas por Potoy Sequeira, plasmando lo siguiente:

- Órdenes individuales y generales; las instrucciones pueden ser dirigidas para la colectividad de los empleados o para uno en específico, esto va a depender de las funciones que le fueron delegadas. Las órdenes generales comúnmente son dadas mediante el reglamento de trabajo de la empresa.
- Órdenes en relación con la conducta; el empleador puede exigir que dentro del lugar de trabajo el comportamiento sea de cierta forma, que vaya acorde con la moral y las buenas costumbres; ejemplo, mantener siempre el respeto hacia los compañeros de trabajo.
- Órdenes sobre el modo, tiempo y lugar; el empleador determina la hora de entrada y la hora de salida del trabajo; así como también las instrucciones a seguir en relación con la seguridad y la higiene, también el cómo deben utilizarse los bienes que son propiedad de la empresa (herramientas, maquinaria y equipo en general), de igual forma en relación con las instalaciones. (Potoy Sequeira, 2017, p. 69)

Sección II Tecnología y su actividad de colaboración en el trabajo

Hütt Herrera, (2012), Las relaciones sociales son inherentes al ser humano, por lo que la interacción entre éste y su medio circundante le resulta esencial. Es por esto por lo que para las personas es determinante pertenecer a círculos sociales, los cuales se han visto sustancialmente enriquecidos por los medios o espacios virtuales. Espacios de chat, grupos o círculos de acción resultan apasionantes para muchos, así como también, se constituyen en oportunidades para interactuar de una forma muy segura, dinámica y efectiva, compartiendo e intercambiando experiencias, informaciones, o bien, simplemente utilizando estas vías como formas de expresión. Desde esta perspectiva, Internet ha

facilitado la creación de espacios de interacción virtual innumerables, constituyéndose en un medio de interacción social cada vez más común y utilizado por diversos tipos de usuarios en el mundo. (p. 125)

Las empresas hoy se expanden cada vez más, trabajando con mayor rapidez y operatividad, esto promueve una óptima calidad de vida tanto al trabajador como a la empresa, básicamente por medio el uso de la tecnología, precisamente el teletrabajo abre más las puertas para promoverla más, como todo debe haber un manejo efectivo de su tiempo, para cumplir con la organización que le da el patrono a través del poder de dirección dentro de su jornada, pero en contraparte el derecho del empleador de direccionar ordenes, tampoco trata de hacer todo lo que el desea, incluso irrumpir el tiempo personal de su servidor, ya que en ocasiones se presenta un hostigamiento para este. Claro que al cambiar la forma de trabajar la manera de comunicación será distinta por medios tecnológicos.

Sección VI. Las formas de comunicación más utilizadas o hostigamiento por el poder de dirección; Llamadas, emails, WhatsApp, redes sociales

Barrado y Prieto Ballester, (2016), Desde los años ochenta, el concepto de mobbing o acoso laboral se ha ido abriendo paso en nuestro vocabulario, hasta tal punto de convertirse en un término conocido a nivel mundial. Se trata de una figura que está calando en la sociedad de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que nos afecta gravemente a todos, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual. (p. 26)

Dentro de la modalidad de teletrabajo, al ser una forma de continuar con las funciones laborales desde los hogares, el trabajador ya no tiene tanta exposición cara a cara con el patrono, por lo que se puede decir o parece que se evita o disminuye el acoso, sin embargo al tener la tecnología a su lado, el tele - empleador utilizara tales medios para contactarlo, tal como herramientas por los sistemas de llamada, correos, WhatsApp y otras redes. En fin esto es un hostigamiento laboral de forma virtual o remota, que puede afectar igual o más que de manera presencial, porque esta ante estrés y lo que llaman tecno ansiedad, que son “factores que impactan en la calidad de vida son: la atracción tecnológica, el estado emocional, el afecto familiar, las relaciones individuales y sociales, el gasto económico, la actualización a las tecnologías, la ergonomía que se tiene al usar las TIC” (Zavala-Romero, 2018).

Señala Barrado y Prieto Ballester, (2016), La relevancia de las conductas constitutivas de acoso laboral, sus alarmantes consecuencias, unido a la ausencia de regulación específica que discipline este fenómeno, así como los datos que cada vez hacen que sea más difícil ignorar este problema, hace que resulte de gran interés realizar un estudio que analice tal figura. (p. 26)

Tavara Romero (2019), Siendo ello así, la jornada máxima de trabajo se ve vulnerada por la permanente conexión de los trabajadores con sus empleadores a través de las distintas plataformas digitales. Los trabajadores al encontrarse con sus familias tienen dificultades para concentrarse en la actividad personal, debido al permanente acoso de las comunicaciones de sus empleadores por la facilidad que se tiene del uso de estas TIC. Entre las TIC más utilizadas actualmente en las relaciones laborales, tenemos: los teléfonos celulares inteligentes (smartphones), el correo electrónico, las redes sociales (siendo Facebook la más empleada), WhatsApp, entre otras. (p. 26)

Barrado y Prieto Ballester, (2016),” El mobbing también repercute negativamente sobre la organización empresarial, menoscabando la imagen de la misma, aumentando el nivel de ausentismo, afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que le genera unos cuantiosos costes sociales y empresariales” (Vicente, 2010; citado por Barrado y Prieto Ballester, 2016, p.26). Dentro del poder de dirección existen riesgos de salud en la actualidad que afectan a teletrabajador, uno de ellos principalmente es el estrés por motivo de circunstancias propias de la empresa o institución, como es la inapropiada dirección y organización empresarial, por eso los principales medios de comunicación que utiliza la figura patronal para comunicarse están las siguientes:

Teléfonos:

Tavara Romero (2019), Smartphones: Son muchas las ventajas al usar un dispositivo móvil como los Smartphones, por ejemplo, agilizar las gestiones empresariales como las compras a través de internet, concentrar la información necesaria para el desempeño de nuestra labor, archivar notas importantes o hasta realizar los trabajos de Word o algún programa en nuestro móvil; sin embargo, es muy importante conocer el otro lado de la moneda, como la adicción o dependencia. Al estar disponible durante todo el día, solamente con una conexión Wifi, podemos realizar tareas del trabajo o recibir órdenes de nuestro empleador

a cualquier hora, causando de esta forma la afectación de nuestro derecho al descanso e incluso afectar nuestra salud. (p. 28)

Correo electrónico:

Tavara Romero (2019), El correo electrónico permite enviar y recibir información personalizada, intercambiando mensajes entre usuarios de ordenadores conectados a Internet. Presenta ciertas ventajas sobre otros sistemas de comunicación tradicional: rapidez, comodidad, economía, posibilidad de archivos adjuntos (p. 28).

Asimismo, debemos hacer la distinción entre el correo personal a través de servicios como Hotmail o Gmail y el correo laboral, siendo el empleador quien brinda esta herramienta al trabajador. Hoy, todos contamos con correo electrónico, ya sea personal o institucional. De esta forma, a través de la computadora o del mismo celular tenemos el correo electrónico abierto, teniendo la posibilidad de recibir un correo de nuestro jefe fuera de nuestra jornada laboral (Tavara Romero, 2019, p. 29).

Redes Sociales:

Tavara Romero (2019), Las Redes Sociales son herramientas que nos permiten compartir información con nuestros amigos, y esta información puede ser texto, audio, vídeo. Estas redes, se han convertido en un fenómeno de masas cuyo éxito radica, básicamente, en constituir un punto o lugar de encuentro virtual entre personas con intereses comunes y que puede realizarse no solo desde un ordenador fijo o portátil, sino también a través de otros medios tecnológicos como el teléfono celular u otros dispositivos que permiten el acceso a internet. (pp. 29-30)

Facebook:

Asimismo, en el Facebook podemos crear grupos o eventos, por lo que es común que las cuestiones de trabajo sean trasladadas a esta red social, incluso existen sindicatos que se organizan por este medio; asimismo, es común que tu jefe sea tu amigo en esta red, creando así una comunicación con el mismo que no solo es social, sino que inclusive se podrían dar órdenes por el chat o algún aviso del trabajo. (Tavara Romero, 2019)

WhatsApp:

Tavara Romero (2019), Esta aplicación también puede ser usada en la PC, los trabajadores hacen gran uso de esta App en el centro de trabajo mediante el celular o en la propia PC. Al tener agendado a tu jefe o compañeros de trabajo, existe una constante comunicación por esta App, la cual se usa más que un mensaje de texto, debido a que no tiene coste y la facilidad para enviar capturas de pantallas, archivos, audio. Por ello, es una aplicación de comunicación fluida que se usa en el ámbito laboral. En estos tiempos, es casi imposible que no tengas a tu jefe por WhatsApp. (p. 31)

Con todas estas herramientas tecnológicas de comunicación es claro que el tele - patrono tiene el derecho de poder emplear todos los instrumentos que dese a fin de organizar, controlar, velar que se cumpla el trabajo ordenado, todo dentro de su oficio de “poder de dirección empresarial”, pero también es importante señalar que no es conveniente menoscabar los derechos y garantías que la ley le reconoce al trabajador, por lo que si amenaza o violenta alguna actúa abusivamente. Este tema no solo abraza el hostigamiento por los medios de tecnología, sino por el ingreso a su vida privada, familia, sobrecarga laboral y pasarse más allá de una jornada y salario por ley.

Capítulo III

Marco Metodológico:

La presente investigación comprenderá el marco metodológico, de forma que este puede justificar las principales pautas a seguir en cuanto a la metodología a ejecutar a través de la recopilación de datos y documentos.

El enfoque de investigación:

Este proyecto sostiene un enfoque cualitativo en correlación a Rodrigo Barrantes Echavarría, quien en su libro Investigación: un camino al conocimiento Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto, expresa lo siguiente:

“El enfoque cualitativo de investigación se enmarca en el paradigma científico naturalista, también es denominado naturalista-humanista o interpretativo, y cuyo interés “se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social” (Barrantes, 2014, p. 82).

Además, señala: Sampieri Hernández (2003) En términos generales, los estudios cualitativos involucran la recolección de datos utilizando técnicas que no pretenden medir ni

asociar las mediciones con números, tales como observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, inspección de historias de vida, análisis semántico y de discursos cotidianos, interacción con grupos o comunidades e introspección. (p. 15)

Lo anterior permite responder que se eligió este enfoque cualitativo ya que el principal fin es poder aprovechar la recolección de datos por medio de documentos, buscando datos de acceso a la justicia, jurisprudencia nacional e internacional, entrevistas abiertas cara a cara a expertos de manera que se afinen ciertas preguntas de investigación en el proceso para indagar más en el análisis planteado, con mayor relevancia que es tema es poco estudiado y actualmente no existe regulación jurídica por lo que abarca una investigación exploratoria.

Diseño metodológico:

En cuanto al diseño de la presente investigación será transversal, tal como lo describe Sampieri Hernández indicando:

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Sampieri, 2003, p. 270).

Por esta razón es que se elige este diseño, ya que el presente estudio buscara enfocarse por un corte en el tiempo, es decir valorando la conducta de la ley y jurisprudencia a raíz de un tracto temporal determinado o específico.

Además, se acompañará de un enfoque metodológico, el cual es el analítico, según los autores Lopera Echevarría, Juan Diego; Ramírez Gómez, Carlos Arturo; Zuluaga Aristazábal, Marda Ucaris; Ortiz Vanegas, Jennifer, del libro “El método analítico Como método natural” señalan lo siguiente:

A profundidad el tema del método analítico como análisis del discurso, con base en los procesos de entender, criticar, contrastar e incorporar, y las actitudes generales de escucha, análisis e intervención, capta el sentido y la lógica interna que compone un discurso determinado; criticar, comparar las diferentes partes del discurso que se están analizando para determinar su consistencia y coherencia; contrastar, que se realiza acudiendo a la experiencia, verificando en la práctica los efectos de un discurso determinado, es decir, su eficacia; e incorporar, que hace referencia a que

			de teletrabajo, contrato, deberes de las partes) -Recursos informáticos para el teletrabajo	
Identificar los impactos constitucionales y laboral ordinario en los teletrabajadores del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en el contexto de pandemia COVID 19.	Impactos Constitucionales y laboral ordinario Teletrabajadores del Tribunal contencioso administrativo y civil de hacienda en el contexto de la pandemia	Consideradas como las infracciones de los derechos y garantías individuales y laborales. Son los servidores, asistentes, funcionarios, jueces del poder judicial.	Impactos según su normativa constitucional y laboral -Impactos Laborales -Impactos Sociales -Impactos Individuales	Revisión documental Entrevistas
Explicar la tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho de desconexión laboral.	Tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho a la desconexión	La desvinculación laboral de un teletrabajador cuando culmina su jornada establecida.	-Caso Francia -Caso España -Beneficios de la aplicación del derecho a la desconexión laboral: (Para el teletrabajador, tele - empleador y sociedad)	Revisión documental Derecho comparado Entrevista
Recomendar las alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente, referente a la	Alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente Fortalecer la protección de los	Posibilidad de elegir entre una nueva ley o integrar un marco específico del derecho a la desconexión laboral.	Estudio de la ley N°9738: Objetivo y ámbito de aplicación, definiciones, fomento, recomendaciones, reglas generales, contrato, obligaciones de las partes, riesgos de trabajo	Revisión Documental

figura del teletrabajo en aras de fortalecer la protección de los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores	derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores.	Implementar un título normativo con el concepto y aplicación de la desconexión laboral protegiendo los derechos y garantías del teletrabajador.		Entrevistas
--	--	---	--	-------------

Instrumentos que va a utilizar:**Matriz General para el diseño de Instrumentos**

Objetivos	Variables	Técnica	Instrumento	Sujetos y Fuentes de Información Y muestra
Describir la modalidad laboral del teletrabajo de los servidores y funcionarios públicos del poder judicial.	La modalidad laboral del teletrabajo de los servidores y funcionarios públicos del poder judicial	Revisión documental Entrevista	Matriz de análisis: de ficha bibliográfica. Cuestionario	Circular No. 36-2021: Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el poder judicial A los Asistentes, jueces, Técnicos del poder judicial en modalidad de teletrabajo del periodo 2020-2021.
Identificar los impactos constitucionales y laboral ordinario en los teletrabajadores del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda	Impactos Constitucionales y laboral ordinario Teletrabajadores del Tribunal contencioso administrativo y civil de hacienda en el contexto de la pandemia	Revisión documental Entrevistas	Matriz de análisis: Textos y casos, ficha bibliografía, tabla de comparación Cuestionario	A los Asistentes, jueces, Técnicos del poder judicial en modalidad de teletrabajo del periodo 2020-2021.

en el contexto de pandemia COVID 19.				
Explicar la tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho de desconexión laboral.	Tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho a la desconexión Laboral	Revisión documental Derecho comparado	Matriz de análisis: ficha bibliográfica, tabla de análisis comparativo.	Artículos, tesis, Libros, revistas, etc. Doctrina procesal laboral y de derechos constitucionales, Códigos. A los Asistentes, jueces, Técnicos del poder judicial en modalidad de teletrabajo del período 2020-2021.
Recomendar las alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente, referente a la figura del teletrabajo en aras de fortalecer la protección de los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores.	Alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente Fortalecer la protección de los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores.	Revisión documental	Matriz de análisis: ficha bibliográfica y tabla comparación.	Revisión de Ley N°9738 y consulta de proyectos de ley en línea Asamblea Legislativa. Informes institucionales, artículos, tesis, libros, revistas (Derechos laborales y constitucionales). A los Asistentes, jueces, Técnicos del poder judicial en modalidad de teletrabajo del período 2020-2021.

Técnica De Investigación:

La técnica de investigación presente es la utilizada según el autor Labajo González (2015) “Según esto, referirse a el método científico es referirse a este conjunto de tácticas empleadas para constituir el conocimiento, sujetas al devenir histórico, y que eventualmente podrían ser otras en el futuro” (p. 8). Para la presente investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

Entrevistas:

El autor Camilo Garay (2020) afirma: la entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando (p. 5).

La técnica utilizada en esta investigación será un conversatorio utilizado cara a cara entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de cumplir con una mayor respuesta, obteniendo suficiente información que es de suma importancia para el estudio. Este tipo de entrevista puntualizará preguntas centrales, coherentes y no estructuradas, recolectando información en el análisis investigativo, a fin de obtener respuestas que ofrezcan una resolución y recomendación vinculadas al problema de investigación.

Estudio del caso:

Por normal general, el estudio de casos se realiza con la intención de elaborar una serie de hipótesis o teorías acerca de un tema o tópico concreto para así, a raíz de estas teorías llevar a cabo estudios más costosos y elaborados con una muestra mucho más grande. Tradicionalmente, el desarrollo de un estudio de casos se divide en cinco fases bien delimitadas. Estas fases son las siguientes: Selección del caso, Elaboración de preguntas, Localización de fuentes y recopilación de datos, Análisis e interpretación de la información y los resultados y Elaboración del informe. (Camilo Garay, 2020, p. 9)

La técnica utilizada en esta investigación será la revisión de expedientes jurídicos y jurisprudencia en consecuencia, esto precisará en el proceso de búsqueda e información con algunos casos de estudio y textos específicos de fenómenos exclusivos que servirán para comparar, describir y comprender aspectos relevantes del problema incluyéndolo al método cualitativo.

Revisión Documental:

Según Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández y María del Pilar Baptista, la investigación documental es: “detectar, obtener y consultar la biografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio” (Hernández Sampieri y otros, 2000, p. 50).

La técnica utilizada en esta investigación para la presente tesis será formar ideas de desarrollo y características de los procesos del derecho a la desconexión laboral, por medio una matriz de análisis: textos y casos de ficha bibliografía y tabla de comparación con libros, informes etc.

Sujetos y Fuentes de Información:

Los sujetos son la definición de quiénes son las personas objeto de estudio, también se le conoce como población o universo, según Barrantes (2005) “la población: conjunto de elementos que tienen características en común... Pueden ser finitas o infinitas” (p. 135).

La fuente de información es la organización u objeto de los que se obtienen datos para ser analizados; El dato es el valor de una variable o de una constante, proporciona información sobre una situación y sirve de base para el análisis estadístico; los datos pueden ser primarios o secundarios de acuerdo con la información de la que procedan (Santesmases, 2009, p.75).

Fuentes de información primarias:

Los datos, según su procedencia, define Sabino (1992), pueden subdividirse en dos grandes grupos: Datos primarios y datos secundarios. “Los datos primarios son aquellos que el investigador obtiene directamente de la realidad, recolectándolos con sus propios instrumentos. En otras palabras, son los que el investigador o sus auxiliares recogen por sí mismos, en contacto con los hechos que se investigan” (pp. 109-110).

Para la investigación presente, estas fuentes serán utilizadas mediante la técnica de entrevista:

- A magistrados y magistradas del poder judicial.
- Personas gestoras de la materia laboral y constitucional en el poder judicial
- Servidores públicos de la jurisdicción del poder judicial quienes desde el periodo 2020 a la actualidad se encuentran en modalidad de teletrabajo, con el objetivo de poder obtener información y criterios de aplicación a los impactos constitucionales y laborales que ha tenido su esfera personal y de trabajo.

Para la investigación no serán tomadas las fuentes:

- Servidores públicos de la jurisdicción del poder judicial quienes antes del 2020 se encontraban en modalidad de teletrabajo.
- Personas jubiladas.

Fuentes de información Secundarias:

Sabino, (1992), “Los datos secundarios, por otra parte, son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos y muchas veces procesados por otros investigadores”, (pp. 109-110). Además, un dato secundario expresa Grande y Abascal (2009,) “se obtiene de una información que ya existe, puede haber sido creada en el pasado por los investigadores o puede haber sido generada por terceros ajenos a ellos” (p. 60).

Para este trabajo de investigación, específicamente se pretende usar fuentes secundarias tales como:

- Revisión de Ley N°9738 y consulta de proyectos de ley en línea Asamblea Legislativa
- Doctrina los derechos constituciones
- Doctrina de las garantías sociales y laborales
- Doctrina del derecho a la desconexión laboral
- Artículos, tesis, libros sobre los derechos constituciones y garantías sociales
- Jurisprudencia del empleo público y sus principios rectores.

Recolección y Análisis de Información:

Recolección de datos:

Según Arias (2006) define como las técnicas de recolección de datos "como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación” (p. 376).

Análisis de información:

“El análisis de la información, es un proceso cíclico de selección, categorización, comparación, validación e interpretación inserto en todas las fases de la investigación que nos permite mejorar la comprensión de un fenómeno de singular interés” (Sandín, 2003).

Capítulo IV. Recolección y análisis de resultados

Análisis de resultados de variable objetivo 1

Describir la modalidad laboral del teletrabajo de los servidores y funcionarios públicos del poder judicial.

Para describir la modalidad de teletrabajo se procederá a realizar un análisis correspondiente de cada tema de la primera variable del marco metodológico, a fin de poner estudiar cómo se desenvuelve el ambiente laboral de los servidores público en el poder judicial de Costa Rica y obtener hallazgos importantes para la investigación.

Se explicará puntos relevantes del reglamento en la CIRCULAR No. 36-2021, que la Corte Plena en sesión N.º 7-2021 celebró, a través de la regulación de la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial, por lo que es relevante estudiar si se cumple los objetivos, fines y definiciones de la normativa, de la colaboración de los servidores, los tipos, deberes y derechos de las partes, los recursos informativos, las condiciones para la prestación de servicio bajo la modalidad de teletrabajo y otras, para ello se tendrá la base en los ordinales.

Estudio de la circular No. 36-2021: Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el poder judicial:

Objeto y fines

En cuanto a el objetivo principal del reglamento, tiene un fundamento jurídico apoyado en su artículo primero, el cual pretende poder desempeñar la reglamentación de los servicios que presten los funcionario públicos del poder judicial, los cuáles deben estar sometidos a la modalidad de teletrabajo convirtiéndose en aquella oportunidad en la que un servidor se desenvuelva laborando y continúe realizando sus tareas bajo diferentes tipos de categorías, sea en su domicilio, en una estación de trabajo virtual, en teletrabajo móvil o telecentro, esto respaldado a través del ordinal 15 precisamente del mismo conjunto de reglas, que se pretenderá detallar más afondo conforme se vaya introduciendo el tema.

Otro rasgo importante dentro del objetivo es que deben de existir para el teletrabajo “condiciones mínimas legales, técnicas y administrativas necesarias para su implementación en el Poder Judicial” (Artículo 1 CIRCULAR No. 36-2021 del poder judicial). El carácter de estas en la actualidad tanto los teletrabajadores como tele - empleadores, no pueden perder sus derechos, garantías mínimas, ni calidades necesarias para continuar su trabajo, aun estando de manera remota, ya que la puesta en marcha de tal modalidad no se podría poner en práctica si no se respetaran.

Todavía cabe señalar que con el anterior artículo, se respalda los fines que el reglamento propone para llegar a cumplir con una óptima relación entre las partes, dentro del parecer de la

tesis esto se podría asemejar o valorar con algunas de las ventajas para implementar la práctica del teletrabajo de manera que justamente por medio del numeral 2 de la misma preceptiva son mencionados por varios incisos que explican más detallado cuales son las finalidades de la modalidad, en propósito de poder conocerlos se analizan de la siguiente forma:

Como uno de los principales puntos iniciando, esta poder impulsar a que los centros de trabajo y circuitos del poder judicial opten por desempeñarse a través del teletrabajo, a fin de que esto genera mayor beneficio para las dos partes en la relación laboral en vista de su aplicación, describiéndolo dentro de esta forma remota se convertiría el teletrabajador (en el funcionario o servidor público) y el tele - empleador o tele - patrono, (en el superior jerárquico o Administración Pública) a dependencia de cómo se desea mencionar.

El siguiente aspecto está basado en el trato de “Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (Artículo 2, inciso b) CIRCULAR No. 36-2021 del poder judicial). Si bien es difícil que los trabajadores encuentren un espacio de su tiempo distribuido para dedicar a sus familiares e intimidad propia de manera presencial, al plasmar este punto en el reglamento, con el teletrabajo se propone como fin, se puedan armonizar estas esferas, sin dudar esto es algo que, desde la perspectiva jurídica, respalda los derechos a la familia y la intimidad privada del hombre dentro de la Constitución Política en sus artículos 24 y 51.

Otra finalidad habría en consecuencia de lo previo, es que la implementación del teletrabajo abarcaría el impulso de motivación en los servidores públicos, generado a través de un ambiente diferente que produce mayor productividad, cumpliendo con las metas y tareas que el superior jerarca establezca. Otro punto es la contribución “con la inclusión e igualdad de género” y es entendible este propósito sin importar si el teletrabajador es mujer o hombre, brinda empoderamiento que funciona como herramienta para promover el desarrollo económico y reducir la pobreza a través de la oportunidad de trabajo.

Además, el reglamento tiene el fin de “reducir los gastos de los recursos públicos”, es evidente que consumo de electricidad, agua, instalaciones, mantenimiento de maquinaria, oficinas, personal, genere altos costos para la Administración Pública, este es un objetivo que busca disminuirlos. Está claro que con la modalidad presencial se elevaban el costo para el poder judicial, pero a partir de esta modalidad evidentemente las cuentas correrían por parte de los servidores

públicos, pero únicamente algunos, tales como la luz e internet, eliminándose en su mayoría de las manos del Estado, permitiendo enfocar una capacidad financiera de beneficio para la sociedad.

Por otra parte en cuento al tema del interés público nunca se debe de perder de vista su desarrollo, por el contrario justamente la promoción del teletrabajo según el reglamento funciona perfectamente para poder continuar con el servicio y es por eso que se plantea como objetivo, esto tiene sentido, si se valora desde la óptica del periodo del año 2020 y 2021, los servidores tuvieron que empezar a trabajar de forma abrupta e inesperada en los hogares, situaciones que para no perder la continuidad institucional de los servicios y el bien común fue necesario aplicarlo.

Esto ayuda a que el poder judicial como también la sociedad no sea afectada si se llega a ver suspendido sus procesos, demandas y reclamos, en el caso de la pandemia durante los últimos dos años esta fue una oportunidad optima y eficaz, que funcionó bien para que no se detuviera el servicio público para todas las personas de la colectividad, así evitar despidos del personal en cantidad, cerrando las oportunidades de empleo que ya formaba parte de la institución por contrario poder aumentar el servicio.

No hay que dejar por fuera los otros incisos que se plasman como fortalecer la capacidad de adaptación de las personas servidoras judiciales, a los riesgos de la salud pública; así como a los retos ambientales, sociales y económicos, acompañado de obtener la reducción del impacto ambiental de la organización y lograr que se consolide el desarrollo sostenible del poder judicial “en atención a la adaptabilidad de los cambios ambientales, sociales, económicos y en la salud pública, de conformidad con las políticas institucionales y la normativa nacional e internacional ambiental” (Artículo 2 CIRCULAR No. 36-2021 del poder judicial).

Teniendo en cuenta que esto va en aras de la pandemia, dirigido hacia los acontecimientos del presente y futuro, ya que una de las principales controversias, fue velar por la salud de todos los trabajadores y superiores jerárquicos del poder judicial, ante la propagación del Virus Covid-19 o bien de cualquier otra enfermedad más adelante, a fin de que bajo esta oportunidad de trabajo, se continúe las distintas funciones y no se detengan los servicios, es importante que trabajadores presenciales se adapten y se genere una cultura de labor en casa donde se puedan adaptar a ese cambio ya como algo natural y normal sin riesgos tomando medidas para que se fortifique las áreas de salud, ambiente, economía y sociedad.

Definiciones de elementos teletrabajo

Las partes del teletrabajo han tenido que comprender ciertos conceptos para practicar esta modalidad laboral, las cuales están presentadas en el artículo 4 de la circular No. 36-2021: Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el poder judicial de los cuales solo algunos incisos serán mencionados para efectos de la tesis. Se tomará en cuenta los siguientes:

El primero es el concepto, “tele - trabajo” una forma de continuar laborando a distancia, de forma que el poder judicial permite que sus funcionarios ejerzan tareas lejos de los centros de trabajo de forma física, a través de herramientas tecnológicas brindadas para mantenerse activos y en contacto con los superiores jerárquicos o tele - empleadores, para esto se han realizado diversas definiciones porque no existe una adoptada por los doctrinarios, en el caso de Costa Rica en el este reglamento por medio del artículo 4 se explica de la siguiente forma explícitamente:

- a) Teletrabajo: Modalidad laboral que se realiza fuera de las instalaciones del Poder Judicial, permitiéndole a las personas servidoras judiciales desempeñar sus labores desde su domicilio u otro espacio físico autorizado, 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, (Artículo 4 CIRCULAR No. 36-2021, del poder judicial).

Asimismo, están los dos conceptos de las partes que están involucradas en la relación de trabajo en el poder judicial vinculadas al teletrabajo, en el caso del inciso e) detalla de la “Persona teletrabajadora: Persona servidora judicial que desempeña su labor de acuerdo con la modalidad de teletrabajo” y acompañado del “inciso f) superior jerárquico: Jefatura inmediata de la persona teletrabajadora”, (Artículo 4, incisos e y f, CIRCULAR No. 36-2021, del poder judicial). En condiciones necesarias como nexo jurídico, se entiende que una parte proporcionara sus servicios por la entrega de una remuneración económica y la otra encargada de dar la retribución, sostenidas por el respeto de derechos y deberes entre ellas.

Tales derechos y deberes plasmados bajo un contrato escrito como lo define el ordinal 4 inciso g de la siguiente manera: “documento donde la institución y la persona teletrabajadora acuerdan las condiciones en las que se desarrollará el teletrabajo” (Artículo 4 CIRCULAR No. 36-2021 del poder judicial). Lo anterior sirve para dejar en claro que no se debe irrespetar lo escrito

en su contenido, y de la misma forma que en la categoría presencial de manera remota debe ser igual, esta circular interna no debe ser la excepción.

Entre otras definiciones, señala la jornada de teletrabajo: “Es el tiempo dedicado para realizar las actividades bajo la modalidad de teletrabajo establecida por el Poder Judicial” (Artículo 4 CIRCULAR No. 36-2021 del poder judicial). Se debe explicar entonces que el tiempo fuera de las diligencias laborales bajo un horario establecido será trabajo extraordinario debe ser remunerada aparte del salario mínimo legal, además en vista de haber pactado un contrato se debe detallar los horarios para que no existan abusos, cabalmente el inciso i) del reglamento menciona esto en casos especiales:

i) Horario flexible: Horario que mediante una acción afirmativa u otra situación de especial consideración le permite a una persona servidora judicial teletrabajadora, cumplir con la jornada laboral ordinaria institucional establecida, en horas que difieren de las normales de inicio y finalización; siempre y cuando se ajuste a los límites legales establecidos para las distintas jornadas de trabajo y cumpla con el plan de trabajo establecido, (Artículo 4 CIRCULAR No. 36-2021, del poder judicial).

Examinando lo anterior, se da una excepción bajo circunstancias especiales, en las que el trabajador podrá recurrir a extender su horario, para ello tiene la oportunidad de flexibilizar las horas a fin de cumplir con las metas, teniendo resaltar “siempre y cuando se ajuste a los límites legales establecidos para las distintas jornadas de trabajo y cumpla con el plan de trabajo establecido”, es decir, se debe valorar que no se sobrepase el tiempo regulado por la Constitución y el Código laboral.

Este último tema es de suma relevancia, justamente ante esto se recolectó información con la técnica de entrevista mediante el recurso de la aplicación zoom, como resultado de la muestra a técnicos del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda que son parte de la planilla del poder judicial como servidores públicos, para observar si realmente se cumple el reglamento con jornadas establecidas respetando el tiempo de trabajo y el personal enfrentándose con la realidad con obtener las respuestas y conocer su experiencia como teletrabajadores precisamente a través de la pregunta realizada:

¿Considera usted que la jornada laboral se ha visto perturbada por la modalidad de teletrabajo?

El técnico del tribunal, André Espinoza Chacón, menciona en su respuesta que “Si la verdad yo pienso que en ocasiones si se ve perturbado los horarios de los trabajadores”.

En el caso de a servidora pública Ana María Barquero Valerín, indicó en su opinión que “Si, por que la gente trabaja en diferentes horarios y en ocasiones trabaja más de la cuenta por diferentes razones se quedan haciendo horas extraordinarias, entonces se extiende la jornada normal, en las que quizás no son pagadas”.

Para el funcionario Junior García Villareal en su respuesta expresa que “Ah si claro, la verdad es que muchas veces como trabajadores nos vemos en situaciones donde hemos tenido que quedarnos trabajando, en mi caso hasta un fin de semana extender mi horarios, a pesar de que solo vamos unos días presenciales y otros estamos en la casa, tenemos diferentes horarios, unos entran a las 6:00am y salen a las 2:00pm y ahí es donde ya los otros entran y salen como a las 10:00pm casi siempre me tengo que quedar trabajando por trabajos que le piden a uno, a pesar de ya haber salido y es que al no trasladarme a la oficina uno se queda unos minutos más en el computador y cuando uno ve ya se pasó una o varias horas teletrabajando de más, por lo que sí creo que se perturba la jornada”.

El trabajador Gabriel Felipe Calderón López en este caso indica “Siendo sincero si, uno trabaja más de lo normal entonces si afecta la jornada de trabajo, uno no tiene que ir a la oficina lo hace desde la casa entonces entrega más horas después del trabajo porque es más fácil y como ahí no ven que está trabajando más horas no le pagan ese tiempo, además que por las licencias hay diferentes horarios actualmente entonces uno le toca ayudar a los compañeros”.

La técnica administrativa Virginia Baltodano Silva describe que “Si claro porque no se respeta la jornada laboral y se tiene que estar prácticamente todo el día pendiente del teléfono para estudiar expedientes”.

En el caso de la trabajadora Marcela Días Ramírez, expresa que “En definitiva uno se extiende en su horario y casi no da tiempo por lo que termina regalando extras”.

En descripción de estos resultados antes visto, todos los entrevistados concluyeron en una respuesta similar, acordando que la jornada laboral si ha sido perturbada cada uno con diferentes razones pero si han tenido que extender sus horarios, aunado a eso se puede decir que gratuitamente porque el tiempo que entregan no es pagado, el teletrabajo es beneficioso, pero en ese aspecto los

técnicos están siendo objeto de vulneración del derecho a un horario establecido según la Constitución Política.

Aunado a ello en este momento el poder judicial trabaja bajo licencias que no alcanzan para todo el personal, la mejor forma para resolver la problemática fue dividir los lapsos de trabajo en dos secciones de trabajadores, unos funcionarios trabajando de 6:00am hasta las 2:00pm de la tarde y otros empiezan a partir de esa hora hasta las 10:00pm de la noche, esto perjudica a ambos grupos porque necesitan de la ayuda de otros y se ven en la necesidad de contactar a los primeros y viceversa.

Por otra parte, cabe mencionar que el teletrabajo no sería posible sin la tecnología de información y comunicación correcta entre los jefes y servidores públicos, en el caso de la política interna el poder judicial expresa el concepto de este tema expresado en el inciso j) describiendo la “infraestructura de redes de telecomunicaciones, computadoras y sistemas que permiten el procesamiento y almacenamiento de la información” (Artículo 4 CIRCULAR No. 36-2021, del poder judicial).

Lo relevante de este punto es que gracias al aporte de herramientas tecnológicas que da el poder judicial o que el trabajador con las propias trabaje, permite el seguimiento y continuidad de tareas específicas para laboral, así como que el superior jerárquico este en contacto y comunicación con el teletrabajador sin perder de vista aun de forma remota.

Sin embargo, el hecho de la entrega de tecnología y el uso de ello ha provocado ciertos desfases en la práctica, ya que los correos asignados por el poder judicial o los personales de los servidores se saturan con mensajes de tareas y funciones incluso fuera de la jornada, por lo que es un conflicto de separación profesional y particular. Este sería un tema un poco opuesto a la perspectiva de la instigación ya que nuevamente se encuentra un paradigma teórico con lo verdaderamente real, justamente según la respuesta de algunos entrevistados la realidad es que estos medios permiten que se continúe, por tal razón se entrevistó por medio de la siguiente pregunta:

¿Considera que los empleadores o superiores jerárquicos utilizan la representación de medio electrónicos como WhatsApp, correos, mensajes de texto, llamadas para seguir emitiendo ordenes aun fuera de la jornada laboral?

El técnico del tribunal, André Espinoza Chacón, menciona “Respeto a esto no sé, porque creo que si se puede recibir correos o WhatsApp porque de esa forma es que ahora nos comunicamos, pero siempre y cuando no afecten al empleado, no existe inconveniente, porque la verdad en ocasiones si puede ser tedioso que en días libres o horas de descanso estén escribiendo para comunicarse”.

La servidora pública Ana María Barquero Valerín, indica “La verdad yo pienso que sí, principalmente el WhatsApp y correos se utilizan todos esos medios para la comunicación con el auxiliar de justicia, porque uno tiene el correo también en el teléfono”.

El Señor Junior García Villareal señala en su respuesta que “Si, esto creo que es un problema porque a pesar de que uno ya no está en el trabajo siempre recibe correos o mensajes para que no se nos olvide un trabajo para el día siguiente, pero siempre es como una presión para hacerlo en ese momento y hace que uno siga pensando en eso”.

El funcionario Felipe Calderón López piensa “Sí, claro, siempre se recibe WhatsApp principalmente solicitando algún trabajo, eso siempre lo hace a uno como trabajador encender el computador o conectarse antes de la hora de entrada al siguiente día, yo prefiero eso entrar más temprano para poder salir a la hora y no quedarme más, aunque igual estoy entregando más tiempo verdad”.

La trabajadora Virginia Baltodano Silva describe “Sí, claro, es que llaman todo el día a cualquier hora y además por WhatsApp”.

En el caso de Marcela Días Ramírez “Si, ya que por los horarios en que se habilitaron los sistemas no siempre concuerdan entre los técnicos y los jueces, deberían poner los horarios iguales”.

Como descripción es de relevancia ya que se encuentra cinco servidores públicos, de acuerdo en que los superiores jerárquicos a través del poder de dirección, ejercen presión de tareas contactando al trabajador por los medios tecnológicos aun estando fuera de la jornada laboral, este sin duda violenta los principios de un tiempo de trabajo mínimo legal dentro de la Constitución Política y el Código de Trabajo, aunado se está hostigando de forma remota al trabajador a través de llamadas y mensajes.

Impresiona ver los resultados en las palabras de los funcionarios porque un poder de la república está violentando derechos de intimidad, descanso y jornada establecida, se supone tal esta para hacer cumplir la justicia y encubiertamente suceden otras cosas, no es posible que esto se manifieste y peor aún que los funcionarios se queden en silencio existiendo las normas capaces de regular tales comportamientos.

Teletrabajo en el poder judicial

De la colaboración hacia las personas teletrabajadores

En cuanto a este tema cabe mencionar que se considera un deber de la Administración Pública, a través de los superiores jerárquicos como figura tele - empleadora y también a los teletrabajadores públicos al ser los servidores y funcionarios del poder judicial, influir en brindar su colaboración con el objetivo primordial de dar una correcta gestión para la institución, por lo que tendrán que cumplir con las metas señaladas, así como siempre se deberá velar con la ejecución de “conciliar la vida personal, familiar y laboral de la población judicial teletrabajadora” (Artículo 14 CIRCULAR No. 36-2021, del poder judicial). En tal sentido se considera como una colaboración en doble sentido, en el que el servidor no pierda la oportunidad de reequilibrar su vida personal con el trabajo y también culmine de forma eficaz sus funciones.

De las formas de teletrabajo

Dentro del poder judicial existen cuatro formas de teletrabajo, reguladas a través del numeral 15 del reglamento para ordenar la modalidad de prestación de servicios en el poder judicial, además es relevante indicar que es un requisito independientemente que la persona teletrabajadora brinde la dirección del lugar donde pretenda ejercer la actividad de teletrabajo y actualizarla cuando sea necesario ante el superior jerarca, este lo entregará a la a la Dirección de Gestión Humana, como resultado por algún acontecimiento inusual conocer el sitio, por tal razón está configurado por las siguientes estructuras laborales de los incisos:

- a) Teletrabajo domiciliario: se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio.
- b) Estación de trabajo virtual: La persona servidora judicial puede realizar sus labores en la modalidad de teletrabajo desde centros establecidos para esos fines.

c) Teletrabajo móvil: se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

d) Telecentro: espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño dentro de las instalaciones del Poder Judicial. (Artículo 15 CIRCULAR No. 36-2021, del poder judicial).

De las condiciones para la prestación de servicio bajo la modalidad de teletrabajo

La forma en cómo se desenvuelve el teletrabajo según el reglamento, son bajo ciertas condiciones que se plantean objetivos o metas a desarrollar, de manera que se planifica, para obtener control, comunicación, dar seguridad y seguimiento de las actividades solo que ya no bajo la presencialidad hacia las oficinas sino mediando las tecnologías de información y comunicación que señalaba el ordinal 4 inciso j del mismo precepto mencionado, siendo las redes, computadores o sistemas, para que se continúe y no afecte el servicio y el rendimiento del trabajador y sus cargos, por lo que el artículo 16 de la Circular No. 36-2021 detalla algunas de ellas expresamente de la siguiente forma:

a) Se ejecuta fuera de la oficina o despacho judicial correspondiente.

b) Debe estar sustentada en un plan de trabajo.

c) Está sujeto al cumplimiento de objetivos, metas, indicadores, actividades y entregables previamente establecidos por la persona superior jerárquica.

d) La persona teletrabajadora debe estar accesible dentro del horario convenido, mediante un canal de comunicación permanente con su superior jerárquico, de acuerdo con las necesidades en función de la institución con lo que se establece en este Reglamento.

e) La persona teletrabajadora debe estar disponible para trasladarse a su oficina según lo señalado en el artículo 28 de este mismo reglamento.

f) Es voluntario para ambas partes, salvo por razones institucionales muy calificadas y previamente declaradas por las instancias superiores o en los supuestos en que al momento

de la contratación de la persona servidora judicial se haya definido que esta labor será tele-trabajables, a criterio de la Administración.

g) El puesto que ocupe la persona teletrabajadora debe cumplir con los criterios técnicos emitidos por la Dirección de Gestión Humana.

h) La persona teletrabajadora tiene todos los derechos y obligaciones que le sean aplicable a las características del servicio bajo la modalidad del teletrabajo. Deberá acatar los deberes éticos, cumplimiento de horarios, accesibilidad y disponibilidad según corresponda y ajustarse a la normativa del Poder Judicial (Artículo 16, Circular No. 36-2021, del poder judicial).

De los derechos de las personas servidoras judiciales que presten sus servicios bajo la modalidad del teletrabajo.

En cuanto a este tema solo toma en cuenta el artículo 17 del reglamento del poder judicial bajo la Circular No. 36-2021, para mencionar los derechos, siendo que el teletrabajo solo transformara la organización y modificación, pero los derechos, beneficios y obligaciones no cambiaran se mantienen adheridas en la relación entre el servidor o funcionario público y el poder judicial. De esta manera hay que mencionar lo anterior mencionado debe ser bajo común acuerdo entre las partes, pero si existe una excepción solo en los casos específicos donde el funcionario público se contrate por condiciones parciales o total, dependiendo de la función e interés público, deberá valorarlo la Administración.

De las diferentes opciones de prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

Específicamente dentro del poder judicial el teletrabajo puede desarrollarse por medio de cinco opciones, cada una señala la cantidad de los días que se deben laboral exclusivamente en casa y cuantos dentro de las oficinas públicas, es por eso por lo que el numeral 18 del reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios se describe:

Teletrabajo opción 1: Cuatro días en las oficinas o despachos judiciales del Poder Judicial y un día fuera de ellas.

Teletrabajo opción 2: Tres días en las oficinas o despachos judiciales del Poder Judicial y dos días fuera de ellas.

Teletrabajo opción 3: Dos días en las oficinas o despachos judiciales del Poder Judicial y tres días fuera de ellas.

Teletrabajo opción 4: Un día en las oficinas o despachos judiciales del Poder Judicial y cuatro días fuera de ellas.

Teletrabajo opción 5: Casos excepcionales aprobados por el Consejo Superior en los que por la naturaleza del servicio prestado por la persona servidora judicial resulta viable y necesario que no se presente a laborar de manera presencial. Para definir la opción aplicable a cada persona servidora judicial, la Dirección de Gestión Humana emitirá los instrumentos, herramientas y procedimientos necesarios que orienten la decisión técnicamente considerando las funciones tele - trabajables (Artículo 18, Circular No. 36-2021 del poder judicial).

Dentro de ese marco esto permite indicar que de cualquiera de las cinco formas en las que un servidor pueda prestar su servicio en el teletrabajo, independientemente de los días como lo escoja, no se afectara sus derechos y garantías que la legislación constitucional y laboral ofrecen estando dentro de las instalaciones en las oficinas del poder judicial y en los hogares.

De los deberes de la persona teletrabajadora

En este apartado dentro del reglamento existe varios puntos que se requieren por parte de la persona teletrabajadora teniendo que cumplir con lo regulado a través del artículo 20 de la Circular No. 36-2021 del poder judicial, prácticamente a modo de resumen abarca primero que se opte por trabajar bajo la modalidad de teletrabajo así como que las funciones que se desempeñen sean “tele - trabajable” y que se apruebe su función por medio del jerarca superior que este a cargo de ello, presentando un plan inicial adjunto nuevamente aprobado por el tele - empleador y la Dirección de Gestión Humana.

Se deja claro que debe de contar con equipo ergonómico como cuando estaba en modalidad presencial y esto no corre por cuenta del poder judicial, al igual se advierte que tiene la obligación de dejar que se le inspeccione en el lugar para cumplir con todas las medidas, justamente también se solicita un espacio físico óptimo para que pueda trabajar el servidor público y no le afecte su salud.

Por supuesto en efecto también debe de tener el equipo necesario para teletrabajar de manera que el equipo tecnológico no haga falta, para ello acompañado en cotejo del numeral 39 de la misma circular menciona que el poder judicial lo entregara en casa de no optar por el propio, como cumplir con la “conectividad, la accesibilidad y la seguridad de la información requeridas según el criterio técnico y lineamientos en teletrabajo dados por parte de la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones”(Inciso f Circular No. 36-2021 del poder judicial).

En todo caso con lo anterior expuesto si el equipo sufre daño o hay fallas debe comunicarse inmediatamente con el superior y la dirección de Tecnología del poder judicial para el soporte necesario. Además es necesario indicar que se le obliga a velar por su salud a fin de que este concilie su vida íntima, familiar como también la laboral, también tendrá que brindar una cuenta de correo aparte que la asignada por el poder judicial a fin de que se le entregan órdenes y para mantener la comunicación y notificaciones, así como “autorizar que la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones realice revisiones remotas del equipo institucional, para verificar su uso y temas de seguridad” (inciso l Circular No. 36-2021 del poder judicial).

Es relevante indicar que el lugar de trabajo se podrá modificar cuando se tenga que trasladar a las oficinas del poder judicial sea por motivos personales u otros, pero dicha obligación requiere de un plazo mínimo de dar aviso 48 antes de hacerlo a fin continuar con el servicio, así lo explica el ordinal 25 de reglamento.

Disponibilidad, jornada y horario de teletrabajo en el poder judicial

Esta temática es importante mencionar principalmente por medio del ordinal 26 del reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el poder judicial, porque la norma expresa que estando el servidor público para tener información u instrucciones lo hará dentro de la modalidad de teletrabajo, tendrá que responder ante cualquier asunto cuando el “superior jerárquico compañeros y usuarios y relacionados con sus funciones, por medio del correo electrónico, teléfono personal, teléfono fijo, herramientas de colaboración, Internet y cualquier otro medio que permita la comunicación” (artículo 26 Circular No. 36-2021 del poder judicial).

En cuanto al horario, se extenderá para algunos casos la flexibilidad solicitando al tele - empleador, pero deberá realizar las funciones “sujeta al cumplimiento de objetivos, metas, indicadores, actividades y entregables indicados por la persona superior jerárquica dentro de un

plazo previamente estipulado, con el fin favorecer la adecuada conciliación de la vida en lo personal, familiar y laboral” (Artículo 27 Circular No. 36-2021 del poder judicial). Por lo que exige de ciertos requisitos para poderlo solicitarlo:

Según el inciso a), Sea previamente acordado por la persona servidora judicial con su superior jerárquico y el mismo manifieste su conformidad, bajo su responsabilidad. b) No se afecte el normal desarrollo de las actividades de la oficina o el despacho judicial y las funciones sean acordes con la posibilidad de prestación de servicios bajo tal modalidad. c.) La persona servidora judicial que tenga la obligación debido al vínculo de dependencia realizar actividades de cuidado y apoyo constante a otras personas integrantes del hogar como; personas menores de 12 años, personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas que estén bajo una situación de enfermedad, sin que tenga un apoyo suficiente en otros miembros de su núcleo familiar. O bien, cuando se encuentre en alguna otra circunstancia especial que amerite la flexibilización del horario.

Corresponde a la persona servidora judicial presentar ante su superior jerárquico la documentación respectiva que compruebe que tiene a su cargo el cuidado y apoyo constante de las personas indicadas; o bien, que justifique la especialidad de la circunstancia que amerite la flexibilidad del horario. d) Comunicar en un término de veinticuatro horas naturales a su superior jerárquico, en el caso de que las condiciones que originaron el ajuste a un horario flexible ya no prevalezcan; a fin de que pueda retornar al horario laboral ordinario. Cada solicitud que se genere será tramitada y recomendada por superior jerárquico ante la Dirección de Gestión Humana, la cual analizará y valorará cada caso en particular, al respecto de resolver lo correspondiente. Contra lo que resuelva la Dirección de Gestión Humana cabrá el recurso de apelación ante el Consejo Superior. (Artículo 27 Circular No. 36-2021 del poder judicial)

De los gastos y responsabilidad del equipo de oficina

En el caso de la persona trabajadora los costos de luz, agua, teléfono, el internet, la alimentación u otros gastos correrán por el mismo porque son recursos propios del teletrabajo en su hogar, referente al artículo 29 del reglamento, así como del equipo informático debe ser responsable de su cuidado para desarrollar sus funciones y brindar el servicio, además es relevante

indicar el siguiente caso el último párrafo del numeral 31 del reglamento en cuanto al equipo informático:

En caso de extravío, robo o deterioro, se procederá entre otras disposiciones normativa, con lo establecido en el Reglamento del Gobierno, la Gestión y el uso de los servicios Tecnológicos del Poder Judicial, los Lineamientos de Seguridad en el Teletrabajo y Reglamento para el registro, control y uso de activos del Poder Judicial. (Artículo 31 Circular No. 36-2021 del poder judicial)

De los riesgos laborales:

La persona teletrabajadora estará protegida por la Póliza de Riesgos del Trabajo que tiene la Institución, en los supuestos de los accidentes y las enfermedades que ocurran con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades. Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan. (Artículo 30 Circular No. 36-2021 del poder judicial).

De los deberes de los superiores jerárquicos con respecto a la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

Para ser específicos con las competencias que deben de tener los superiores jerárquicos que prestan sus servicios de manera tele - trabajable en el poder judicial, están de la siguiente forma explicadas por medio del artículo 38:

El tener que responsabilizarse por la correcta delegación y determinación de adaptar al funcionario o servidor público, en la forma y opciones de teletrabajo en apoyo con la persona servidora, a fin de valorar si le conviene o no esas preferencias, en todo caso también se debe de presentar la solicitud de teletrabajo a la Dirección de Gestión Humana, esto está respaldado por el inciso b) del mismo precepto.

El superior jerarca debe estar inspeccionando que la información o documento entregados al teletrabajador “es de carácter confidencial y sensible a los intereses de la institución y proceder

de acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones establecidas” (Artículo 38 inciso c) Circular No. 36-2021 del poder judicial).

También deberá, Planificar y establecer de manera razonable y con transparencia junto con la persona teletrabajadora, los objetivos, metas, indicadores, actividades, entregables, fecha de entrega, su compromiso de respeto y cumplimiento de las políticas sobre seguridad de la información; todos contenidos en el plan de trabajo de la persona teletrabajadora y las políticas, protocolos y circulares que regulan el teletrabajo y la seguridad de la información institucional. (Artículo 38 inciso d) Circular No. 36-2021 del poder judicial).

Pero esto también debe ir evaluado de manera que se cumpla lo planificado y establecer acciones si se necesitan mejorar, esto anterior tiene que dejar constancia de que así lo ha hecho, por lo cual cuanta con registros y sección continuar que sigan el procedimiento, así como si existen controversias o “contratiempos” recaer sobre él la solución de ellos, de esta manera vela porque exista un buen ambiente laboral y genere una gestión integral y se promueva la modalidad de teletrabajo cada vez más.

En las ocasiones que el servidor público tenga que recurrir a trasladarse de forma presencia ante eventuales situaciones, el superior jerarca, debe tener un espacio físico óptimo para que el trabajador se reintegre a su jornada, en caso de que no se encuentre en la oficina, en respaldo del inciso k). Además de cuando existan la cercanía de culminación de un contrato es responsable de dirigirse previamente a la Dirección de Gestión Humana del poder judicial para dar aviso.

Cuando el rendimiento de las personas teletrabajadoras no cumpla con los parámetros programados, según se haya definido en el contrato de teletrabajo, el superior jerárquico de la oficina o despacho judicial debe realizar un análisis de las causas que condujeron a esa situación y formular las recomendaciones que correspondan, con el fin de mejorar el rendimiento de la persona teletrabajadora. Corresponderá al superior jerárquico determinar si procede la adopción de medidas alternas de mejora o de rectificación o si, por el contrario, ante el bajo rendimiento procede la aplicación del artículo 36 del presente reglamento. En caso de que el superior jerárquico determine que las causas de bajo rendimiento son atribuibles a la persona teletrabajadora, podrá aplicársele lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Artículo 38 inciso n) Circular No. 36-2021 del poder judicial).

Recursos informáticos para el teletrabajo

En vista que muchos trabajadores no tienen el equipo informático necesario, el poder judicial podrá entregarlo, cuando se amerite por ello es por lo que precisamente el reglamento detalla en el numeral 39 acerca de “del aporte facultativo de recursos informáticos: Cuando se requiera y de acuerdo con la disponibilidad de recursos institucionales, se asignarán los equipos informáticos, licencias, entre otros elementos que apoyen las labores de la persona teletrabajadora” (Artículo 39 CIRCULAR No. 36-2021 del poder judicial).

Principales Hallazgos:

Lo novedoso de que exista una regulación de teletrabajo en el poder judicial de manera fortificada velando por la promoción cada vez mayor a implementar la modalidad de teletrabajo, va dirigido a los cambios a futuro que el país desarrolla y laboralmente la figura va en aumento, ya que el seguimiento de los avances de la tecnología permite la entrada de transformaciones en los ámbitos sociales, económicos, de salud, entre otros y jurídicamente no se puede dejar vacíos legales, sin el tratamiento y fines a seguir.

Precisamente el reglamento de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial, anteriormente se había realizado pero por su desarrollo y cambios drásticos de trabajo durante la pandemia del año 2020 se introdujo la nueva circular, No. 36-2021, celebrada por la Corte Plena en sesión N.º 7-2021, una vez publicada permite tener bases normativas para que ante eventuales conflictos dentro de la instituciones, con relación a los servidores públicos y superiores jerarcas cuenten con un marco legal, por medio del cual buscará un soporte al desarrollo de modernización laboral.

Esto guarda una relación con la normativa para regular el teletrabajo N°9738, más en vista de que la ley únicamente cuenta con 10 artículos, incluyendo solo el objetivo, su ámbito de aplicación, algunas definiciones, el fomento, la forma de reconocer el teletrabajo, algunas reglas generales, un tema del contrato, las obligaciones de las partes y los riesgos de trabajo, pero un poder de la república estando al mando debe contar con su propio reglamento de manera eficaz.

Existen similitudes y diferencias en los abordajes de las definiciones del artículo 2 del reglamento interno del poder judicial con las leyes a nivel país, si se valora como primer punto están:

Similitud de la ley para regular el teletrabajo N°9738 con la Circular No. 36-2021, del poder judicial en el concepto de teletrabajo, ya que ambas están en consenso de que es una “Modalidad laboral que se realiza fuera de las instalaciones”, evidentemente se diferencia en el resto del contenido por la razón de que a nivel país, la ley resguarda tanto al sector privado como público de manera general y se desenvuelven estando “fuera” de la infraestructura del empleador y abarcan ciertos principios adicionales como la oportunidad y conveniencia, así mismo ambas concuerdan en que se debe “utilizar 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”, mientras que el reglamento interno tal figura se realiza “fuera” de las edificaciones del poder judicial ejercido específicamente por el servidor público.

Una diferencia resaltable es que la ley N°9738 no tiene un concepto para la persona tele - empleador, mientras que el reglamento interno del poder judicial, si establece uno propio. Ambas normativas cuentan con un concepto de la persona teletrabajadora, aunque no igual en su contenido ya que para una será la persona servidora judicial y para la otra el sujeto protegido por la ley de teletrabajo de forma particular. El concepto del teletrabajo móvil, teletrabajo domiciliario y telecentro, son completamente iguales en ambas normas.

La razón de las similitudes y diferencias radica en que el reglamento del poder judicial para regular el teletrabajo es una reglamentación interna que fue tomada, valorada y adaptada de la ley para regular el teletrabajo en Costa Rica como norma base y general a nivel país, para la promoción, implementación y precepto, a fin de producir empleo y modernizar la organización en el ámbito público y privado por medio de la tecnología. Pero todo lo anterior mencionado tiene su importancia en resaltarlo y es que precisamente existen incongruencias entre ambas normativas, porque no se está cumpliendo lo que se “pretende” regular.

Hay consecuencias jurídicas dentro del marco regulatorio del reglamento interno porque en vista del estudio de ella, la teoría legal aspira a cosas pero en la práctica no se cumple, por lo que son contradicciones del poder judicial en papel, la realidad en que hay inconsistencias en los conceptos aplicados y en los derechos que busca resguardar, justamente un tema importante es el concepto y aplicación que busca la institución aplicar en el tema de la jornada, en una de las primeras preguntas de las entrevistas se consultó si esta era perturbada por el teletrabajo y se

percibió una muestra según la experiencia de los servidores públicos y coincidieron en dar una respuesta afirmativa.

Describiendo que sí, se les ha extendido su jornada laboral, la cual se debe de cumplir a las 8 horas y se considera que el problema es que al no tener un mismo horario todos los trabajadores, unos están trabajando por más lapsos, cabalmente los horarios actuales son de 6:00am a 2:00pm culminando un primer horario algunos funcionarios y otros empezando de 2:00pm 10:00pm, esta razón porque las licencias no han alcanzado para todo el personal, sin embargo estos últimos en ocasiones requiere ayuda de los anteriores y viceversa por lo que les solicitan conectarse y realizar algunas tareas, según los descrito por ellos.

Se puede señalar que existen desventajas que tiene un funcionario como sujeto de ley en las disposiciones de sus deberes y derechos establecidos, ya que a través de los artículos del reglamento para regular el teletrabajo en el poder judicial, la pretensión del legislador al momento de realizar no se cumplen, el trabajador está en inferioridad frente al superior jerárquico, quien con su poder de mando ejerce mayor autoridad que el servidor, a quien se le está violentando su derecho a una jornada mínima legal establecida.

Mientras que el nivel de responsabilidad sobre el cumplimiento del reglamento que tiene los jefarcas es más reducido que los establecidos para el teletrabajador, quienes están dispuestos aceptar las disposiciones de la jefatura con tal de recibir el salario mínimo y no importa menoscabarse como persona y trabajador, esto no puede ser así, se debe de cumplir con el objeto que tuvo el legislador y aun establecer claridad incluso algún tipo de limitación para evitar el poder de mando abusivamente.

Con esto último precisamente se evidencia el tema del “hostigamiento remoto” si así se puede llamar ya que a los teletrabajadores contacta enviando correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp aun después de estar culminada su jornada, esta provoca que se irrumpa su derecho a descansar libremente sin estar pensando en el trabajo, prácticamente su mente no se desconecta de ahí y le impide disfrutar libremente de a sus cosas personales.

Análisis de resultados de variable objetivo 2

Identificar los impactos constitucionales y laboral ordinario en los teletrabajadores del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en el contexto de pandemia COVID 19.

Es relevante poder analizar algunos impactos dentro de la Constitución Política y el Código de Trabajo que repercuten directamente en los servidores públicos que laboran en el poder judicial, para ellos se expondrán algunos a nivel individual y laboral.

Impactos Constitucionales y laboral ordinario

Durante el periodo de los últimos dos a nivel mundial se ha tratado de sobrellevar la pandemia que causó la propagación del virus covid-19, hoy se deja diversas consecuencias en muchas áreas, salud, economía, educación y retomando nuevamente en el trabajo, ante la situación no se podía asistir a los centros u oficinas, lo normal era trasladarse hasta allí pero con los riesgos de contagiarse la mejor opción proporcional fue desarrollar las labores en sus hogares siendo así que se permitió continuar con las funciones, desenvolverse como profesionales y que la economía no se viera estancada.

Este fue el caso específico de los servidores públicos y en cierta parte les contrajo diversas ventajas desde sus domicilios, algunos dirían que la productividad se desarrolló, que se pudo conciliar la vida familiar y personal, que el impacto de la salud con el medioambiente mejoro y se pudo reducir los contagios., sin embargo siempre ante medias rápidas, traerá consigo efectos positivos empero negativo y el teletrabajo no está excepto de ello, precisamente esto ha pasado, no se puede dejar en el aire jurídicamente hablando ha traído consecuencias principalmente en el ámbito de los derechos y garantías que en materia laboral e incluso constitucional por años han resguardo.

Los servidores Públicos como teletrabajadores del poder judicial han tenido impactos laborales e individuales que se trataron de explicar a través de las respuestas de la entrevista realizada a funcionarios del poder judicial específicamente la población del Tribunal contencioso administrativo y civil de Hacienda. Primero hay que indicar que para efectos de la investigación en curso, se considera que un impacto individual son aquellas consecuencias que se generan en el seno personal de un sujeto mientras que laboralmente, los que se desenvuelven a raíz del ambiente de trabajo entre ellas están:

1) Jornadas extenuantes que impiden el disfrute del tiempo íntimo y familiar:

¿Estima usted que el teletrabajo interfiere en la vida privada y familiar del trabajador?

El colaborador André Espinoza Chacón expresa en su respuesta “No yo no creo, en todo caso permite que se pase tiempo laborando, pero también con la familia entonces eso es bueno”.

La trabajadora Ana María Barquero Valerín menciona “En este caso para mí si interfiere con la vida privada y familiar, ya que el trabajador si no organiza con el trabajo y no cumple con sus horas de jornada puede realizar sus actividades personales a destiempo, es que no se es algo que en ocasiones si pasa que uno ni siquiera comparte con ellos en la mesa o viendo una película lo doy como ejemplo porque me ha pasado”.

El servidor Junior García Villareal expresa “No, bueno si el trabajador establece una buena distribución de tiempo y tarea, yo creo que me ha ayudado para estar en casa disfrutando a mi familia y trabajando, está claro que, si hay interrupciones con la familia, pero todo depende de la cantidad de trabajo que después me impide pasar con ellos, hay si interfiere y se dé compañeros que si pasan por eso no puede pasar tiempo con la familia por tanto trabajo”.

El técnico administrativo Gabriel Felipe Calderón López “Si en su totalidad pareciera ser bueno porque esta uno desde la casa, pero el tiempo que uno se dedique trabajando más, hace que no se esté con la familia después o con la pareja”.

La trabajadora Virginia Baltodano Silva “Si porque hay que correr para trabajar y hacer los quehaceres del hogar al mismo tiempo, principalmente por ser la mujer ama de casa a la vez a nosotras nos queda más difícil”.

La servidora publica Marcela Días Ramírez indica que “Si, ya que en ocasiones si es mucho el trabajo uno tiende a seguir para bajar las tareas pendientes”.

Ante las respuestas de los funcionarios, se analiza que legalmente se están impactando tres derechos constitucionales en tan solo la primera pregunta, explicándose cómo se enfrenta la practica la modalidad de teletrabajo que están desempeñando los funcionarios públicos, ya que la mayoría estuvo de acuerdo que trabajar de esta forma si ha interferido en los tiempos dedicados a su familia o aspectos personales y sólo dos opinan que en el caso de ellos no sucede así.

La intimidad privada

Este es un derecho inherente a la Constitución Política precisamente en el párrafo inicial del numeral 24 contiene que se debe garantizar a todas las personas, lastimosamente se queda corta la explicación del legislador porque no define su concepto, empero se puede recurrir a la doctrina

tal como es la aportada por López Zarzosa (2018), describiendo que el derecho a la intimidad privada, consiste en “rehusar a cualquier sujeto o Estado, el acceso a la esfera de su persona, a disponer de su intimidad no perturbada por nadie. Esto es un derecho que dispensa protección que perturban el retiro y soledad de la persona” (p. 52).

Se debería sobreentender entonces que, si un patrono, impide que la persona trabajadora concilie su vida personal, está perturbándola del derecho a la vida íntima tal como es el caso de cuatro de los funcionarios entrevistados quienes consideran que el teletrabajo si está interfiriendo en este aspecto, esto se debe observar detalladamente en cada situación, pero encontrar un método que culmine con tal violación.

El derecho a familia:

Artículo 51- La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho a esa protección la madre, el niño y la niña, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad (Constitución Política, 1949).

Como lo define la versión electrónica que da acceso al texto de la 22.^a edición del Diccionario de la lengua española, la familia es considerada el “grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas” o bien “Conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines de un linaje” (RAE 2001). Gracias a los aportes legislativos hoy se protege a tal derecho de los costarricenses ya que es la base de la sociedad como tal, pero nuevamente se encuentra un desequilibrio porque si un trabajador se encuentra laborando por más tiempo del debido y perdiendo los periodos con los parientes el Estado no lo estaría protegiendo.

Las respuestas obtenidas, permiten señalar la preocupación de la posible pérdida de derecho a la familia si ha tiempo no se corrige la práctica laboral de extender las jornadas de trabajo, no se puede someter a los trabajadores quedarse realizando tareas cuando ya se terminó su horario, pareciera que este tema ya se deroga hace años, pero hoy en día se continua obrando de la misma manera, hay que poner un freno al poder de dirección de empleador o en el caso el MTSS como fiscalizador de las normas laborales ser riguroso en su inspección.

Las jornadas mínimas legales:

ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas

diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley. (Constitución Política, 1949)

Anteriormente se ha mencionado este tema que está regulado, pero el incumplimiento de la jornada laboral desenvuelve la violación de diversos derechos como, la intimidad privada, la salud, el descanso, la familia, porque lo que se genere en el trabajo desembocará en la calidad de vida del trabajador, tiempo atrás se superaba la esclavitud y muchos países internacionales dan grandes aplausos al arduo trabajo en la historia que cambió la humanidad en el ámbito de trabajo, Costa Rica se “valora” por ser un país pacífico donde el pueblo goza de sus múltiples garantías sociales e individuales, empero como país o no se está prestando atención a estos temas o simplemente no se quiere dar relevancia.

Con esto refleja como la forma de teletrabajar no se cumple con el ordenamiento jurídico actual, la Constitución Política y el código de trabajo no son el problema, sino la ley de teletrabajo actual N. 9738 que no se apega y carece de contenido claro y específico para cubrir todas estas controversias.

2. El menoscabo del derecho a salud y descanso de los funcionarios públicos

¿Piensa usted que la modalidad de teletrabajo provoca más estrés laboral o ansiedad en los trabajadores, en los casos donde las jornadas sean extendidas y se continúe recibiendo ordenes por parte del empleador?

En respuesta el servidor público André Espinoza Chacón menciona “Si, la verdad es que en este caso se tiene la oportunidad de trabajar en la casa, pareciera que es más fácil pero uno tiene que distribuir su tiempo y el estrés puede ser hasta más que cuando se va a la oficina, porque cuando se va a la oficina hay otro ambiente que en casa no”.

La señora Ana María Barquero Valerín indica “Claro la realidad es que si puede llegar a ser un estrés ya que el empleado tiene que seguir pensando en las actividades laborales, lo cual minimiza el descanso que debe realizar después de hacer sus actividades laborales”.

También el trabajador Junior García Villareal describe que “Claro siempre que los haga trabajar más puede provocar estrés, yo pienso que hasta problemas de salud, es obvio que uno como técnico por algo solo puede trabajar las ocho horas de ley y si las extiende puede tener problemas hasta musculares o en los ojos porque se está exponiendo el trabajador al computador muchas horas”.

El funcionario Gabriel Felipe Calderón López expresa “Claro que si bastante estresa ver que uno no logra terminar el trabajo y ya le asignan otras cosas y eso mentalmente daña la salud, estrés, ansiedad y hasta frustración”.

La trabajadora Virginia Baltodano Silva expone “Si porque el sistema falla bastante y aunado a eso las llamadas constantes en mi caso”.

En el caso de Marcela Días Ramírez dice que “Si, ya que se siente que no se está dejando de laborar después de concluida la jornada”.

¿Al momento de su tiempo de comida, dedica en su totalidad la hora de descanso, para alimentarse y reposar un poco, desconectándose del computador completamente, cuando se encuentra laborando desde su hogar?

El trabajador André Espinoza Chacón indica que “No la realidad es que no logro desconectarme completamente porque mientras almuerzo tengo el computador a mi lado ya sea directamente en la mesa o en el escritorio”.

En respuesta la servidora pública Ana María Barquero Valerín “Si, aunque he tenido que aprender a distribuir mi tiempo entonces logro desconectarme, pero, aunque en ocasiones si ha sido difícil, todo es un acomodo de la modalidad y la carga de trabajo de un día”.

El servidor público Junior García Villareal menciona que “No a veces tengo la oportunidad de desconectarme y dedicarme solo a comer, pero no porque en situaciones estoy comiendo pero igual tengo el computador al lado, me detengo un momento y doy un bocado de la comida y vuelvo a meterme en el computador y así estoy, repartiéndome entre el trabajo y el almuerzo, más que todo a fin de mes que es cuando se tiene límites de entrega de las sentencias o las revisiones que nos asignan los jueces o superiores, entonces uno corre”.

El funcionario Gabriel Felipe Calderón López expresa “No yo no las dedico complemente, usualmente no se apaga el computador uno sigue trabajando y comiendo también”.

La trabajadora Virginia Baltodano Silva indica que “Sí, la verdad yo sí trato de desconectarme completamente”.

Por último, Marcela Días Ramírez describe que “Sí, yo si trato de desconectarme de la computadora sino me afecta la salud y uno no come bien por lo que me es mejor reposar la comida y entrar al tiempo para reconectarme”.

Derecho a la salud:

ARTÍCULO 50.- El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.

Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. Por ello, está legitimada para denunciar los actos que infrinjan ese derecho y para reclamar la reparación del daño causado.

El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho. La ley determinará las responsabilidades y las sanciones correspondientes (Constitución Política, 1949).

En vista de las respuestas obtenidas en la entrevista, se puede ver como los funcionarios públicos una vez más son objeto de vulneración de otro de los derechos constitucionales, por ejemplo en el tema de la salud estos se exponen a sobre carga laboral y a desvincularse de los computadores, la mayoría concuerda en que se ha aumentado el estrés realizando el trabajo sumado a ello las horas son extendidas en ocasiones, por lo que se violenta su vida física, psicología y emocional, esto se puede explicar, porque en la oficina si cuenta con escritorios, sillas, iluminación, temperatura correcta apta según el MTSS pero desde de las casas evidentemente no van son iguales a pesar de que se entregue algunos del poder judicial.

Mas por la explosión del cuerpo en una sola posición constante, evidentemente genera daños, como tensiones de brazo, dolores de cabeza, músculos contraídos, problemas en los ojos entre otros, aunado a esto ni si quiera gozan de descanso para poder disponer de su tiempo de comida ya que precisamente permanecen almorzando y al mismo tiempo trabajando, sin tomarse el total de horas para reposar y alimentarse, se observa como si el derecho a la jornada laboral establecida se cumple, los trabajadores gozaran de un buen descanso con beneficios en la salud, sin sentirse agotados ni adoloridos por la conexión continuar de trabajo.

Análisis de resultados de variable objetivo 3

Explicar la tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho de desconexión laboral.

Generalmente la temática del derecho a la desconexión laboral no es tratada con frecuencia, por esa evidente razón la pretensión de la tesis es poder dar a conocer cómo se presenta la tendencia a nivel internacional de su figura, por medio de su aplicación en dos países en específico, ya que en el país hasta el momento se ha quedado rezagado. Por medio de estudio de Francia y España se conocerá su utilización en la estructura en materia privada y pública, como también su adaptación normativa, además algunos de los beneficios sobre la modalidad de teletrabajo, primordialmente con ventajas para las partes de trabajo incluso la sociedad.

Tendencia jurídica internacional sobre la estructura y aplicación del derecho a la desconexión Laboral

Derecho comparado

Caso Francia

Para comenzar, en la actualidad internacionalmente hay países que han entrado a regir el derecho a la desconexión laboral, en vista de que han concientizado la importancia de velar por los derechos y garantías laborales de los teletrabajadores, como uno de los principales ejemplos es Francia siendo de los primeros que ha aplicado la figura, por medio de una ley creada desde el 08 de agosto del 2016, pero su vigencia en enero del 2017, siendo su marco regulatorio llamado “Loi El Khormi”, esta ciertamente ha presentado ser algo novedoso, ya que ha integrado normativa que se adapta en la legislación hacia reconocer la desconexión laboral.

Esta ley reconoce poder reducir diversos riesgos laborales que el fenómeno tecnológico genera, de manera que aplicarlo brinda protección en el trabajo más ante el desarrollo de las llamadas tecnológicos de la información y la comunicación “TIC”, para poder limitar o prohibir que cualquier entrometimiento en la vida personal, familiar, educación, jornadas, horario, derechos al descanso de los trabajadores ocasionados por el aumento de la tecnología que violenta derecho y garantías laborales y constitucionales, con muchos consecuencias. Con esto diversos autores consideran que el teletrabajo genera buenos aspectos, pero si no se cuenta con una correcta regulación existirán derecho que se estén infringiendo, precisamente Jeider Bautista, A Prieto Pérez y A Nañez Chiito (2020) señalan:

Bautista y otros (2020), Además, unifica los dispositivos y los procedimientos para la difusión de la información y mejora la frecuencia de las comunicaciones, facilitando su coordinación y su establecimiento directo. Pese a lo anterior, la evolución tecnológica también supone un problema, porque la implementación de dichos recursos, al brindar una labor más productiva, también acelera los ritmos laborales, la carga laboral y, por consiguiente, la presión en quien realiza el trabajo. Esta facilidad relativa para desempeñar las labores también genera ansiedad en el trabajador lo cual puede ocasionar dificultades para descansar. A su vez, el Código de Trabajo francés, en su artículo L. 1152-1, indica que ningún empleado sufrirá la repetición de actos de acoso que tengan por objeto o por efecto un deterioro de las condiciones de trabajo, que puedan perjudicar sus derechos y su dignidad, la alteración de su salud física o mental o poner en peligro su futuro profesional. Es así como la Unión General de Trabajadores de Francia ha manifestado que el derecho a la desconexión es un derecho fundamental de los trabajadores y estos tienen derecho a saber cuál es su jornada de trabajo, su horario y sus respectivos descansos y vacaciones libres de temas laborales. (p. 42)

Antes del año 2017 Francia enfrentaba impactos principalmente en la salud de los trabajadores y su desempeño, por lo que su objetivo primordial de introducir más flexibilidad para el bienestar de los empleados, la limitación de recibir tareas fuera de la jornada de trabajo, siendo que se utilicen dispositivos que regulen la utilización de tecnología para contactárseles, para que se pueda disfrutar completamente de la desconexión del trabajo, en esto la ley no se hizo para que se obligue a tener que apagar el teléfono o el cierre de la computadora sino regular los derechos y brindar mayor producción a la empresas al existir un buen ambiente laboral.

Caso España

De modo similar se da en España, país que también se introduce y ajusta dentro de los pocos países que tomaron la decisión de regular y aplicar el derecho a la desconexión laboral, está regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), prácticamente señalado que las instituciones tanto públicas como privadas, se comprometerían a crear políticas internas en las que se puede garantizar el derecho a la desconexión laboral, como que el personal cree razonabilidad en la utilidad de la tecnología y obligando al patrono cumplir y proteger tal derecho.

Por otra parte conjunto a regular el trabajo a distancia o teletrabajo a través de la ley 28/2020, en vista de que durante el período 2020-2021 se experimentó un auge de tal modalidad y no tenía normativa antes, por lo que se llenó el vacío acompañado del reconocimiento del derecho desvincularse al culminar su jornada laboral para que no existieran incongruencias, con condiciones de igual entre el personal presencial y remoto, por medio de un artículo 18 conteniendo tres puntos clave de aplicación obligatoria.

Gutiérrez Colominas (2019), El primero de ellos afirma la existencia de un derecho a la desconexión digital de los trabajadores fuera del tiempo de trabajo legal, con el objetivo de garantizar el respeto del tiempo de descanso, así como la intimidad personal y familiar. La segunda sección flexibiliza la configuración del derecho, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral, introduciendo la intervención de la negociación colectiva o, en su defecto, los pactos entre empresa y representantes de los trabajadores. Por último, el tercer apartado obliga a los empleadores a elaborar una política interna en materia de desconexión digital, estableciendo las modalidades del ejercicio de este derecho y las acciones de formación y de sensibilización de los dispositivos tecnológicos, con especial atención a aquellos casos en los que el trabajo se desarrolle a distancia o en el domicilio de la persona trabajadora. (p. 4)

Esto reforzó la importancia y obligación ya sea un superior jerarca o un patrono les recuerda que es necesario para los trabajadores que se haya introducido a fin de consolidar la desconexión de las herramientas tecnológicas en los lapsos que se esté en descanso y tiempo libre. Todas estas referencias tanto en el caso Francia como España, los avances han sido elocuentes y a través de los años, precisamente en los dos últimos debido a la pandemia mundial por el virus covid-19, se ha desarrollado más la legislación en reconocimiento del derecho a la desconexión laboral.

Sin embargo, Costa Rica se ha quedado atrás en el tema, porque actualmente no existe regulación alguna, como norma que limite y marque un trazo entre el derecho que tiene un teletrabajador a desvincularse de su trabajo una vez su jornada laboral culmine, ya que es necesario que se respete los límites de la duración de ellas, en vista de que el objetivo es garantizar que el tiempo después de culminada, sea para el descanso e intimidad privada.

En Costa Rica actualmente lo único que existe es un proyecto de ley para reconocer la desconexión laboral, esto crea vacíos legales que deben llenarse lo más próximo sino creara abusos de los derechos y garantías laborales que sin duda afectaran a la AP y empresas privadas, por lo que la tecnología debe ayudar en el trabajo pero también distribuir los tiempos y el descanso no excediendo las jornadas, cabalmente lo planteado por el partido es “reformular el inciso D) del artículo 9 de la ley para regular el teletrabajo N.º 9738, de 18 de setiembre del 2019 para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores” (Wendy Pérez, 2020, periódico en línea, elmundocr.com).

Se puede incluir como punto relevante, que gracias al teletrabajo en el caso de la pandemia durante el periodo 2020-2021 funciono muy bien su implementación, pero hay poca trayectoria para la ley que hay en este momento, nunca previo que se debe limitar las líneas labores de las personales, que la costumbre del empleador tiene al contactar a los teletrabajadores sea por correo electrónico o incluso por teléfono después del trabajo debe eliminarse.

¿Conoce usted el termino de derecho a la desconexión laboral? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento)

André Espinoza Chacón “No, la verdad es que no reconozco esa definición, es la primera vez que lo escucho, pero sería bueno que se aplique en el sector público, pero también en el privado, es decir para todos los trabajadores pueden beneficiarse”.

Ana María Barquero Valerín “Siendo sincera es que no mucho, es alguna ocasión escuche de ese término, pero entiendo que es como la oportunidad de que el empleado pueda desconectarse del trabajo sin que lo moleste el patrono”.

Junior García Villareal “Sí, yo lo puedo explicar como el derecho que un trabajador obtiene por la ley, para que se le respete sin llamar, ni escribir ningún mensaje de texto y no se le contacte o moleste cuando ya haya salido de su trabajo, creo que más en el teletrabajo, pero también en la presencialidad se puede utilizar”.

Gabriel Felipe Calderón López “Si para mi es poder desconectarse del trabajo sin que lo llamen y respeten sus derechos como trabajador”.

Virginia Baltodano Silva “No es la primera vez que identifico ese derecho”.

Marcela Días Ramírez “Si por la universidad ya que estudio derecho es que conozco el termino en una clase que se hablo acerca de un proyecto de ley de aplicar ese derecho en Costa Rica, para que se preserve la salud mental y física del trabajador descansando y aprovechando su tiempo libre fuera de la jornada de trabajo y cuando salió de ella no ser contactado”.

Es este caso como resultado de las seis personas quedaron iguales, ya que tres de ellas si dieron una respuesta afirmativa a conocer el concepto del derecho a la desconexión laboral y coinciden en dar una respuesta un poco similar o al menos entendiendo de que trata, una de ellas queda en duda, empero da un término aceptable y por ultimo dos de ellas realmente desconocían la definición, con esto se puede decir que de alguna o u otra manera, los que si supieron, quizá les hace falta información para completarlo y las que no requieren saberlo.

Esto porque es importante que el marco jurídico laboral vaya en aumento, es entendible ya que ni siquiera se aplica en el país, únicamente internacionalmente en países Francia y España, pero Costa Rica tampoco se puede rezagar en un tema tan importante como los “derechos”, a fin de que no se degraden por lo que se debe fomentar su implementación en el país también.

Beneficios de la aplicación del derecho a la desconexión laboral

Se pueden dividir en los siguientes puntos: para el tele - trabajador

Balance de la vida privada, familiar y laboral

Al aumentar la implementación del teletrabajo, es evidente que se ha dicho que como ventaja principal para un trabajador, es que se le da la oportunidad de conciliar su vida familiar y privada, al pasar más tiempo en el hogar, cuenta con facilidades que con la modalidad presencial no tendría, sin embargo es difícil en la realidad que la conciliación cumpla con poder facilitar que los trabajadores equilibren los periodos libres para el cuidado familiar, personal, formación o goce de libertad de descanso, ya que constantes veces el poder de dirección de un patrono es excesivo donde las jornadas y horarios no son cumplidos, muchas veces recibiendo llamadas, correos o mensajes para contactar al teletrabajador para tareas., por supuesto que le tocará realizarlas e incluso fuera de lo establecido.

Justamente otra razón, es que al no trasladarse a la oficina se ahorra tiempo para seguir continuando con el trabajo e incluso por largas horas que no son remuneradas, las distracciones de los niños en la familia, los quehaceres, etc., generan consecuencias para el teletrabajador como

para la empresa, principalmente en el tema de la salud, derechos laborales e individuales, por lo que al aplicarse el derecho a la desconexión laboral, brinda la oportunidad de balancear el tiempo con la familiar, la intimidad privada del trabajador y poder designar un límite con su trabajo, para dedicarse a ello, a fin de mejorar su calidad de vida.

El verdadero concepto de conciliación debería volverse en una necesidad de promover cada vez más que los trabajadores sepan separar su tiempo de vida laboral y familiar, he incorporarse en escritos de las leyes y normas como en distintos programas, bien lo ha expuesto Lorente. (2005, Citado por Salas Cerón y Valenzuela Pino (2012) en su tesis para describir:

La familia es un fin en sí mismo, el trabajo no. Por muy relevante que sea un trabajo, siempre será un medio al servicio de un fin. No se tiene una familia para trabajar, sino que se trabaja para tener una familia. Si esto se olvida, se invierten los medios y los fines. Es decir, los medios son priorizados como si fueran fines en sí mismos, y los fines se disfinalizan y mediatizan. En una sociedad así constituida, es prácticamente imposible ensamblar y encontrar ese ajuste tipo que exige la conciliación entre familia y trabajo. (p.42)

Cumplimiento del derecho al descanso

En lo que concierne del derecho al descanso nuestro artículo 59 constitucional lo regula través de darle a un trabajador su tiempo de ocio en cotejo con el 141 en adelante del Código de Trabajo, sin embargo, en la actualidad este derecho se ha visto menoscabo precisamente por el exceso de trabajo y sobrecarga laboral, siempre ha conestado dentro de la presencialidad y en la modalidad remota no ha dejado de ser la excepción por lo que, como beneficio la desconexión laboral permite que se cumpla tal garantía laboral y la realidad el respeto de este abarca los beneficio para desempeñarse mejor en el trabajo y estar más motivado por lo que sin dudar le brinda ventajas a la empresa y patrono.

Resguardo de la Salud

Como producto de la desconexión laboral, es responsabilidad directa del empleador velar por la formación y capacitación a sus trabajadores al provocar en ellos el uso razonable de la tecnología a fin de que no afecte su salud, mental, psicológica y física el trabajo, cabalmente la desvinculación de su trabajo al terminar su jornada traerá descanso y trae bienestar de salud, cuidando de ella y previniendo enfermedades que provoca el teletrabajo, tales como los dolores

musculares estrés, ansiedad, problemas oculares y auditivos principalmente oír que al estar mirando con la luz artificial de la computadora, provoca dolores de cabeza

Lo anterior por que el “sedentarismo tecnológico” como enfoque en la tesis ante el tiempo expuesto trae riesgo físico, lo que puede propiciar un mejor descanso y cuidado de salud para el trabajador, dedicando tiempo íntimo y familiar, horas de sueño adecuadas, favorece y aumenta la productividad y motivación en el trabajo.

Pueden desconectarse por completo del trabajo.

Desconectarse del trabajo, provocará que no se limite el tiempo libre al finalizar el trabajo, de manera la jornada establecida de un teletrabajador se respete e incluso su salud y concentración, por que separa su vida familiar y laboral en la que no está constantemente pegado y pesando en sus tareas laborales durante sus descansos, en consecuencia, mejora su rendimiento y se organiza el tiempo. Satisfaciendo a su cuerpo, emociones para desenvolverse mejor en su ámbito de trabajo, al reducir el desgaste, evitando conflictos entre compañeros o superiores, porque se encuentran en mejores estados de ánimo.

Para tele - empleador

Productividad y rendimiento efectivo del personal

Como se ha venido diciendo, en consecuencia, de los beneficios anteriores del tele - empleador, la desconexión laboral se dirige al bienestar del trabajador, ayudando a mejorar su salud, lo que causa que exista productividad en las tareas que le asigne el patrono o superior, siendo que las ganancias sean mayores, generando que los trabajadores realicen más bienes y servicios para a empresa.

Retención de talentos

Considerando que una empresa debe velar por el mantenimiento de su personal y no estar perdiendo talentos en cada momento, sino al menos por periodos largos, ya que son costos para ella, se tiene que establecer programas para que esto no pase, por lo que poder retener a los trabajadores es una búsqueda seguida, pero incluso con diferentes métodos, no se ha dado lugar a comprender que la raíz es tener un buen ambiente en el que sus empleados estén cómodos, con buen trato de superiores y compañeros, con respeto de sus derechos y derechos laborales. Esto es necesario para organizar las compañías.

Es decir beneficia a dar seguimiento del personal sin estar cambiando y capacitando constantemente perdiendo en capital intelectual, incluso a más productividad, más empleo y motivación de querer trabajar y aportar a la empresa, pero dependerá de la garantía de mantenerlo y tener un buen trato con él personas, al ofrecerles la oportunidad de equilibrar su vida familiar e íntima, derechos constitucionales y laborales sin menoscabarse, no hostigando el tiempo libre y de descanso se retendrá al personal, con mayor compromiso y desarrollo económico.

Reducción de ausencias laborales

Cabe decir que para un superior el lograr reducir, que sus trabajadores no falten a las oficinas es un beneficio, principalmente por la demanda que existe y se pierde tiempo, recursos y dinero en los cuales los objetivos no se cumplen si se ausenta, por lo cual es un reto para que la productividad no se estanque y genere buenos resultados, lo que funciona es motivar a los colaboradores, porque al final, los problemas en la familia, nos niveles bajo de descanso, los ambientes densos de trabajo entre las relaciones laborales, genera falta de motivación y metas claras de alcanzar sin estar estresados, en las que trabajador no quiera ni trabajar incluso estando en la modalidad de teletrabajo.

Muchas veces las razones son manifestadas a atreves de que los patronos son totalmente incapaces de generar medios sanos entre sus trabajadores, lo que en conclusión los termina impactando de manera directa en el empeño y obligación de su parte, al final esto conlleva otro beneficio porque traerá ventajas económicas.

Mejora el employer branding, y transmite una imagen de empresa que se preocupa por sus trabajadores.

A propósito el termino de employer branding, es lo conocido como aquella distintivo o imagen de una empresa como patrono, prácticamente no solo va dirigido a los clientes con los que se relaciones, sino principalmente como trata a sus empleados y posibles aspirantes a puestos, el generar un buen trato con los teletrabajadores beneficia también al tele - empleador en este aspecto, ya que traerá mayores ingresos y clientela, teniendo que demostrar valores en la forma incluso de trabajar, no sobrepasar de su poder de dirección y cumplir con el respeto de cada derecho y garantiza que las normas jurídicas establezcan.

La desconexión laboral es una puerta de ello en la que, gracias a límite de separación de la vida privada y laboral, la desvinculación del computador al terminar sus jornadas, el cumplimiento

de horarios, el apoyar y asegurarse de una buena salud, genera una buena imagen como superior que se preocupa por los trabajadores a su mando abriendo más puertas en el mundo del trabajo.

Para la Sociedad

Reducción de desempleo, empleo sostenible y nuevas formas de trabajo e integración de la tecnología

Con respecto a los últimos años la afectación económica mundial ha causado condiciones de pobreza y disminución de forma drástica hacia el desempleo, con lo que a medida que la misma se ha ido tratando de recuperar el desarrollo no ha sido rápido, por el contrario se presencia lentitud, y con personas que no están dentro del mundo laboral, por lo que el empleo sostenible es escaso, sin embargo la productividad y el avance tecnológico personen las nuevas formas de trabajar, lo que antes era únicamente realizable y no se contaba con la transformación por hoy se ha hecho realidad.

Precisamente con la aparición del teletrabajo se ha sostenido, tomando medidas eficaces para su desenvolvimiento, sin embargo ante los nuevos panoramas tal como en la presencialidad debe existir mecanismo de resolución de conflictos que se presenten aun remotamente, por ello la desconexión laboral como medida opta por generar sostenibilidad laboral, de manera que se cuente con la promoción de un trabajo decente desvinculándose el trabajadores de las tareas cuando termine su horario, provocando mayor empleo en beneficio a la persona, familia y sobre todo a la sociedad. Por todo lo expuesto nuevamente se preguntó a los funcionarios del Tribunal contencioso acerca del tema del derecho a la desconexión para conocer su opinión:

¿Estima que el derecho a la desconexión laboral brinda beneficios para el trabajador? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento para dar respuesta a esta pregunta).

Para el funcionario André Espinoza Chacón “Si, ya que usted me explico de que trata ese derecho, yo creo que, si porque hasta el momento no se cuenta con la oportunidad de ponerle un alto a los superiores que ciertamente abusan de los derechos de los servidores públicos, creo que beneficiaria crearía más productividad y motivación en nosotros”.

La servidora pública Ana María Barquero Valerín mencionó que “Si, yo si considero que puede beneficiar a un trabajador, claro que si porque se usa su tiempo libre para las actividades personales y convivencia con la familia, el cual proporciona el descanso mental y físico”.

El trabajador Junior García Villareal indicó que “Claro yo creo que beneficia mucho a los trabajadores, porque así sus horarios son respetados completamente, su salud se cuida porque no se estresa con tanto trabajo, que ya por sí mismo genera estrés pero al no desconectarse puede dañar su salud al no descansar, quizá con la familia si le permita pasar tiempo, pero el principal problema yo creo que sería la salud, la verdad después genera daños en el cuerpo, como ya antes lo dije problemas en las ojos por la luz del computador y las posturas en el computador y no descansar puede dañar los músculos”.

En el caso de Gabriel Felipe Calderón López describe que “Me parece que sí, que no llamen a uno y se trabaje tranquilamente no haciéndolo trabajar más para uno estudiar, descansar, pasar con la familiar, sin estrés del trabajo”.

La trabajadora pública Virginia Baltodano Silva expresa que “Ahora que me lo explico, claro que traería beneficios, pienso que uno de los primeros sería la salud y el respeto a descansar sin que interfiera la jefatura en contactarnos “.

En el caso de Marcela Días Ramírez menciona que “Si en realidad esto al país traería muchos beneficios en temas de salud, descanso y privacidad”.

¿Realiza usted alguna pausa activa o estiramiento mientras se encuentra teletrabajando?

El servidor André Espinoza Chacón expresa que “Bueno estiramiento no, pero algunas pausas para retirarme e ir al baño”.

En el caso de Ana María Barquero Valerín “Sí, de hecho, me tomo un tiempo en la tarde para comer”.

El funcionario Junior García Villareal “Sí, en ocasiones, para poder ir el bajo más que todo o rápidamente traer un vaso de agua o algo parecido, aunque para eso es mejor tener una botella y no perder tiempo de trabajo”.

También Gabriel Felipe Calderón López indica que “No, la verdad es que no, porque el tiempo no da”.

La servidora Doña Virginia Baltodano Silva menciona que “No es claro que entre dividirse en el trabajo y aprovechar que se está en la casa para los quehaceres no”.

La trabajadora Marcela Días Ramírez “Sí, tiendo a levantarme al menos 5 minutos cada hora”.

Como resultados obtenidos 3 de los servidores públicos dejan ver que si realizan pausas activas, pero ya sea para ir al baño, tomar agua o comer algo, el resto no tiene ninguna, es de suma relevancia fomentar el poder ejercerlas, a través del estiramiento ya que son los beneficios que reducen la tensión muscular sostenida, hay que entregar recesos para que no genere fatiga crónica o daños en la espalda, por lo menos dos veces al día, durante la jornada laboral.

En conclusión, para obtener esta respuesta algunos previamente que no conocían la respuesta del derecho a la desconexión laboral se les explicó, para que mencionaran si creían que trae beneficios su aplicación, y coincidieron afirmativamente, la mayoría describiendo que más en el tema de salud porque este se ha visto afectado, también la importancia del descanso, que es importante para retomar fuerzas y después no verse afectado. Algunas contestaciones son de suma relevancia ya que dan un gran aporte a la tesis, apoyan la postura que los trabajadores no logran desvincularse del trabajo y no pueden dedicarse a sus cosas personales.

Principales Hallazgos

Poder ver que las transformaciones de la digitalización, se producen cada vez más e incluso cambian las estructuras de relacionarse laboralmente con la conectividad permanente a la tecnología inciden en la manera como los trabajadores desarrollan su puesto desde los hogares, sin el requerimiento de trasladarse hasta la oficina de trabajo, justamente la pandemia por la proliferación mundial del Covid-19 agravó más fomentar la aplicación del teletrabajo, pero en vinculación a ello lo novedoso de explicar la tendencia internacional en los casos de España y Francia como pioneros en reconocer y aplicar el derecho a la desconexión laboral, es que genera la oportunidad de que tanto las empresas privadas como las instituciones públicas puedan desvincularse de los medios tecnológicos precisamente la computadora, como también no se les pretenda mantener el contacto con llamadas, correos electrónicos, mensajes de texto, etc., cuando un trabajador se encuentre bajo la modalidad de teletrabajo y su jornada laboral ha culminado.

Lo anterior de forma que a pesar de que no respondan no se le castigue ni provoque efectos represivos para los trabajadores, siendo que estos puedan responder al incorporarse a la siguiente jornada de trabajo, de manera que se implemente una ley y protocolos internos en las oficinas para que los patronos y superiores jerárquicos no sobrepasen su poder de mando o dirección y se termine

convirtiendo en acosos o hostigamientos de laborales de forma remota incluso. En efecto, debe entenderse como el derecho a la desconexión laboral, en garantía de los trabajadores o servidores del poder judicial poder gozar sus vacaciones, sus días libres, feriados, tiempos de descanso y no ser contactados por cualquier herramienta tecnológica para asuntos vinculados al trabajo cuando su jornada establecida se dé por terminada, claro está que hay excepciones en los que sus funciones sea de puestos de confianza o cargos de dirección y que se requiera de una disponibilidad permanente en el caso de una labor pública. También hay que señalar que por casos fortuitos o fuerza mayor por horas extraordinarias si se permitirá siempre y cuando sea remuneradas para soluciones a situaciones de apremio.

Es decir tal reconocimiento prevé la oportunidad de que omitir su regulación y no acoger mecanismos adecuados para el tratamiento vulnera otros derechos superiores de los trabajadores, como las constituciones y laborales. Está claro que los teletrabajadores no han obtenido muchos de los beneficios que pretende la ley de teletrabajo en Costa Rica hasta ahora, y en el caso del estudio ni el reglamento interno del poder judicial, la realidad es degradante y clara, los servidores públicos, ni siquiera realizan pausas activas ni descanso debido, gracias al estudio se conoce la respuesta de ellos, cabalmente describiendo que reconocer dentro de la política interna del poder judicial el derecho a la desconexión les traería aprovechamiento a ellos y el resto de sus compañeros, principalmente en el tema de su salud reduciendo el estrés que el exceso de trabajo les causa por no establecer una jornada.

Esto es un tema discutido, valorando si es importante o no su reconocimiento, y es que puede ser que llame la atención, primordialmente en beneficio de los trabajadores, quienes son los que gozarían al ser resguardados, pero poder crearlo genera críticas, pero es seguro que a manera que crecen los avances y las nuevas formas de trabajo que aparecen, el derecho laboral no podrá quedarse limitado ni ambiguo, tendrá que optar por tener una metamorfosis jurídica a la adaptable a la realidad, marcando una novedad y mejoría para los teletrabajadores que se distinguen de las normativas ya existentes hasta el momento.

Análisis de resultados de variable objetivo 4

Recomendar las alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente, referente a la figura del teletrabajo en aras de fortalecer la protección de los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores.

Para poder brindar alternativas de la legislación en la actualidad es relevante poder estudiar la ley para regular el teletrabajo en Costa Rica enumerada 9738, ya que es la principal fuente normativa que por el momento protege los derechos de las personas teletrabajadoras a nivel país, por lo que un análisis de ella permite obtener hallazgos importantes para responder el objetivo, a fin de definir si es mejor una adaptación o modificación de ella.

Alternativas de adaptación o modificación de la legislación vigente

Objetivo y ámbito de aplicación

En primer lugar es relevante señalar que la ley se planteó 10 artículos para regularizar a través de ella la figura o modalidad de teletrabajo, justamente ese es su objetivo principal, siendo así, en su primer ordinal busca “promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación” (Artículo 1 Ley para regular el teletrabajo N°9738, 2019).

Anteriormente se describió la modalidad de teletrabajo en el poder judicial, la cual cuenta o reglamento interno precisamente regulando esta forma de trabajar específicamente en los trabajadores de dicho poder, sin embargo, como ley general se toma en cuenta la N°9738, desarrollada y entrando en vigencia en Costa Rica durante en el año 2019, hasta el momento ha funcionado bien, y su ámbito de aplicación ha sido en las empresas de índole privado como también en el sector público, tal como lo expresa la misma en este último punto, “tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público” (Artículo 2 Ley para regular el teletrabajo N°9738, 2019).

De acuerdo con lo dicho, cabalmente el mismo ordinal, explica como el teletrabajo debe ser de acceso voluntario para las dos partes que se desenvuelvan bajo esta modalidad remota de trabajo, sometido a la decisión de ambas partes contratantes y rigiéndose plenamente por las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, como también en apoyo de los instrumentos jurídicos nacionales e internaciones que velen por la defensa de los derechos humanos y demás normas laborales.

Algunas definiciones

Dentro del ordinal 3 de la mencionada ley N°9738 se introduce cinco incisos que definen la modalidad de teletrabajo, dentro de ella permite entender su concepto detallando lo siguiente:

- a) Teletrabajo: modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. (Artículo 3 Ley para regular el teletrabajo N°9738, 2019)

Tal definición es similar con el reglamento interno de la ley del poder judicial que se dio en la Circular No. 36-2021, además se describe el concepto de la persona teletrabajadora, convirtiéndose en aquella que es resguardada por la ley N°9738, dependo de que tipo de teletrabajo realice, como por ejemplo el telecentro, que será cuando este desempeñando por medio de la tecnología e infraestructura su trabajo de manera que se adapte un espacio físico para ellos, otro tipo sería el teletrabajo móvil, en este caso a los trabajadores se les facilitara equipos de movimiento ágil a fin de que se puedan transportar porque se realizan funciones, por ultimo está el teletrabajo domiciliario, en esta ocasión será desempeñada en los hogares de los trabajadores.

Fomento y reglas generales

Para fomentar el teletrabajo la ley está acompañada juntamente con el MTSS formulándose ciertos objetivos tales como el lograr promocionar la práctica del teletrabajo en Costa Rica y provocar acciones que lo fomenten, incluso a sectores de grupos socioeconómicos con vulnerabilidad y de cuidado, además que se incentive “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” (Artículo 4 Ley para regular el teletrabajo N°9738, 2019).

De manera que si las empresas del Costa Rica se desenvuelven y ponen en práctica el teletrabajo el MTSS y el Gobierno dará la entrega de un reconocimiento cuando lo ejerzan de forma eficaz. Acompañado a esto existe una serie de reglas generales con el fin de dejar claro que esta modalidad transforma solo la organización del trabajo y nunca debe de perjudicar la labor del

teletrabajador, por lo que tendrá siempre sus derechos sin transgredir lo que se regula a través de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral.

Esto es de suma relevancia por qué se debe de asegurar que las jornadas ordinales y extraordinarias no deben ser modificadas, por el contrario a pesar de que un sujeto se encuentre laborando a través de la relación de teletrabajo, los horarios y descansos deben ser respetados y cumplidos, porque son derechos y garantías laborales y constituciones, únicamente si los horarios son bajo acuerdos específicos de la jefatura y no perjudique su actividades normales, se podrá optar por tener un horario flexible, esa será la única manera de ser modificado, pero todo debe siempre ir en las condiciones necesarias de un acuerdo voluntario.

Por consiguiente, es necesario indicar que se medirá, evaluara y tomara un control específico al teletrabajador bajo acuerdo, es relevante indicar lo siguiente señalando en el inciso e del numeral 6:

e) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente, con fundamento en las políticas y los lineamientos emitidos al efecto; dicha revocatoria deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral. (Artículo 6, ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019)

Igualmente existen prohibiciones específicas tales como desarrollar ambientes de discriminación para los teletrabajadores, ya que equivalente a los trabajadores presenciales estos tendrán las mismas oportunidades y condiciones, como en la información y carrera administrativa y profesional para desarrollarse más.

Contratos o adenda de teletrabajo

Con respecto a contrato del teletrabajo, cuando las partes que se relacionen en ella, tal caso es el tele - empleador y teletrabajador, tienen la obligación de realizar un contrato laboral demostrando el mutuo acuerdo entre ellas, que forma que se sujetan a la ley y el Código de Trabajo, el ordinal 7 así lo expresa, detallando ciertos requisitos de suma importancia para que se tome en cuenta, ya que se debe acompañar de las obligaciones y los derechos en los que se va a desempeñar

la labor, además si un ya había un contrato anterior lo que se procede es añadir una adenda en la que se someta en condiciones legales.

Obligaciones de las partes:

Estas obligaciones son divididas en las personas empleadoras y teletrabajadores, por lo que en las primeras mencionadas están las que se concuerden dentro del contrato de teletrabajo o incluso en una adenda, como también las de cinco incisos en el numeral 8 que se explican de la siguiente manera:

Como primera obligación es la plasmada en el primer inciso, instando a que como requisito los patronos deben de promover y garantizar que “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” (Artículo 8, ley para regular el teletrabajo, N°9738, 2019). Pero hay excepciones cuando el trabajador por su decisión opte por utilizar su equipo de computación y el empleador lo autorice y de esta forma se pacte en el contrato especificándose las condiciones y requisitos de autorizar al tele - empleador de tener acceso a la información durante la relación laboral, pero siempre en resguarda de la intimidad. Por otra parte, a la persona teletrabajadora, la misma ley da a entender que siempre se deben guardar respeto por la confidencialidad de la información y datos que este tenga en suministración del jefe.

Igualmente, el patrono debe capacitar el uso óptimo del equipo, informar del acatamiento de normas que se vinculen a la salud y riesgos de trabajo, también, lograra coordinar para restablecer funciones cuando en situaciones el teletrabajador no pueda realizarlas, acompañado de reconocer el salario al empleado por no poder teletrabajar en aquellos casos donde:

- 1- La persona teletrabajadora no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.
- 2- El equipo se dañe y la persona teletrabajadora lo haya reportado en un plazo no mayor a veinticuatro horas.
- 3- Los sistemas operativos o las tecnologías de la empresa no le permitan a la persona teletrabajadora realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a veinticuatro horas (artículo 8, Ley N.º 2, Código de Trabajo).

En cuanto a las obligaciones de las personas teletrabajadoras

Con el objetivo de señalarlas el artículo 9 de la ley N.º 2, establece lo mismo que el numeral 8 dejando claro que siempre lo que diga el contrato o adenda, se deberá respetar una serie de requisitos, pero en este caso para las personas teletrabajadoras, tales se explican del siguiente modo:

La medición, evaluación y control de las cosas acordadas en el contrato el trabajador deberá de cumplirlas, sujetándose a las políticas y códigos, para llevar una relación laboral eficaz, este siempre debe guardar confidencialidad con la información, comportamiento u otras. Además en los casos que no pueda continuar las labores a distancia, tiene la obligación de dar aviso con un lapso de veinticuatro horas de la situación, para que pueda ponerse de acuerdo con el tele - empleador para volver las tareas, para que no se detengan los servicios de la empresa, ni se vean afectados ambas partes.

Es importante señalar que del mismo plazo deber avisar cualquier acontecimiento con su computadora, materiales o herramientas que se le entregaron para trabajar, y exista fallas, extravío, robo, deterioro o destrucción por utilizarlas y puede suspender su trabajo momentáneamente y en casos excepcionales acudir a la oficina, de forma que no es responsable de ello, pero si hay salvedad, cuando “por medio de un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo, que estos hayan acaecido de forma intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de su parte debidamente demostrada” (artículo , Ley N.º 2, Código de Trabajo).

La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Los riesgos de trabajo

En este caso los riesgos que se presenten por la modalidad de teletrabajo son tomados en cuenta únicamente si son enfermedades u accidentes “con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades” (Artículo 10, Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943). Por lo que además los

riesgos que expone el ordinal 199 del mismo Código, como los provocados bajo la intención propia de manera dolosa, o embriaguez, o cualquier otra sustancia psicotrópica de drogas no se consideran riesgos de enfermedad que deban de tener pólizas y cubrirse, las demás si lo tendrán.

Fortalecer la protección de los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores.

Para este tema se realizó nuevamente unas preguntas a fin de conocer la opinión de los mismos servidores público que trabajan en el poder judicial y expresen su experiencia y pensamiento con el tema del derecho a la desconexión laboral y como se puede fortalecer los derechos constitucionales y laborales de los teletrabajadores, la primera pregunta fue la siguiente:

¿Estima importante regular la limitación o imposibilidad de recibir cualquier tipo de tarea fuera del horario de trabajo y reconocer el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

El servidor publico André Espinoza Chacón expresa que “Para mi si es importante que se impida que se trabaje o realice tareas cuando ya se terminó el trabajo, si a eso se refiere el termino desconexión laboral si estoy de acuerdo es importante que se respete cada derecho y principalmente la jornada de ley, se supone que a nosotros nos regula el Código de Trabajo y hasta donde se ahí está establecido que se debe respetar”.

En el caso de Ana María Barquero Valerín indica que “Es una pregunta muy buena porque, yo sí creo que es importante, porque en todo caso la jefatura debe dar las pautas para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral, indicando los derechos que tenemos como trabajadores y así mismo que indique el trabajo necesario o los asuntos que sean tratados fuera del horario laboral y cuáles no”.

El funcionario Junior García Villareal “Yo considero que si hasta donde se aquí en el país no se regula sería bueno que se implemente no únicamente aquí en poder judicial en todo caso a las empresas privadas que tal vez trabajan todos los días en teletrabajo, más ahora que se trabaja de esa forma casi en toda empresa, lo digo para evitar ser contagiados por el Covid-19”.

Gabriel Felipe Calderón López menciona que “Si yo creo que sí, así beneficia a muchos costarricenses que tal vez no se le respetan sus derechos y los patronos deben adherirse a esa regulación”.

Doña Virginia Baltodano Silva describe que “Si claro diera la oportunidad de crear un nuevo derecho adherido a los otros y se impida que las jefaturas nos llamen”.

En el caso de Marcela Días Ramírez indica que “Sí, ya que hay personas que al estar recibiendo disposiciones después de la jornada laboral tienden a estresarse”.

¿Conoce usted si en el Sistema de la Corte Suprema de Justicia existen sanciones a los empleadores que vulneran los derechos laborales, como la jornada, salud y vida íntima del trabajador? ¿Cuáles existe y si considera que no hay, cuales debería aplicarse?

André Espinoza Chacón considera que “Para ser sincero no, pero yo pensaría que lo más lógico es que si porque siempre se debe velar por el bienestar de los trabajadores. Sino por el contrario es un deber aplicarlas y puede ser difícil, pero se me ocurre qué se le despida al superior que no respete esos derechos o se cambie de departamento o plaza, porque en el contencioso es por plazas entonces que otro superior o Ministerio de Trabajo este supervisando que se cumplan los derechos de jornada, salud e intimidad del trabajador, porque si no lo cumple que sea removido del puesto”

La servidora Ana María Barquero Valerín indica que “No la verdad lo desconozco, yo digo que tal vez se debería aplicar como dar una llamada de atención, quizá en una ley o reglamento en el cual se le indique que se le debe respetar la desconexión laboral a un trabajador y si sigue reiterándolo proceder con una sanción e incluso multas con dinero. Pero si en este momento existe, no se cuales hay”.

Junior García Villareal “Si claro yo pienso que sí hay alguna norma, siempre se debe respetar todos los derechos, es realmente feo y difícil trabajar donde no lo respeten como persona y trabajador. Lo que no podría responderle es cuales hay porque pienso que, si existen, pero no sé cuál es su contenido, pero entonces pienso que con alguna sanción se puede hacer que el superior respete al trabajador, yo digo que en dinero o que se le restituya del puesto”.

El funcionario Gabriel Felipe Calderón López expresa que “No sé si hay, pero considero que se debería, ningún empleador tiene la potestad de vulneran esos derechos, por el contrario, es su deber respetarlos e incrementarlos, a pesar de que sea el quien pague al trabajar debe haber una relación laboral saludable entre ellos”.

Virginia Baltodano Silva “Si sé que hay, pero la verdad siendo sincera no sé cuáles, lo desconozco”.

Por último, la servidora Marcela Días Ramírez “Si existen, hay leyes contra el acoso u hostigamiento laboral, está el Código de Trabajo y la Constitución Política que sirven como normas generales para que el poder judicial supervise que no se vulneren derechos y obligaciones en el trabajo. Si no me equivoco están las multas”.

¿Cuáles mecanismos de control cree que se puedan introducir para respetar el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

André Espinoza Chacón expresa que “Definitivamente el respeto a la jornada laboral. Que se le dé seguimiento a la salud del trabajador para reducir cuadros de estrés, se me ocurre que tal vez una vigilancia al superior, que se apague los teléfonos y computadoras”.

Para Ana María Barquero Valerín “Yo digo que en primera instancia se debe dar seguimiento al trabajador, quizá con entrevistas mensuales de cómo va su desempeño y la relación con su superior para que indique si se le están respetando el derecho a la desconexión y reuniones con el empleado para poner pautas de cómo tratar las consultas del empleador después de las horas laborales”.

Junior García Villareal “Principalmente la limitación temporal de las licencias de trabajo, es decir que se establezca la jornada laboral y no se pueda trabajar luego de que ésta acabe implementada en una ley para que se aplique aquí en el país. Que los trabajadores tengan un departamento donde se pueden poner quejas necesarias para este tipo de situaciones y lo más importante le den seguimiento. Que exista una regulación en nuestra norma donde se le prohíba a los patrones realizar este tipo de faltas”.

Para Gabriel Felipe Calderón López “Yo digo que los horarios de teletrabajo, que los sistemas se cierren automáticamente a la hora del almuerzo, utilizar solo las herramientas tecnológicas institucionales las demás que solo sean de uso personal”.

Virginia Baltodano Silva indica “Yo diría que un reglamento basado en las experiencias de los trabajadores donde se tome en cuenta todas sus sugerencias y se aplique el derecho a la desconexión de trabajo”.

Por último, Marcela Días Ramírez “Establecer horarios claros para realizar consultas laborales, que los medios tecnológicos que se usen sean únicamente los laborales y que después

de las 4:30, se envíen hasta el día siguiente hábil, además que se reconozca el derecho a la desconexión porque por ahora es solo un proyecto de ley”.

Principales Hallazgos

Tomando en cuenta el análisis documental y entrevistas planteadas se valora la realidad de los trabajadores o servidores públicos que en nuestro país son vulnerables frente al avance tecnológico y el provecho de ello por medio del superior jerárquico, a través de sobrecarga laboral y con funciones por fuera del horario, son hostigados incluso desde su casa tomando parte de su descanso y tiempo libre dedicado para tareas de trabajo.

La problemática real de los servidores públicos es que la afectación de no aplicar tal derecho genera repercusiones en la vida íntima, familiar y laboral para el trabajador, que es desde la posición de la parte más débil y con menos ventajas en la relación de trabajo, este le cuesta reconciliarse con esas tres anteriores áreas, evitando un balance entre ese ámbito de trabajo y vida personal, esto provoca un deterioro de salud a mediano y largo plazo, porque la calidad de vida no es la misma, con problemas de tecnoestrés, agotamiento, depresiones, dolores y riesgos de enfermedades musculares, desgaste ocular, malas posturas del cuerpo.

Es interesante ver como todos los servidores públicos coinciden totalmente en que es relevante poder limitar la posibilidad de que se reciba cualquier tarea fuera del horario laboral y que se pueda reconocer el derecho a la desconexión laboral ya que lo ven como medidas que pueden mejorar o erradicar con las repercusiones que a corto plazo está generando el teletrabajo al no velar por el resto de los derechos laborales, esto hace ver que se necesita de una legislación adaptable a la que hoy hay ya que hasta el momento no ha dado frutos positivos.

En todo caso se debe de agregar límites a los superiores y charlas y capacitaciones a los servidores ya que hay ciertas inconsistencias y vacíos porque la mayoría de los entrevistados ni siquiera conocen que el sistema de la Corte Suprema de Justicia tiene normativa que sancione algunos actos negativos por parte del superior jerarca, esto es malo ya que en todo caso si un funcionario sufre de hostigamiento o acoso remoto, (irrespeto su jornada laboral, descanso, salud, familia o vida íntima) no tiene conocimiento de cómo proceder y si el tele - empleador tendrá repercusiones de sus actos.

Es de suma importancia algunos mecanismos de control que expresan, se pueden introducir para que se respete el derecho a la desconexión laboral, como recomendaciones que fortalezcan la aplicación de la figura, primordialmente es el desvincularse del computador completamente poniendo horarios claros, que los sistemas se cierren automáticamente a la hora del almuerzo o bien a la hora de salida, que no se reciba ninguna llamada, texto o correos cuando se culmine la jornada, que se pueda fomentar cuidar la salud dándole seguimiento para reducir el estrés y aumentar la productividad en el trabajo.

Los resultados obtenidos permiten señalar la importancia que el derecho a la desconexión laboral desarrolla en los países internacionales y que poder valorar su aplicación en Costa Rica genera múltiples beneficios para los trabajadores, precisamente para los cambios que se han venido trasladando, hasta el momento no se contaba con una regulación amplia y específica para resolver los conflictos que se desprendan de los mismo, empero se ha introducido recientemente un primer indicio del tema el 30 de marzo del 2022 bajo el expediente 22.230 presentado por la diputada Aida Montiel Héctor, una reforma dentro de la Ley 9738 a nivel nacional en el inciso D) del numeral 9 tal incorpora obligar a los trabajadores a estar disponible para el empleador durante la jornada de trabajo pero también una vez estando fuera poder desconectarse de dichas labores el cual permitirá entrar en vigencia 10 días después de su publicación, para efectos el 5 de mayo del 2022, precisamente el inciso quedaría descrito de la siguiente manera:

d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943. Con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes. (Montiel Hector, 30 de marzo 2022).

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Como conclusión inicial se debe plantear que se logró la finalidad del planteamiento inicial de los objetivos generales y específicos, para poder analizar los derechos impactados constitucional y laboralmente en la realidad con la práctica del teletrabajo hacia todos los servidores públicos del poder judicial, a fin de poder aplicar el derecho a la desconexión laboral, dentro de un contexto de la pandemia del Covid-19 durante el año 2020- 2021. De manera que, gracias al aporte de las entrevistas realizadas, también se pudo recopilar información de suma relevancia que respaldó la base teórica y la hipótesis de la investigación a fin de poder obtener las conclusiones para definir a continuación:

Una de las primeras a explicar, es que gracias al avance tecnológico y su desarrollo cada vez mayor, las modalidades de trabajo han progresado, la forma tradicional de tener que trasladarse presencialmente al centro laboral se ha reducido con la aparición de la figura de teletrabajo, en el cual a pesar de que no ha existido consenso para detallar su concepto, el más aceptable y entendible es una definición propia, como aquella modalidad que brinda la facilidad y capacidad de continuar las funciones laborales desde la comodidad de los hogares, con esto se ha desplegado una serie de beneficios múltiples, para ambas partes dentro de la relación laboral.

Algunas de las ventajas más visibles, están el ahorro de recursos, como la reducción de infraestructura empresarial, pagos de recibos eléctricos y consumos de agua, casi que la eliminación del ausentismo de personal, la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores, poder generar más empleo gracias a esas reducciones, inclusive mayor productividad y no menos importante la menor exposición de enfermedades, principalmente durante los dos últimos años que ha funcionado como herramienta de medida ante la proliferación del virus Covid-19, cuidando la salud de todos los trabajadores para no estar expuestos al contagio.

La herramienta ha servido relativamente bien, en función del lapso del año 2020-2021, con la aparición repentina del virus covid-19, ya que se introdujo a los países en una pandemia mundial y Costa Rica no se quedó fuera de esto, aproximadamente el 05 de marzo del 2020 aparece el primer caso positivo de contagio, el gobierno tomó medidas, entre ellas el cierre de empresas tanto públicas como privadas, en las que los patronos tuvieron que reducir jornadas e incluso despedir trabajadores, como medidas en el caso del poder judicial emitió una circular No. 36-2021 como

reglamento interno para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo y enviar a los servidores y funcionarios a continuar laborando desde la casa.

Esto ha generado un aspecto muy positivo, justamente la tecnología ayuda a que el patrono se comunique con el trabajador con solo conectarse al computador, o recibiendo llamadas, correos, mensajes de texto, a través de cualquier instante sin perder la comunicación, sin embargo se ha desencadenado otra serie de problemas, es notable que la introducción de medidas repentinas tomadas contraería conflictos porque las empresas privadas y superiores jerárquicos públicos no contaban con la suficiente experiencia desenvolviéndose con el teletrabajo, por ejemplo uno de los principales problemas es el poder de dirección o mando que los patronos tienen, lo que termina perjudicando los derechos de estos servidores públicos.

En esos derechos están, el establecimiento de una jornada laboral, sus tipos, salarios y horarios, cualquier afectación a la esfera íntima del trabajador y su vida familiar, el resguardo a la salud y riesgos de enfermedades laborales, el derecho al descanso que este tiene, incluso hostigamiento laboral por los medios de comunicación antes mencionados (correos, mensajes, WhatsApp, llamadas) sin delimitar la esfera personal por que el empleador perturba al trabajador con los temas de trabajo en un horario que no establecido, haciéndolo disponer de tiempo su libre sin desconectarse de si trabajo.

La concepción del derecho a la desconexión laboral se puede entender como aquel derecho que los trabajadores tienen de desconectarse o desvincularse completamente de su trabajo cuando sus tareas o jornada culmina, sin desarrollar ninguna actividad fuera de ello, así como tampoco llegar a ser contactado por el tele - patrono, por ningún medio, para que no se le interrumpa su vida íntima ni periodos de descanso, de manera que no sea sancionado si no responde, ya que lo que busca tal figura es poder proteger a los trabajadores en su esfera familiar, personal y salud tanto mental como física.

En efecto el trabajo es relevante tanto para la persona trabajadora como para la sociedad, este brindara subsistencia al hombre, viviendo dignamente y dándole facilidad de progreso de servicios y bienes, como también para el país ante el desarrollo económico al aportar con su labor y servicio, a cambio de la protección estatal de proteger sus derechos como ciudadano y como trabajador, ya que este tiene la potestad de disfrutar por completo el descanso y a desvincularse de sus jornadas tal terminar sus funciones, sino estaría agotado todo el tiempo.

Justamente la hiper conectividad ha generado múltiples riesgos de salud, todo empieza porque estando desde el domicilio la sobre carga es mayor que en la modalidad presencial, el tener que separar el tiempo dedicado al trabajo y el personal puede ser difícil e incluso hasta imposible, la realidad es que muchos servidores públicos se enlazan con el computador y al final culminan laborando por largas horas, más de las que deberían trabajar, la verdad es que los avances tecnológicos pueden empeorar el conflicto porque el hecho que se pueda estar comunicado a través del teléfono, el correo asignado, mensajes, llamadas etc.; hacen que el tele - empleador esté disponible aun fuera de su jornada y que permanezca al trabajo, en días feriados, incluso vacaciones o fines de semana.

Esto desencadena que exista una inconsistencia legal y con la norma mayor a seguir, que es la Constitución Política, habiendo desfase con los artículos 56 al hablar del derecho que todo sujeto tiene de tener un trabajo digno, laborando para su subsistencia y aportando a la sociedad economía, ordinal 58 y 59, que los trabajadores puedan tener una jornada establecida por ley, sea la ordinaria, extraordinaria o mixta y al menos cuente con un día de descanso para que no repercuta su salud por agotamiento y que su trabajo tenga una remuneración salario incluso si realiza horas extra sean pagas, por el numeral 57.

Aquí otros de los conflictos, a largo plazo cada trabajador enfrentara problemas de ansiedad, tecnoestrés, cuando pasan constantes horas a los computadores, les genera un decaimiento laboral, esto genera tensión muscular, problemas de oculares, movilidad en los dedos y manos entre otros, incumpliendo con el resguardo del derecho a la salud del ordinal 50 Constitucional. De la misma forma que si dedica tiempo personal o familiar se respete porque los numerales 24 y 51 de la Constitución Política, así lo plasman, ya que finalmente siempre repercute directamente en el mismo trabajo porque la ausencia de descanso y conciliación de vida familiar va a transgredir salud y por ende la productividad.

Está claro que el trabajador debe realizar tiempo efectivo de trabajo y cumplir con las metas asignadas, medir los tiempos de comida, atender a los hijos si los tienen, la educación remota, la labor de quehaceres y cocina, de esto se conoce que se expone a más interrupciones o distracciones, pero su deber es terminar de ejecutar sus tareas con el mismo compromiso de su trabajo como si estuviese presencial, empero en efecto el teletrabajo no ha sido como la normativa escrita pretendió, no hay que engañarse, la realidad es otra, lo que los servidores viven durante la

pandemia y ahora dentro de esa “normalidad” ha provocado pros pero también sus contras, porque lo que se cambio fue la ubicación únicamente, pasaron de ir a las oficinas centrales del poder judicial a sus domicilios en su gran mayoría, pero el horario sigue siendo el mismo y debe respetarse.

En Costa Rica no hay una ley ni regulación vigente que delimite el poder de dirección de los patronos de manera que el trabajador puede desvincularse completamente de su trabajo al finalizar su jornada laboral, por lo que resulta necesario una normativa que sea específica o una modificación, que precise cada detalle hacia reconocer el derecho a la desconexión laboral para que no se violenten los derechos laborales, lo que deriva necesario poder establecerse, a fin de poner un límite del trabajo, porque esto ha generado vacíos legales permitiendo que los tele -empleadores interrumpan e incluso invadan el tiempo personal de los teletrabajadores por el teletrabajo.

Actualmente existen muchos países que están en duda y preocupación bajo estas mismas circunstancias, lo que se ha discutido la aprobación o no de este derecho, más por la pandemia mundial y sus efectos negativos ha provocado su desarrollo, y es que ejemplos de países como Francia y España son pioneros de su implementación se encuentran regulándolo, con el objetivo de prevenir los problemas que la intensidad del trabajo generaron tiempo atrás, así como el exceso de tiempo de estar frente al computador provocaron riesgos y enfermedades, al no respetar el tiempo de descanso, por lo que se necesita de mayor atención tanto social como jurídicamente hablando.

No se pretende la eliminación de la modalidad de teletrabajo, todo lo contrario esta es una herramienta cien por ciento efectiva si se regula de la forma correcta, es claro que cada vez el mundo globalizado se desarrolla e irá en aumento a través de los años como también es evidente que el derecho laboral y constitucional no se pueden quedar rezagados con la tratativa de los conflictos que de desprendan de estas ramas, por lo que la mejor forma de velar por cada derecho y garantía del trabajador es fortalecer la protección de ellos, precisamente el derecho a la desconexión es un fuerte mecanismo para dar inicio a lo que hoy viven los servidores públicos y que sin dudar incluso trabajadores privados.

La presente investigación determina como el derecho a la desconexión laboral si figura un límite a que el trabajador se puede desvincular de su trabajo al final su jornada y que delimita la

oportunidad de contacto del superior jerárquico con el servidor público poniendo una frontera con su facultad de dirección, de forma que demarcaría poder utilizar los medios tecnológicos fuera de su horario, apoyado en la veteranía de los países como Francia y España países que lo regulan y disponen de no interrumpir la esfera fuera de ello con sobrecarga de funciones y que no sean remunerados.

Se determina como no tener una ley clara y eficaz impacta negativamente en muchos de los derechos y garantías de la Constitución Política y el Código de Trabajo, por lo que siendo así se debe de implementar y encontrar una reconciliación con la vida del trabajador, su tiempo libre de descanso, es necesario que la Administración Pública encuentre políticas a nivel interno para que prohíban el uso de medios que comuniquen al tele - empleador fuera de la jornada de trabajo establecido, tal como es el enfoque del estudio de la investigación el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda en la que requiere un cambio su reglamento, en el caso de la ley 9738, a pesar de la reforma en el ordinal 9 inciso D de la ley 9738, brindar el título del derecho a la desconexión laboral sin definición ni restricción no funciona, ya que la misma ley es insuficiente para regular el teletrabajo por lo tanto de la misma forma para la desconexión.

Recomendaciones:

Una de las principales recomendaciones es la promoción de poder implementar una regulación hacia el reconocimiento del derecho a la desconexión laboral con el objetivo de limitar el poder de dirección del tele - empleador y que el trabajador se desconecte completamente su trabajo cuando finalice su jornada laboral, para que los teletrabajadores pueden disfrutar de su vida íntima, salud, descanso, tiempos libres, así como no responder a ninguna, llamada, texto, mensaje, correo que le realice el patrono y que no sea sancionado por superior jerárquico.

En relación con todo lo anterior, es necesario establecer una legislación específica que además de aplicar principios y normas generales del derecho a la desconexión desarrolle reglas claras y restrictivas en cuanto a la injerencia del empleador en los derechos fundamentales del trabajador y a su vez en cuanto a la forma en que el trabajador puede ejercer sus derechos, es decir que se dé la obligando a los superiores a potenciar más el derecho para conciliar la actividad laboral y personal.

Que se realice un registro de jornadas laborales de los trabajadores auxiliares técnicos del poder judicial y se entreguen a revisión por quincena correspondiente a los días de pagos, para que

se cumpla con el control de jornadas con inspección para comprobar que así sean que a cabalidad se estén ejerciendo.

Es muy necesario que el poder judicial por medio de los superiores jerárquicos y en apoyo con el área de Recursos Humanos, puedan optar por capacitaciones donde cada vez más se fomente a la desconexión laboral efectiva, a fin de tener una reducción de agotamiento al estar en una constante conexión con el trabajo, de esa manera se podrá tener mayor productividad, pero para ello se tiene que contar con el respaldo de moderaciones tales como:

Que las reuniones que se realicen estén dentro o se establezcan en un horario fijo laboral, para que no se sobre extienda de las horas de tiempo personal, en el caso de videollamadas por zoom que son normalmente las que se realizan funcionan bien para no trasladarse a las oficinas del poder judicial, pero lamentablemente solapadamente interfieren en el tiempo libre, porque programan reuniones minutos cerca de culminar el horario y se extienden, al no alcanzar el periodo para terminar con sus funciones se alargan después tomando de su vida íntima y descanso, se recomienda además que en todo caso se nieguen a una junta no programadas o indispensables bajo casos excepcionales.

Cuando se reciban correos electrónicos, mensajes de textos WhatsApp, llamadas, no se respondan si son fuera de la jornada de un trabajador y que este tenga el derecho a responder al día siguiente en horario laboral o bien cuando tenga que reincorporarse a sus funciones habituales de trabajo, en los casos de esperar a que termine sus vacaciones, su día feriado o fin de semana.

Como otra recomendación, pero para los trabajadores, es que se priorice las metas de manera clara y rápida de forma que puedan cumplir con sus tareas y que se organicen para culminar a tiempo dentro de la jornada de trabajo efectiva si se presentan nuevas tareas e inesperadas no tengan que estar dedicando su tiempo de descanso y para los superiores jerárquicos que fomenten organizar o distribuir el tiempo y en situaciones donde se esté por ir a vacaciones el teletrabajador, pueda retirarse habiendo acabado con la entrega, cierren los programas y se desconecten tranquilamente para descansar.

Aunado a ello cada vez aumentan más las cuotas de trabajo entonces se puede repartir el establecimiento de ellas acorde a las capacidades de los funcionarios, los tiempos de trabajo-jornadas y horarios.

El punto es desconectarse y no dejar trabajo para después y a la menor la menor cantidad posible, para que no se esté pensando en el trabajo al finalizar, por eso mismo es relevante que se esté enviando informes de avances diarios a los superiores jerárquicos para que tengan conocimiento de la productividad y los trabajos pendientes, de esta forma obtener ayuda de compañeros o en vacaciones otro retomen las funciones y que después no estén generando preocupación en la mente ni los contacten los tele - empleadores.

Es necesario que se vigile la salud del trabajador, por lo que a pesar de estar en los domicilios y el superior jerárquico no poder ver su estado mental, psicológico o físico si le dé seguimiento, concientizando los conflictos de salud a corto, mediano y largo plazo que puede producir no desconectarse de su trabajo, en repercusiones no solo laborales sino personales, y que sin lugar en duda es responsabilidad del Estado y los superiores, porque globalizando este derecho se tendrá trabajadores saludables y motivados, comprometiéndose más con el trabajo.

En el caso específico del poder judicial incluir dentro del reglamento interno que reconoce el teletrabajo una sección específica al tema de aplicar el derecho a la desconexión laboral con políticas internas.

Cuando se acabe la jornada, se cierren todos los programas y medios de contacto, como, por ejemplo:

Separar el correo personal del laboral, se puede dividir en carpetas para que fuera del horario no mire las del trabajo en caso de que reciba alguno, en el poder judicial que se les brinda uno profesional, cuando se termina la jornada que se cierre esa cuenta e ingresa al empezar nuevamente sus funciones. Además, hay que tomar en cuenta indicar una garantía de descanso cuando un correo se envíe fuera del horario laboral (por ejemplo, indicar al final este correo no tiene respuesta obligatoria fuera del horario de trabajo) pero si responder inmediatamente después de la reincorporación de sus funciones.

Con el teléfono celular, se podrá utilizar para su tiempo libre, pero se recomienda si tiene grupos de redes sociales como en el WhatsApp silenciar los grupos y no responder. En el caso de los superiores jerárquicos que traten de contactar a los trabajadores, se pueden poner sanciones disciplinarias a los patronos que violenten, invadan e interrumpen los descansos o tiempo libre del teletrabajador.

Referencias:

Libro:

- Bottos, A. V. (2008). Teletrabajo: su protección en el derecho laboral. Buenos Aires, Argentina, Argentina, Argentina: Ediciones Cathedra Jurídica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouia/76542?page=26>.
- Cassagne, J. C. (2016). Los grandes principios del Derecho Público (Constitucional y Administrativo). Madrid, Editorial Reus. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouia/100489?page=61>.
- Fernández Nieto, J. (2009). Principio de proporcionalidad y derechos fundamentales: una perspectiva desde el derecho público común europeo. Madrid, Spain: Dykinson. Libro, Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouia/34243?page=39>.
- Hernández Barrón, (Julio, 2013) “Los derechos humanos en el sistema jurídico mexicano” Libro Zahorí Editores, primera edición en castellano <http://cedhj.org.mx/articulos%20de%20opinion/Los%20derechos%20humanos.pdf>
- Hernández Rueda (2019), Poder de dirección del empleador, libro parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Martín, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico. Madrid, Spain: Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliouia/49474?page=13>.

Normativa:

- Constitución Política de la República de Costa Rica (1949) https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871
- El Congreso Constitucional de la de Costa Rica (1937) Ley Orgánica del Poder Judicial N.8 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=33635
- El Congreso Constitucional de la de Costa Rica (1943) Ley N°2, Código de Trabajo https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- La asamblea legislativa de la Republica de Costa Rica (2019) Ley para regular el teletrabajo, N°9738 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753
- La asamblea legislativa de la Republica de Costa Rica, estatuto del servicio civil, N°1581, 1953 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=32708&nValor3=87039&strTipM=TC
- Solano Mojica (1996) La Asamblea Legislativa de la Republica de Costa Rica, Ley N°6227, Ley General de la Administración Pública, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=13231&nValor3=90116&strTipM=TC

Reglamento para regular la modalidad de prestación de servicios en teletrabajo en el Poder Judicial, CIRCULAR No. 36-2021 https://ghanalisispuestos.poder-judicial.go.cr/images/Teletrabajo/Circular_N_36-2021_12032021.pdf

Artículo:

Bracamonte E(2002), Política, Estado y gobierno, Artículo periódico online La Paz , Cien Cult n.10 marzo <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n10/a09.pdf>

Camós Victoria y Sierra Herrero (2021), “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación” artículo, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Girona (España) https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=n&nrm=iso&tlng=n

De Miguel Barrado y Prieto Ballester, (2016), El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español perspectivas, núm. 38, noviembre, artículo, pp. 25-44 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Hütt Herrera, (2012), “Las redes sociales: una nueva herramienta de difusión”, Reflexiones, vol. 91, núm. 2, pp. 121-128, artículo, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica <https://www.redalyc.org/pdf/729/72923962008.pdf>

L. Romero Pérez (2008) “El alcance del derecho a la intimidad en la sociedad actual” Profesora e investigadora del Departamento de Derecho Constitucional de la Universidad Externado de Colombia. Artículo, [Dialnet-ElAlcanceDelDerechoALaIntimidadEnLaSociedadActual-3400244.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf)

Lamm, Eleonora (2017), “La dignidad humana” Abogada. Doctora en derecho y bioética, Universidad de Barcelona. Subdirectora de Derechos Humanos de la S. C. de Mendoza. Directora de la carrera de Bioética y Bio derecho de la Universidad de Mendoza. Artículo. <https://salud.gob.ar/dels/entradas/la-dignidad-humana>

López Mena (2020), (Teletrabajo y acoso laboral (Teleworking and mobbing), recuperado de https://www.researchgate.net/publication/343163057_TELETRABAJO_Y_ACOSO_LA_BORAL_Teleworking_and_mobbing

Miranda Benavides, Prendas Aguilar (2021) El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida, Universidad Nacional, Costa Rica, artículo SSN: 1405-0234 e-ISSN: 2215-4078, Vol. 9(1), enero – junio, <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/nuevohumanismo/article/view/15011/21484>

Pizarro Rodríguez (2013) “Conceptos de Estado y Nación” Seminario de Pensamiento Político, [En Línea], Chile, Dirección URL: <https://docplayer.es/8039519-Seminario-de-pensamiento-politico-conceptos-de-estado-y-nacion-rafael-pizarro-rodriguez.html>

Rey Pérez (2006), “La naturaleza de los derechos sociales” Universidad Pontificia Comillas de Madrid - ICADE Número 16, Época II, enero 2007, pp. 137-156 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23426.pdf>

Saco Barrios (2007) “El teletrabajo” artículo Dialnet, Derecho Puc, Dialnet-ElTeletrabajo-5085077.pdf

Zavala-Romero, (2018) a adicción y ansiedad vinculadas a las tecnologías de la información y comunicación, incidencia en la calidad de vida de los estudiantes, Científica, vol. 22, núm.

1, pp. 29-39, Instituto Politécnico Nacional
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/614/61458000004/html/index.html>
 Molina Navarrete (2017) “Jornada laboral y tecnologías de la información: “Desconexión digital”
 Garantía del derecho al descanso Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
 Social Universidad de Jaén [Dialnet-JornadaLaboralYTecnologiasDeLaInfocomunicacionDesc-6552395 \(1\).pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395)

Revista:

- Albanesi Roxana (2015) Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo, Trabajo y Sociedad, núm. 25, , pp. 387-403 Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina, recuperado de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101022.pdf>
- Arroyo Chacón, (2013) Marco Jurídico-Estructural de la Administración Pública, Universidad Estatal a Distancia (UNED), Revista de Derecho, Comunicaciones y NuevasTecnologías, ISSN-e 1909-7786, N°.10,
<https://www.profesorajenniferarroyo.com/images/documentos/derecho/Administrativa/Marco.pdf>
- Brenes Retana (2006) “La relación estatutaria como límite al ejercicio del derecho de negociación colectiva” Revista de la sala segunda de la corte suprema de justicia, Enero, Costa Rica,
https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N2/contenido/contenido_1/articulo7rev2.htm
- Castillo Herrera (2014) “Poder y política en la era absolutista medieval del renacimiento” Docente de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN Managua), Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí (FAREM-Estelí) Revista Científica de FAREM-Estelí. Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano. N°10 | Año 3 | Abril-Junio
<https://repositorio.unan.edu.ni/6133/3/138-526-1-PB.pdf>
- Castro Méndez (2016) “Derechos colectivos en el empleo Público construcción de relatos en la justicia constitucional costarricense. 1990-2015, diálogos revista electrónica la historia [online]. 2016, vol.17, suppl.1, pp.43-84. ISSN 1409-469X.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-469X2016000300043&script=sci_abstract&tlng=es
- Duran Vila (2020), El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19, Revista de Investigacion Psicologica versión impresa ISSN 2223-3032, articulo teórico. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext
- Fabregat, Bernardina; Cifre Gallego, (2002), “ Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo” , núm. 83, pp. 55-61, Red de Revistas Científicas de América Latina, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Gutiérrez Colominas, (2019), Universitat Autònoma de Barcelona “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación” Artículo, Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política
[La desconexion digital de los trabajadores Reflexi.pdf](https://www.ub.edu/revista/revista-estudios-de-derecho-y-ciencia-politica/La-desconexion-digital-de-los-trabajadores-Reflexi.pdf)

- Gutiérrez Porras (1998) Notas esenciales del régimen de empleo público Costarricense, Portal de revista académica ciencias políticas, Universidad de Costa Rica, Pagina 83, <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13791/13106>
- Hoyos Sepúlveda, S. P. & Mesa Agudelo, N.C. (2015). Teletrabajo: reflexiones y panorama. Revista Reflexiones y saberes, 3 (4) 39-47. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730/1257>
- J. Laporta (2004) “El concepto de los derechos humanos” Catedrático de Filosofía del Derecho, Universidad Autónoma de Madrid. Universidad Internacional de Andalucía - Sede Iberoamericana recuperado de revista derecho y cambio social Número 02, año I, 2004 La Molina, Lima-Perú <https://www.derechocambiosocial.com/revista002/humanos.htm>
- Osio Havriluk (enero-junio, 2010) “El Teletrabajo: Una opción en la era digital” Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 3, núm. 5, pp. 93-109 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Marín Boscan (2015) La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT, Cuestiones Jurídicas, vol. IX, núm. 2, pp. 11-27, 2015, Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela, <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1275/127546588002/html/index.html>
- Mendizábal Bermúdez y Jiménez López (2012) “Análisis de la dignidad del trabajador en el contextos de la globalización” de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México y de la Universidad Juárez del Estado de Durango, México, Revista chilena de derecho del trabajo y la seguridad social, [42811-1-150006-1-10-20160906.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/42811-1-150006-1-10-20160906.pdf)
- Pérez Sánchez, Gálvez Mozo, (2009) Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, núm. 15, , pp. 57-79 Universitat Autònoma de Barcelona Barcelona, España <https://www.redalyc.org/pdf/537/53712929004.pdf>
- Ramírez Granados, (2010) “Las transformaciones del empleo público costarricense” Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. II-III, núm. 128-129, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica, p. 88, <https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS128-129/06-RAMIREZ.pdf>
- Rastrullo Suárez (2016) “La función pública en Costa Rica: Una referencia Iberoamericana con necesidades de cambio”, Profesor ayudante doctor de Derecho Administrativo Universidad de Salamanca, Revista de Administración Pública ISSN-L: 0034-7639, núm. 201, Madrid, septiembre-diciembre, págs. <https://recyt.fecyt.es/index.php/RAP/article/view/54446>
- Rojas Víquez (2004), “El principio de idoneidad comprobada”, revista <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/REVISTA%20JURISPRUDENCIA%201999-2005/Asesoria%20Publicaciones/El%20Principio%20de%20Idoneidad%20Comprobada.pdf>
- Romero Pérez (1998), “Empleo Público” catedrático del Derecho Administrativo Universidad de Costa Rica, portal de revistas académicas ciencias políticas, artículo, <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/14122>
- Villabella Armengol, (2016), Constitución y familia. Un estudio comparado DÍKAIÓN, Revista, vol. 25, núm. 1, junio, , pp. 100-131 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia, <https://www.redalyc.org/pdf/720/72047555005.pdf>

Tesis:

- López Zarzosa (2018), “Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de las comunicaciones en el ordenamiento jurídico Peruano”, Tesis para optar por el grado de licenciatura en derecho, http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almeyda Avalos y Cesar Augusto (2017), “ El trabajo decente: descanso y sobre carga laboral”, Universidad Autónoma de Ica en Perú, Para optar por el grado de maestro en investigación y docencia universitaria, <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/345/1/CESAR%20ALMEYDA%20AVALOS%20-%20EL%20TRABAJO%20DECENTE%20DESCANSO%20Y%20SOBRE%20CARGA%20LABORAL.pdf>
- Calderón Devandas (2008) “La flexibilidad laboral y su repercusión en el derecho al descanso de las personas trabajadoras del sector privado costarricense”, Tesis de graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica facultad de derecho, <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/07/LA-FLEXIBILIDAD-LABORAL-Y-SU-REPERCUSION-EN-EL-DERECHO-AL-DESCANSO-DE-LAS-PERSONAS-TRABAJADORAS-DEL-SECTOR-PRIVADO-COSTARRICENSE.pdf>
- Castro Mora, Galarza Rincón y Sánchez Herrera, Marzo de (2017), Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel psicosocial, tesis, Universidad Cooperativa de Colombia Programa de Psicología, https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14550/1/2017_ventajas_desventajas_teletrabajo.pdf
- González Novoa y Wolyvovics Ergas (2009), “Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile”, Aspectos doctrinarios, legalidad contingente y experiencia nacional e internacional en la modernización del concepto, Memoria de tesis para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales de Chile, http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106917/de-gonzalez_r.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández Bárcenas (2019), “El derecho humano a la salud en el Estado de México” Universidad Autónoma del Estado de México, tesis para obtener el título de licenciada en derecho, Tesis, en marzo, <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99873/TESIS%20EL%20DERECHO%20HUMANO%20A%20LA%20SALUD%20%20EN%20EL%20ESTADO%20DE%20MEXICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jeider Bautista, Prieto Pérez y A Nañez Chiito, (2020) El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación Colombiana, Facultad de Derecho, Universidad Cooperativa de Colombia Pregrado Derecho tesis, https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33699/1/2021_derecho_desconexio_n_laboaral.pdf
- López Zarzosa (2018), “Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico Peruano”. Tesis de la Universidad Nacional de Ancash de Santiago de Antúnez de Mayolo, Facultad de derecho y Ciencias Políticas.

- http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lovato Espín y Simbaña Jerez (2013), “El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador”, Plan de tesis previo a obtener el título de Magister en administración de empresas, Universidad Politécnica Salesiana Unidad De Posgrados Sede Guayaquil <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4303/1/UPS-GT000393.pdf>
- Murillo Vega y Rojas Zamora (2009), “Implementación del teletrabajo en la realidad del sector Público” Tesis de licenciatura e derecho, Universidad de Costa Rica, facultad de derecho <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/UCR-Tesis-TeleTrabajo.pdf>
- Palacios González (2017) El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador, tesis para optar por el grado de programa de Maestría en Derecho Mención en Derecho Constitucional Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Derecho. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>
- Ponce Riera (2020) El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador, tesis Universidad de Guayaquil, facultad de jurisprudencia, ciencias sociales y políticas de la facultad de derecho, <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50701/1/Anthony%20Ponce%20BDER-TPrG%20%20117-2020.pdf>
- Potoy Sequeira y Salazar Navarro (2017) “Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucional de los trabajadores” Universidad de Costa Rica de la facultad de derecho, Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>
- Salas Marín y Chavarría Rosales (2018), “Análisis crítico del empleo público a partir de la Reforma Procesal Laboral Ley N°9343 en el Estado de derecho costarricense”, Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho, Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro Sede de Occidente, Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho, <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/5669/1/42730.pdf>
- Tavara Romero (2019), “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección”, tesis para optar el título de abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, facultad de derecho escuela de derecho, https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf
- Vega Castro (2013), “La relación de empleo público presupone la existencia de un empleado, servidor o funcionario público, de la Administración Pública y de un vínculo de servicio que los une, donde el primero sirve a la segunda”, Tesis para optar por el grado de licenciatura, de la Universidad de Costa Rica, <file:///C:/Users/lenovo/OneDrive/Escritorio/empleo%20publico.pdf>
- Viquez Agüero (2017) “Problemática jurídica derivada de la ausencia de regulación legal en relación con los jornadas mixta amplia, acumulativa semanal y rotativa”, Universidad de Costa Rica, facultad de derecho tesis para optar por el grado de licenciatura, <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf->

[manager/problematika juridica derivada de la ausencia de regulacion legal en relacion con las jornadas mixta ampliada acumulativa semanal y rotativa 110.pdf](#)

Salas Cerón y Valenzuela Pino (2012) Conciliación trabajo. Tiempo, familiar y su relación con el compromiso organizaciones en los funcionarios del CesfamL Lagunilla de coronel, Memoria para optar por el título de ingeniería comercial, universidad de bio-facultad de ciencias empresariales de administración y http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1594/1/Salas_Ceron_Franchesca_Fernanda.pdf

Diccionario:

Cabanellas de Torres (1979) “Diccionario jurídico-elemental” Editorial Heliasta S.R.L <https://es.slideshare.net/YuhryGndara/diccionario-juridicoelementalguillermocabanellas>

Real Academia Española (2001), definición la familia, <https://www.rae.es/drae2001/familia>

Real Academia Española (2001), salud, <https://www.rae.es/drae2001/salud>

Real Academia Española, salario, consultado el 20 de octubre del 2021 <https://dle.rae.es/salario>

Jurisprudencia:

Sala Constitucional (1990- 18 de setiembre) resolución N° 01119 (Principios del empleo Público) <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-80085>

Sala Constitucional (1992- 23 de agosto) resolución N° 01696 (Idoneidad. Nombramiento de servidores públicos), <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-80431>

Sala Constitucional (2012 31 octubre) resolución N° 15256 - asunto de control de constitucionalidad <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-569834>

Página web:

Poder judicial página web oficial, “Historia, organización y funcionamiento, <https://pj.poder-judicial.go.cr/index.php/>

Wendy Pérez, 2020, periódico en línea, elmundocr.com, <https://www.elmundo.cr/costa-rica/aida-montiel-presento-un-proyecto-para-garantizar-descanso-e-intimidad-a-personas-en-teletrabajo>.

Anexos

Nombre completo del entrevistado: André Espinoza Chacón (Técnico del Tribunal Contencioso Administrativo)

1. ¿Considera usted que la jornada laboral se ha visto perturbada por la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Sí, la verdad yo pienso que en ocasiones si se ve perturbado los horarios de los trabajadores.

2. ¿Considera que los empleadores o superiores jerárquicos utilizan la representación de medio electrónicos como WhatsApp, correos, mensajes de texto, llamadas para seguir emitiendo ordenes aun fuera de la jornada laboral?

Respuesta: Respeto a esto no sé, porque creo que si se puede recibir correos o WhatsApp porque de esa forma es que ahora nos comunicamos, pero siempre y cuando no afecten al empleado, no existe inconveniente, porque la verdad en ocasiones si puede ser tedioso que en días libres o horas de descanso estén escribiendo para comunicarse.

3. ¿Estima usted que el teletrabajo interfiere en la vida privada y familiar del trabajador?

Respuesta: No yo no creo, en todo caso permite que se pase tiempo laborando, pero también con la familia entonces eso es bueno.

4. ¿Piensa usted que la modalidad de teletrabajo provoca más estrés laboral o ansiedad en los trabajadores, en los casos donde las jornadas sean extendidas y se continúe recibiendo ordenes por parte del empleador?

Respuesta: Si, la verdad es que en este caso se tiene la oportunidad de trabajar en la casa, pareciera que es más fácil, pero uno tiene que distribuir su tiempo y el estrés puede ser hasta más que cuando se va a la oficina, porque cuando se va a la oficina hay otro ambiente que en casa no.

5. ¿Al momento de su tiempo de comida, dedica en su totalidad la hora de descanso, para alimentarse y reposar un poco, desconectándose del computador completamente, cuando se encuentra laborando desde su hogar?

Respuesta: No la realidad es que no logro desconectarme completamente porque mientras almuerzo tengo el computador a mi lado ya sea directamente en la mesa o en el escritorio.

6. ¿Conoce usted el termino de derecho a la desconexión laboral? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento)

Respuesta: No, la verdad es que no reconozco esa definición, (Se explico el termino), es la primera vez que lo escucho, pero sería bueno que se aplique en el sector público, pero también en el privado, es decir para todos los trabajadores pueden beneficiarse.

7. ¿Estima que el derecho a la desconexión laboral brinda beneficios para el trabajador? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento para dar respuesta a esta pregunta).

Respuesta: Sí, ya que usted me explico de que trata ese derecho, yo creo que si porque hasta el momento no se cuenta con la oportunidad de ponerle un alto a los superiores que ciertamente abusan de los derechos de los servidores públicos, creo que beneficiaria crearía más productividad y motivación en nosotros.

8. ¿Realiza usted alguna pausa activa o estiramiento mientras se encuentra teletrabajando?

Respuesta: Bueno estiramiento no, pero solo pausas para retirarme e ir al baño.

9. ¿Estima importante regular la limitación o imposibilidad de recibir cualquier tipo de tarea fuera del horario de trabajo y reconocer el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Para mi si es importante que se impida que se trabaje o realice tareas cuando ya se terminó el trabajo, si a eso se refiere el termino desconexión laboral si estoy de acuerdo es importante que se respete cada derecho y principalmente la jornada de ley, se supone que a nosotros nos regula el Código de Trabajo y hasta donde se ahí está establecido que se debe respetar.

10. ¿Conoce usted si en el Sistema de la Corte Suprema de Justicia existen sanciones a los empleadores que vulneran los derechos laborales, como la jornada, salud y vida íntima del trabajador? ¿Cuáles existe y si considera que no hay, cuales debería aplicarse?

Respuesta: Para ser sincero no, pero yo pensaría que lo más lógico es que si porque siempre se debe velar por el bienestar de los trabajadores. Sino por el contrario es un deber aplicarlas y puede

ser difícil, pero se me ocurre qué se le despida al superior que no respete esos derechos o se cambie de departamento o plaza, porque en el contencioso es por plazas entonces que otro superior o Ministerio de Trabajo este supervisando que se cumplan los derechos de jornada, salud e intimidad del trabajador, porque si no lo cumple que sea removido del puesto.

11. ¿Cuáles mecanismos de control cree que se puedan introducir para respetar el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Definitivamente el respeto a la jornada laboral. Que se le dé seguimiento a la salud del trabajador para reducir cuadros de estrés, se me ocurre que tal vez una vigilancia al superior, que se apague los teléfonos y computadoras.

Nombre completo del entrevistado: Ana María Barquero Valerin (Técnico del Tribunal Contencioso Administrativo)

1. ¿Considera usted que la jornada laboral se ha visto perturbada por la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Sí, porque la gente trabaja en diferentes horarios y en ocasiones trabaja más de la cuenta por diferentes razones se quedan haciendo horas extraordinarias, entonces se extiende la jornada normal, en las que quizás no son pagadas.

2. ¿Considera que los empleadores o superiores jerárquicos utilizan la representación de medio electrónicos como WhatsApp, correos, mensajes de texto, llamadas para seguir emitiendo ordenes aun fuera de la jornada laboral?

Respuesta: “La verdad yo pienso que sí, principalmente el WhatsApp y correos se utilizan todos esos medios para la comunicación con el auxiliar de justicia, porque uno tiene el correo también en el teléfono”.

3. ¿Estima usted que el teletrabajo interfiere en la vida privada y familiar del trabajador?

Respuesta: “En este caso para mí si interfiere con la vida privada y familiar, ya que el trabajador si no organiza con el trabajo y no cumple con sus horas de jornada puede realizar sus actividades personales a destiempo, es que no se es algo que en ocasiones si pasa que uno ni siquiera comparte con ellos en la mesa o viendo una película lo doy como ejemplo porque me ha pasado”.

4. ¿Piensa usted que la modalidad de teletrabajo provoca más estrés laboral o ansiedad en los trabajadores, en los casos donde las jornadas sean extendidas y se continúe recibiendo ordenes por parte del empleador?

Respuesta: Claro la realidad es que, si puede llegar a ser un estrés ya que el empleado tiene que seguir pensando en las actividades laborales, lo cual minimiza el descanso que debe realizar después de hacer sus actividades laborales.

5. ¿Al momento de su tiempo de comida, dedica en su totalidad la hora de descanso, para alimentarse y reposar un poco, desconectándose del computador completamente, cuando se encuentra laborando desde su hogar?

Respuesta: Sí y no, porque he tenido que aprender a distribuir mi tiempo entonces logro desconectarme, pero aunque en ocasiones si ha sido difícil, todo es un acomodo de la modalidad y la carga de trabajo de un día.

6. ¿Conoce usted el termino de derecho a la desconexión laboral? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento)

Respuesta: La verdad es que no mucho, es alguna ocasión escuche de ese término, pero entiendo que es como la oportunidad de que el empleado pueda desconectarse del trabajo sin que lo moleste el patrono.

7. ¿Estima que el derecho a la desconexión laboral brinda beneficios para el trabajador? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento para dar respuesta a esta pregunta).

Respuesta: Sí, yo si considero que puede beneficiar a un trabajador, claro que si porque se usa su tiempo libre para las actividades personales y convivencia con la familia, el cual proporciona el descanso mental y físico.

8. ¿Realiza usted alguna pausa activa o estiramiento mientras se encuentra teletrabajando?

Respuesta: Sí, de hecho, me tomo un tiempo en la tarde para comer.

9. ¿Estima importante regular la limitación o imposibilidad de recibir cualquier tipo de tarea fuera del horario de trabajo y reconocer el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Es una pregunta muy buena porque, yo sí creo que es importante, porque en todo caso la jefatura debe dar las pautas para dar a conocer el derecho a la desconexión laboral, indicando los derechos que tenemos como trabajadores y así mismo que indique el trabajo necesario o los asuntos que sean tratados fuera del horario laboral y cuáles no.

10. ¿Conoce usted si en el Sistema de la Corte Suprema de Justicia existen sanciones a los empleadores que vulneran los derechos laborales, como la jornada, salud y vida íntima del trabajador? ¿Cuáles existe y si considera que no hay, cuales debería aplicarse?

Respuesta: No la verdad lo desconozco, yo digo que tal vez se debería aplicar como dar una llamada de atención, quizá en una ley o reglamento en el cual se le indique que se le debe respetar la desconexión laboral a un trabajador y si sigue reiterándolo proceder con una sanción e incluso multas con dinero. Pero si en este momento existe, no se cuales hay.

11. ¿Cuáles mecanismos de control cree que se puedan introducir para respetar el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Yo digo que en primera instancia se debe dar seguimiento al trabajador, quizá con entrevistas mensuales de cómo va su desempeño y la relación con su superior para que indique si se le están respetando el derecho a la desconexión y reuniones con el empleado para poner pautas de cómo tratar las consultas del empleador después de las horas laborales.

Nombre completo del entrevistado: Junior García Villareal (Técnico del Tribunal Contencioso Administrativo)

1. ¿Considera usted que la jornada laboral se ha visto perturbada por la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Ah sí claro, la verdad es que muchas veces como trabajadores nos vemos en situaciones donde hemos tenido que quedarnos trabajando, en mi caso hasta un fin de semana extender mi horarios, a pesar de que solo vamos unos días presenciales y otros estamos en la casa, tenemos diferentes horarios uno entran a las 6:00am y salen a las 2:00pm y ahí es donde ya los otros entran y salen como a las 10:00pm casi siempre me tengo que quedar trabajando por trabajos que le piden a uno, a pesar de ya haber salido y es que al no trasladarme a la oficina uno se queda unos minutos más en el computador y cuando uno ve ya se pasó una o varias horas teletrabajando de más, por lo que sí creo que se perturba la jornada.

2. ¿Considera que los empleadores o superiores jerárquicos utilizan la representación de medio electrónicos como WhatsApp, correos, mensajes de texto, llamadas para seguir emitiendo ordenes aun fuera de la jornada laboral?

Respuesta: Sí, esto creo que es un problema porque a pesar de que uno ya no está en el trabajo siempre recibe correos o mensajes para que no se nos olvide un trabajo para el día siguiente, pero siempre es como una presión para hacerlo en ese momento y hace que uno siga pensando en eso.

3. ¿Estima usted que el teletrabajo interfiere en la vida privada y familiar del trabajador?

Respuesta: No, bueno si el trabajador establece una buena distribución de tiempo y tarea, yo creo que me ha ayudado para estar en casa disfrutando a mi familia y trabajando, está claro que si hay interrupciones con la familia, pero todo depende de la cantidad de trabajo que después me impide pasar con ellos, hay si interfiere y se dé compañeros que si pasan por eso no puede pasar tiempo con la familia por tanto trabajo.

4. ¿Piensa usted que la modalidad de teletrabajo provoca más estrés laboral o ansiedad en los trabajadores, en los casos donde las jornadas sean extendidas y se continúe recibiendo ordenes por parte del empleador?

Respuesta: Claro siempre que los haga trabajar más puede provocar estrés, yo pienso que, hasta problemas de salud, es obvio que uno como técnico por algo solo puede trabajar las ocho horas de ley y si las extiende puede tener problemas hasta musculares o en los ojos porque se está exponiendo el trabajador al computador muchas horas.

5. ¿Al momento de su tiempo de comida, dedica en su totalidad la hora de descanso, para alimentarse y reposar un poco, desconectándose del computador completamente, cuando se encuentra laborando desde su hogar?

Respuesta: No a veces tengo la oportunidad de desconectarme y dedicarme solo a comer, pero no porque en situaciones estoy comiendo, pero igual tengo el computador al lado, me detengo un momento y doy un bocado de la comida y vuelvo a meterme en el computador y así estoy, repartiéndome entre el trabajo y el almuerzo, más que todo a fin de mes que es cuando se tiene límites de entrega de las sentencias o las revisiones que nos asignan los jueces o superiores, entonces uno corre.

6. ¿Conoce usted el termino de derecho a la desconexión laboral? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento)

Respuesta: Sí, lo puedo explicar como el derecho que un trabajador obtiene por la ley, para que se le respete sin llamar, ni escribir ningún mensaje de texto y no se le contacte o moleste cuando ya haya salido de su trabajo, creo que más en el teletrabajo, pero también en la presencialidad se puede utilizar.

7. ¿Estima que el derecho a la desconexión laboral brinda beneficios para el trabajador? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento para dar respuesta a esta pregunta).

Respuesta: Claro yo creo que beneficia mucho a los trabajadores, porque así sus horarios son respetados completamente, su salud se cuida porque no se estresa con tanto trabajo, que ya por sí mismo genera estrés pero al no desconectarse puede dañar su salud al no descansar, quizá con la familia si le permita pasar tiempo, pero el principal problema yo creo que sería la salud, la verdad después genera daños en el cuerpo, como ya antes lo dije problemas en las ojos por la luz del computador y las posturas en el computador y no descansar puede dañar los músculos.

8. ¿Realiza usted alguna pausa activa o estiramiento mientras se encuentra teletrabajando?

Respuesta: Sí, en ocasiones, para poder ir el bajo más que todo o rápidamente traer un vaso de agua o algo parecido, aunque para eso es mejor tener una botella y no perder tiempo de trabajo.

9. ¿Estima importante regular la limitación o imposibilidad de recibir cualquier tipo de tarea fuera del horario de trabajo y reconocer el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Yo considero que si hasta donde se aquí en el país no se regula sería bueno que se implemente no únicamente aquí en poder judicial en todo caso a las empresas privadas que tal vez trabajan todos los días en teletrabajo, más ahora que se trabaja de esa forma casi en toda empresa, lo digo para evitar ser contagiados por el Covid-19.

10. ¿Conoce usted si en el Sistema de la Corte Suprema de Justicia existen sanciones a los empleadores que vulneran los derechos laborales, como la jornada, salud y vida íntima del trabajador? ¿Cuáles existe y si considera que no hay, cuales debería aplicarse?

Respuesta: Si claro yo pienso que sí hay alguna norma, siempre se debe respetar todos los derechos, es realmente feo y difícil trabajar donde no lo respeten como persona y trabajador. Lo que no podría responderle es cuales hay porque pienso que, si existen, pero no sé cuál es su contenido, pero entonces pienso que con alguna sanción se puede hacer que el superior respete al trabajador, yo digo que en dinero o que se le restituya del puesto.

11. ¿Cuáles mecanismos de control cree que se puedan introducir para respetar el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Principalmente la limitación temporal de las licencias de trabajo, es decir que se establezca la jornada laboral y no se pueda trabajar luego de que ésta acabe implementada en una ley para que se aplique aquí en el país.

Que los trabajadores tengan un departamento donde se pueden poner quejas necesarias para este tipo de situaciones y lo más importante le den seguimiento. Que exista una regulación en nuestra norma donde se le prohíba a los patrones realizar este tipo de faltas.

Nombre completo del entrevistado: Gabriel Felipe Calderón López (Técnico del Tribunal Contencioso Administrativo)

1. ¿Considera usted que la jornada laboral se ha visto perturbada por la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Siendo sincero sí, uno trabaja más de lo normal entonces si afecta la jornada de trabajo, uno no tiene que ir a la oficina lo hace desde la casa entonces entrega más horas después del trabajo porque es más fácil y como ahí no ven que está trabajando más horas no le pagan ese tiempo, además que por las licencias hay diferentes horarios actualmente entonces uno le toca ayudar a los compañeros.

2. ¿Considera que los empleadores o superiores jerárquicos utilizan la representación de medio electrónicos como WhatsApp, correos, mensajes de texto, llamadas para seguir emitiendo ordenes aun fuera de la jornada laboral?

Respuesta: Si claro siempre se recibe WhatsApp principalmente solicitando algún trabajo, eso siempre lo hace a uno como trabajador encender el computador o conectarse antes de la hora de entrada al siguiente día, yo prefiero eso entrar más temprano para poder salir a la hora y no quedarme más, aunque igual estoy entregando más tiempo verdad.

3. ¿Estima usted que el teletrabajo interfiere en la vida privada y familiar del trabajador?

Respuesta: Sí, en su totalidad pareciera ser bueno porque esta uno desde la casa pero el tiempo que uno se dedique trabajando más, hace que no se esté con la familia después o con la pareja.

4. ¿Piensa usted que la modalidad de teletrabajo provoca más estrés laboral o ansiedad en los trabajadores, en los casos donde las jornadas sean extendidas y se continúe recibiendo ordenes por parte del empleador?

Respuesta: Claro que si bastante estresa ver que uno no logra terminar el trabajo y ya le asignan otras cosas y eso mentalmente daña la salud, estrés, ansiedad y hasta frustración.

5. ¿Al momento de su tiempo de comida, dedica en su totalidad la hora de descanso, para alimentarse y reposar un poco, desconectándose del computador completamente, cuando se encuentra laborando desde su hogar?

Respuesta: No yo no las dedico completamente, usualmente no se apaga el computador uno sigue trabajando y comiendo también.

6. ¿Conoce usted el termino de derecho a la desconexión laboral?

Respuesta: Es poder desconectarse del trabajo sin que lo llamen y respeten sus derechos como trabajador.

7. ¿Estima que el derecho a la desconexión laboral brinda beneficios para el trabajador? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento para dar respuesta a esta pregunta).

Respuesta: Me parece que sí, que no lo llamen a uno y se trabaje tranquilamente no haciéndolo trabajar más para uno estudiar, descansar, pasar con la familiar, sin estrés del trabajo.

8. ¿Realiza usted alguna pausa activa o estiramiento mientras se encuentra teletrabajando?

Respuesta: No la verdad es que no, porque el tiempo no da.

9. ¿Estima importante regular la limitación o imposibilidad de recibir cualquier tipo de tarea fuera del horario de trabajo y reconocer el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Sí, yo creo que sí, así beneficia a muchos costarricenses que tal vez no se le respetan sus derechos y los patronos deben adherirse a esa regulación.

10. ¿Conoce usted si en el Sistema de la Corte Suprema de Justicia existen sanciones a los empleadores que vulneran los derechos laborales, como la jornada, salud y vida íntima del trabajador? ¿Cuáles existe y si considera que no hay, cuales debería aplicarse?

Respuesta: No sé si hay, pero considero que se debería, ningún empleador tiene la potestad de vulnerar esos derechos, por el contrario, es su deber respetarlos e incrementarlos, a pesar de que sea el quien pague al trabajar debe haber una relación laboral saludable entre ellos.

11. ¿Cuáles mecanismos de control cree que se puedan introducir para respetar el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Yo digo que los horarios de teletrabajo, que los sistemas se cierren automáticamente a la hora del almuerzo, utilizar solo las herramientas tecnológicas institucionales las demás que solo sean de uso personal.

Nombre completo del entrevistado: Virginia Baltodano Silva

1. ¿Considera usted que la jornada laboral se ha visto perturbada por la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Sí, claro porque no se respeta la jornada laboral y se tiene que estar prácticamente todo el día pendiente del teléfono para estudiar expedientes

2. ¿Considera que los empleadores o superiores jerárquicos utilizan la representación de medio electrónicos como WhatsApp, correos, mensajes de texto, llamadas para seguir emitiendo ordenes aun fuera de la jornada laboral?

Respuesta: Sí, claro es que llaman todo el día a cualquier hora y además por WhatsApp

3. ¿Estima usted que el teletrabajo interfiere en la vida privada y familiar del trabajador?

Respuesta: Sí, porque hay que correr para trabajar y hacer los quehaceres del hogar al mismo tiempo, principalmente por ser la mujer ama de casa a la vez a nosotras nos queda más difícil.

4. ¿Piensa usted que la modalidad de teletrabajo provoca más estrés laboral o ansiedad en los trabajadores, en los casos donde las jornadas sean extendidas y se continúe recibiendo ordenes por parte del empleador?

Respuesta: Sí, porque el sistema falla bastante y aunado a eso las llamadas constantes en mi caso

5. ¿Al momento de su tiempo de comida, dedica en su totalidad la hora de descanso, para alimentarse y reposar un poco, desconectándose del computador completamente, cuando se encuentra laborando desde su hogar?

Respuesta: Sí, la verdad yo si trato de desconectarme completamente

6. ¿Conoce usted el termino de derecho a la desconexión laboral? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento)

Respuesta: No es la primera vez que identifico ese derecho

7. ¿Estima que el derecho a la desconexión laboral brinda beneficios para el trabajador? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento para dar respuesta a esta pregunta).

Respuesta: Ahora que me lo explico, claro que traería beneficios, pienso que uno de los primeros seria la salud y el respeto a descansar sin que interfiera la jefatura en contactarnos.

8. ¿Realiza usted alguna pausa activa o estiramiento mientras se encuentra teletrabajando?

Respuesta: No es claro que entre dividirse en el trabajo y aprovechar que se está en la casa para los quehaceres no.

9. ¿Estima importante regular la limitación o imposibilidad de recibir cualquier tipo de tarea fuera del horario de trabajo y reconocer el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Sí, claro diera la oportunidad de crear un nuevo derecho adherido a los otros y se impida que las jefaturas nos llamen.

10. ¿Conoce usted si en el Sistema de la Corte Suprema de Justicia existen sanciones a los empleadores que vulneran los derechos laborales, como la jornada,

salud y vida íntima del trabajador? ¿Cuáles existe y si considera que no hay, cuales debería aplicarse?

Respuesta: Si sé que hay, pero la verdad siendo sincera no sé cuáles, lo desconozco.

11. ¿Cuáles mecanismos de control cree que se puedan introducir para respetar el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Yo diría que un reglamento basado en las experiencias de los trabajadores donde se tome en cuenta todas sus sugerencias y se aplique el derecho a la desconexión de trabajo.

Nombre completo del entrevistado: Marcela Días Ramírez

1. ¿Considera usted que la jornada laboral se ha visto perturbada por la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: En definitiva, uno se extiende en su horario y casi no da tiempo por lo que termina regalando extras.

2. ¿Considera que los empleadores o superiores jerárquicos utilizan la representación de medio electrónicos como WhatsApp, correos, mensajes de texto, llamadas para seguir emitiendo ordenes aun fuera de la jornada laboral?

Respuesta: Sí, ya que por los horarios en que se habilitaron los sistemas no siempre concuerdan entre los técnicos y los jueces, deberían poner los horarios iguales.

3. ¿Estima usted que el teletrabajo interfiere en la vida privada y familiar del trabajador?

Respuesta: Sí, ya que en ocasiones si es mucho el trabajo uno tiende a seguir para bajar las tareas pendientes.

4. ¿Piensa usted que la modalidad de teletrabajo provoca más estrés laboral o ansiedad en los trabajadores, en los casos donde las jornadas sean extendidas y se continúe recibiendo ordenes por parte del empleador?

Respuesta: Sí, ya que se siente que no se está dejando de laborar después de concluida la jornada

5. ¿Al momento de su tiempo de comida, dedica en su totalidad la hora de descanso, para alimentarse y reposar un poco, desconectándose del computador completamente, cuando se encuentra laborando desde su hogar?

Respuesta: Sí, yo si trato de desconectarme de la computadora sino me afecta la salud y uno no come bien por lo que me es mejor reposar la comida y entrar al tiempo para reconectarme.

6. ¿Conoce usted el termino de derecho a la desconexión laboral? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento)

Respuesta: Sí, por la universidad ya que estudio derecho es que conozco el termino en una clase que se hablo acerca de un proyecto de ley de aplicar ese derecho en Costa Rica, para que se preserve la salud mental y física del trabajador descansando y aprovechando su tiempo libre fuera de la jornada de trabajo y cuando salió de ella no ser contactado.

7. ¿Estima que el derecho a la desconexión laboral brinda beneficios para el trabajador? (Se explicó el término a los que no tenían conocimiento para dar respuesta a esta pregunta).

Respuesta: Sí, en realidad esto al país traería muchos beneficios en temas de salud, descanso y privacidad.

8. ¿Realiza usted alguna pausa activa o estiramiento mientras se encuentra teletrabajando?

Respuesta: Sí, tiendo a levantarme al menos 5 minutos cada hora.

9. ¿Estima importante regular la limitación o imposibilidad de recibir cualquier tipo de tarea fuera del horario de trabajo y reconocer el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Sí, ya que hay personas que al estar recibiendo disposiciones después de la jornada laboral tienden a estresarse

10. ¿Conoce usted si en el Sistema de la Corte Suprema de Justicia existen sanciones a los empleadores que vulneran los derechos laborales, como la jornada, salud y vida íntima del trabajador? ¿Cuáles existe y si considera que no hay, cuales debería aplicarse?

Respuesta: Sí existen, hay leyes contra el acoso u hostigamiento laboral, está el Código de Trabajo y la Constitución Política que sirven como normas generales para que el poder judicial supervise que no se vulneren derechos y obligaciones en el trabajo. Si no me equivoco están las multas.

11. ¿Cuáles mecanismos de control cree que se puedan introducir para respetar el derecho a la desconexión laboral en Costa Rica?

Respuesta: Establecer horarios claros para realizar consultas laborales, que los medios tecnológicos que se usen sean únicamente los laborales y que después de las 4:30, se envíen hasta el día siguiente hábil, además que se reconozca el derecho a la desconexión porque por ahora es solo un proyecto de ley.