

Recomendaciones desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología durante el 2022

*Sharon Aliana González Rojas, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología
2022*

Resumen

La investigación tiene como objeto de estudio analizar las recomendaciones desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología durante el 2022. El abordaje de este tema de gran relevancia en la actualidad porque, debido a la pandemia, el teletrabajo pasó de ser una alternativa a la modalidad oficial de trabajo en la mayoría de empresas del sector tecnología. Este tema genera dudas, tanto para patronos como trabajadores, que se buscan esclarecer y recomendar para lograr una práctica adecuada del Derecho Laboral dentro de los centros de trabajo.

Para lograr los objetivos de la investigación, se hará uso del instrumento cuestionario mediante la técnica encuesta para conocer las expectativas de los trabajadores, el manejo por parte del patrono y el trabajador de los criterios que permiten la comprensión del teletrabajo para, finalmente, poder sugerir las recomendaciones que permitan una ejecución adecuada de esta modalidad de trabajo que llegó para quedarse, pues no es de extrañar que aún cuando termine el estado de emergencia, debido a sus virtudes, muchas empresas del sector tecnología continúen funcionando de esta manera.

Como principales resultados obtenidos se tiene el conocimiento de las bases necesarias para comprender el teletrabajo por parte de trabajadores para poder determinar las expectativas de estos; el dominio general mayoritario de los diferentes criterios para comprender el teletrabajo y sus alcances; así como conocer las deficiencias normativas que presenta Costa Rica en cuanto a la regulación del teletrabajo, lo cual, consecuentemente, puede repercutir en la capacitación e información oportuna dentro de los centros de trabajo.

Licenciada en Derecho en la U San José, Especialista en Derecho Notarial y Registral en la UIA, cursando Maestría en Derecho Empresarial en ULACIT. Abogada Asociada Senior en Aselecom Abogados.

Como recomendación se sugiere realizar esfuerzos por capacitar su personal y patrono en temas de teletrabajo desde los criterios que define el Derecho Laboral para lograr armonía en los centros de trabajo en torno al teletrabajo, sus alcances y derechos de los trabajadores.

Palabras clave: Derecho Laboral, principio de autonomía de la voluntad, reembolso de gastos, salario en especie, teletrabajo.

Abstract

The object of study of the research is to analyze the recommendations from labor law for the understanding of teleworking and its scope among workers in the technology sector during 2022. The approach to this topic has great relevance in these days because due to the pandemic, teleworking went from being an alternative to the official work modality in most companies in the technology sector. This topic generates doubts for both employers or managers and workers, who seek to clarify and recommend to achieve an adequate practice of labor law within the workplace.

To achieve the objectives of the research, the questionnaire instrument will be used through the survey technique to know the expectations of the workers, the management by the employer or manager and the worker of the criteria that allow the understanding of teleworking to finally be able to suggest the recommendations that allow an adequate execution of this type of work that is here to stay, since it is not surprising at all, that even when the state of emergency ends, due to its virtues, many companies in the technology sector will continue to operate in this way.

The main results obtained are the knowledge of the necessary bases to understand teleworking by workers in order to determine their expectations, the majority general domain of the different criteria to understand teleworking and its scope, as well as knowing the normative deficiencies. presented by Costa Rica in terms of the regulation of teleworking, which consequently can have repercussions on training and timely information within the work centers.

As a recommendation, it is suggested to make efforts to train your staff and employer or manager on teleworking issues from the criteria defined by labor law to achieve harmony in the workplace around teleworking, its scope and workers' rights.

Key words: labor law, principle of autonomy of the will, reimbursement of expenses, salary in kind, teleworking.

Introducción

El 2019 obligó, al mundo entero, a dar un cambio de 180 grados en la vida como se conocía, claramente se está haciendo referencia al COVID-19. La pandemia ocasionada por este virus no solo modificó la manera de vivir y convivir, sino que, también, afectó la manera de trabajar.

Debido a la pandemia, patrono y trabajador tuvieron que replantear su relación laboral, esto al verse en la obligación, por acatamiento de disposiciones de las autoridades sanitarias, de modificar la manera en cómo se llevaba a cabo uno de los elementos esenciales en una relación laboral, que es la prestación del servicio por parte del trabajador.

Sin saber los cambios que traería el 2020, en Costa Rica, desde setiembre del 2019, entró en vigencia la Ley para regular el teletrabajo Nº 9738, esto permitió que la transición hacia la virtualidad fuera más expedita en cuanto al Derecho Laboral se refiere, por cuanto marcó las pautas por seguir por parte de patronos y trabajadores, así como sus alcances.

En la actualidad se han dado criterios e interpretaciones de la ley contrapuestos en relación con el salario, pues hay quienes consideran que al estar en teletrabajo se tiene una remuneración en especie, mientras que a la luz de la normativa se establece lo contrario; son precisamente estas posturas, así como el esclarecimiento de estas, lo que se abordará a continuación.

A manera de justificación, este tema se considera de gran relevancia porque, actualmente, el teletrabajo pasó de ser una posibilidad o alternativa ocasional, a ser la modalidad oficial de trabajo en muchas empresas del sector tecnología y el tema en estudio genera grandes dudas, tanto para patronos como trabajadores. Así mismo, el esclarecimiento que se pretende realizar mediante esta investigación es para asentar las bases jurídicas necesarias para lograr una armonía y evitar, o al menos minimizar, los conflictos e incertidumbres que genera el teletrabajo, en cuanto al salario que percibe el trabajador.

Este tema ayudará, por un lado, para los empresarios, entendidos como los dueños de las empresas, “CEO’S”, gerentes y figuras equivalentes a lo que la legislación costarricense define como patrono. Desde otra perspectiva, también será de utilidad para quienes brindan sus servicios a cambio de una contraprestación monetaria, sean los trabajadores, ambos pertenecientes al sector de la tecnología.

Los beneficios que trae consigo el desarrollo de esta investigación es el esclarecimiento de las dudas, que, en ocasiones, generan controversias entre las partes (patrono y trabajador). No obstante, se puede estimar como beneficios colaterales, el coadyuvar a reducir la mora judicial al evitar que los casos terminen ventilándose ante un juez, por discrepancias en los rubros que se deben cancelar a los trabajadores por concepto de prestaciones al momento de finalizar la relación laboral, esto porque al tener claro los alcances del teletrabajo, especialmente en cuanto a salario se refiere, permite que sea más fluida la relación laboral y, a su vez, se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores del sector de la tecnología.

Los aportes que se ofrecen por medio de esta investigación son la definición de los conceptos básicos que se consideran esenciales para entender el teletrabajo; seguidamente el esclarecimiento de los alcances del teletrabajo para patronos y trabajadores del sector tecnológico.

El problema con el que se trabajará es: ¿Cuáles pueden ser las recomendaciones necesarias desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología durante el 2022?

El objetivo general de esta investigación es analizar las recomendaciones desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología durante el 2022.

Se han definido como objetivos específicos: a) Descubrir las expectativas de los trabajadores del sector tecnología en cuanto a la figura del teletrabajo y el desarrollo dentro de las empresas en las que trabajan; b) Describir los criterios que, desde el Derecho Laboral, permiten la comprensión del teletrabajo y sus alcances enfocado en los trabajadores del sector tecnología y c) Sugerir las recomendaciones, desde el Derecho Laboral, que permitan la comprensión del teletrabajo y sus alcances durante el 2022 en el sector de estudio.

Seguidamente, se desarrollan conceptos clave mediante la revisión bibliográfica, que están alineados para comprender el teletrabajo desde el Derecho Laboral.

Revisión Bibliográfica

A efectos de lograr la comprensión del teletrabajo, se estima indispensable comenzar por definir propiamente esta figura; los lineamientos para implementar el teletrabajo, con ocasión de la alerta sanitaria por COVID-19, definen el teletrabajo como una modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la institución, utilizando las tecnologías de la

información y comunicación, pero sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

Con anterioridad a la emergencia de la pandemia por COVID-19, algunos países de la región ya contaban con legislación sobre el teletrabajo; en algunos casos se hicieron modificaciones para considerar las circunstancias específicas en las cuales esta modalidad estaba siendo implementada. De la mano de la aceleración de los procesos de digitalización y del uso de las tecnologías de información, parece razonable esperar que el teletrabajo sea una forma de trabajo con creciente factibilidad y prevalencia en el mundo y en la región. Algunos de estos aspectos se proceden a detallar a continuación: **principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes**, la implementación del teletrabajo requiere de la expresión de interés por parte del trabajador y del acuerdo del empleador. En algunos casos se estipulaba un período de prueba con la posibilidad de volver al trabajo presencial; **equipamiento y elementos de trabajo**, las legislaciones sobre teletrabajo, en diferentes países de la región, incluyen disposiciones específicas sobre los costos asociados al equipamiento y elementos de trabajo en esta modalidad de empleo. A modo de ejemplo, la Ley número 21220 de Chile estipula que

los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. (Maurizio, 2021, p.25)

Una línea de pensamiento similar a la de Chile, se sigue en Costa Rica, la cual se referenciará más adelante.

Como parte de los alcances reales del teletrabajo, este se ajusta a la modernidad de las tecnologías informáticas y de la información y comunicación, pues necesariamente requerirá del uso de estas para teletrabajar. Las empresas que utilicen esta modalidad de prestación de servicios tendrán que asegurarse que el trabajador cuenta con esas facilidades tecnológicas y si no las tuviera, que podrá dotarlas. El teletrabajo, en sentido estricto y puro, es realizar el trabajo por medio de las tecnologías digitales fuera de las instalaciones del empleador, así como por medio de las tecnologías digitales de forma móvil donde se requieran hacer las actividades. La Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como “aquel efectuado en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción” (p.2), lo

importante, según esta definición, es que el trabajo se realice fuera del centro de labores (elemento geográfico) con la utilización intensiva de determinada tecnología (Pronunciamento DAJ-AER-OFP-285-2020, 2020).

La tecnología ha venido a establecer modalidades de trabajo que el Código de Trabajo no tiene reguladas de manera expresa, por lo cual el teletrabajo es una opción que brindan los patronos y un beneficio que buscan algunos colaboradores. Para acceder al teletrabajo en las empresas, tanto patrono como trabajador deben cumplir con las siguientes condiciones: a) es voluntario; b) se puede eliminar cuando el patrono lo desee; c) se requiere de un contrato o adenda, esto es obligatorio; d) las metas deben ser medibles para colaboradores; e) el teletrabajo no puede cambiar condiciones del Código de Trabajo; f) las empresas deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos para el trabajo; h) con respecto al tema de consumo eléctrico, patrono y colaborador deben ponerse de acuerdo sobre este rubro, así como los softwares utilizados para la conexión o diversos programas (Ruiz, 2020).

Para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables: a) la actividad personal del trabajador, es la obligación de prestar servicios personalmente; b) la subordinación, es la posibilidad que tiene el patrono de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, este elemento es el más importante debido a que la relación laboral es eminentemente subordinada; c) salario, que es la remuneración que debe entregar el patrono al trabajador, como contraprestación por los servicios que el último brinda (Pronunciamento DAJ-AER-OFP-415-2020, 2020).

Con ocasión del concepto y los alcances del teletrabajo, no se pueden dejar de lado las obligaciones del patrono, por cuanto resulta de importancia lo que menciona la ley para regular el teletrabajo, en su artículo número ocho, que en lo que interesa dice que serán obligaciones para las personas empleadoras, 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. Dado que el equipo informático es propiedad de la persona teletrabajadora, esta deberá permitir a la persona empleadora el libre acceso a la información propiedad del patrono, ya sea durante el desarrollo de la relación laboral, o bien, al momento de finalizar el vínculo contractual (Ley Nº 9738, 2019).

Un aspecto esencial que no puede dejarse de lado al analizar el teletrabajo es el principio de la autonomía de la voluntad o libertad contractual, que consiste en el poder que la ley reconoce a los particulares para reglamentar por sí mismos (de manera libre y sin intervención de la ley) el contenido y las modalidades de las obligaciones que se imponen contractualmente. Es así como en materia de contratos, la mayor parte de las normas son de carácter supletorio o dispositivo y no imperativas, es por esto que ninguna de las partes del contrato puede imponer unilateralmente a la otra el contenido de las obligaciones que lo conforman, las partes tienen la facultad de autodisciplinarse, sin lesionar normas jurídicas imperativas y están facultadas para concluir contratos con finalidades prácticas aún no previstas por la ley (Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-443-2020, 2020).

Hay ciertos componentes esenciales del Derecho Laboral que no se pueden dejar de lado, como lo es el salario, anteriormente definido, que es la retribución (usualmente económica) que se da al trabajador, pero sucede que este salario también puede ser en especie, el cual se define como aquella remuneración que el trabajador percibe en virtud de la relación laboral y que se considera hecha efectiva mediante la entrega de materiales y objetos, en cantidad determinada, y que no consiste en dinero.

En este mismo sentido, corresponde abordar el reembolso de gastos; debe entenderse, por reembolso de gastos, únicamente aquellas erogaciones en que incurre un trabajador con motivo del cumplimiento de sus funciones en la empresa, que genera que este se convierta en una cancelación de gastos que el trabajador asumió, con ocasión de las funciones desempeñadas. Para ello, y a los efectos de que ese concepto no sea desvirtuado, se han establecido las siguientes características: a) que no aumenten el patrimonio del trabajador; b) que no se trate de sumas fijas que periódica e invariablemente se entregan al trabajador; c) que su otorgamiento se confronte y liquide correctamente con los comprobantes de los gastos incurridos; d) que estén estrictamente relacionados con el negocio de la empresa; e) que los montos otorgados por este concepto no sean considerados excesivos ni improcedentes (Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-457-2020, 2020).

Con la finalidad de esclarecer las expectativas de las personas teletrabajadoras del sector tecnología, es necesario que antes de la implementación de esta modalidad de trabajo se adecúe la normativa interna de la empresa, esto resulta indispensable para establecer las reglas y roles en que se desenvolverán patrono y trabajador; visto desde otra óptica, esta adecuación de la normativa interna de la empresa permite una implementación segura y bajo el concepto de trabajo decente, lo cual va a permitir mantener los mismos derechos laborales,

que ya gozaba el trabajador, siempre bajo los principios igualdad y equidad (Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas, MTSS, 2018).

Se considera estrictamente necesario incluir, dentro de esta revisión bibliográfica, el texto “madre” y que constituye la base más fundamental de esta investigación, sea el Código de Trabajo, por cuanto pese a que su texto original data de 1943, en el 2016 entró en vigencia la Ley 9343, Ley de reforma procesal laboral, su texto se mantuvo incólume en los aspectos de interés y relevancia para esta investigación y es que el artículo 69, en su inciso d), establece que son obligaciones de los patronos dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales deben suministrarse de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquellos no usen herramienta propia (Código de Trabajo, Ley Nº 2, 1943).

Seguidamente, se desarrollará la metodología que se considera idónea para abordar esta investigación de manera adecuada.

Metodología

Esta investigación se cataloga como estudio descriptivo, esto porque busca lograr una comprensión precisa del teletrabajo que permitirá descubrir las expectativas de los trabajadores, en relación con la implementación de esta modalidad de trabajo, así como la descripción de los criterios que desde el derecho laboral permiten comprenderlo para obtener recomendaciones en torno a su implementación. Se considera descriptiva porque va dirigida a describir y explicar, de manera concreta e individualizada, los diferentes elementos y criterios que se deben considerar en relación con el teletrabajo, esto para lograr una adecuada aplicación y entendimiento de este; al respecto Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) indican que los estudios descriptivos tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos en un contexto determinado.

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo; según Hernández- Sampieri y Mendoza (2018), el significado original del término cuantitativo (del latín “quantitas”) se vincula a conteos numéricos y métodos matemáticos. Actualmente, representa un conjunto de procesos organizado, de manera secuencial, para comprobar ciertas suposiciones.

La población de esta investigación es finita, se considera así porque a pesar de que existe un alto número de personas involucradas en el sector de tecnología, pese a la dificultad,

es un dato posible de contar; según la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación (2019), el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en Costa Rica generó 42.256 empleos directos, altamente calificados y representó un volumen de ventas de al menos US \$1.300 millones en el 2018. Se contempla dentro de la población hombres y mujeres quienes se encuentren activos laboralmente, que trabajen en alguna empresa de la industria tecnológica; que por la naturaleza de las funciones que desempeñan, estas puedan ser realizadas a distancia (modalidad teletrabajo), que se ubiquen en un rango de edad entre 20 y 55 años.

En relación con el muestreo, este será no probabilístico de conveniencia. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen una muestra como un subgrupo de la población o universo que interesan a quien investiga, sobre el cual se recolectarán los datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población. Para determinar el muestreo adecuado, el interés se centra sobre "qué" o "quiénes" se recolectarán los datos, lo cual depende del planteamiento del problema, los alcances de la investigación, las hipótesis formuladas y el diseño de investigación. Se aplicará este muestreo a mínimo 67 personas.

Una vez definidas las características por las que se registrará esta investigación, se indica como instrumento por utilizar el cuestionario que se compone de preguntas 15 estratégicas relacionadas con los objetivos específicos de la investigación, por medio de la técnica de la encuesta. Esta encuesta será aplicada a 67 personas. Las preguntas serán redactadas tomando como base la selección de opciones de respuesta predefinidas al hacer uso de la aplicación de Google Forms; la formulación de la encuesta será en estricto apego a los objetivos planteados para esta investigación.

Luego de analizada la metodología de investigación, seguidamente se detallará el análisis de los resultados logrados, luego de aplicados los métodos de investigación descritos.

Análisis de Resultados

La encuesta fue aplicada a 67 personas; el cuestionario se compone de 15 preguntas que fueron redactadas de manera que cubran todos los temas descritos mediante los objetivos planteados. Las personas se encuentran en un rango de edad entre los 20 y 55 años, quienes laboran actualmente para el sector de tecnología.

Con respecto al perfil de los encuestados, se tuvo la participación de 51 % hombres y 49 % mujeres. De esta muestra, un 37 % indicó tener entre 20 a 27 años, un 30 % entre 28 a

35 años, un 18 % entre 36 a 44 años y un 15 % entre 45 a 55 años. Con respecto al tiempo de experiencia y de estar activos laboralmente, un 27 % indicó tener menos de un año, un 21 % tiene más de un año, un 9 % tiene más de dos años y un 43 % tiene de tres años en adelante de laborar.

El primer objetivo es descubrir las expectativas de los trabajadores del sector tecnología en cuanto al teletrabajo y su desarrollo dentro de las empresas donde trabajan. Como punto de partida es indispensable conocer si las personas quienes participaron de la encuesta practican el teletrabajo actualmente; se tuvo como resultados que un 64 % sí teletrabaja, un 24 % no lo practica y un 12 % lo practica de manera ocasional, este dato es de gran utilidad porque permite recabar suficiente información para el desarrollo tanto de los objetivos planteados.

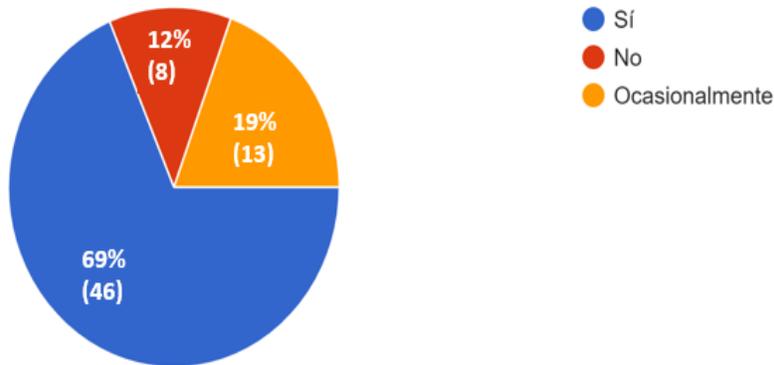
Del total de población encuestada, 66 personas, que representan un 99 %, saben qué es el teletrabajo, mientras que una persona, que representa un 1 %, manifestó no conocer esta figura. Este resultado es alentador para efectos de la investigación, toda vez que el conocimiento del concepto del teletrabajo es fundamental para esta investigación.

No se debe dejar de lado el problema que originó esta investigación, este consiste en establecer las recomendaciones necesarias desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología. Uno de los temas que se puede considerar génesis de este problema es la determinación de las obligaciones del patrono con respecto a los trabajadores, específicamente relacionado con los implementos necesarios para desarrollar el trabajo.

Más adelante se hablará de un implemento en específico, pero en este punto se aborda el tema de manera general y el resultado obtenido en relación con esto fue que 46 personas, que representan un 69 %, consideran que es obligación del patrono facilitar todo lo necesario para teletrabajar, 8 personas, que representan un 12 %, no lo consideran así y 13 personas, que representan un 19 %, consideran que se debe asumir esta responsabilidad por parte del patrono de manera ocasional.

Gráfico 1

Obligatoriedad del patrono de brindar todos los elementos necesarios para teletrabajar



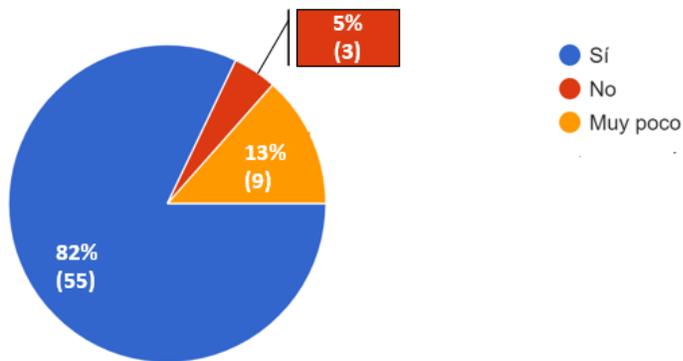
Fuente: elaboración propia, 2022.

En continuidad con el análisis de resultados, se logra extraer que la totalidad de las 67 personas encuestadas, que evidentemente representan un 100 %, consideran que es apropiado implementar el teletrabajo en el sector tecnología; esto es ventajoso por cuanto esta primera aceptación e interés por el teletrabajo, en este sector determinado, facilita el esclarecimiento del problema y el cumplimiento de los objetivos pues, en primera instancia, se tiene una fuerte aceptación de la figura del teletrabajo.

El segundo objetivo específico, que fue definido para esta investigación, es describir los criterios que desde el Derecho Laboral permiten la comprensión del teletrabajo y sus alcances enfocado en los trabajadores del sector tecnología; para ello es importante conocer el manejo de la materia de Derecho Laboral por parte de los encuestados con respecto a los elementos esenciales en toda relación laboral; los resultados obtenidos con respecto a este tema son bastante positivos pues una mayoría, representada por 55 personas que equivalen a 82 %, manifiesta que sí tiene conocimiento de los elementos esenciales de la relación laboral, 9 personas, que representan 14 %, indican conocer muy poco al respecto, mientras que 3 personas, que representan 4 %, manifestaron no saber nada del tema. Estos resultados indican que se deben hacer los esfuerzos necesarios por educar a la población, no obstante, el bajo porcentaje que requiere de atención y esfuerzo por lograr los objetivos de esta investigación permite que estos tengan mayor oportunidad de cumplimiento, esto quiere decir que no se plantearon objetivos de difícil o imposible consecución.

Gráfico 2

Elementos esenciales de la relación laboral



Fuente: elaboración propia, 2022.

Una vez que se ha entrado un poco más en materia laboral, corresponde profundizar y abordar el tema del salario en especie; de manera sorprendentemente positiva, una mayoría, representada por 47 personas que equivalen a 70 %, sí ha escuchado hablar de esta modalidad de salario, por su parte 13 personas, que representan 20 %, no lo han escuchado y 7 personas, que representan 10 %, lo han escuchado muy poco.

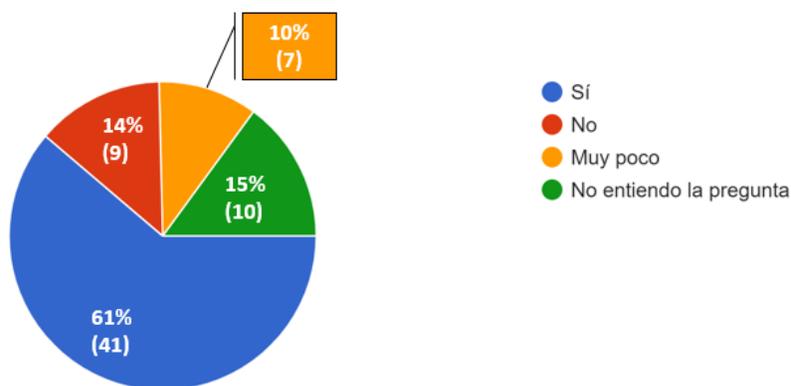
Si bien es cierto sigue siendo una mayoría considerable la que conoce sobre esta figura, estos resultados lo que denotan es que se debe trabajar más fuerte para lograr una adecuada educación con respecto a este tema. Sobre el salario en especie, este no se debe confundir con las prestaciones compensatorias e indemnizatorias, comprendiendo, como tales, aquellas cuya causa de pago no se encuentra directamente en el trabajo, sino en los gastos que el trabajador o la trabajadora ha debido hacer a consecuencia del servicio que presta. En efecto, no son salario, las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por el trabajador, como resultado de su actividad laboral, aunque del propio precepto se desprenda evidentemente de la obligación del empresario de compensarlos pagándolos (Pronunciamento DAJ-AER-OFP-457-2020, 2020).

El principio de autonomía de la voluntad resulta indispensable, tanto para el estudio de este tema como para la investigación en sí, y los resultados obtenidos al consultar sobre este tema llaman la atención porque 41 personas, que representan 61 %, manifestaron estar de acuerdo con la implementación de este principio en el Derecho Laboral, 10 personas, que representan 15 %, ni si quiera entendieron la pregunta, 9 personas, que representan 14 %, no

están de acuerdo con ello y 7 personas, que representan 10 %, manifestaron que están de acuerdo, pero muy poco. Debido al sector elegido para el desarrollo de esta investigación, cabe destacar que una gran parte del sector tecnología labora en el ámbito privado, por ende, corresponde la aplicación del Derecho Laboral Privado y, en esta área de estudio, el principio de autonomía de la voluntad, tal cual se indicó, es esencial. Se debe recordar que este principio consiste en el poder que la ley reconoce a los particulares para reglamentar por sí mismos el contenido y las modalidades de las obligaciones que se imponen contractualmente (Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-415-2020, 2020).

Gráfico 3

Implementación del principio de autonomía de la voluntad en el Derecho Laboral



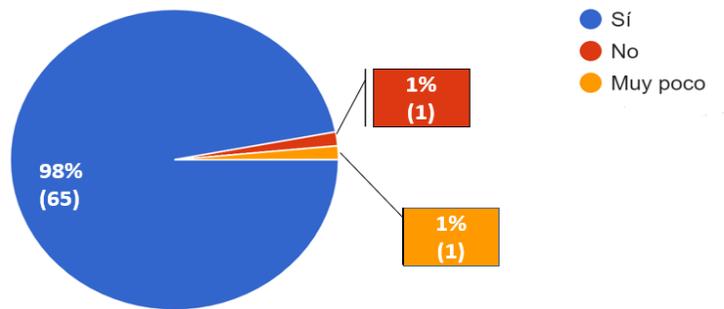
Fuente: elaboración propia, 2022.

Anteriormente se hizo mención de los insumos o las herramientas de trabajo y la obligatoriedad del patrono para facilitarlas, pero, en esta ocasión, se hizo un análisis específico de la electricidad del hogar considerada como herramienta fundamental para el teletrabajo; ante esta interrogativa, los resultados obtenidos fueron que 65 personas, que representan 98 %, sí consideran la electricidad como insumo indispensable, 1 persona, que representa 1 %, no considera la electricidad de esa manera y 1 persona, que representa 1 %, la considera como herramienta pero muy poco.

La electricidad es un insumo forzoso para el desarrollo de funciones en el sector tecnológico, entonces sea que se desempeñe el trabajo en las instalaciones del patrono o desde el hogar en teletrabajo; la electricidad siempre será fundamental, por lo que los resultados obtenidos, al abordar este tema, son bastante satisfactorios para los fines de esta investigación.

Gráfico 4

La electricidad como herramienta fundamental para teletrabajar

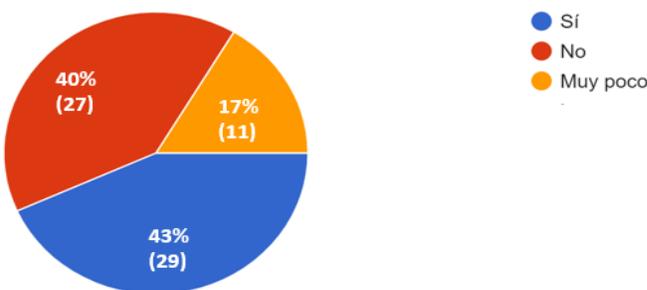


Fuente: elaboración propia, 2022.

Como tercer objetivo específico es sugerir las recomendaciones desde el Derecho Laboral que permitan la comprensión del teletrabajo y sus alcances durante el 2022 en el sector de estudio. Para determinar las posibles recomendaciones, en alineación con este objetivo, es necesario conocer la familiarización del sector con la práctica del reembolso de gastos en materia laboral; ante esta interrogante, 29 personas, que representan 44 %, sí conocen esta dinámica del derecho laboral, 27 personas, representadas por 40 %, no la conocen y 11 personas, que equivalen a 16 %, la conocen, pero muy poco. Los retos, en relación con esta modalidad de operación en las empresas del sector tecnología, son grandes, porque siendo este uno de los pilares para hacer recomendaciones tanto a patronos como trabajadores y habiendo tan poco dominio del tema, implica mayores esfuerzos en torno al tema.

Gráfico 5

Personas que conocen la práctica de reembolso de gastos

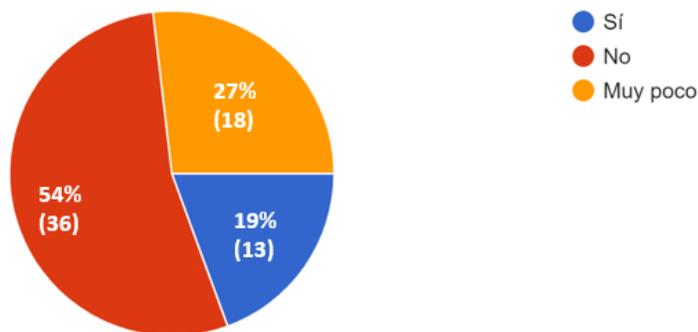


Fuente: elaboración propia, 2022.

En el derecho en general, se puede decir que las leyes o regulaciones son su origen, parte de su razón de ser, por lo que hablar de un tema de derecho sin contemplar su regulación resulta en un esfuerzo vacío; una de las preguntas fundamentales para esta investigación es la que permite tener una noción de la manera en cómo perciben los particulares la existencia, cantidad o calidad de la legislación. Ante esta interrogante, se tuvo, como resultado, que una gran mayoría considera que la regulación sobre el teletrabajo no es la mejor, pues 36 personas, que representan 54 %, consideran que no existe suficiente regulación, 18 personas, que representan 27 %, consideran que existe muy poca regulación y una minoría de 13 personas, representada por 19 %, considera que sí existe suficiente regulación, esto denota que la legislación laboral costarricense requiere de grandes ajustes y reformas que permiten una adecuada comprensión y ejecución del teletrabajo.

Gráfico 6

Regulación del teletrabajo en Costa Rica



Fuente: elaboración propia, 2022.

Con la finalidad de interiorizar en las diferentes empresas que componen el sector, se planteó como interrogante que patronos y trabajadores, indiquen si consideran que su empresa está preparada para implementar el teletrabajo como práctica común; en respuesta 45 personas, que representan 67 %, indicaron que sí, 18 personas, que representan 27 %, manifestaron que no y 4 personas, que representan 6 %, indicaron que muy poco, corresponderá conocer las razones por las cuales los últimos 2 porcentajes no están preparados para el teletrabajo de manera permanente y proponer las soluciones necesarias.

Finalmente, se consultó a los encuestados si consideran que en sus empresas se les ha informado oportunamente sobre el teletrabajo; como resultado 45 personas, que representan

67 %, indicaron que sí, 13 personas, representadas por 20 %, indicaron que no y 9 personas, que representan 13 % manifestaron que muy poco, estas cifras serán consideradas en las recomendaciones, pues parte de los objetivos busca mejorar estos datos obtenidos.

Luego de conocer el análisis de resultados, seguidamente se abordarán las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación y del problema planteado.

Conclusiones y Recomendaciones

En relación con el primer objetivo con el que se trabajó durante esta investigación, se pudo determinar, como expectativas de los trabajadores, la obligación que tiene el patrono en todo momento de facilitar los implementos necesarios para trabajar, donde esta obligación alcanza, inclusive, al teletrabajo. Esto denota que, aunque algunos de los trabajadores no hagan un estudio profundo de las leyes que rigen en materia de trabajo, en este caso principalmente el Código de Trabajo y la Ley para regular el teletrabajo, en la práctica conocen sus derechos y obligaciones de su patrono; aunque no sepan el sustento jurídico, este dominio de información, por parte de los trabajadores del sector tecnología, permite que sea más fácil alcanzar los objetivos planteados.

En cuanto al segundo objetivo específico, se pudo determinar que en el sector predomina una mayoría de más de 60 % en los diferentes criterios investigados y encuestados para lograr el cumplimiento de este objetivo, esto significa que del muestreo que fue considerado para la investigación, la mayoría ya conoce, sea en abundancia o muy poco, pero al menos han escuchado hablar de conceptos claves para comprender el teletrabajo como los elementos esenciales de una relación laboral, salario en especie y principio de autonomía de la voluntad; si bien se deben hacer más esfuerzos por terminar de educar o concientizar a ese 40 % restante que mediante los diferentes criterios de investigación desconoce en su totalidad los conceptos mencionados, los resultados obtenidos denotan que no es una meta difícil o imposible de alcanzar.

Finalmente, con el tercer objetivo planteado para el desarrollo de esta investigación se puede concluir que los retos y esfuerzos para una efectiva ejecución de las diferentes recomendaciones, desde el Derecho Laboral, que permiten la comprensión del teletrabajo y sus alcances, son bastante altos porque se pudo identificar, como punto de mejora, la capacitación en materia laboral y, específicamente, sobre teletrabajo dentro de las empresas de tecnología, pues, de esta manera, pueden tener las herramientas necesarias para enfrentar las diferentes adversidades que se presenten en el mercado.

Uno de los puntos clave para esta investigación es la regulación del teletrabajo en Costa Rica y como resultado de la exploración realizada se puede concluir que el país requiere la existencia de cuerpos legales robustos que permitan no solo la regulación oportuna del teletrabajo sino, también, su interpretación y puesta en práctica de manera eficaz.

Como recomendaciones para los trabajadores y patronos del sector tecnología, en primera instancia es primordial la capacitación constante para ambos grupos, pues es importante que los trabajadores conozcan sus derechos y, por su parte, que patronos respeten estos derechos y cumplan a cabalidad las diferentes disposiciones en materia laboral para evitar incurrir en prácticas lesivas a los derechos de los trabajadores que, en el futuro, pueden implicar procesos judiciales.

No pasa desapercibida la fuerte necesidad de generar una mejor regulación en materia de teletrabajo y, principalmente, que no genere duda a los particulares de los verdaderos alcances e implicaciones del teletrabajo y permita su sana ejecución.

Referencias Bibliográficas

Código de trabajo. *La Gaceta*. Ley No. 2. (27 de agosto, 1943). Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Departamento de Asesoría Externa. (24 de noviembre, 2020) *Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-457-2020*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Obtenido de: [file:///C:/Users/personal/Downloads/DAJ-AER-OFP-457-2020%20PAGO%20LUZ%20solicitud%20de%20reconsideraci%C3%B3n%20de%20DAJ-AER-OFP-285-2020%20C%C3%A1mara%20de%20Comercio%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/personal/Downloads/DAJ-AER-OFP-457-2020%20PAGO%20LUZ%20solicitud%20de%20reconsideraci%C3%B3n%20de%20DAJ-AER-OFP-285-2020%20C%C3%A1mara%20de%20Comercio%20(1).pdf)

Departamento de Asesoría Externa. (16 de noviembre, 2020) *Criterio sobre el pago de energía eléctrica en el teletrabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Obtenido de: [file:///C:/Users/personal/Downloads/DAJ-AER-OFP-443-2020%20TELETRABAJO%20PAGO%20ENERGIA%20\(1\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/personal/Downloads/DAJ-AER-OFP-443-2020%20TELETRABAJO%20PAGO%20ENERGIA%20(1)%20(2).pdf)

Departamento de Asesoría Externa. (28 de septiembre, 2020) *Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-285-2020*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Obtenido de: <file:///C:/Users/personal/Downloads/DAJ-AER-OFP-285-2020%20%20TELETRABAJO%20PAGO%20LUZ%20Alejandro%20Garro.pdf>

Departamento de Asesoría Externa. (02 de noviembre, 2020) *Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-415-2020*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Obtenido de: [file:///C:/Users/personal/Downloads/DAJ-AER-OFP-415-2020%20TELETRABAJO%20PAGO%20LUZsolicitud%20de%20reconsideraci%C3%B3n%20de%20DAJ-AER-OFP-285-2020%20Ministra%20\(1\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/personal/Downloads/DAJ-AER-OFP-415-2020%20TELETRABAJO%20PAGO%20LUZsolicitud%20de%20reconsideraci%C3%B3n%20de%20DAJ-AER-OFP-285-2020%20Ministra%20(1)%20(2).pdf)

Hernández, R. y Mendoza, C. (12 de febrero, 2020) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. SampieriLasRutas. Obtenido de: <file:///C:/Users/personal/Downloads/SampieriLasRutas.pdf>

Ley para regular el teletrabajo. *La Gaceta*. Ley No. 9738. (18 de septiembre, 2019). Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

MTSS. (27 de julio, 2018). *Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas*. Teletrabajo Costa Rica. Obtenido de: <file:///C:/Users/personal/Downloads/Gu%C3%ADas-de-teletrabajo-2.pdf>

MTSS. (10 de marzo, 2020). *Lineamientos para implementar el teletrabajo, en ocasión de la alerta sanitaria por Covid-19*. Teletrabajo Costa Rica. Obtenido de: file:///C:/Users/personal/Downloads/lineamientos_implementar_teletrabajo.pdf

Ruiz, K. (20 de enero, 2020). *El teletrabajo: implicaciones por incumplimiento de labores*. Aselecom. Obtenido de: <https://aselecom.com/el-teletrabajo-implicaciones-por-incumplimiento-de-labores/>

Anexo 1. Cuestionario

Encuesta dirigida a trabajadores y patronos dentro del sector tecnología.

OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO: analizar las recomendaciones desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología durante el 2022.

Tema de la investigación: recomendaciones desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología durante el 2022.

ENCABEZADO-PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA: la siguiente encuesta busca recopilar información que permita conocer las expectativas de los trabajadores, conocimiento por parte de patrono y trabajador, con respecto al teletrabajo, con la finalidad de brindar las recomendaciones necesarias en esta materia. Para responder a la encuesta de este proyecto de graduación para optar por el grado de Máster en Derecho Empresarial, favor devolverla a través de la herramienta tecnológica Google Forms, para ello debe seleccionar el botón que indica “enviar”, que se ubica al final del cuestionario. Gracias por su colaboración.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: descubrir las expectativas de los trabajadores del sector tecnología en cuanto a la figura del teletrabajo y el desarrollo dentro de las empresas en las que trabajan.

Preguntas	Criterios			
	Sí	No	Ocasionalmente	No entiendo la pregunta
1. ¿Usted teletrabaja actualmente?				
2. ¿Sabe qué es teletrabajo?				
3. ¿Considera que su patrono le debe facilitar todo lo necesario para teletrabajar?				
4. ¿Está de acuerdo con la implementación del teletrabajo en el sector tecnología?				

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: describir los criterios que, desde el Derecho Laboral, permiten la comprensión del teletrabajo y sus alcances enfocado en los trabajadores del sector tecnología.

Preguntas	Criterios			
	Sí	No	Muy poco	No entiendo la pregunta
5. ¿Conoce los elementos esenciales en toda relación laboral?				
6. ¿Ha escuchado hablar del salario en especie?				
7. ¿Está de acuerdo con la implementación del principio de autonomía de la voluntad en el derecho laboral?				
8. ¿Considera que la electricidad de su hogar es una herramienta indispensable para el teletrabajo?				

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: sugerir las recomendaciones, desde el Derecho Laboral, que permitan la comprensión del teletrabajo y sus alcances durante el 2022 en el sector de estudio.

Preguntas	Criterios			
	Sí	No	Muy poco	No entiendo la pregunta
9. ¿Ha practicado o escuchado sobre el reembolso de gastos en materia laboral?				
10. ¿Considera que hay suficiente regulación sobre el teletrabajo en Costa Rica?				
11. ¿Considera que en su empresa están preparados para implementar el teletrabajo como práctica común?				
12. ¿Considera que en su empresa le han informado oportunamente sobre el teletrabajo?				

PERFIL DEL ENCUESTADO:

13. Por favor indique su rango de edad:

- a) 20 a 27 años
- b) 28 a 35 años
- c) 36 a 44 años
- d) 45 a 55 años

14. Por favor indique su género:

- a) Femenino
- b) Masculino
- c) Prefiero no indicarlo

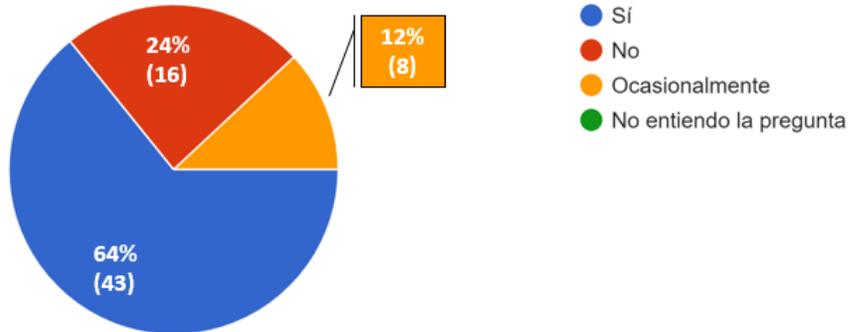
15. Por favor indique hace cuánto tiempo trabaja en la industria tecnológica

- a) Menos de un año
- b) Más de un año
- c) Más de dos años
- d) De tres años en adelante

Anexo 2. Datos obtenidos en la encuesta

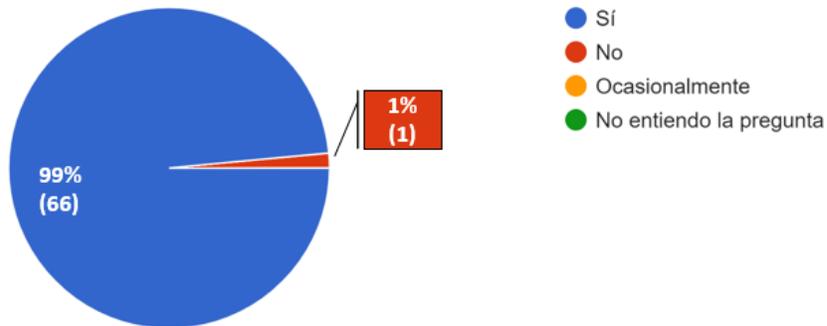
1. ¿Usted teletrabaja actualmente?

67 respuestas



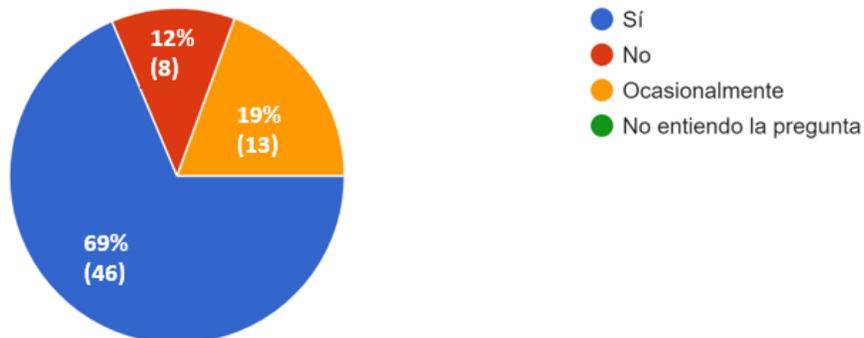
2. ¿Sabe qué es teletrabajo?

67 respuestas



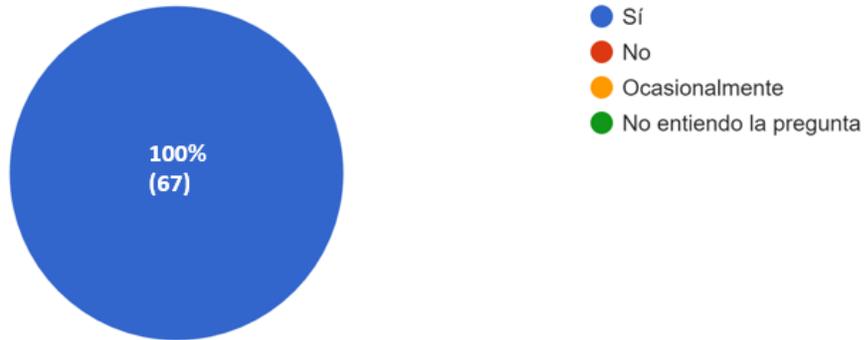
3. ¿Considera que su patrono le debe facilitar todo lo necesario para teletrabajar?

67 respuestas



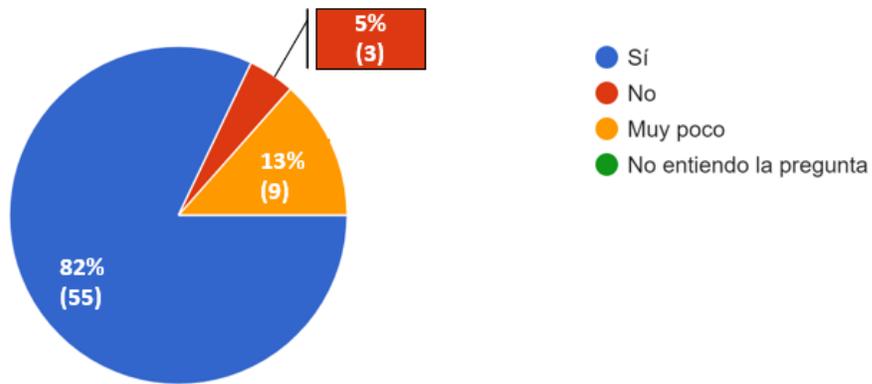
4. ¿Está de acuerdo con la implementación del teletrabajo en el sector tecnología?

67 respuestas



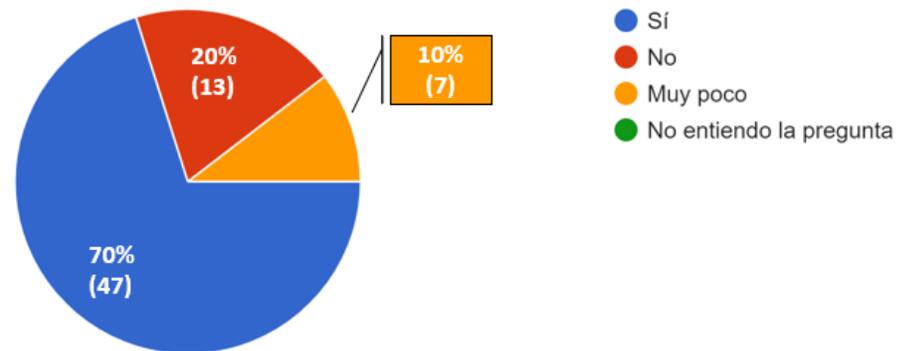
5. ¿Conoce los elementos esenciales en toda relación laboral?

67 respuestas



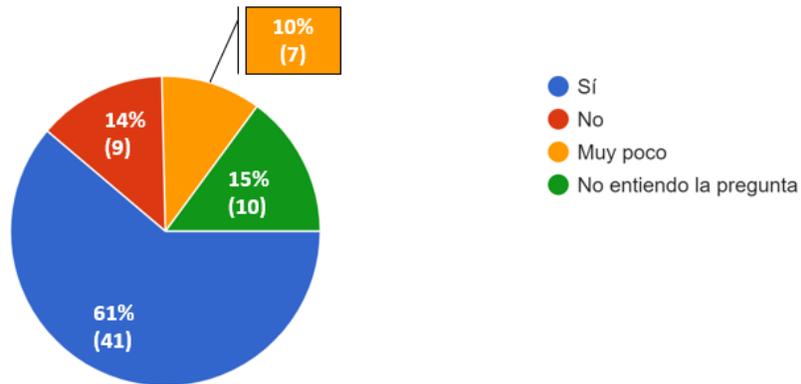
6. ¿Ha escuchado hablar del salario en especie?

67 respuestas



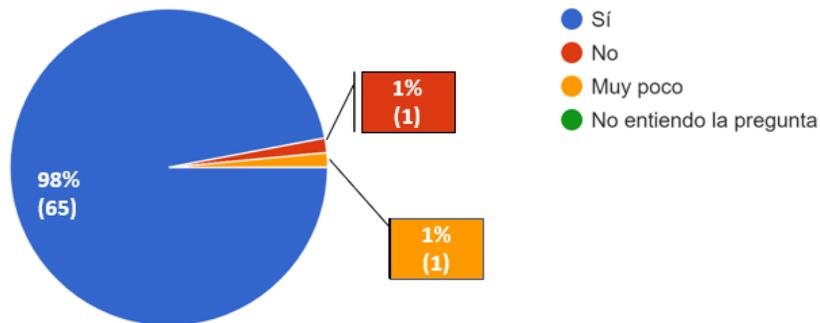
7. ¿Está de acuerdo con la implementación del principio de autonomía de la voluntad en el derecho laboral?

67 respuestas



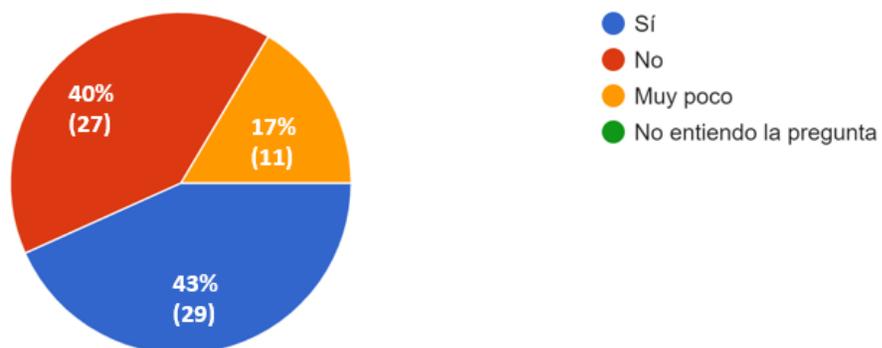
8. ¿Considera que la electricidad de su hogar es una herramienta indispensable para el teletrabajo?

67 respuestas



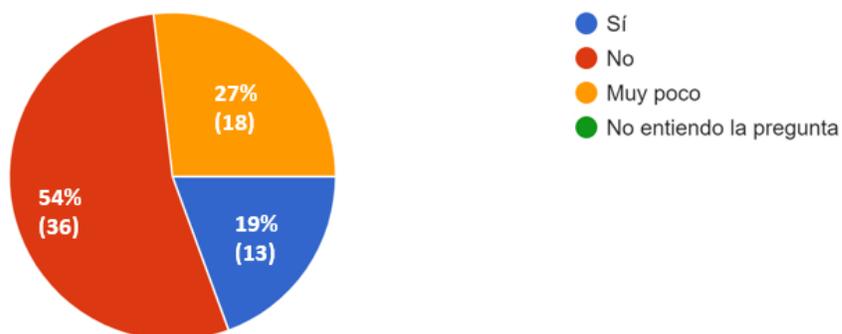
9. ¿Ha practicado o escuchado sobre el reembolso de gastos en materia laboral?

67 respuestas



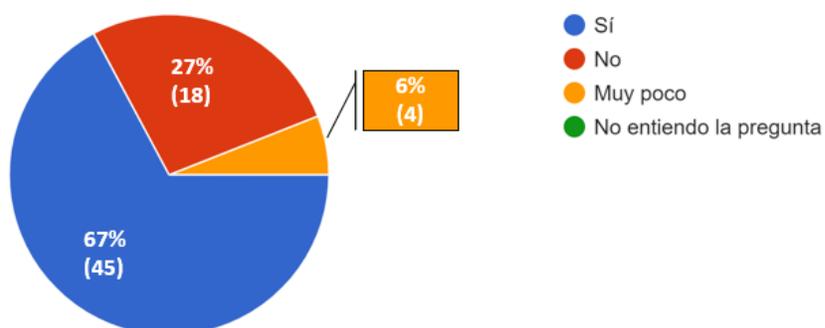
10. ¿Considera que hay suficiente regulación sobre el teletrabajo en Costa Rica?

67 respuestas



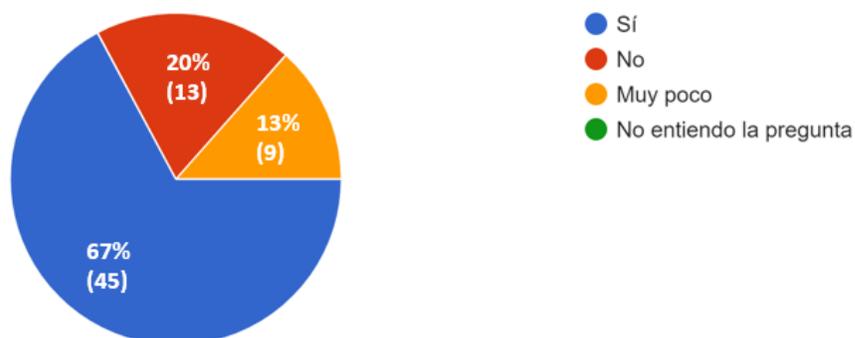
11. ¿Considera que en su empresa están preparados para implementar el teletrabajo como práctica común?

67 respuestas



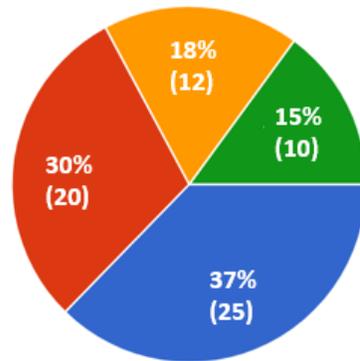
12. ¿Considera que en su empresa le han informado oportunamente sobre el teletrabajo?

67 respuestas



13. Por favor indique su rango de edad:

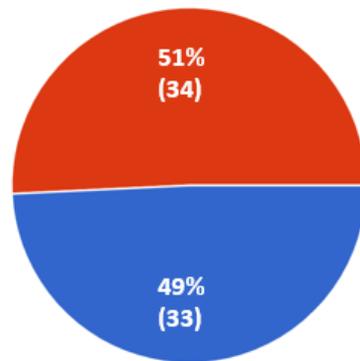
67 respuestas



- 20 a 27 años
- 28 a 35 años
- 36 a 44 años
- 45 a 55 años

14. Por favor indique su género

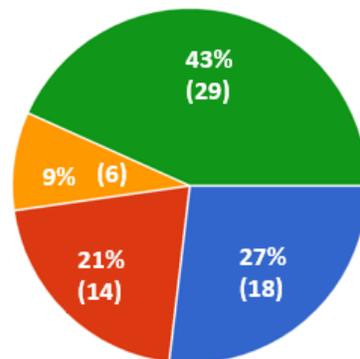
67 respuestas



- Femenino
- Masculino
- Prefiero no indicarlo

15. Por favor indique hace cuanto tiempo trabaja en la industria tecnológica

67 respuestas



- Menos de un año
- Más de un año
- Más de dos años
- De tres años en adelante

Anexo 3. Certificación Filológica

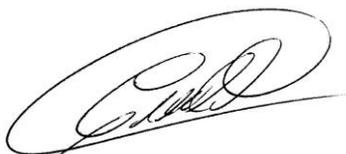
30 de marzo de 2022

A quien corresponda

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación denominado: *Recomendaciones desde el Derecho Laboral para la comprensión del teletrabajo y sus alcances en los trabajadores del sector tecnología durante el 2022*, elaborado por la estudiante Sharon Aliana González Rojas para optar por el Grado de Maestría en Derecho Empresarial.

Corregí el trabajo en aspectos tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como trabajo final de graduación, por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (Ulacit).

Se suscribe cordialmente,



Dr. h. C. Carlos Díaz Chavarría
4- 0155- 0936 Teléfono: 83 - 26 - 28 – 65
Escritor - Profesor universitario
Filólogo - Maestría en Literatura (UCR)
Comentarista del programa PANORAMA (CANARA)
Presentador de la sección televisiva *Cuestiones del idioma*
Personaje Cultural 2013
Premio Internacional Pergamino de Honor al Mérito 2015
Premio Micrófono de Oro a la Excelencia Comunicativa 2015
Premio Mundial a la Excelencia Literaria 2019
Premio Mundial a la Excelencia Cultural 2021
Premio Excelencia 2021 a la Trayectoria Profesional
Premio Águila de Oro 2021 a la Excelencia Académica
Premio Quijote de Oro 2022