

Teletrabajo urgido de normas en Costa Rica

Legislación es un poco alérgica a la posibilidad de regular esta figura de empleo

David Abarca Campos

Abogado Asociado especialista en temas laborales y de migración
dabarca@ariaslaw.co.cr

El teletrabajo es hoy pan de cada día en las empresas pues cada vez más compañías echan mano de estas prácticas en el país.

Esto les ha permitido reducir costos, flexibilizar horarios de sus trabajadores, contratar y retener talento. Incluso se ha vuelto una manera de incluir a personas que, por uno u otro impedimento físico, no pueden desplazarse o se les dificulta moverse dentro de las instalaciones de una empresa.

Pese a estos beneficios, pueden también surgir problemas más sencillos de resolver: ¿la computadora es del trabajador o es de la empresa?; ¿qué pasa si el colaborador usa su laptop de trabajo para revisar su perfil de alguna red social?; ¿podría la empresa monitorear el trabajo remoto del trabajador, el cual realiza por medio su conexión personal de Internet?, o incluso ¿debería la empresa reconocer al trabajador algún monto por el uso de su conexión y electricidad para hacer sus labores de trabajo?

Si bien el artículo 69 del Código de Trabajo establece que las herramientas de trabajo deben ser provistas por el patrono, lo cierto es que nuestra legislación sigue siendo un poco alérgica a la posibilidad de regular esta figura de empleo de forma directa, contando de momento con lo contemplado por el Instituto Nacional de Seguros, así como un decreto con una buena intención incentivar alguna especie de esta modalidad de empleo en el sector público.

Al no haber un panorama claro, pueden surgir también otro tipo de problemas pues esta figura puede ser utilizada para prácticas no tan “beneficiosas”. Por ejemplo, puede servir para marginar poblaciones ya de por sí discriminadas, o para aislar a aquel líder de los trabajadores de su círculo de influencia para evitar despedirlos. Tal vez esto lo pensamos nosotros los encargados de pensar mal.

Tal vez el patrono no lo hace así; tal vez el trabajador no ve mal trabajar en la mañana desde su cama mientras toma un cereal, y poder desconectarse por unas horas para dejar sus hijos a la guardería o para ir un rato al gimnasio y volverse a conectar unas horas más tarde.

Para evitar zonas grises, lo más seguro será que la empresa sea diligente en realizar una política interna que regule este modalidad de empleo, para que tanto ella como sus trabajadores estén claros y se evite que pase una que otra sorpresa.

La tecnología pasó de ser un artículo de lujo a un bien que requerimos de forma diaria, no solo para temas personales sino para nuestra vida laboral.

Ahora las compañías pueden tener al gerente en Argentina, al supervisor en España y a los demás colaboradores trabajando desde Costa Rica, sin que esto afecte la producción de la empresa.

Inclusive, ahora una persona puede ser empleado de una compañía que no tenga instalaciones físicas, sino que exista únicamente en la red. Cada vez nos volvemos más pragmáticos: no importa donde esté, ni como esté el colaborador, mientras cumpla con el trabajo.

Esas conversaciones entre compañeros de trabajo en la mañana al tomar el café, pasan a ser ahora mensajes de texto o video conferencias entre corbatas y shorts.

Pues bueno, esta capacidad de trabajar, sin tener que ir al trabajo es lo que se conoce como e-work, o teletrabajo, el cual es parafraseando al Doctor Sanguinetti: "Todo trabajo realizado fuera del establecimiento de una sociedad pero coordinado con ésta mediante la utilización de tecnologías de la información y un enlace de telecomunicaciones para su recepción o entrega".