

UNIVERSIDAD CASTRO CARAZO

FACULTAD DE DERECHO

Licenciatura en Derecho

Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.

Hellen Víquez Vargas

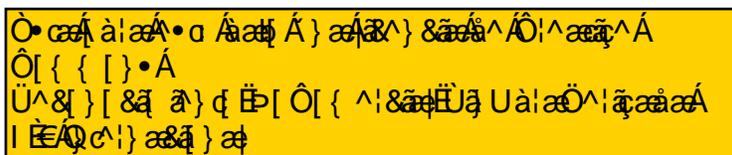
Cédula: 6 0313 0643

Tesis de graduación presentada ante el programa de Derecho como parte de los requisitos para optar por el grado de Licenciatura

Pérez Zeledón, Costa Rica

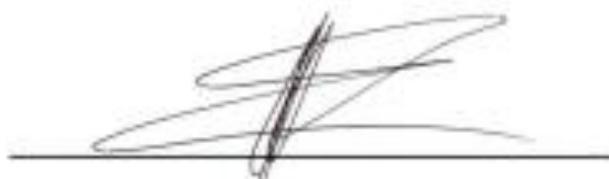
Marzo, 2023

TRIBUNAL EXAMINADOR





Lic. Daniel Álvarez Vicente
Presidente Tribunal Examinador



MSc. Noemi Sosa Castro
Directora Metodóloga



Lic. Geovanny Cordero Jiménez
Director Académico

COMITÉ ASESOR



Lic. Geovanny Cordero Jiménez

Director Académico



MSc. Noemi Sosa Castro

Directora Metodóloga

DECLARACIÓN JURADA

La suscrita Hellen Víquez Vargas, mayor, casada, estudiante de Licenciatura en Derecho, vecina de Buenos Aires, de la entrada principal del Ministerio de Salud 450 metros al norte, casa a mano izquierda, color beige, cédula de identidad seis trescientos trece seiscientos cuarenta y tres.

DECLARO **BAJO LA FE DE JURAMENTO** que el presente trabajo de investigación denominado **“ANÁLISIS EN MATERIA LABORAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO COMO ESQUEMA LABORAL, CON EL FIN DE DETERMINAR SI SE GARANTIZA EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TELETRABAJADORES DEL BANCO POPULAR DE PÉREZ ZELEDÓN, PERÍODO 2022”**. Fue realizado bajo mi propia autoría y que en el no se ha reproducido, como si fueran propios, total o parcialmente libros escritos o impresos por otras personas. Juro que he respetado todo lo pre aceptado por las leyes penales, así como los derechos de autor.

En fe de lo anterior firmo en la ciudad de San Isidro del General, Pérez Zeledón a las once horas del día veinticinco de marzo del dos mil veintitrés.



Cédula: 603130643

DEDICATORIA

La presente Tesis fruto de mi esfuerzo y constancia va dedicada primeramente a Dios, quien me ha guiado en mi camino y ha sido mi fuente de fortaleza y motivación, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, con mucho amor a mi madre Mayra Vargas Obando, porque ella siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo, sus consejos para hacer de mí una mejor persona y por sembrar en mí la semilla del deseo de triunfo y superación, a mi esposo Josué Polonio Gamboa por sus palabras y su confianza, por su amor y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mi hijo amado, mi razón de ser, el motor de mi vida y fuente de inspiración para esforzarme cada día por un mejor mañana juntos.

Hellen Víquez Vargas

AGRADECIMIENTO

En primera instancia quiero agradecer a Dios Todopoderoso, por permitirme finalizar mi trabajo de investigación de manera satisfactoria.

A todos los profesores agradezco el seguimiento brindado durante este proceso de formación y aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron a lo largo de este proceso para que pudiera culminar con éxito este sueño educativo.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo constituye el informe del Proyecto final de tesis, como requisito que solicita la Universidad Castro Carazo, Sede Pérez Zeledón para optar por el grado de Licenciatura en Derecho.

La siguiente investigación consiste en el análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal de Pérez Zeledón.

Las conclusiones que se obtengan de esta investigación dan la información necesaria para indicar recomendaciones y propuestas adecuadas para la institución investigada.

RESUMEN EJECUTIVO

Asunto principal

En el presente trabajo de investigación tiene como propósito principal la realización de un análisis de la implementación como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores.

Metodología

En la metodología utilizada para la realización de esta investigación, se emplearon dos técnicas, las cuales fueron exploratoria, descriptiva y aplicada. Mientras que los instrumentos utilizados para la obtención de los datos fueron la entrevista aplicada al Gerente General y Sub gerente del Banco Popular, un cuestionario aplicado a los teletrabajadores y supervisores y las hojas de datos.

Resultado

En la realización de la presente investigación se logró determinar que el Banco Popular ha desarrollado un reglamento de teletrabajo en acatamiento de lo dictado en el artículo 24 inciso 2 de la Ley Orgánica del Banco Popular, que tiene como objetivo establecer las condiciones jurídicas, técnicas y administrativas que regulan dicha modalidad laboral dentro de la entidad, el cual tiene como prioridad responder a la modernización y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación. Además, se deduce que la administración es garante en respetar el derecho a la vida privada, familiar y descanso de sus colaboradores virtuales a través del cumplimiento del derecho a la desconexión digital.

TABLA DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	Número de Página
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: INTRODUCTORIO.....	3
A. EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA.....	4
1. Aspectos situacionales de la institución.....	4
a. Misión.....	4
b. Visión.....	4
c. Valores.....	5
d. Objetivo General.....	6
e. Objetivos estratégicos.....	6
2. Antecedentes del problema de investigación.....	6
3. Delimitación del problema de investigación.....	7
4. Justificación del problema de investigación.....	7
B. Propósito del estudio.....	8
1. Objetivos.....	8
a. Objetivo general.....	8
b. Objetivos específicos.....	8
2. Definición de variables y referentes.....	9
Referente N.1 Derecho a la desconexión digital.....	9
a. Definición conceptual.....	9
Variable N.1 Jornada de trabajo.....	9
a. Definición conceptual.....	9
b. Definición operacional.....	9
Variable N.2 Derecho a la privacidad.....	10
a. Definición conceptual.....	10
b. Definición operacional.....	10
Referente N.2 Derecho comparado.....	10
a. Definición conceptual.....	10
Variable N.3 Derecho laboral.....	10
a. Definición conceptual.....	10
b. Definición operacional.....	11
Variable N.4 Jurisprudencia.....	11
a. Definición conceptual.....	11
b. Definición operacional.....	11
Referente N.3 Artículo 273 Código de Trabajo de Costa Rica.....	11
a. Definición conceptual.....	11
Variable N.5 Seguridad laboral.....	12
a. Definición conceptual.....	12
b. Definición operacional.....	12

Variable N.6 Salud laboral.....	13
a. Definición conceptual.....	13
b. Definición operacional.....	13
Referente N.4 Constitución Política de Costa Rica.....	13
a. Definición conceptual.....	13
Variable N.7 Artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica.....	13
a. Definición conceptual.....	13
b. Definición operacional.....	14
Variable N.8 Artículo 59 de la Constitución Política de Costa Rica.....	14
a. Definición conceptual.....	14
b. Definición operacional.....	14
MAPA CONCEPTUAL.....	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	16
A. ASPECTOS SOCIOCULTURALES DEL CANTÓN DE PÉREZ ZELEDÓN.....	17
1. Reseña histórica.....	17
2. Ubicación geográfica.....	19
3. Los distritos.....	19
4. Aspectos socioculturales.....	20
a. Economía.....	20
b. Área de salud.....	21
c. Área educativa.....	21
B. BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL.....	23
C. EL TELETRABAJO.....	51
D. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	39
1. Jornada de trabajo.....	44
a. Horario laboral.....	47
b. Cumplimiento.....	48
2. Derecho a la privacidad.....	49
a. Privacidad personal.....	53
b. Privacidad familiar.....	54
E. DERECHO COMPARADO EN EL TELETRABAJO.....	55
3. Derecho laboral.....	57
a. Contrato laboral.....	51
b. Derechos.....	53
4. Jurisprudencia.....	56
a. España.....	69
b. Argentina.....	72
F. CÓDIGO DE TRABAJO ARTÍCULO 273.....	75
5. Seguridad laboral.....	78
a. Integridad física.....	80

b. Condiciones ergonómicas.....	82
6. Salud laboral.....	84
a. Bienestar físico.....	86
b. Bienestar mental.....	88
G. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COSTA RICA.....	89
7. Artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica.....	89
a. Aplicación.....	91
b. Conocimiento.....	92
8. Artículo 59 de la Constitución Política de Costa Rica.....	92
a. Vacaciones.....	94
b. Descanso.....	95
CAPÍTULO III MARCO METODOLOGICO.....	96
A. Tipos de investigación.....	97
1. Investigación exploratoria.....	97
2. Investigación descriptiva.....	98
3. Investigación aplicada.....	100
B. Origen de los datos.....	101
1. Sujetos de investigación.....	101
2. Fuentes de información.....	101
a. Fuentes de información primaria.....	102
b. Fuentes de información secundaria.....	102
3. Población.....	103
C. Descripción de los instrumentos.....	104
1. Cuestionario.....	104
2. Entrevista.....	105
3. Análisis de datos.....	106
D. Tipos de análisis de datos.....	107
a. Análisis de contenido.....	107
b. Análisis estadístico.....	107
E. Alcances y limitaciones.....	108
1. Alcances.....	108
2. Limitaciones.....	109
F. Cuadro de descriptores.....	110
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	113
Variable N.1 Jornada de trabajo.....	114
Variable N.2 Derecho a la privacidad.....	115
Variable N.3 Derecho laboral.....	116
Variable N.4 Jurisprudencia.....	117
Variable N.5 Seguridad laboral.....	118
Variable N.5 Seguridad laboral.....	119
Variable N.6 Salud laboral.....	120
Variable N.1 Jornada laboral.....	121
Variable N.2 Derecho a la privacidad.....	122

Variable N.3 Derecho laboral.....	123
Variable N.4 Jurisprudencia.....	124
Variable N.5 Seguridad laboral.....	125
Variable N.5 Seguridad laboral.....	126
Variable N.6 Salud laboral.....	127
Entrevista aplicada al Gerente General del Banco Popular.....	128
Entrevista aplicada al subgerente de Banco Popular.....	130
Análisis de documentos.....	132
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	141
Objetivo N.1.....	142
Variable N.1 Jornada de trabajo.....	142
Variable N.2 Derecho a la privacidad.....	143
Objetivo N.2.....	144
Variable N.3 Derecho laboral.....	144
Variable N.4 Jurisprudencia.....	145
Objetivo N.3.....	146
Variable N.5 Seguridad laboral.....	147
Variable N.6 Salud laboral.....	147
Objetivo N.4.....	148
Variable N.7 Artículo 58 de la Constitución Política.....	148
Variable N.8 Artículo 59 de la Constitución Política.....	149
DISCUSIÓN FINAL.....	150
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	152
ANEXOS	
APÉNDICES	

LISTA DE CUADROS Y GRÁFICO

N° de cuadro	Nombre	Página
1	Variable N.1 Jornada de trabajo	114
2	Variable N.2 Derecho a la privacidad	115
3	Variable N.3 Derecho laboral	116
4	Variable N.4 Jurisprudencia	117
5	Variable N.5 Seguridad laboral	118
6	Variable N.5 Seguridad laboral	119
7	Variable N.6 Salud laboral	120
8	Variable N.1 Jornada de trabajo	121
9	Variable N.2 Derecho a la privacidad	122
10	Variable N.3 Derecho laboral	123
11	Variable N.4 Jurisprudencia	124
12	Variable N.5 Seguridad laboral	125
13	Variable N.5 Seguridad laboral	126
14	Variable N.6 Salud laboral	127

Lista de tablas

N° de tabla	Nombre	Página
1	Entrevista aplicada al Gerente General del Banco Popular	128
2	Entrevista aplicada al subgerente del Banco Popular	130
3	Análisis de documento 1 Variable N.1 Jornada de trabajo	132
4	Análisis de documento 2 Variable N.2 Derecho a la privacidad	133
5	Análisis de documento 3 Variable N.2 Derecho a la privacidad	134
6	Análisis de documento 4 Variable N.2 Derecho a la privacidad	135
7	Análisis de documento 5 Variable N.3 Derecho laboral	136
8	Análisis de documento 6 Variable N.4 Jurisprudencia	137
9	Análisis de documento 7 Variable N.4 Jurisprudencia	138
10	Análisis de documento 8 Variable N.7 Artículo 58 de la Constitución Política	139
11	Análisis de documento 9 Variable N.8 Artículo 59 de la Constitución Política	140

LISTA DE APÉNDICES

Número	Nombre
1	Documento de aprobación de la tesis
2	Cuestionario aplicado a los supervisores
3	Cuestionario aplicado a los teletrabajadores
4	Entrevista aplicada al gerente general del Banco Popular
5	Entrevista aplicada al sub gerente del Banco Popular
6	Análisis de documento 1: Variable N.1 Jornada de trabajo
7	Análisis de documento 2: Variable N.2 Derecho a la privacidad
8	Análisis de documento 3: Variable N.2 Derecho a la privacidad
9	Análisis de documento 4: Variable N.2 Derecho a la privacidad
10	Análisis de documento 5: Variable N.3 Derecho laboral
11	Análisis de documento 6: Variable N.4 Jurisprudencia
12	Análisis de documento 7: Variable N.4 Jurisprudencia
13	Análisis de documento 8: Variable N.7 Artículo 58 de la Constitución Política
14	Análisis de documento 9: Variable N.8 Artículo 59 de la Constitución Política

LISTA DE ANEXOS

Número	Nombre
1	Carta del filólogo
2	Carta de permiso de la empresa
3	Adendum al contrato de trabajo
4	Foto del sustentante

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se pretende analizar de una forma amplia y profunda la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón.

La presente investigación se encuentra conformada por cinco capítulos los cuales se detallan de una manera breve a continuación:

CAPÍTULO N.1: INTRODUCTORIO

Este capítulo trata del problema y su importancia, el cual contiene aspectos situacionales, antecedentes, delimitación del problema, justificación, objetivo general, objetivos específicos, definición conceptual y operacional de las variables, las cuales son con respecto al análisis en materia laboral del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón.

CAPÍTULO N.2: MARCO TEÓRICO

Este contiene aspectos de gran importancia como la historia del cantón de Pérez Zeledón, en este mismo apartado se desarrolla de forma más detallada los referentes, las variables e indicadores.

CAPÍTULO N.3 MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo consistirá en la metodología aplicada en la presente investigación, incluyendo los tipos de investigación utilizadas, origen de los datos, además se describirán las características de los sujetos a los que se le aplicaron instrumentos y cuestionarios según las variables, las fuentes de información, la descripción de instrumentos, el tipo de análisis de los datos, alcances y limitaciones entre otros.

CAPÍTULO N.IV RESULTADOS

En este capítulo se muestra la recopilación de la información presentada en cuadros, gráficos y tablas, de acuerdo con las preguntas formuladas a los sujetos mediante una serie de instrumentos aplicados a las diferentes personas que con su apoyo y criterio coadyuvaron a realizar esta investigación.

CAPÍTULO N.V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este es el capítulo final en donde se muestran las conclusiones a las cuales se llegó con el análisis de la investigación, y de este modo se incluirán las recomendaciones pertinentes para la solución del problema investigado. Así mismo, se mostrará la discusión final con respecto a todo lo investigado mediante el criterio personal del autor.

CAPÍTULO N.I INTRODUCTORIO

A. El problema y su importancia

1. Aspectos situacionales de la institución

El Banco Popular Total Pérez Zeledón, está ubicado en San Isidro de El General, 200 metros al sur del Mercado Municipal, teléfono 21043587.

El Banco Popular y de Desarrollo Comunal es una institución de Derecho Público no estatal, con personería jurídica y patrimonio propio, con plena autonomía administrativa y funcional. Su funcionamiento se regirá por las normas del Derecho Público.

El banco tendrá como objetivo fundamental dar protección económica y bienestar a los trabajadores, mediante el fomento del ahorro y la satisfacción de sus necesidades de crédito.

Con este propósito procurará el desarrollo económico y social de los trabajadores, para lo cual podrá conceder créditos para necesidades urgentes, así como para la participación del trabajador en empresas generadores de trabajo que tengan viabilidad económica. Asimismo, podrá financiar programas de desarrollo comunal.

a. Misión

“Somos un Conglomerado Financiero que atiende las necesidades y expectativas de las personas, empresas, instituciones y organizaciones sociales; mediante procesos más humanos y eficientes, fundamentados en tecnología de punta e innovación”.

b. Visión

“Ser percibidos como el Conglomerado Financiero moderno, accesible, inclusivo, flexible, ágil y humano; que, fundamentado en las tecnologías de punta, la eficiencia y

la innovación, facilita a los clientes productos y servicios competitivos acordes a sus necesidades y expectativas en la triple línea base”

c. Valores

- **Enfoque en el Cliente:**

Nuestra prioridad es el cliente. Le brindamos productos y servicios acorde a sus necesidades y expectativas mediante una actuación íntegra y ética con estándares de excelencia.

- **Innovación:**

Impulsamos nuevas formas de hacer las cosas, mediante el uso de la tecnología y el desarrollo de procesos ágiles, eficientes y modelos de negocio que generen valor al cliente.

- **Compromiso Social:**

Nos comprometemos con el desarrollo económico, social y ambiental de la sociedad costarricense, con accesibilidad, solidaridad, inclusión y equidad de género.

- **Liderazgo:**

Trabajamos con pasión y responsabilidad para el logro de los objetivos, por medio del empoderamiento, la comunicación eficiente y el trabajo colaborativo de quienes laboramos en el CFBPDC.

- **Evolución Constante:**

Transformamos nuestros conocimientos, competencias y habilidades humanas para habilitar una organización dinámica y flexible; capaz de adaptarse a los cambios.

d. Objetivo general

Nuestro propósito: “Construimos Bienestar”: Fomentamos el bienestar económico, financiero, social y ambiental para nuestros clientes y demás habitantes del país, mediante el acceso a productos y servicios financieros que satisfagan sus necesidades y expectativas.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y las Pautas y Orientaciones emanadas por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras (ATT).

e. Objetivos estratégicos

- Generar en los clientes, una experiencia alineada con las mejores prácticas de la industria; para satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas.
- Consolidar un adecuado esquema de Gobernanza y Gestión del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- Lograr la Rentabilización financiera y la creación de Valor Social y Ambiental, sostenible en el tiempo; impulsada por un Modelo de Gestión con visión integral de la estrategia.
- Implementar una cultura de Transformación Digital basada en el uso de la tecnología, innovación y procesos ágiles y eficientes para el desarrollo de productos y servicios que atiendan las necesidades y expectativas del cliente en la triple línea base.

2. Antecedentes del problema de investigación

El teletrabajo surgió como una alternativa para poder mitigar los costos y mantener activa las operaciones de la empresa, siendo que la pandemia del COVID 19

en el año 2020 intensificó la aplicación de esta modalidad laboral, situación que ha obligado a las distintas instituciones públicas y privadas a que se dicten directrices y reglamentos orientados a que este esquema no se convierta en una herramienta abusiva y por consiguiente se respeten los derechos laborales de los trabajadores, en el mundo moderno las herramientas tecnológicas revisten alta importancia, por cuanto permiten a las empresas que están en competencia a partir del uso de su tecnología ofrecer sus productos con mayor eficiencia, implementado de esta manera el teletrabajo.

3. Delimitación del problema de investigación

¿Se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón establecido en la Ley 9738?

4. Justificación del problema de investigación

Se pretende demostrar que el derecho laboral es cambiante, lo que implica la implementación de nuevas tendencias de esquemas laborales como el teletrabajo; sin embargo, este modelo conlleva irremediablemente a introducir en la legislación laboral artículos que garanticen el derecho a la desconexión digital.

Además, esta modalidad laboral obliga a los legisladores a dictar directrices, reglamentos o normativas que orienten las pautas a seguir para su aplicación y los derechos laborales que protejan la salud laboral de los teletrabajadores, debido a que el teletrabajo está generando jornadas laborales extenuantes y por ello es esencial introducir en la legislación laboral costarricense el derecho de desconexión digital.

Dicho derecho implica que los trabajadores después de su jornada de trabajo se desconecten de todos los dispositivos electrónicos con el fin de garantizar tiempos reales y efectivos de descanso en aras de respetar derechos de tutela constitucional

como lo son el derecho a la intimidad, a la familia, al descanso y a la salud, este último como un derecho fundamental supremo.

Por lo anteriormente expuesto se evidencia que nuestra legislación es incipiente en esta materia por lo que resulta importante establecer una regulación adecuada que permita evitar abuso y afectaciones en el bienestar físico emocional y mental del teletrabajador, lo cual se convierte en un tema de salud ocupacional, declarada de interés público en el artículo 273 del Código de Trabajo.

B. Propósito del estudio

1. Objetivos

a. Objetivo General:

Analizar en materia laboral la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.

b. Objetivos Específicos:

- Examinar el derecho a la desconexión digital en la doctrina, en relación con la jornada de trabajo y derecho a la privacidad de los trabajadores con el fin conocer si esta mejora las condiciones laborales.
- Estudiar el derecho comparado sobre el teletrabajo con respecto al derecho laboral y la jurisprudencia, en los países de España y Argentina con la finalidad de determinar si existe una regulación expresa sobre el teletrabajo en nuestro país.

- Hacer un análisis en el Código de Trabajo de Costa Rica al artículo 273 en relación con el concepto de seguridad y salud laboral, con la finalidad de demostrar si se garantiza el bienestar físico, mental y social del teletrabajador.
- Examinar la aplicación de la Constitución Política en relación con los artículos 58 y 59, con la finalidad de determinar si existe incumplimiento al derecho de la desconexión digital del teletrabajo.

2. Definición de variables y referentes

Referente N.1 Derecho a la desconexión digital

a. Definición conceptual:

Según Buitrago. A y Ordóñez. E (2017) el derecho a la desconexión digital “es el conjunto de medidas para permitir que el trabajador pueda disfrutar de su descanso sin estar en conexión permanente con su entorno de trabajo a través de las nuevas tecnologías de la comunicación”. (p.41)

Variable N.1 Jornada de Trabajo

a. Definición conceptual:

De acuerdo con Gac. P (2013) la jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de acuerdo con lo que establece el contrato. (p.32)

b. Definición operacional:

Se entiende por jornada de trabajo o jornada laboral, el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución de su trabajo por el cual ha sido contratado. Es decir, se refiere al número de horas que el colaborador debe cumplir con sus labores de manera efectivamente en un día.

Variable N. 2 Derecho a la privacidad

a. Definición conceptual:

Jalet. A (2008) plantea lo siguiente “resulta ser un valor fundamental en la sociedad para el respeto de la dignidad humana el cual debe ser concebido bajo esta óptica por todas las naciones del mundo”. (p.35)

b. Definición operacional:

El derecho a la privacidad es aquello que una persona realice de manera reservada, por lo que tiene derecho a mantener sus acciones fuera del conocimiento de otras personas.

Es un derecho inherente e irrenunciable, por lo que se debe respetar la privacidad personal y familiar, como derecho fundamental.

Referente N. 2 Derecho comparado

a. Definición conceptual:

La Enciclopedia Jurídica (2020) lo define como “una técnica para estudiar el derecho, caracterizada por contrastar instituciones o figuras jurídicas de distintos ordenamientos con el fin de profundizar en el conocimiento del ordenamiento propio”. (párr.1)

Variable N.3 Derecho Laboral

a. Definición conceptual:

Baldín. A (2015) expone que “es la rama de las ciencias jurídicas que estudia el fenómeno social del trabajo subordinado, en el marco de un sistema económico que le sirve de fundamento y justificación y cuyos protagonistas básicos son un trabajador y un empleador y el sindicato o asociación sindical. (p.1)

b. Definición operacional:

El derecho laboral es el conjunto de normas y regulaciones que se encarga de regular el proceso del trabajo, los cuales se crean en un contrato de trabajo para establecer las pautas a seguir en una relación laboral entre patrono y trabajador, con la finalidad de conocer y regular los beneficios y obligaciones de las partes que intervienen en la relación de trabajo.

Variable N. 4 Jurisprudencia**a. Definición conceptual:**

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2020), señala que jurisprudencia como “ciencia del Derecho, conjunto de sentencias de los tribunales y doctrina que contienen o como criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias acordes.”. (p.1215)

b. Definición operacional:

Se entiende la jurisprudencia como el conjunto de soluciones y decisiones emitidas por los tribunales que crean una pauta para solucionar problemas jurídicos semejantes.

El propósito de la jurisprudencia es obtener una interpretación uniforme de las leyes, para aplicarlas a los casos que se presenten.

Referente N. 3 Artículo 273 Código de Trabajo de Costa Rica**a. Definición conceptual:**

El Código de Trabajo de Costa Rica en su artículo 273 (2020, párr.15) menciona que:

Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar

físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

Variable N.5 Seguridad Laboral

a. Definición conceptual:

De acuerdo con Chiavenato. I (2007, p.34) la seguridad en el trabajo:

Es el conjunto de medidas técnicas educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, robos e incendios y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

b. Definición operacional:

La seguridad laboral es conjunto de procedimientos y medidas que se implementan para garantizar la prevención y evitar o disminuir los riesgos que se derivan del trabajo.

De esta forma la seguridad laboral promueve que las condiciones laborales sean seguras y promuevan el bienestar de los trabajadores.

El propósito se cumple cuando se logra proporcionar tanto al funcionario como al patrono un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Variable N. 6 Salud Laboral

a. Definición conceptual:

Arroyo. J y Ledezma. M (2001) se refiere a la salud laboral como “el logro de una salud óptima dentro de la ocupación que desempeña una persona, para obtener dividendos económicos para el empleador y satisfacción laboral para el empleado”.
(p.23)

b. Definición operacional:

La salud laboral se logra con un completo bienestar físico, mental y social, un adecuado ambiente de trabajo, condiciones trabajo justas donde los trabajadores se sientan satisfechos y partícipes de las mejoras en las condiciones de salud laboral.

Además, un funcionario con buena salud laboral será mucho más eficaz y productivo en sus tareas a desarrollar, permitiendo tener un equilibrio en el ambiente laboral.

Referente N. 4 Constitución Política

a. Definición conceptual:

Según Olano. H (2006) la Constitución política es "todo el complejo de normas jurídicas fundamentales, escritas o no escritas, idóneas para trazar las líneas maestras del ordenamiento mismo" (p.140)

Variable N.7 Artículo 58

a. Definición conceptual:

El artículo 58 de la Constitución Política establece que:

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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

b. Definición operacional:

La Constitución nos establece en este artículo las modalidades y horas en las que el trabajador puede desempeñar sus funciones de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Variable N. 8 Artículo 59

a. Definición conceptual:

La Constitución Política en su artículo 59 describe lo siguiente

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

b. Definición operacional:

Se refiere a los derechos fundamentales como trabajadores que se le otorgan y que se encuentran reconocidos y garantizados en la Constitución Política.

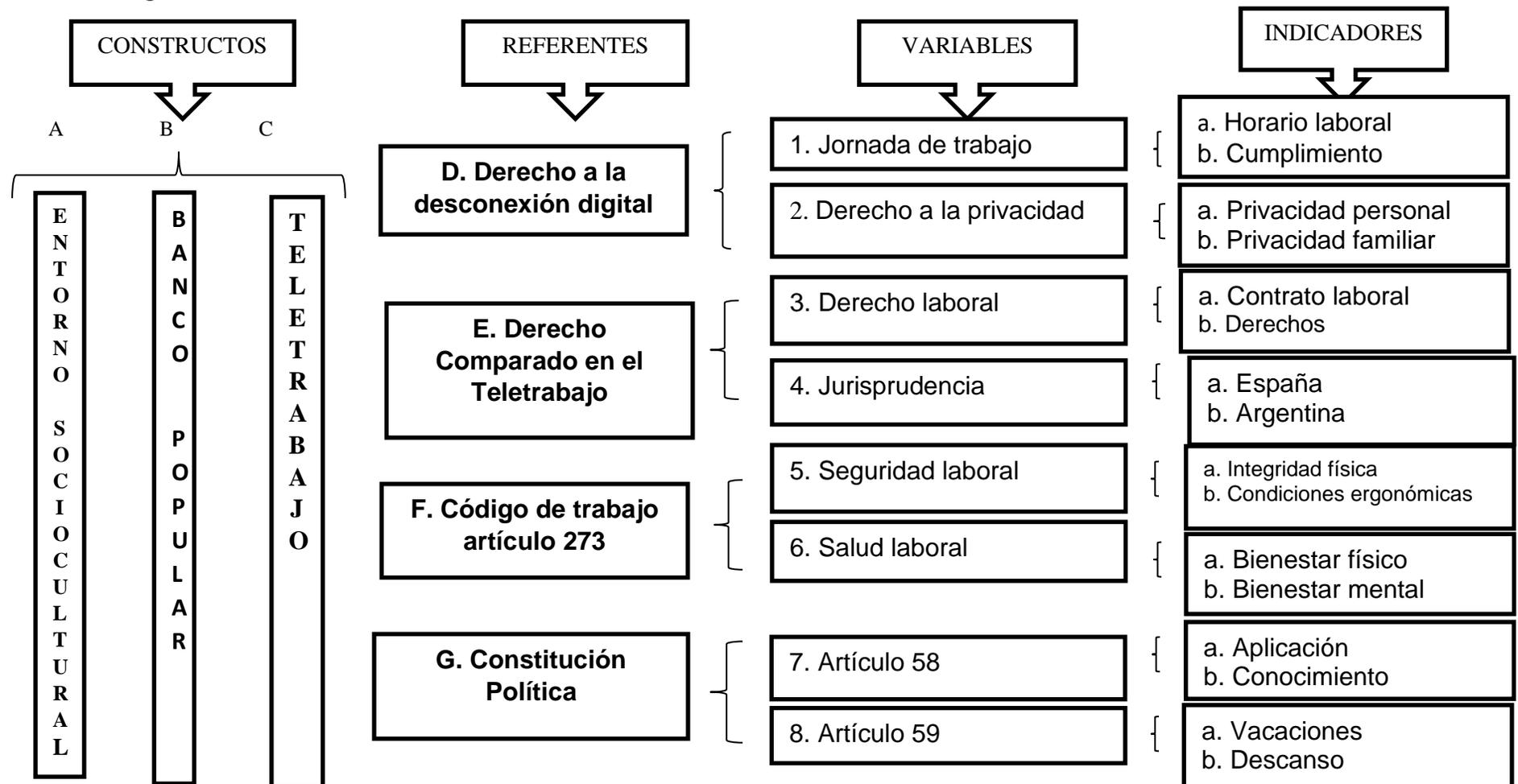
MAPA CONCEPTUAL

Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.

Estudiante: Hellen Víquez Vargas

Asesor Académico: Lic. Geovanny Cordero Jiménez

Metodóloga: MSc. Noemí Sosa Castro



CAPÍTULO N° II MARCO TEÓRICO

A. Aspectos socioculturales del cantón de Pérez Zeledón

1. Reseña histórica

A finales del siglo diecinueve, entre 1870 y 1899, ya había varias familias habitando en el valle de El General.

A partir de 1900 en adelante se poblaron más más en serio los caseríos conocidos como El General y Palmares, primero y luego Rivas y Ureña; este último creció rápidamente sobre todo a partir de 1911, durante la administración de don Jiménez Oreamuno, cuando se construyeron los refugios de Ojo de Agua, el Cerro de la Muerte y el de División, que tanto sirvieron a los pioneros y fundadores de Pérez Zeledón en años posteriores.

Con el beneficio de los refugios y el servicio de Cabotaje, que llegaba a Dominical y a playa Uvita se favoreció bastante el traslado al centro del país y viceversa, de igual modo el llevar y traer cultivos, productos y artículos de urgente necesidad propició la afluencia de nuevos habitantes.

Ya para la segunda administración de Jiménez Oreamuno arribaron al Valle del General los primeros maestros pagados por el estado, nueve mujeres y dos hombres que se distribuyeron en las pocas poblaciones existentes.

Con este despertar educacional, bajo la guía y dirección del sacerdote Federico Maubach y los maestros Gustavo Meza y Enrique Táuler, alemán, chileno y español, respectivamente, los habitantes de entonces comenzaron un movimiento para convencer a los doteños aceptar la separación, lo que llevó a la fundación del cantón número diecinueve de la provincia de San José, por decreto número treinta y uno del 9 de octubre de 1931, justa y meritoriamente, con los distintos territorial- administrativos

de: Ureña, 2. El General, 3. Daniel Flores y 4. Rivas, con el nombre de Pérez Zeledón, personaje registrado por la historia costarricense como uno de sus grandes hombres.

Los nombres de Ureña, Daniel Flores y Rivas, fue un requisito exigido por los doteños como homenaje a personajes reconocidos como buenos servidores en Santa María de Dota.

Ya con calidad de cantón el Agente Principal de policía, don Trinidad Montero Rodríguez, pasó a jefe político y por ende, a Ejecutivo Municipal, y le tocó el honor de juramentar, el 1 de enero de 1932 a la primera municipalidad compuesta y formada por los señores Nazario Segura Madrigal, como presidente; Carlos Quesada Gamboa, como regidor; Julio Monge, como regidor suplente; Trinidad Montero Rodríguez, como Ejecutivo Municipal; Enrique Táuler, secretario y Hernán Bermúdez como tesorero, para sesionar ese mismo día en presencia de los habitantes de entonces, quienes aplaudieron felices de haber alcanzado el cantonato e iniciar una lucha mayor por el progreso y desarrollo del nuevo y pujante Cantón.

Con la llegada de la oficina de radios nacionales, servicio de correos, y el servicio de aviación y la obra mayor de la construcción de la carretera Interamericana con maquinaria que entró por Cartago y Dominical, el desarrollo fue realmente notable y el Cantón empezó a recibir habitantes de casi todas las regiones del país, especialmente de maestros que lucharon junto con los pueblos por un mayor progreso y bienestar general.

Continuando con la creación de los distritos territorial administrativos, viene ahora San Pedro, quien perteneció a Buenos Aires de Puntarenas, pero por decreto N°1263 del 8 de febrero de 1951, se efectuó un plebiscito con votación, incluso de la mujer, en las poquísimas escuelas que había en el propio San Pedro, Cajón, Platanares

y Pejibaye. Obteniendo el "sí" del plebiscito con un solo voto no se lográndose el nuevo decreto, N°103 del 13 de julio de 1951, que determinó la anexión de San Pedro, quedando conel N°5 Pérez Zeledón.

2. Ubicación geográfica

Las coordenadas geográficas medias del cantón de Pérez Zeledón están dadas por 9° 05' 37" latitud norte y 83° 26' 83' longitud oeste.

La anchura máxima es de 68 kilómetros, en la dirección noroeste a sureste, desde el límite con el Cantón Aguirre, sobre el río Savegre hasta confluencia del río caliente con la quebrada Guácima.

La extensión del Cantón de Pérez Zeledón es de 1905.51 kilómetros, la cual representa un 38.42 % del territorio de la provincia San José y a su vez un 3.33% del Territorio Nacional.

3. Los distritos

- San Isidro de El General
- El General
- Daniel Flores
- Rivas
- San Pedro
- Platanares
- Pejibaye
- Cajón
- Barú
- Río Nuevo

- Páramo
- La Amistad

4. Aspectos socioculturales

a. Economía:

El cantón de Pérez Zeledón se ha caracterizado por su desarrollo económico basado en actividades agrícolas, ganaderas, comerciales, industriales y turísticas.

Uno de los factores que ha impulsado este auge económico es que Pérez Zeledón es un puente entre la Capital de nuestro país y la zona sur del territorio nacional. Dentro de las actividades agrícolas más importantes se encuentran: la siembra de caña de azúcar, café, tabaco, tiquizque, banano y mora, siendo las dos primeras sus productos más importantes.

En las actividades ganaderas se encuentran el ganado porcino y el ganado vacuno, este último con fines de engorde y lechería.

Las actividades comerciales han surgido con gran auge en las últimas décadas, en gran medida por el establecimiento de Cooperativas Financieras, Bancos, empresas nativas del cantón, medios de comunicación, transportistas y diversas empresas de la meseta central han establecido sus operaciones en el cantón.

Dentro de las industrias más importantes se encuentran las maquilas, panificadoras, Cooperativas que laboran en áreas como el procesamiento del café y la caña de azúcar, además de un sin número de microempresas que se dedican a diferentes quehaceres industriales.

Muchas de estas industrias comercializan sus productos a nivel nacional e internacional, como por ejemplo el café, azúcar y prendas de vestir; su principal atractivo turístico es la diversidad ecológica, ya que se encuentran sitios como el

Parque Nacional Chirripó, el cerro más alto de Centroamérica y el Caribe, con una altura de 3.820 metros sobre el nivel del mar y con una gran belleza escénica, en flora y fauna.

Entre otras atracciones se encuentran los viajes por los ríos rápidos, los cuales permiten al turista observar los atractivos ecológicos de nuestra Zona. Finalmente, ante la caída de los precios internacionales de los monocultivos y a la falta de fuentes de empleo, muchos residentes hayan tomado la decisión de emigrar a los Estados Unidos.

Actualmente, la economía local de enfoque agropecuario ha sido reemplazada por la de servicios; así tenemos presentes entidades financieras de carácter internacional. Además, el cooperativismo es fuerte.

b. Área de salud:

En el cantón se encuentra el Hospital Dr. Fernando Escalante Pradilla, localizado en el distrito de San Isidro de El General, y cuenta con servicios de EBAIS en la mayoría de los distintos.

Asimismo, se cuenta con sede del Ministerio de Salud, vacunatorio y diferentes clínicas privadas como, por ejemplo, Clínica Médica San Lucas, Clínica de Urgencias Médicas, Hospital las Américas, Clínicas Santa Fe, entre otras.

c. Área educativa:

Pérez Zeledón ha tenido protagonismo en cuanto a la formación pedagógica de los profesionales de la Educación de la Región Brunca, es durante la administración Esquivel Ibarra (1902-1906) que se estableció la primera escuela, misma que se convirtió en la actual escuela 12 de marzo de 1948, actualmente se cuenta con otros centro educativos de primaria destacados como la Escuela Pedro Pérez Zeledón y

Sagrada Familia que cuenta con laboratorio de robótica, Escuela Villa Ligia banda rítmica reconocida por su excelencia artística, entre otras que engrandecen al cantón.

A nivel de secundaria las dos instituciones más reconocidas por su excelencia académica son:

- Liceo Unesco, el cual surge como respuesta a las necesidades educativas de la población adolescente.
- Colegio Técnico Profesional San Isidro que imparte diferentes especialidades entre las cuales se pueden mencionar: Contabilidad, Contabilidad y Finanzas, Diseño Gráfico, Electromecánica, Informática en Desarrollo de Software, Mecánica de Precisión, Secretariado Ejecutivo, Turismo en Alimentos y Bebidas y Turismo en Hotelería y Eventos Especiales, permitiendo a los jóvenes ingresar al ámbito laboral de manera más eficiente y eficaz.

Hoy por hoy existen más Colegios, Liceos, Unidades Pedagógicas e Institutos privados que fomentan la educación secundaria en el cantón.

En 1973 inicia funciones la sede, para la Región Brunca, de la Universidad Nacional de Costa Rica, la presencia de esta universidad al igual que muchas otras privadas se convierten en alternativas para prepararse a corto plazo e incorporarse a la fuerza laboral, así como sedes de las siguientes universidades:

- Universidad Estatal a Distancia (UNED)
- Universidad Internacional San Isidro Labrador (UISIL)
- Universidad Latina de Costa Rica (U Latina)
- Universidad Castro Carazo (UMCA)
- Universidad Libre de Costa Rica (ULICORI)

- Universidad de las Ciencias y el Arte de Costa Rica
- Universidad Nacional de Costa Rica
- Universidad San Marcos sede virtual
- Universidad Tecnológica Costarricense
- Universidad Florencio del Castillo (UCA)

B. Banco Popular y de Desarrollo Comunal

El Banco Popular y de Desarrollo Comunal se fundó el 11 de julio de 1969, mediante la Ley 4351 Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, durante la administración del expresidente Lic. José Joaquín Trejos Fernández, con el propósito de ser una entidad destinada a dar protección económica y bienestar a los trabajadores (as), mediante el fomento del ahorro y la satisfacción de necesidades de crédito y el financiamiento de proyectos de las organizaciones de desarrollo comunal.

El fondo de trabajo capitalizado se conformó con el 1% de los salarios de los trabajadores(as) y el 0,50% de la planilla a cargo de los patronos. Estos montos se contabilizarían en cuentas individuales a nombre de cada trabajador.

La creación del Banco Popular y de Desarrollo Comunal vino a significar un legado importante en la generación de ideas sociales en el país, como producto de la negociación entre las diversas fuerzas políticas y sociales.

En 1986 se establece la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, con 290 delegados y delegadas. Esta nace con el fin de democratizar las estructuras del Banco y garantizar una mayor participación de los sectores sociales en la orientación de sus políticas, convirtiéndose en el organismo de máxima jerarquía de esta entidad bancaria, de donde surgen y se definen sus pautas de desarrollo.

En la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, existen representantes del sector cooperativo, cooperativas de autogestión, sindicatos confederados y no confederados, asociaciones del Magisterio Nacional, Movimientos Solidaritas y de los sectores: profesional, artesanal, comunal y de trabajadores independientes.

El concepto acerca de la finalidad del Banco demarca también la composición de su Junta Directiva, en la cual se vela por un balance entre la representación de instituciones financieras del Estado, de organizaciones comunitarias y de los trabajadores y trabajadoras.

El Banco Popular y de Desarrollo Comunal, adquiere en el año 1993 una concesión para operar en el mercado bursátil, en aras de ampliar los servicios a sus clientes. Así, se abren las puertas de la primera sociedad anónima del Grupo Banco Popular, bajo el nombre de Popular Valores S.A.

En julio de 1996 se aprobó la Ley 7523, Régimen Privado de Pensiones Complementarias y Reformas de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y del Código de Comercio; para regular la creación de sistemas o planes de pensiones complementarias voluntarias existentes en ese momento.

Durante ese mismo año se creó la Superintendencia de Pensiones (SUPEN). Ésta, a su vez, autorizó la Operadora de Pensiones Complementarias del Banco Popular, lo cual dio origen a la sociedad anónima: Popular Pensiones S.A.

Sin embargo, un hecho relevante cambió en muchos sentidos el panorama del Banco Popular, al aprobarse el 19 de febrero del 2000, la Ley de Protección al Trabajador. De acuerdo con esta ley, el aporte del ahorro obligatorio de los trabajadores administrado por el Banco Popular se traslada a las operadoras de pensiones escogidas por los trabajadores.

La ley de Protección al Trabajador, fija los mecanismos de supervisión para los entes participantes en la recaudación y administración de los diferentes programas de pensiones del Sistema Nacional de Pensiones. Con este hecho, el aporte del ahorro obligatorio que era administrado por el Banco Popular deja de ser su principal fuente de fondeo.

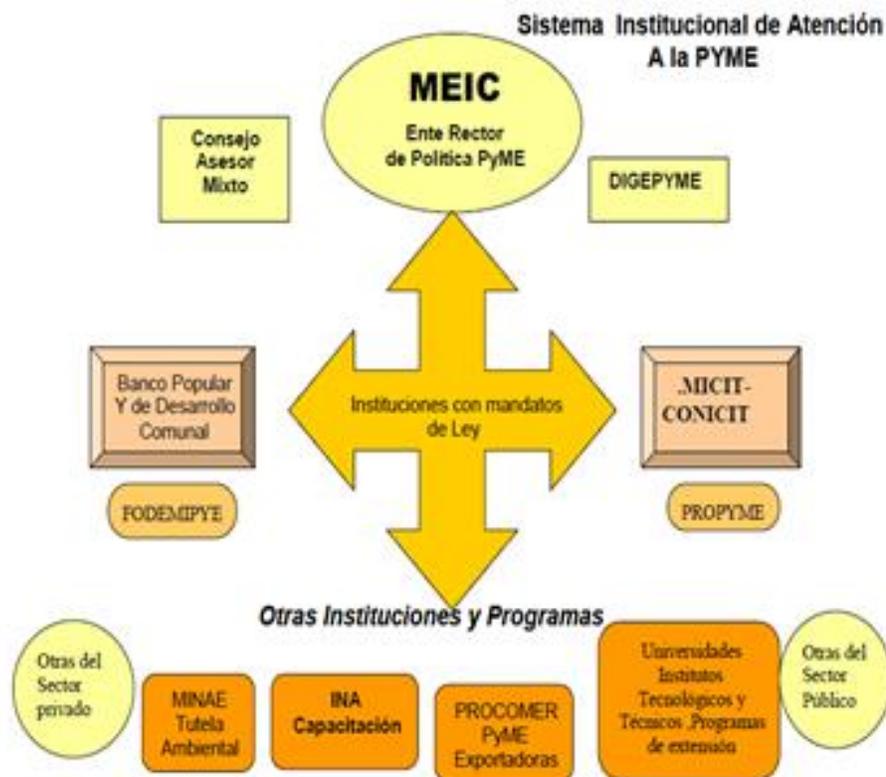
En 1997 se integró la Comisión de la Mujer, en la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, con el objetivo de velar por la participación real y efectiva en las instancias político-económicas del banco.

El 29 de abril de 2002, con la aprobación de la Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, 8262, se dio origen al Fondo Especial para el Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FODEMIPYME), administrado por el Banco Popular y de Desarrollo Comunal. La creación de este Fondo fortaleció el impacto social de la labor de esta Institución.

La ley 8262 tiene por objeto crear un marco normativo para promover un sistema estratégico integrado de desarrollo a largo plazo, que permita el impulso productivo de las micro pequeñas y medianas empresas y posiciona a este sector como protagónico, con un dinamismo que contribuya al proceso de desarrollo económico y social del país, mediante la generación de empleo y el mejoramiento de las condiciones productivas y de acceso a la riqueza.

Como se puede observar en la siguiente figura, el Banco Popular representa una parte muy importante del desarrollo económico de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES)

Figura N°1
Sistema Institucional de Atención a la pyme



Los recursos del FODEMIPYME se dirigen a conceder avales o garantías a las micro, pequeñas y medianas empresas, en condiciones y proporciones especialmente favorables al adecuado desarrollo de sus actividades, cuando éstas no puedan ser sujetos de los servicios de crédito de los bancos públicos, conforme con los criterios y las disposiciones de la Superintendencia General de Entidades Financieras.

El 20 de octubre de 2005, la Junta Directiva Nacional aprobó que el 15% de las utilidades anuales se destine a la creación de dos fondos especiales, con los que se otorga hasta el 100% del financiamiento en los créditos de vivienda y se brinda nuevas opciones de financiamiento a pequeñas empresas emprendedoras.

El 5 de marzo del 2009, el Banco Popular logró ser la primera entidad pública reconocida por el INAMU en su gestión de igualdad y equidad de género.

El Banco Popular presenta resultados muy positivos en los ámbitos financiero, comercial y social. La apuesta por la integración del sector de economía social y la creación de un fondo para apoyar proyectos productivos de las MIPYMES, podría constituir una herramienta esencial en materia de banca de desarrollo y cumplir con la misión original de la entidad: ser uno de los principales bancos promotores del desarrollo social y económico de los costarricenses.

Hoy el Banco Popular es una entidad financiera sólida, con resultados positivos en los ámbitos financiero, comercial y social, esto le permite seguir esforzándose para convertirse en el conglomerado financiero número uno en la preferencia de los trabajadores (as).

El Banco Popular, al igual que el resto de las entidades del sector bancario nacional, ofrece productos y servicios que satisfacen las necesidades de sus clientes. Sin embargo, su objetivo va más allá de la rentabilidad del negocio: su verdadera misión es la proyección social.

El Banco Popular pone a disposición de los clientes, de sus empresas y de las organizaciones sociales, la confianza, la trayectoria y la solidez de una entidad con uno de los patrimonios más grandes del mercado financiero costarricense.

La generación de desarrollo es la piedra angular de la entidad. Precisamente por eso nace la Banca Social, con la finalidad de atender a las poblaciones vulnerables y ofrecerles más y mejores soluciones. Las cifras demuestran la dedicación a estos segmentos. Cada año se otorga más del 34% del crédito total para financiar proyectos de desarrollo.

El Conglomerado Financiero Banco Popular constituye una organización orientada a una cultura de alto rendimiento, que contempla factores como trabajo en

equipo, mejora continua, formación, comunicación, servicio al cliente y logro de objetivos alineados a la misión y visión de la entidad. Su razón de ser son los clientes, y por eso los esfuerzos diarios se centran en brindarles el mejor servicio.

El equipo de trabajo está conformado por 3800 colaboradores y colaboradoras, todos unidos por un objetivo común, ser una entidad dedicada a ofrecer soluciones financieras accesibles y de desarrollo para el país.

La labor del Banco Popular y Desarrollo Comunal ha permitido satisfacer las necesidades de miles de personas, desde familias que soñaron con tener un techo digno hasta emprendedores, que hoy ven crecer sus negocios a pasos agigantados en un mercado competitivo.

Los testimonios de agradecimiento de mujeres jefas de hogar, adultos mayores e indígenas, que encontraron apoyo financiero y acompañamiento en sus proyectos son la mejor carta de presentación de la entidad.

A través de su exitosa labor, ha podido ampliar su campo de acción y así beneficiar a aquellos hombres y mujeres que lo ven como el único aliado de sus proyectos y como una oportunidad para mejorar su calidad de vida.

Posteriormente, el 16 de mayo de 1974 fue creada, en Pérez Zeledón, la Oficina del Banco Popular y de Desarrollo Comunal que brindaba los servicios de Crédito o Ahorros. Contaba, en ese entonces, con un total de siete funcionarios, que se dividían en: Gerente, dos oficinistas, Contador, Oficial de Seguridad, Cajero, Auxiliar de mantenimiento ambiental.

Con el transcurso de los años, fue ubicada en tres distintos sitios:

- Contiguo a la Panadería Coto.
- Contiguo a Almacén El 5 menos.

- Contiguo a las Oficinas Administrativas de C.C.S.S.

Debido a la necesidad de espacio, en el año 1990, se inició la construcción del actual edificio, ubicado 400 metros sur del costado oeste del parque central de San Isidro de El General. El edificio se inauguró el 7 de julio de 1990 y gracias a la Asamblea de Trabajadores, Junta Directiva Nacional y a la Gerencia General; se cuenta con un edificio que confirmaba la solidez de la institución.

En el transcurso de los años, la sucursal se fue constituyendo en una de las más importantes a nivel nacional, tanto por su infraestructura como por la cantidad de clientes y obtiene el nombre de Centro de Servicios Financieros de Pérez Zeledón; posterior a 22 años de labores, lo que fuera aquella pequeña oficina, que inició con siete funcionarios y que deambuló por algunos locales de San Isidro. Obtuvo su propio edificio en el año 1990 y actualmente cuenta con un total de 50 funcionarios distribuidos en los diferentes departamentos que conforman la oficina, los cuales son: Plataforma de Servicios, Cajas Rápidas (RTS), Crédito, Cobro, Contabilidad, Banca de Desarrollo, BP Global, Subgerencia y la Gerencia.

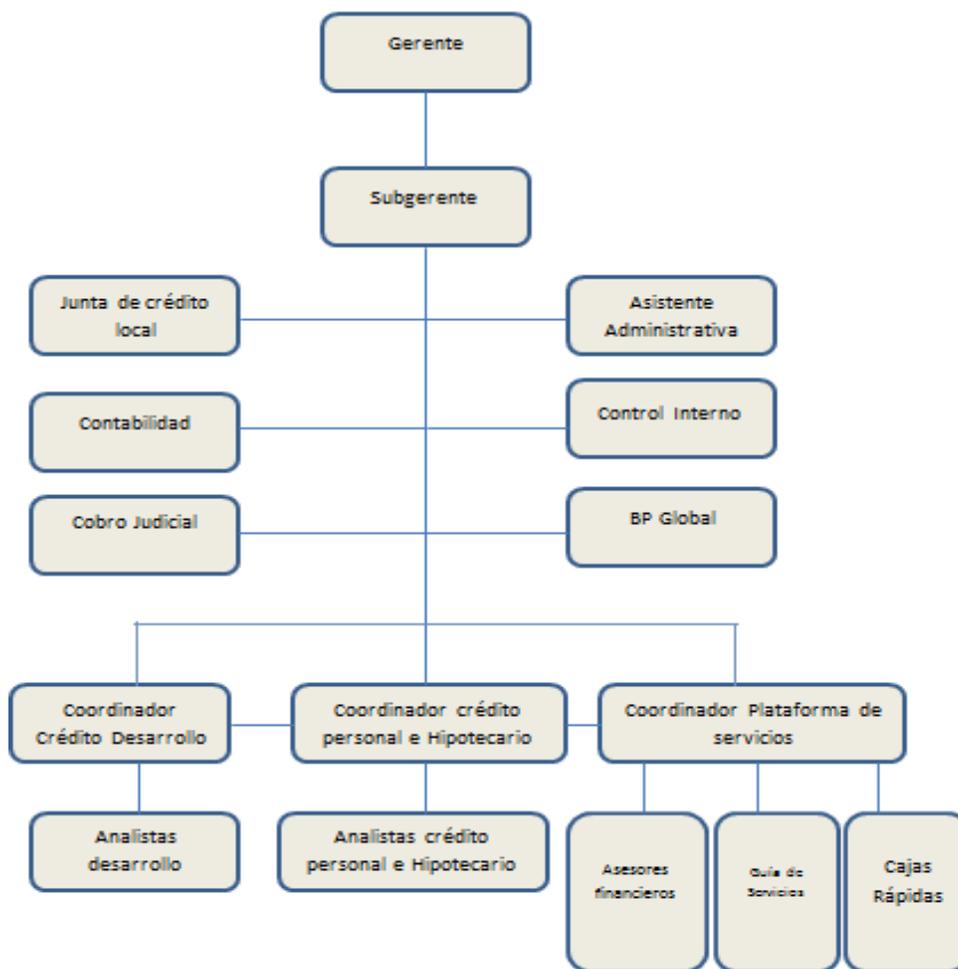
Durante todos estos años, el Banco Popular, ha contribuido, en gran parte, al desarrollo de la Región Brunca, mediante financiación con tasas bajas dentro del mercado y apoyo a proyectos que vienen a beneficiar a muchas familias y comunidades.

Posterior a la apertura de la nueva oficina del Banco Popular Total Pérez Zeledón, el Banco Popular creó la Agencia de Buenos Aires, dependiendo directamente de este centro, posteriormente creó las Agencias de Pérez Zeledón Sur, Uvita, Quepos, Palmar Norte y Ciudad Neilly; con el fin de brindar un mejor servicio a sus clientes y lograr estar más cerca de las comunidades para buscar continuamente alcanzar una

de las metas del Centro de Servicios Financieros de Pérez Zeledón, al brindar cada día a sus usuarios, soluciones financieras que permitan a los clientes sentirse satisfechos con la atención brindada y el aporte a sus proyectos, tanto personales como empresariales.

Actualmente el horario de atención al público en el Centro de Servicios Financieros es de lunes a viernes de 8:45 am a 7:00 pm y los sábados de 8:15 am a 1:00 pm.

Figura N.2
Organigrama
Banco Popular Total Pérez Zeledón



Fuente: Banco Popular Total Pérez Zeledón, 2022.

Como se puede observar en el Gráfico número dos, el Banco Popular cuenta con BP Totales con una estructura organizacional bien definida, la cual permite a la administración descentralizar las funciones a las gerencias y éstas a su vez con los coordinadores de áreas; como es el caso del departamento de crédito, el cual separa lo que es el área de créditos personal e hipotecario de los créditos de desarrollo, brindando un servicio capaz de atender al cliente de Banca Desarrollo a un nivel más cercano.

C. El teletrabajo

En primera instancia, el teletrabajo nace en los años 70 debido a la necesidad de solucionar algunas crisis económicas, por ejemplo, la crisis de los hidrocarburos, la inflación y el elevado costo del petróleo, en donde muchos patrones para minimizar gastos optaron por enviar a los trabajadores a laborar desde sus viviendas con ayuda de las telecomunicaciones; es decir, los patrones reorganizan y reestructura la industria con la idea de llevar el trabajo al trabajador; a pesar de los esfuerzos la modalidad no tuvo mucha aceptación porque en ese momento el costo de acceso a las TIC era muy elevado y muchos colaboradores no sabían cómo organizar su tiempo laboral y familiar.

En Costa Rica el teletrabajo se implementó en el 2006 a raíz de los cambios acelerados del mundo globalizado que impone nuevos retos y desafíos en los diferentes ámbitos del desarrollo social y económicos, el Instituto Costarricense de Electricidad se convierte en la empresa pionera en implementar en el sector público el teletrabajo como herramienta laboral, permitiendo el trabajo a distancia mediante el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.

Ahora bien, la Organización Internacional de Trabajo (1997) menciona que el teletrabajo es “la forma de trabajo que se efectúa en un lugar alejado de las oficinas

centrales o de las instalaciones de producción de la empresa, para tal fin se utilizan las Tecnologías de Información y Comunicación.” (párr.5)

De acuerdo con la cita anterior, esta modalidad se puede desarrollar desde cualquier lugar externo a la oficina o instalaciones de la empresa, solo es necesario que el trabajador cuente con una excelente conexión a internet que le permita ser eficiente y eficaz al momento de realizar sus obligaciones laborales; por ello, el teletrabajo permite trabajar a distancia o virtualmente que permite al empresario reducir costos e incrementar las utilidades de la empresa.

A su vez, el teletrabajo es una respuesta a las nuevas exigencias que demanda el mercado laboral, en razón al crecimiento cada vez mayor del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación como oportunidad de maximizar los recursos económicos, tecnológicos y humanos; es decir, esta figura es utilizada para ampliar las oportunidades para que las empresas se adapten a las nuevas condiciones y mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

Además, Núñez. N y Quirós. A (2017) mencionan que “el teletrabajo es un mecanismo para la modernización del Estado, gracias al impulso del desarrollo de las tecnologías digitales”. (párr.3)

A partir de esta definición, se aprecia que el teletrabajo es una práctica laboral que cada día se utiliza con mayor regularidad, por eso, es importante que los teletrabajadores cuenten con los conocimientos necesarios en el uso eficiente de las TIC.

Es importante señalar que para ser candidato al teletrabajo el trabajador debe tener voluntariedad y cumplir ciertas características para poder realizar sus obligaciones laborales fuera de la empresa, debido a que esta modalidad no es apta para todo tipo

de persona, pues posee implicaciones que no es cualquier colaborador el que logre manejar su trabajo por objetivos fuera de la empresa.

Posteriormente, el MTSS promueve la creación los Decretos Ejecutivos 34704 y el 35434-5 MTSS, que establecen la forma correcta para la aplicación del teletrabajo en las instituciones públicas nacionales.

Estos cuerpos normativos tienen como función primordial proclamar la promoción del teletrabajo en las instituciones públicas, como instrumento para incrementar la productividad de los colaboradores, el ahorro de combustibles, la protección del medio ambiente y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante la utilización de las TIC.

Entonces, los decretos buscan que los patrones y empleados tengan una herramienta legal que les indique en qué condiciones se puede implementar esta figura que hoy por hoy, representa una de las nuevas formas de flexibilidad del derecho laboral, pues viene a ser una modalidad de trabajo que responde a las necesidades tanto de los patrones como de los trabajadores.

A su vez, el Decreto Ejecutivo 34704 en su artículo 2 (2008, párr.2) establece 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.

En este sentido, se entiende que el teletrabajo es desarrollado por el trabajador que no se encuentra físicamente presente en la empresa, por tanto, es una modalidad que permite al colaborador realizar sus obligaciones laborales desde cualquier lugar distinto al habitual para tal efecto, necesita un amplio dominio de las tecnologías de información y comunicación.

Por otra parte, el teletrabajo no debe ser una manera de utilizar las telecomunicaciones sino también debe ser visto como una oportunidad de mejorar el estilo y la calidad de vida de los colaboradores; ya que este genera múltiples beneficios como por ejemplo ahorro de dinero en transporte, disminución de la contaminación ambiental, fomenta valores como la responsabilidad, compromiso, autodisciplina, planeación y organización. Asimismo, los colaboradores que viven en zonas alejadas ven sus costos de combustible y alimentación disminuidos. (Bailey. D y Kurland. N, 2002)

Esto quiere decir, que con el teletrabajo las empresas logran grandes beneficios que ayudan a mejorar la calidad de sus colaboradores y su rentabilidad ya que facilita el poder ampliar el nicho de mercado.

Según Thibault. J (2001, p.20) entre los beneficios que esta modalidad conlleva para el trabajador como para el empleador están:

Nuevas oportunidades para las regiones periféricas, aisladas y menos desarrolladas, ahorro de energía y menor contaminación, mayores posibilidades para trabajadores discapacitados, ahorro de costos para la empresa.

Pero, sobre todo, el Teletrabajo compagina los medios y servicios informáticos y de telecomunicaciones con las nuevas exigencias de

flexibilidad en cuanto al lugar, tiempo y modo de la prestación. Para la empresa, supone una mejor respuesta a los rápidos cambios del escenario postindustrial, la posibilidad de actuar siempre en tiempo real y, en general, mayor movilidad e incremento de la productividad.

Para el trabajador, mayor autonomía en la gestión de su tiempo y lugar de trabajo, eliminación de la carga de desplazarse al centro de trabajo y, en consecuencia, optimización de la relación entre tiempo de trabajo y tiempo libre o fortalecimiento de la empleabilidad de algunos colectivos con dificultades en la inserción.

De igual manera, el teletrabajador tiene la característica de tener una mayor autonomía y se ausenta menos al lugar de trabajo. En el caso de las mujeres logran un balance satisfactorio entre las demandas del hogar y del trabajo, mejorando así su calidad de vida familiar y personal.

Ahora bien, para el año 2010 surge el Plan de Acción sobre la Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe, con el cual Costa Rica se compromete a adoptar y mejorar las medidas que fomenten la inclusión digital, que busca la promoción del teletrabajo, el trabajo móvil y otras formas laborales por medio de redes electrónicas.

Esto se ratifica en el 2020 con la llegada de la pandemia del Covid-19, debido a que las autoridades de salud establecen diferentes medidas sanitarias entre las cuales están el distanciamiento social y el cierre temporal de muchos negocios y empresas con el fin de mitigar la propagación del mortal virus entre la población, por ello, los empresarios toman la decisión de implementar el teletrabajo para mantener su productividad y operatividad durante este duro momento.

La crisis sanitaria del coronavirus, aunque parezca ilógico ayudó a consolidar el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación por medio del teletrabajo, que se convierte en una solución viable para sostener el empleo y economía del país. Es decir, la pandemia Covid-19 instó a las empresas públicas y privadas a decretar el teletrabajo como opción laboral.

Es decir, el teletrabajo ayuda a continuar con la actividad de la empresa, si poner en riesgo de contagio por pandemia al personal, por eso su implementación es cada vez mayor con el propósito de no cesar sus actividades comerciales o de servicio.

Ahora bien, la aplicación de la modalidad de teletrabajo se basa en lo dispuesto por la Ley 9738 para regular el teletrabajo dictada el 18 de setiembre de 2019 y su Reglamento, Decreto Ejecutivo 42083 firmado el 20 de diciembre de 2019 y la Directriz N°073-S-MTSS del 09 de marzo de 2020. (MTSS, 2020)

El Ministerio de Trabajo desde el 2019 es consciente de la importancia de contar con cuerpos normativos actualizados que regulen la implementación del teletrabajo con el fin de no perjudicar al patrono ni al empleado, siempre en procura de mejorar la relación laboral; por eso, con la entrada en vigencia de las medidas sanitarias por Covid-19, el MTSS establece nuevos lineamientos para implementar el teletrabajo para todos los puestos del sector público y privados que así lo permitan, pero según el ministerio la modalidad solo debe ser utilizada de forma temporal como parte de las acciones preventivas y de mitigación dictadas por el Ministerio de Salud.

A su vez, la Directriz N°073-S-MTSS (2019, p.3) establece en su postulado 3 que la modalidad de teletrabajo, que se implemente temporalmente como medida complementaria y necesaria ante la alerta del Covid-19, deberá tramitarse mediante el siguiente procedimiento:

La persona funcionaria debe solicitar autorización a su jefatura inmediata, para acceder a la modalidad de teletrabajo. Le corresponde a la jefatura inmediata verificar que el puesto ocupado por la persona funcionaria solicitante se trata de un puesto teletrabajable y determinar los días en los que la persona funcionaria va a laborar bajo la modalidad de teletrabajo.

Suscripción del contrato temporal para acogerse a la modalidad de teletrabajo, en el que se establecerán las condiciones mediante las cuales se realizarán las funciones bajo la modalidad.

A partir de lo anterior, se evidencia que con la entrada en vigencia de las medidas de confinamiento el MTSS crea lineamientos que establecen los pasos que se deben seguir para implementar el teletrabajo a fin de que los trabajadores desde la casa puedan trabajar a distancia siempre y cuando sus funciones lo permitan; claro está que el MTSS considera la alternativa de teletrabajo como algo temporal, ya que esta modalidad es una medida complementaria que busca mantener a flote la economía y que el desempleo no crezca.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguros, también, ha intervenido de forma acertada, con el interés de elaborar recomendaciones propias de la seguridad ocupacional a la hora de trabajar bajo la modalidad de Teletrabajo, como lo son:

- Espacio físico adecuado, que comprende el espacio aéreo y de superficie.
- Condiciones ergonómicas: escritorio o mesa ajustada a las dimensiones del usuario, silla ergonómica, iluminación temperatura, niveles aptos de sonido, etc.
- Condiciones de seguridad: evitar riesgos, mantenimiento de orden, limpieza, desinfección, etc.

En este sentido, el INS establece las normas y condiciones de seguridad que debe tomar en cuenta el teletrabajador, para optar por esta modalidad ya que cada día son más las instituciones públicas que ejecutan el teletrabajo de forma permanente.

Es evidente que cada día son más las empresas públicas y privadas que se acogen a la figura de teletrabajo con el propósito de disminuir costos y ofrecer oportunidad a sus colaboradores de escoger la opción que más se adapte a sus necesidades personales y familiares.

En definitiva, uno de los efectos que seguramente perduren de la COVID-19 sea su impacto en la forma de trabajar. El trabajo a distancia, que antes era algo que solo practicaban unos pocos; ahora es del agrado de muchas personas que se sienten más productivas trabajando desde sus hogares y aprecian la flexibilidad de horario que esto ofrece.

Por lo cual, la frecuencia a nivel país de desempeño del teletrabajo está aumentado es de 1 o 2 días por semana, de los cuales un 56% de los empleados lo llevan a cabo una vez a la semana y un 25% pueden hacer uso de al menos dos días de teletrabajo por semana (Club de Investigación Tecnológica, 2013)

Esto refleja que un porcentaje considerable de los teletrabajadores tienen una percepción positiva sobre esta modalidad laboral, ya que mejora su calidad de vida y satisfacción personal porque les permite tener un equilibrio entre su vida personal, laboral y familiar, a su vez obtienen otros beneficios como ahorro en diferentes gastos como combustible, alimentación, peajes, parqueos y vestimenta; aspectos que a mediano plazo contribuye de manera significativa a disminuir los niveles de estrés y otros padecimientos.

D. Derecho a la desconexión digital

Es importante resaltar que las nuevas tecnologías impulsan cambios en la modalidad tradicional de trabajo; situación que impacta notoriamente en la vida del trabajador; principalmente, porque el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación se ha convertido en una herramienta esencial para facilitar el desenvolvimiento laboral, reducir costos operativos y aumentar la productividad y eficiencia del colaborador.

Debido a esto, nace el derecho a la desconexión digital, figura jurídica que tiene como objeto preservar el descanso de los trabajadores ante el uso excesivo de las TIC por parte del empleador en la relación laboral, esto porque muchos patrones asumen que el trabajador debía estar conectado permanentemente, por si se presentara en la empresa algún tipo de imprevisto o situación de riesgo.

Dicho derecho es definido por Castells. M (2013) como “el derecho, reconocido a los trabajadores, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional durante los períodos de descanso y vacaciones.” (p.13)

A partir de la cita anterior, se entiende que el derecho a la desconexión digital consiste en garantizar en todo momento el respeto del tiempo de descanso, vacaciones, permisos e intimidad personal de las personas trabajadoras.

En el país el derecho a la desconexión laboral es de reciente aplicación y ejecución, ya que surge como respuesta a la crisis sanitaria del Covid-19, esto porque las medidas sanitarias obligaban a empresas públicas y privadas a mantener a sus empleados en aislamiento o disminuir el aforo de sus clientes, situación que da mayor apertura al teletrabajo provocando que los empleados permanezcan más tiempo conectados a dispositivos electrónicos con el fin de cumplir sus labores desde el hogar.

A pesar de su escasa legislación en el 2019 se reforma el inciso D del artículo 9 de la Ley 9738 con el propósito de proteger la integridad física y mental del trabajador, al respecto el inciso menciona que “la desconexión digital se da en aras de proteger al trabajador o trabajadora de intrusiones por parte del empleador, que pretenda que la persona trabajadora siga estando a disposición, incluso fuera de horas de trabajo.” (párr.2)

Ahora bien, aunque en esta ley se trata el derecho a la desconexión laboral no establece sanciones para el patrono que incumpla el contrato de teletrabajo, por lo tanto, no establece los lineamientos a seguir para salvaguardar el derecho a la privacidad del teletrabajador.

Pero en sí, el inciso D del artículo 9 establece que la legislación laboral busca evitar que la persona trabajadora a se vea sometida a la presión que puede originarse por el hecho de que la persona empleadora le siga dando instrucciones fuera de su jornada.

Es decir, esta modificación nace como prioridad para evitar injusticias relacionadas con el teletrabajo, y garantizar el respeto al tiempo de desocupación de las personas que laboran bajo esta modalidad.

Finalmente, aunque se modificó el inciso este es muy general, y por ello se generan muchos vacíos en cuanto a la relación obrero – patronal durante el teletrabajo, porque muchos patronos violentan el derecho a la desconexión laboral porque después del cumplimiento del horario laboral asumen que pueden mandar correos electrónicos, llamada telefónica, mensaje de texto o WhatsApp.

El inciso no deja claro el derecho a la desconexión digital, por lo que en la práctica se puede presentar abusos, al considerar por parte de los patronos, que hay un

abandono de trabajo cuando no se responde al instante a un asunto laboral en horas no laborales.

Por ende, existe según las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una fuerte necesidad de regularlo; ya que el desarrollo laboral de muchas empresas del país se trasladó al domicilio del trabajador con el fin de no realizar recortes en la planilla y así los colaboradores puedan cumplir con sus obligaciones contractuales.

Es preciso mencionar que, aunque la ley 9738 integró una definición del derecho a la desconexión digital, todavía es evidente la falta de regulación del derecho; porque actualmente, con la llegada de la pandemia Covid-19 la modalidad de teletrabajo aumentó generando más teletrabajadores que por exceder diariamente su horario de trabajo presentan varios problemas por ejemplo; menor seguridad, privacidad personal, dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral y, en consecuencia, a la eliminación de la frontera entre tiempo laboral y ocio, aspectos que a mediano plazo pueden conllevar múltiples riesgos psicosociales como el tecnoestrés, fatiga informática y cansancio excesivo.

Al respecto, Arangüez. L (2017) establece que: “con el abuso y uso prologando de las tecnologías se está dañando la salud mental, física y social de las personas trabajadoras provocando el síndrome de la tecno fatiga y el tecno estrés fenómeno generado por la sobrecarga en el trabajo o el exceso en el uso de las tecnologías, lo puede dar lugar a que el trabajador se sienta colapsado.” (p.105)

En otras palabras, el desempeñar labores fuera de la jornada laboral, violenta los derechos mínimos al descanso, la salud, la vida privada y familiar; por ende, la

importancia, de regular la modalidad de teletrabajo en la legislación laboral para proteger los derechos constitucionales que tienen los colaboradores.

Para Naranjo. L. D (2017) el derecho a la desconexión debe ser entendido como “el derecho a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, a no ser contactado a través de ningún medio digital o electrónico y a negarse a responder sin que se le atribuya ninguna consecuencia.” (p.50)

Entonces, el derecho a la desconexión laboral tiene como objetivo principal garantizar que el trabajador que se encuentra realizando teletrabajo tenga espacio para el descanso, vida personal y familiar.

Es por ello necesario el reconocimiento legal del derecho a la desconexión a través de un nuevo cuerpo normativo que certifique el derecho que tiene el teletrabajador a oponerse a la disposición al empleador una vez finalizado su tiempo de trabajo, sin que se le puedan imponer consecuencias sancionatorias.

Para las autoridades del MTSS es preocupante la dificultad que presentan los teletrabajadores para desconectarse del trabajo, en muchos casos se supera el límite de las jornadas laborales, situación que repercute negativamente en el descanso y tiempo en familia de los colaboradores.

Desde la pandemia del Covid-19 la desconexión digital debe estar presente en todos los reglamentos institucionales, para así velar por el beneficio de la salud laboral. (Soto. C y Rojas. P, 2022)

En este sentido, la disponibilidad que tienen los teletrabajadores a estar conectados a medios digitales se limite, para que así sea respetuosa con los tiempos de descanso que necesita un individuo para ser proactivo y para cumplir eficientemente sus obligaciones y que no desarrollen la sensación de eternizar la jornada laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2020) el pasar mucho tiempo conectado a medios digitales realizando funciones laborales produce diferentes enfermedades como por el tecnoestrés el cual se define como “el estrés que genera trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar.” (párr.6)

A partir de lo mencionado anteriormente, la conexión permanente provoca los teletrabajadores diversas sensaciones de desmotivación, agotamiento mental, falta de energía, menor rendimiento, insomnio y mal humor, conllevando estos males a un aumento en las incapacidades por enfermedad y riesgos de trabajo.

Es importante destacar que a nivel internacional el derecho a la desconexión digital se encuentra tutelado en algunos cuerpos normativos, estableciendo mecanismos legales para garantizar dicho derecho, esto genera una obligación para las empresas de regular el uso de las tecnologías de la información y comunicación para salvaguardar el tiempo de descanso y entretenimiento que tiene legalmente el trabajador.

Es necesario una regulación eficiente del derecho a la desconexión digital que promueva el aseguramiento a la salud física y mental, ya que la primera causa de muerte por accidente laboral, son los infartos y derrames cerebrales, patologías relacionadas con los riesgos psicosociales presentes en los entornos de trabajo.

Es esencial que las empresas diseñen políticas internas efectivas que avalen el derecho a la desconexión digital, estableciendo para ello la coordinación necesaria con los departamentos de talento humano y salud ocupación estrategias que permitan prevenir riesgos laborales;

En conclusión, el derecho a la desconexión digital es un derecho nuevo que tienen los trabajadores para limitar el tiempo para conectarse a los ordenadores móviles

o software propiedad de la empresa, durante sus periodos de descanso o vacaciones, así como no atender y apagar fuera de su horario laboral cualquier tipo de comunicación digital que envíe el patrono; esto quiere decir, que este derecho implica que, fuera del horario laboral, el patrono no debe contactar al teletrabajador para tratar asuntos relacionados con sus tareas laborales.

Por eso, su finalidad consiste en asegurar que los teletrabajadores disfruten de manera eficientemente de su tiempo de descanso y vacaciones, además de respetar su privacidad personal y familiar una vez terminada su jornada laboral. La desconexión digital funciona como una medida de prevención de riesgos laborales, ya que el no desconectar nunca del trabajo conduce a sufrir diversas afectaciones a la salud por ejemplo estrés y ansiedad.

1. Jornada de trabajo

Es relevante abordar dentro de la presente investigación el estudio de la jornada de trabajo; la cual representa para la población trabajadora uno de los más grandes logros en materia laboral, debido a que el Estado desde hace muchas décadas ha reconocido una serie de derechos al trabajador entre ellos la jornada laboral, misma que es el eje central que regula el tiempo que debe el colaborador estar bajo la dirección del patrono, por ende, es sumamente importante que ésta se encuentre limitada y regulada legalmente con el fin de resguardar la integridad del trabajador.

Según De Miguel. J (2019) “a mediados del siglo XVIII las jornadas de trabajo eran largas y prolongadas a lo largo de prácticamente todo el día, pues se creía que a más horas de trabajo más productividad habría en los resultados de la empresa.” (p.5)

De ahí que la jornada laboral durante los últimos años se ha adaptado a las distintas circunstancias socio-culturales modernas, sin bien ya desde el principio se

debatía sobre dónde se podía situar exactamente el límite horario que permitiera a los intereses de empresario y trabajador coexistir pacíficamente

Por su parte, Minaya. G (2009) define la jornada de trabajo como “el tiempo que adeuda el trabajador al empresario, por la relación que le vincula con este último en el contrato de trabajo, relación que es bilateral y donde existen derechos y obligaciones para las dos partes.” (p.33)

Recapitulando, la jornada de trabajo hace mención al tiempo que dispone cada colaborador para desarrollar las tareas asignadas por el empleador en el contrato laboral; es decir, 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.

Por otra parte, con el pasar de los años y gracias a los cambios en el mercado laboral, las empresas modernas han tenido que modificar sus estructuras y políticas internas; situación que repercute en la jornada laboral.

Según lo anterior, se destaca que la jornada laboral es el período de tiempo que pactan dentro del contrato laboral el empleador y el trabajador, este tiempo debe ser el adecuado para que el colaborador pueda cumplir con sus obligaciones de manera eficiente y eficaz.

Ahora bien, el artículo 58 de la Constitución Política (2011, p.9) establece lo siguiente con relación a la jornada de trabajo:

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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin

embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

Como se establece anteriormente, la Constitución Política es clara en indicar que el trabajador debe laborar 8 horas diarias en horario diurno y si fuera un trabajo nocturno no puede exceder las seis horas diarias, si se violenta este mandato el patrono debe renumerar al trabajador hasta con un 50% más de su salario base.

Partiendo de lo anterior, queda claro que los teletrabajadores están sujetos a dicha disposición, es decir, este tipo de empleado deben cumplir una jornada y horario de trabajo, no pueden estar conectados más del tiempo pactado en el contrato laboral para ejecutar sus obligaciones.

Cabe destacar que el teletrabajo al ser una relación de naturaleza laboral debe ajustarse a la normativa vigente, principalmente en cuanto al tema de establecer para el colaborador una jornada ordinaria o extraordinaria, según lo amerite el puesto; de ahí que resulta incorrecto considerar que el teletrabajador por su condición laboral no se encuentra sujeto a jornadas laborales, ni al pago de horas extraordinarias. Todo colaborador que labore más de doce horas diarias tiene derecho a reclamar el pago de horas extraordinarias.

Por otra parte, Gac. P (2013) argumenta que la jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de acuerdo con lo que establece el contrato. (p.32)

En consecuencia, contar con una jornada laboral regulada permite determinar los límites, alcances y condiciones laborales, mejorando la productividad e ideales del trabajador; además, la jornada laboral permite evitar que el trabajador presente consecuencias a nivel físico, social, psicológico, productivo y familiar.

a. Horario laboral:

El horario laboral, por consiguiente, es el lapso de tiempo exacto que a un colaborador se le asigna para que preste sus servicios a la empresa, siempre respetando el tipo de jornada laboral establecida para su puesto.

Al respecto, Martínez. J (2002) indica que el horario laboral “equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados para el trabajador como pago de su deuda de actividad.” (p.72)

A partir de lo expuesto, el horario es el periodo dentro del cual se distribuye las horas diarias de la jornada; es importante destacar que el empleador puede modificar el horario de entrada y salida del colaborador, aún sin la voluntad de la persona trabajadora, siempre que no le cause perjuicio su condición de vida; ya que no puede ser mayor a la jornada legal establecida en la ley, a su vez, este indicador permite fijar los tiempos de descanso y ocio al cual tiene derecho constitucional el trabajador.

Por otra parte, Ferro. V (2019) indica que “el horario está comprendido por el tiempo exacto en el que se inicia y termina la jornada diaria de trabajo.” (párr.1)

Lo expuesto en líneas anteriores, explica que las horas de trabajo comprendidas en los sistemas acumulativos de trabajo y descanso no pueden superar, en promedio, las 8 horas diarias o 48 horas semanales, dentro del periodo correspondiente.

El artículo 137 del Código de Trabajo (2019) establece que “el tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.” (párr.23)

Según lo expuesto en el numeral anterior, el horario laboral comprende las horas efectivas que el trabajador requiere para cumplir diariamente sus tareas, por ende, es

importante acatar los horarios establecidos en la normativa institucional porque esto genera al trabajador una buena reputación.

Por otra parte, se debe mencionar que con la llegada de la pandemia del Covid-19 y la modalidad del teletrabajo el horario laboral ha cambiado para muchos colaboradores que han visto como la carga laboral se ha expandido o por falta de coordinación han tenido que disponer de su tiempo de descanso para cubrir con sus obligaciones laborales.

A pesar de que el teletrabajo es una modalidad que gusta mucho especialmente a la población femenina laboral se ha visto como la falta de coordinación y organización han impactado el horario de trabajo diario; ya que las labores aumentaron para muchos hasta 3 horas más de forma efectiva, debido a que las labores de trabajo han aumentado para realizarse los fines de semanas. (Oficina Nacional de Investigación Económica de Estados Unidos, 2020)

En resumen, el teletrabajo ha afectado directamente los horarios laborales de algunos empleados que no han sabido cómo organizar sus tiempos; es esencial que el colaborador cumpla con su horario de trabajo esto ratifica su responsabilidad y compromiso con la empresa.

b. Cumplimiento:

A nivel institucional los funcionarios que estén realizando teletrabajo deben cumplir de la mejor manera con los tiempos establecidos en el contrato laboral para realizar sus tareas, con el propósito de maximizar la productividad y tiempo de respuesta a las necesidades de los clientes.

Por eso, es importante que cada empleado cumpla a cabalidad con el tiempo laboral que está adscrito a su puesto de trabajo; la responsabilidad del cumplimiento de

la jornada y el horario de trabajo corresponde a cada colaborador, estando el teletrabajador obligado a utilizar de manera correcta los medios tecnológicos para el ejecutar sus labores.

Entonces se comprende, que para los teletrabajadores es de carácter obligatorio respetar la jornada y horario laboral que tiene establecido el Banco en su reglamento interno para cumplir con sus labores.

Seguidamente, en el Diccionario Básico Escolar Larousse (2007), se encuentra que cumplimiento es “ejecución y aplicación de una ley, decreto. Acatamiento de los requisitos.” (p.80)

La cita anterior señala que el cumplimiento del horario es indispensable para el éxito y crecimiento de la institución, más en un mundo comercial tan cambiante y demandante; además, el cumplir la jornada laboral y el horario garantiza al colaborador el respeto a la privacidad y la desconexión digital, también es fundamental que todos los teletrabajadores conozcan las claves y pautas básicas para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral.

2. Derecho a la privacidad

Como punto de partida, el derecho a la privacidad es un derecho fundamental que en las últimas décadas ha evolucionado con el propósito de proteger la intimidad de las personas, el mismo es definido por Martínez. E (2000, párr.5) como

Aquel derecho humano por virtud del cual la persona, llámese física o moral, tiene la facultad o el poder de excluir o negar a las demás personas, del conocimiento de su vida personal, además de determinar en qué medida o grado esas dimensiones de la vida personal pueden ser legítimamente comunicados a otros.

En este sentido, el derecho a la privación laboral es un derecho básico con el que cuentan por mandato legal todos los trabajadores, el cual consiste en mantener la dignidad e intimidad en el lugar de trabajo, implica la protección de datos privados y evitar las intromisiones ilegítimas en su intimidad.

Por consiguiente, este derecho en tiempo de pandemia por Covid-19 adquirió más relevancia porque con el surgimiento del teletrabajo muchos colaboradores vieron su jornada laboral aumentar, situación que violentaba su derecho a la intimidad familiar y personal, porque el empleador enviaba documentación y asignaba labores al colaborador fuera del horario establecido en el contrato, provocando que este pasara horas y horas conectado a los dispositivos digitales con el propósito de cumplir con sus obligaciones.

De ahí que, que se debe respetar en todo momento la privacidad e intimidad del colaborador; porque en algunas ocasiones por medio de la supervisión y control de las funciones el empleador puede limitar la privacidad en el lugar de trabajo; de este modo, la privacidad es vista por la mayoría de los trabajadores como el mecanismo que les permite excluirse del control excesivo del empleador.

De igual manera, la Constitución Política de Costa Rica en su numeral 24 (1996, (párr. 18) establece

Se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones.

Son inviolables los documentos privados y las comunicaciones escritas, orales o de cualquier otro tipo de los habitantes de la República.

Asimismo, señalará las responsabilidades y sanciones en que incurrirán los funcionarios que apliquen ilegalmente esta excepción. Las resoluciones

judiciales amparadas a esta norma deberán ser razonadas y podrán ejecutarse de inmediato. Su aplicación y control serán responsabilidad indelegable de la autoridad judicial.

A partir de esta definición, se expresa que la Constitución Política dictaminó que el derecho a la privacidad laboral forma parte de los derechos fundamentales de los empleados, y tiene como objetivo proteger tres dimensiones: la personal que tiene relación con aspectos físicos y los objetos personales del trabajador, la espacial es la vida individual y social donde el colaborador puede establecer una pretensión de privacidad u opacidad y la virtual se refiere a que el trabajador tiene la facultad de decidir impedir el acceso del empleador a su correo electrónico, redes sociales, sistemas de mensajería y comunicación directa.

Por otra parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 11 establece “toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad y que por tanto no deberá ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, familia, domicilio, correspondencia, ni deberá sufrir ataques ilegales a su honra o reputación. Y establece también el derecho de la persona a ser protegida por la ley contra esas injerencias o ataques.

Es decir, se restringe considerablemente el derecho de los empleadores a controlar y monitorear de forma constante a sus colaboradores, es decir, todo empleado tiene derecho que durante sus horas de trabajo se le respete su privacidad, intimidad e información personal, a pesar de esto se debe señalar que el límite de este derecho se encuentra facultado por los términos de la empresa para ejercer los suyos.

Por ello, el patrono debe ser capaz de balancear el control y supervisión, con el derecho a la privacidad para no incurrir en la violación del mismo; por ende, a pesar de

que el dispositivo electrónico sea propiedad del empleador y este quiere revisar la información contenida en él; el trabajador debe dar su consentimiento, estar presente en el momento de la revisión y puede realizar copias o eliminar cualquier contenido que considere privado.

Según datos de la Agencia de Protección de Datos de los Habitantes (2020) “la falta de adecuación del monitoreo a las reglas vigentes en Costa Rica podría acarrear, además del daño reputacional, multas por parte de dicha institución de hasta USD 25.000, sin impedir esto el reclamo por daños y perjuicios en sede judicial.” (párr.8)

En efecto, con la implementación del teletrabajo los patronos deben verificar que sus colaboradores conozcan de manera clara y concisa las reglas que se utilizan en la empresa para monitorear su trabajo y procesar la información personal, no solo para estar dentro de lo dictado por la ley, sino también para cumplir con las expectativas de privacidad de los empleados y evitarse contingencias.

Sumado a lo anterior, el empleado al momento de su contratación debe firmar como pauta en su contrato de trabajo su conocimiento y conformidad para que la empresa monitoree sus labores y el contenido de su ordenador. (Carro. M y Espinoza. G, 2013)

Queda claro que a pesar de que el colaborador firme el consentimiento para que su computadora sea revisada y monitoreadas sus labores a través de las TIC, esto no es motivo para que el patrono crea que las garantías constitucionales ya no cumplen la privacidad del trabajador.

Dicho derecho es una cuestión legal debido a la gran demanda en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación que implementan las empresas para mejorar el desempeño y productividad de sus colaboradores.

Finalmente, con la entrada en vigor del derecho a la desconexión digital los empleadores se enfrentan al reto constante de vigilar que sus teletrabajadores realicen con la misma eficiencia como si estuvieran en la oficina sus tareas, sin irrespeter su derecho a la privacidad personal y familiar.

a. Privacidad personal:

Tratar este tema es importante para establecer si efectivamente existe el resguardo al derecho a la privacidad personal para los empleados en modalidad de teletrabajo, por ende, este derecho se relaciona directamente con la protección a la integridad física y a las pertenencias personales de los colaboradores.

Para Tovar. J. C (2013) “la privacidad permite tener un espacio de intimidad, al relacionarse con los deseos personales para promover relaciones interpersonales, de esta forma podríamos afirmar que la intimidad es un criterio de privacidad dado que posibilita que la persona se encuentre fuera de la observación de otros individuos.” (párr.3)

Según la cita anterior, es importante que el trabajador sepa que en todo momento el empleador tiene la responsabilidad de respetar su privacidad personal y que por ningún motivo su tranquilidad será violentada.

Asimismo, se hace necesario el rescatar que el concepto de privacidad personal no se observa en la doctrina ni en la jurisprudencia, es decir no existe una delimitación conceptual precisa y unívoca de este derecho que es fundamental para la sana y buena convivencia del ser humano en sociedad.

Consecuentemente, la privacidad personal a pesar de que no esté regulado en el ordenamiento jurídico, como tal es vista como un derecho innato de cada ser humano, porque no puede ser transferido ni puede renunciar a él.

b. Privacidad familiar:

Actualmente, la privacidad familiar del trabajador se ve violentada de forma indirecta por el aumento en el horario laboral y porque el empleador cree que al estar sujeto a la modalidad de teletrabajo este debe estar disponible siempre para contestar a cualquier imprevisto que se presente en la empresa.

Evidenciando que el empleado que pasa mucho tiempo conectado a las TIC's de manera constante, genera grandes ventajas competitivas para la empresa, pero a nivel familiar esto genera riesgos para la privacidad e intimidad del núcleo familiar. (Lemaître. R, 2018)

Se aprecia que existe un desequilibrio hoy por hoy importante entre la vida laboral y familiar de los teletrabajadores; debido a que las exigencias laborales chocan con las responsabilidades que conlleva la vida familiar, esto acarrea consecuencias ya que no saben cómo nivelar plenamente ambas responsabilidades.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su numeral 12 (2018) establece que “nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o su reputación y que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques” (párr.15)

De esta forma, buscar proteger la privacidad familiar del trabajador es una necesidad real en Costa Rica, por ende, el Estado está obligado a velar por la privacidad de los datos y acontecimientos que sucedan en el seno familiar, es decir, debe garantizar a través de la utilización de instrumentos jurídicos que cuando una tercera persona violente este derecho se pueda sancionar y así restituir la privacidad; eso siempre apegados al marco del debido proceso.

E. Derecho comparado en el teletrabajo

Con el fin de tener una mejor comprensión del tema en estudio, es necesario indicar, en primer lugar, que el derecho comparado es una disciplina de reciente creación, su origen se dio a finales del siglo XIX y alcanzan su consagración en el Congreso Internacional sobre la materia celebrado en París; esto dio pie a que su campo de atención se ampliara a la jurisprudencia de los distintos países y proliferara en institutos y revistas especializadas sobre la materia.

Por tal motivo, el derecho comparado, nace porque el ordenamiento jurídico difiere de un país a otro; por ende, es base esencial en el movimiento de unificación del derecho, a razón que permite confrontar diferentes sistemas jurídicos de diversos países para determinar sus semejanzas y diferencias con el propósito de comprender y mejorar el sistema jurídico del país.

Para Watson. A (1993) el derecho comparado “facilita la comprensión de la naturaleza del derecho, tanto como la de su desenvolvimiento. Por eso, ayudará al legislador en su quehacer, lo que le permitirá discernir hasta qué punto son, y cuáles deben ser los elementos susceptibles de ser trasplantados de otro sistema u otros sistemas y prever si es razonable adoptar las soluciones extranjeras, con o sin modificaciones.” (p.9)

De acuerdo con esta idea, la comparación de sistemas jurídicos es actualmente para los juristas una necesidad para comprender diferentes temas, es, por ende, que en los últimos años se ha dado un creciente interés por realizar estudios jurídicos comparativos, que faciliten la creación de nuevos cuerpos normativos.

Por lo tanto, esta metodología de análisis jurídico permite realizar la comparación de diferentes instituciones o sistemas jurídicos; con el fin de unificar el derecho

especialmente en el ámbito del derecho comercial, favorece el entendimiento internacional de las normas y convenciones y, por último, mejorar el conocimiento del derecho nacional al poder estudiar con mayor detalle los defectos y aciertos legislativos.

A su vez, al realizar investigaciones de derecho comparado los juristas adquieren una mejor perspectiva sobre una norma jurídica o jurisprudencia, ya que el vértice con el que se analiza el derecho tiene una mayor magnitud.

Posteriormente, la mayoría de los informes sobre el teletrabajo son estimaciones fundamentadas en estudios académicos que distintos enfoques en términos de metodologías, marcos teóricos o muestreos. (OIT, 2016)

Según el estudio de derecho comparado realizado por Gómez. C (2020, p.11) se aprecia que

El porcentaje de trabajadores que laboraban desde su casa todos o casi todos los días en la Unión Europea era de 4%, el porcentaje de las personas que trabajaban desde casa al menos una vez por semana era de 5%, el porcentaje de las personas que trabajaban desde casa menos de una vez por semana de 6%, el porcentaje de las personas que trabajaron desde casa al menos una vez era de 15% y el porcentaje de las personas que nunca trabajaban desde casa era de 25%. Ahora bien, los países europeos que tienen el mayor porcentaje de personas que trabajaban todos o casi todos los días desde su casa son Islandia (11%), Noruega (11%), Finlandia (8%), Malta (8%) y Luxemburgo (8%)

A partir de lo mencionado, se calcula que existen una gran cantidad de países que están más avanzados en cuanto a la implementación de herramientas o instrumentos para la realización del teletrabajo; situación que evidencia que esta

modalidad vino para quedarse y que como avance el acceso a las TIC's aumentará considerablemente la cantidad de empleados que opten por ejercer sus labores fuera de las instalaciones de la empresa.

Esta situación muestra la importancia que tiene el derecho comparado para entender aspectos básicos del teletrabajo; ya que no sólo ayuda a comprender mejor su creación, evolución, aplicación y regulación; sino a interpretar cuales son los deberes y derechos que tiene tanto el teletrabajador como el empleador.

Dicho de otro modo, el derecho comparado tiene como función servir como herramienta legal para mejorar la comprensión del derecho nacional e internacional; además, permite contribuir directamente a la solución de vacíos legales de forma satisfactoria.

Por lo tanto, es una herramienta sumamente útil para consolidar las relaciones internacionales por cuanto permite la unificación o la armonización sistemática del derecho; en resumen, el derecho comparado permite hacer comparaciones entre la legislación nacional e internacional, que proporcionan sobre un mismo tema judicial varias soluciones; a su vez, el derecho comparado sirve para comparar jurisprudencias, ejecutorias, instituciones y la costumbre jurídica.

3. Derecho laboral

El derecho laboral tiene sus orígenes en la época de la Revolución Industrial, debido a los abusos de los empleadores que obligaban a sus empleados a laboral más de 16 horas diarias, situación que da pie a las luchas obreras que buscaban mejorar las condiciones de trabajo; entre las peticiones se encontraban reducción de la jornada de trabajo, la dotación de periodos de descanso y garantías sociales.

Según Jiménez. L (2017, p.13) el derecho laboral se origina

Para proteger a la clase trabajadora más desprotegida desde el punto de vista de menores ingresos en razón de su vulnerabilidad frente al poder que representa el Patrono, quien ostenta la posición más fuerte en un litigio laboral y casi que en forma general cuenta con asesoría legal para enfrentar el proceso, mientras que el trabajador a pesar de que tiene acceso total a la jurisdicción laboral no cuenta con la garantía de representación legal creando desigualdad entre las partes.

A partir de lo anterior, se aprecia que el derecho laboral es la respuesta a las constantes luchas de los movimientos huelguistas de los empleadores para obtener diferentes derechos, que garanticen su bienestar físico y mental; en este sentido, queda claro que el origen histórico del derecho laboral proviene de la lucha por garantizar al colaborador los siguientes derechos interrupción y limitación de la jornada laboral y la del descanso semanal y anual.

Por otra parte, May. H (2012) establece que en Costa Rica el Derecho de Trabajo tiene “sus primeras manifestaciones con el Código Civil de 1888 en el que se regulaba el contrato de arrendamiento de servicios, basado en el principio de la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes.” (p.46)

Lo anterior, evidencia que el derecho de trabajo desde su fundación estableció las normas para regular las relaciones laborales, por ende, su propósito consiste en defender los intereses del trabajador y protegerlo de aquellas circunstancias que puedan perjudicar su integridad física y moral.

Entonces, con la aprobación del derecho laboral surgen las garantías sociales pilares que sustentan el Estado democrático de derecho en Costa Rica y son producto de una corriente política que toma fuerza a partir del año 1940, se constituyen como un

conjunto de reformas a las leyes costarricenses, impulsadas por el ex presidente Calderón Guardia. (Jiménez. L, 2017)

Aunado a esto, las garantías sociales protegen los derechos de la clase trabajadora para que no sean víctimas de atropello por parte del patrono o el Estado; amparando al trabajador ante diferentes injusticias; debido a lo anterior Cabanellas. G (2008) menciona el término derecho del trabajo como “la nueva rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra.” (p.8)

Desde lo anteriormente expuesto, el Estado tiene la facultad de marcar las líneas fundamentales que garanticen los derechos y obligaciones de ambas partes, además, de señalar los límites mínimos por los que debe regirse la relación laboral.

Ahora bien, la Constitución Política de Costa Rica (2012, p.23) en su artículo 56 establece que

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar 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 libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Con base en la cita anterior, se entiende que el trabajo es un derecho irrenunciable y una obligación del Estado, el cual debe velar porque todos los ciudadanos cuenten con un trabajo que no violente su dignidad humana y le permita cumplir económicamente sus necesidades básicas.

En vista de lo anterior, el derecho laboral se encarga de regular, a través de

diferentes reglas jurídicas la relación empleador – trabajador; estas reglas deben ser garantes en todo momento del cumplimiento oportuno y eficaz de las obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral.

Hoy por hoy, con la implementación del teletrabajo la importancia del derecho laboral consiste en indicar a cada individuo involucrado en la relación laboral cuáles son sus derechos y obligaciones, asimismo, indica las pautas que deben seguir para evitar tener conflictos laborales y que siempre perdure la sana convivencia en el trabajo. (Palma. P, 2020)

A partir de lo mencionado anteriormente, es importante evidenciar que el derecho laboral se aplica de igual forma a los teletrabajadores que a un funcionario que asiste todos los días a la empresa; por eso, el cumplir a cabalidad con el derecho de trabajo permite el desarrollo de principios y valores que contribuyen a que el clima y ambiente organizacional sea ameno y permita preservar la integridad de todos los involucrados.

La definición anterior nos remite a contemplar que con el teletrabajo el derecho laboral centra su atención en el trabajo asalariado, que se realiza de manera presencial o virtual, que a pesar de la distancia del colaborador con la empresa este sigue estando en una relación de subordinación y a cambio recibe una retribución económica por su cumplimiento laboral, misma que puede ser semanal, quincenal o mensual, esto según lo pactado en el contrato de trabajo.

A partir de lo expuesto, se puede apreciar que el derecho laboral se apoya en los siguientes principios:

- Principio protector: protege los derechos del empleado por sobre los del empleador para asegurar que no haya abuso de poder.

- Principio de irrenunciabilidad: establece que el trabajador no puede renunciar a ninguno de sus derechos ni el empleador puede obligarlo a hacerlo.
- Principio de buena fe: si se denuncia el incumplimiento de cualquiera de los derechos de los trabajadores, esta acusación debe estar respaldada por evidencia que lo demuestre.

No obstante, es importante que con los cambios generados por la pandemia del Covid-19 al mercado laboral el derecho laboral se modifique y adapte a las nuevas necesidades, condiciones y particularidades que demandan tanto el empleador como el trabajador; a fin de seguir protegiendo al actor más débil de la relación laboral; ya que esta relación nunca será simétrica, es decir, el patrono siempre tendrá mayor fuerza y responsabilidad que el empleado.

En síntesis, el Derecho de Trabajo es un derecho social, ya está en constante cambio, por ende, regula las relaciones directas o indirectas, de un trabajo; por eso se enfoca en crear mecanismos jurídicos que equilibren dicha relación o por lo menos aminoren la desigualdad existente; por consiguiente, este se orienta en proteger o defender determinados derechos inherentes al trabajador.

a. Contrato laboral:

En primera instancia, el término contrato proviene del latín contractus y significa pacto; en si el concepto de contrato se remonta al derecho romano de la época imperial, el cual según Cascante. G (2003,) se entiende como “un acuerdo o convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios o ejecutarle una obra a otra persona, bajo el mando de esta o de un delegado o representante suyo a cambio de una remuneración o salario.” (p.23)

En línea con lo anterior, queda claro que un contrato es aquel acuerdo jurídico

donde se pacta la aceptación de brindar un servicio o cumplir con alguna cosa, en el documento se evidencia las obligaciones y derechos de las partes involucradas.

Por otra parte, Alioto. D y De Reina. G (2010) mencionan que existe un contrato cuando “varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.” (p.11)

De esta manera, se determina que el contrato es el acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos; es decir, esta figura jurídica se pacta entre dos o más partes que se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir a cabalidad una serie de condiciones.

Por lo cual, se entiende que el contrato puede manifestarse de forma bilateral o plurilateral, su finalidad consiste en la producción de efectos jurídicos lícitos de naturaleza patrimonial.

Posteriormente, partiendo de las definiciones anteriores, para efectos del presente trabajo es necesario definir el término contrato laboral, al respecto Cabanellas. G (1998) indica que este es “aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por la cual una de las partes el patrono, empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutarse o servirse, bajo dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador.” (p.140)

De este modo se expresa, que el contrato laboral se compone de dos elementos esenciales la subordinación jurídica y la remuneración; por ende, es una relación jurídica bilateral en donde el patrono va a contratar los servicios de otra quien será la parte trabajadora, y esto a cambio de una remuneración debidamente pactada.

De igual manera, el propósito clave del contrato laboral debe ajustarse a lo

establecido en las normas jurídicas, además, debe ser un pacto posible y cierto, ya que no se debe obligar a las partes involucradas a realizar acciones imposibles en el momento de cumplir con las obligaciones expuestas en el contrato.

Al respecto, Madrigal. P (2017) manifiesta que el objeto de contrato de trabajo comprende “la realidad sobre la cual se va a generar el mismo, y es por dicha razón que hay que determinar y definir previamente cuáles van a ser las prestaciones a las que las partes están obligadas en virtud de ese pacto.” (p.13)

Por lo anterior, esta herramienta jurídica tiene como finalidad mantener un equilibrio sano en las relaciones laborales, porque en él se especifican las condiciones que debe seguir el trabajador para realizar eficientemente sus tareas. Es importante que los contratos laborales contengan datos personales del trabajador y del empleador, además, una descripción exacta de la residencia del trabajador, la duración del contrato debe ser a plazo indeterminado, fecha y hora del pago, monto de salario, modalidad laboral y las firmas de las partes; el contrato se redacta de manera triplicado con una copia a cada parte y otra dirigida a la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

b. Derechos:

Es relevante abordar dentro del presente trabajo el estudio de los derechos de los trabajadores los cuales son irrenunciables en el pleno desarrollo y bienestar de los seres humanos; se requiere para su comprensión conocer brevemente que el término derecho, proviene del vocablo latino *directum*, que significa no apartarse del buen camino y es el conjunto de normas jurídicas, creadas por el Estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está prevista de una sanción judicial.

Para Antinori. E (2006) derecho es “el ordenamiento social justo, es decir, como una regla de conducta exterior al hombre a quien se dirige, y que arrojan las siguientes expresiones; el derecho prohíbe apoderarse de lo ajeno, o el derecho impone a los esposos los deberes de asistencia, fidelidad y cohabitación.” (p.27)

De acuerdo con lo anterior, el derecho son las normas jurídicas que deben seguir las personas para tener una sana convivencia social con sus pares, por consiguiente, se entiende que el derecho se encarga de velar porque todos los miembros de la sociedad tengan las herramientas legales necesarias para vivir plenamente.

Paralelamente, a partir de lo que se ha expuesto anteriormente, surge el interés por mencionar que, según el Código de Trabajo vigente en el país, los trabajadores tienen los siguientes derechos, que buscan asegurar que las condiciones de trabajo sean justas y equilibradas:

- Contrato por escrito: la relación laboral debe quedar pactada en un contrato laboral escrito, donde se establezcan claramente las condiciones de trabajo y las labores específicas que debe realizar el trabajador.
- Remuneración: pago que hace la persona patrona al trabajador por el servicio prestado, este puede ser semanal, bisemanal, quincenal o mensual. El salario no puede ser menor al salario base establecido por el MTSS.
- Jornada de trabajo efectiva: número de horas máximas que debe laborar el trabajador, la ley menciona la jornada diurna que corresponde de 8 horas diarias y 48 horas semanales; jornada nocturna corresponde a 6 horas y 36 horas semanales, por último, jornada mixta el máximo de horas permitidas es de 7 horas diarias y 42 semanales.

- Derecho al descanso: el trabajador tiene derecho a un día semanal de descanso sin rebaja salarial.
- Vacaciones: la ley otorga al trabajador 15 días libre pagados, después de cada 50 semanas de trabajo. Este derecho es irrenunciable que si no se disfrutan deben ser cancelado económicamente al finalizar la relación laboral.
- Derecho a días feriados: según la legislación laboral hay días feriados de pago obligatorio y no obligatorio, los días feriados de pago obligatorio se pagan doble aquellos empleados que tenga que trabajar.
- Periodo de prueba: la relación laboral puede terminar sin responsabilidad para ninguna de las partes, hasta los tres meses de haber iniciado labores.
- Preaviso: aviso previo que hace la parte interesada en finalizar la relación laboral, si el aviso lo hace el patrón la ley exige que este debe dar al empleado un día libre completo a la semana para que busque trabajo, día que no puede ser rebajado del salario.
- Pago de prestaciones: son obligaciones que debe cubrir el patrono por concepto de despido injustificado, renuncia por faltas graves atribuibles al patrón, por muerte o fuerza mayor. Las prestaciones incluyen la cesantía y el pago de preaviso, además de las vacaciones y aguinaldo que no se haya cancelado.
- Seguridad social: derecho humano para la protección de la salud y condiciones de trabajo.
- Protección a la salud en caso de enfermedad: toda persona trabajadora tiene derecho de ausentarse de su lugar de trabajo, cuando se encuentre enferma y necesite recuperarse.

- Licencia de maternidad y lactancia: toda mujer asalariada y asegurada directa, tiene derecho a una licencia de maternidad de 4 meses un mes antes y tres meses después del parto, este periodo cumple la lactancia, la cual puede ampliarse por recomendación médica.
- Protección por riesgos laborales: contrato que firma el patrono con una institución que brinde seguros, para cubrir al empleado en caso de un accidente durante el desempeño de sus labores
- Derecho a la información: derecho humano que facilita mejores recursos para promover, exigir y defender los derechos que pertenecen al empleado en el sentido laboral o en cualquier otro aspecto de la vida.
- Protección contra las discriminaciones: la ley sanciona cualquier manifestación de discriminación como, por ejemplo; razones de género, desigualdad en la remuneración, el hostigamiento sexual, el acoso laboral, la dificultad para ascender y la permanencia en las ocupaciones según roles de género.

En otras palabras, en el ámbito laboral el Estado otorga al trabajador múltiples derechos que facilitan su relación de trabajo; estos derechos deben ser de conocimiento tanto del empleado como del empleador con el fin que cumplir la ley en materia laboral y evitar sanciones que comprometan a las partes.

4. Jurisprudencia

Otro componente importante por analizar en el presente marco teórico se refiere a la jurisprudencia, la cual tiene un origen remoto, ya que, como ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo, estaba en manos de pontífices romanos en la época que siguió a las XII Tablas (año 300 a. C.), ya que además de elaborar esa teoría del

derecho, tenían el dominio de las fórmulas procesales e interpretaban el derecho, fijando su contenido y alcances.” (Ruiz. E, 2005, p.235)

Así pues, se visualiza que la jurisprudencia es una ciencia desarrollada por los pontífices romanos, que actualmente permite a los juristas realizar una recopilación de sentencias que se hayan dictado a nivel nacional e internacional, que tenga relación directa con el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, lo que permite conocer mejor el tema de investigación.

Por otra parte, la jurisprudencia en el sistema de justicia constitucional costarricense, según Orozco. V (2017) tiene el rango de norma no escrita del ordenamiento jurídico y, en esa medida, sirve para interpretar, integrar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento escrito, y tendrá el rango de la norma que interprete, integre o delimite.

Entonces, la jurisprudencia a nivel nacional tiene rango de norma no escrita dentro del ordenamiento jurídico, a pesar, de esto la jurisprudencia establece las reglas que ayudan a los juristas a solucionar los problemas jurídicos.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que la jurisprudencia contribuye según lo citado en el artículo 9 del Código Civil (2015) a “informar el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezcan las salas de casación de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Plena al aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho”. (p.13)

Al respecto, conviene destacar que la jurisprudencia constituye una de las fuentes del derecho más utilizada por los juristas en sus resoluciones, este conjunto de fallos firmes y uniformes son dictados por los órganos jurisdiccionales del Estado; por ende, su función se basa en servir como parte complementaria e integradora del

ordenamiento jurídico, esto favorece a que su interpretación sea más clara y precisa.

Por ello, el uso de la jurisprudencia evita que exista confusión al momento de aplicar la ley en casos en los que esta no pueda valerse solo de sí misma para ser interpretada de forma objetiva y efectiva.

En esta misma línea, la jurisprudencia permite determinar las pautas que ayudan a encontrar solución a los problemas jurídicos, procedente de las diversas legislaciones que existen en el país.

A su vez, es importante, señalar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2010) indica que la jurisprudencia es “un conjunto de sentencias de los tribunales y doctrina que contienen criterio sobre un problema jurídico establecido por una pluralidad de sentencias acordes.” (párr.12)

A partir de lo mencionado, la jurisprudencia establece como debe ser interpretada una norma jurídica, por eso a nivel práctico posee un valor sumamente importante en la resolución de casos similares; teniendo en consideración lo anterior, la importancia de la jurisprudencia radica en que constituye un recurso que ayuda a unificar los criterios de interpretación de una ley para que esta pueda ser aplicada de la mejor manera posible; proporcionando que las decisiones judiciales tengan coherencia y uniformidad entre sí.

De la información anterior se deduce que la jurisprudencia se divide en técnica, la cual tiene como finalidad la exposición ordenada y coherente de los preceptos jurídicos que se hallan en vigor en un lugar o momento determinado y la jurisprudencia obligada se encarga de interpretar o responder a las lagunas jurídicas que en el derecho se pueden presentar.

a. España:

Es conveniente empezar por determinar que la conexión permanente al trabajo, mediante dispositivos tecnológicos, ha propiciado que en España se haya aprobado recientemente la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

Con la aprobación de la ley la modalidad de teletrabajo empezó a crecer implantándose con mayor fuerza en las grandes compañías españolas dedicadas a las TIC. (Monar. R y Quijano. P, 2015)

Además, se debe mencionar que según datos de la OIT y la Eurofound el 6.7% de los empleados ejercen esta modalidad en España, demostrando que el teletrabajo está creciendo considerablemente, hoy por hoy sectores como banca, seguros, industria farmacéutica, las consultoras, las grandes empresas extranjeras, las universidades y organizaciones públicas, a pesar de la apertura del teletrabajo en el país existen pocos datos cuantitativos sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.

En este sentido, el trabajo a distancia hace que cada vez a más teletrabajadores les cueste desconectarse del trabajo, ocasionando que desaparezca la línea que divide el fin de la jornada laboral y el comienzo del tiempo de ocio; esta situación en España da origen a la creación del derecho a la desconexión digital.

Además, en España el derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (2018), la cual en su artículo 88 dice: “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”

De acuerdo con lo anterior, el artículo sugiere que es importante crear una política interna con acciones de formación y sensibilización que permitan a los empleadores y teletrabajadores hacer conciencia del uso razonable de los dispositivos digitales.

Por su parte, el numeral 20 bis del Estatuto de los Trabajadores indica que

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

De la cita anterior, se evidencia que a los teletrabajadores españoles se les reconoce mediante la reforma del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores su derecho fundamental a la privacidad en el uso de los ordenadores digitales que el empleador cedió para que este realice sus labores, asegurando así la desconexión digital.

A pesar de la regulación que tiene la desconexión digital un 37% de los teletrabajadores españoles siguen trabajando y un 59% revisan su e-mail, después de haber cumplido con su horario laboral, situación que es muy preocupante porque de manera indirecta se está violentando dicho derecho. (Sánchez. L, 2022)

Ante lo descrito anteriormente, el cumplimiento de la normativa vigente es importante porque promueve y garantiza que el empleador respete en todo momento la desconexión digital de su colaborador.

Es de agregar que, la Ley Orgánica (2018) en su artículo consagra el derecho a la “desconexión digital”, a fin de garantizar fuera del tiempo de trabajo el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, así como de su intimidad personal y familiar.

Por otra parte, habría que añadir que para Trujillo. F (2019) “la desconexión digital es un derecho que pese a ser tratado por la doctrina y con presencia en los medios informativos no cala en la empresa; la normativa actual no define la desconexión digital, no establece un marco sancionador. Tampoco incorpora una base de medidas preventivas que pudiera ser un mínimo indisponible mejorable por convenio colectivo.” (párr.7)

Según el autor la desconexión digital no está bien regulada en España, a pesar de estar incluida en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, el legislativo debió para una mayor eficiencia incluirla también en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; con el fin de contar con un cuerpo normativo que permita evaluar el riesgo de fatiga informática de forma explícita.

Tal y como se aprecia en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997, donde los tribunales españoles a pesar de contar con una ley que regula el derecho a la desconexión digital tuvieron que declarar nulas las instrucciones establecidas por una empresa que obligaban a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de sus teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes una vez concluida la jornada de trabajo.

Para dicho fallo los tribunales se basaron en el numeral 20 del Estatuto de los Trabajadores, que dice: “si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir comunicaciones en todo momento, incluso

en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento”.

Esta sentencia deja claro que la desconexión digital está orientada como un derecho en favor de las personas trabajadoras, pero a nivel normativo no se han establecido los mecanismos necesarios o lineamientos para que su implementación sea adecuada por parte de los empleadores.

Para los juristas la normativa actual es insuficiente para conseguir el importante y ambicioso cambio que necesita la cultura laboral, para garantizar un derecho laboral fundamental como lo es la desconexión digital, es decir, el derecho necesita con carácter urgente un poco más de desarrollo normativo con el fin que los empleadores lo consideren como un derecho subjetivo real.

b. Argentina:

El siguiente punto trata sobre el teletrabajo en Argentina, el cual entra en vigor en marzo de 2020, como respuesta a las medidas sanitarias y de confinamiento social que se declararon a nivel nacional para mitigar la propagación de la pandemia del Covid-19, esta modalidad tiene el propósito de permitir la continuidad laboral.

Entonces, el teletrabajo se da cuando se desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse de manera presencial al lugar de trabajo; para los argentinos esta modalidad brinda grandes beneficios a las partes involucradas en el contrato laboral, para su ejecución se necesita que el trabajador tenga conocimientos en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación. En Argentina hay más hombres que mujeres realizando teletrabajo, es decir, del 100% de los teletrabajadores un 70.4%

son hombres y 29.6% son mujeres; estos hombres tienen edades entre los 26 a 35 años.

Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2019) se recomienda

Firmar un acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, mediante un contrato individual en el que se expresen distintos elementos como la voluntad del trabajador de realizar remotamente sus tareas, el tiempo y horario que dedicará a sus labores, las cuestiones de equipos y compensación de gastos, formas de monitoreo del trabajo, plazos para solicitar modificar esa forma de trabajar, y derecho a la desconexión en cuestiones de descanso, permisos y vacaciones. (párr.4)

Lo expuesto en líneas anteriores, explica que las partes involucradas en la relación laboral deben firmar un contrato en el cual se expongan claramente las pautas que deben seguir para evitar conflictos.

Ahora bien, el teletrabajo proporciona a los argentinos múltiples ventajas como la reducción de emisión de gases de efecto invernadero, reducción de consumo energético y de combustibles fósiles, disminución de irradiación de calor al ambiente, mejor ordenamiento vehicular, mejora de rendimiento tiempo/hombre, menos consumo de productos, disminución de plásticos, papel, entre otros. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, 2019)

Por otra parte, el gobierno argentino crea la ley 27.555 la cual entra en vigor el 1 de abril de 2021 con la finalidad de modificar la Ley de Contrato de Trabajo para Regular los Derechos y Obligaciones de las partes en la relación laboral, esta trata temas relacionados a la voluntariedad que tienen los empleadores y el gobierno para

implementar la modalidad de teletrabajo, el derecho a la desconexión y la compensación de gastos.

Asimismo, la ley manifiesta que el teletrabajo es una modalidad variable y que abarca un mercado de trabajo heterogéneo en donde la posibilidad de adaptación puede cambiar de acuerdo con el sector donde se implemente, por ende, la normativa tiene poco contenidos sobre el tema.

Por consiguiente, para el Ministerio de Producción y Trabajo y la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo como medida para desarrollar el teletrabajo se promueve la importancia de capacitar al teletrabajador en aspectos básicos del teletrabajo, certificar las condiciones y medio ambiente de trabajo, certificar competencias laborales.

De la misma manera, estas instituciones mencionan que es esencial que la normativa permita la discusión objetiva sobre los aspectos de promoción del teletrabajo, con el propósito de aprovechar al máximo su potencial en el mercado laboral argentino, y así todas las partes puedan obtener beneficios.

Consecuentemente, cabe destacar que, en cuanto al derecho a la desconexión digital, este se encuentra avalado en el artículo 5 de la Ley 27.555 el cual indica “que el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.” (párr.8)

A partir de esta definición, en Argentina desde que llegó la pandemia el teletrabajo tuvo que ser regulado para evitar que el empleador violente la intimidad del trabajador, además, la aprobación del derecho a la desconexión digital es fundamental para asegurar la salud y bienestar de este; además un trabajador descansado es más productivo.

F. Código de trabajo artículo 273

A nivel país se creó en marzo de 1982 con la Ley 6727 el Consejo de Salud Ocupacional, el cual inicia con una serie de funciones que tienen el fin de garantizar en todo centro de trabajo las condiciones de salud ocupacional.

Al respecto el Código de Trabajo de Costa Rica (2020, párr.25) se refiere en el artículo 273, de la siguiente forma:

Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

Dicho numeral ordena que, en toda empresa pública o privada debe existir un departamento encargado del área de salud ocupacional, que garantice al empleado un bienestar físico, mental y social estable, así como las herramientas ergonómicas que le permitan realizar sus labores sin riesgos.

Además, el artículo 66 de la Constitución Política, que indica “todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo” (p. 9).

Además, el artículo indica que para un mejor desempeño del colaborador se debe tomar en cuenta que el trabajo debe adaptarse en todo momento al hombre,

situación que beneficia el desarrollo de sus habilidades blandas y duras, así como sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Entonces, si bien está muy claro lo que indica este artículo en relación a la salud ocupacional, es importante destacar que esta tiene como objetivo prevenir las enfermedades profesionales, proteger a los colaboradores de los riesgos que perjudiquen su salud y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a las condiciones y capacidades físicas.

No obstante, queda claro que el artículo 273 del Código de Trabajo expone los reglamentos que regulan la protección física, social y mental de los trabajadores, con el propósito fundamental de salvaguardar la seguridad e higiene de sus ambientes laborales, por lo que su conocimiento es de gran importancia.

Las empresas que implementan el teletrabajo con base al artículo 273 del Código de Trabajo, deben garantizar las medidas que resguarden la salud ocupacional de sus trabajadores, mediante la elaboración, ejecución y promoción de programas que no solo promuevan los ambientes de trabajo sanos, sino fomentar una cultura de reducción de riesgos laborales.

Por otra parte, el artículo 214 del Código de Trabajo (2020, párr.12) establece en relación con los riesgos del trabajo, que el patrono asegurado queda también obligado:

- a. Indagar todos los detalles, circunstancias y testimonios, referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores, y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros, en los formularios que este suministre.**
- b. Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurran, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento.**

La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto la cual será exigible por la vía ejecutiva-, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falla de atención oportuna.

c. Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, a solicitud de éste, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar, por todos los medios a su alcance, la investigación que el Instituto asegurador crea conveniente realizar.

d. Remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten.

e. Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.

Dicho numeral ordena con relación a los riesgos laborales que los patronos están obligados legalmente, a adquirir una póliza de riesgo laboral para cada uno de sus colaboradores, con el fin que tengan una protección en caso de algún infortunio laboral.

Por último, con la implementación del teletrabajo la CSO (2021) creó la Guía de Salud Ocupacional y Prevención de los riesgos en el teletrabajo; disminuyendo así los potenciales factores de riesgo laborales que se puedan presentar en esta modalidad, brindando una respuesta eficiente a las transformaciones de la vida laboral, procurando siempre el resguardo de los derechos laborales y el trabajo decente.

5. Seguridad laboral

La seguridad laboral nace en la época de la Revolución Industrial debido a los elevados accidentes y enfermedades laborales, lo que trajo como consecuencia lesiones, incapacidades y hasta la muerte; esta situación llevó a los empleadores a considerar la importancia de contar en sus organizaciones con medidas y acciones que permitieran prevenir y proteger la salud de las personas trabajadoras.

Por ende, hoy por hoy es un tema sumamente importante en los centros de trabajo, ya que busca que los empleadores cumplan las condiciones básicas e indispensables para que los colaboradores realicen sus tareas laborales de una manera más eficiente y eficaz, y así evitar que el trabajador esté expuesto a peligros que puedan afectar su salud e incapacitarlo parcial o temporalmente.

Igualmente, la seguridad laboral puede ser vista como una disciplina que se ocupa del manejo de los riesgos inherentes a las operaciones; esto porque abarca campos de vigilancia como esfuerzo, fatiga, temperatura, ventilación y todos los aspectos que influyan en el ambiente laboral. La prevención que deben tener los trabajadores frente a los riesgos que existen y las consecuencias negativas en el área de su trabajo, pueden tener complicaciones en la salud, que harán que su desempeño sea bajo y no rindan como debieran.

Ahora bien, de acuerdo con Chiavenato. I (2007, p.34) la seguridad en el trabajo se define como:

El conjunto de medidas técnicas educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, robos e incendios y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las

personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

A partir de lo mencionado, la seguridad laboral son los procedimientos que las empresas incorporan en su reglamento interno con la finalidad de aminorar los accidentes o riesgos que se emanan del trabajo y pueden dañar a corto plazo la integridad física o mental al trabajador.

Por su parte, Enrique. A, González. J, Pizarro. N y Sánchez. J (2007) definen seguridad en el trabajo como “el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo por el cual se producen los accidentes de trabajo.” (p.14)

Lo expuesto en líneas anteriores, menciona que la seguridad en el trabajo nace para resguardar a los trabajadores de los riesgos que se puedan presentar mientras ejecutan sus labores; cuando el ambiente laboral es adecuado y cuando se le proporciona al colaborar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Entonces, se puede determinar que la seguridad en el trabajo es indispensable, para que los colaboradores se sientan seguros al momento de ejecutar sus labores dentro de la empresa, ya que existen múltiples factores que pueden afectar el desempeño laboral; es por ello, que se necesita examinar el ambiente para prevenir los accidentes o enfermedades a tiempo.

En este mismo contexto, el artículo 66 de la Constitución Política de Costa Rica (2018) menciona que “todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.” (p.9)

De este modo se expresa, que la seguridad laboral es un derecho fundamental de todos los trabajadores, por ende, es obligación del patrono asegurar al trabajador

ante la Caja Costarricense de Seguro Social y adquirir una póliza de riesgo laboral en el Instituto Nacional de Seguros para respaldar la integridad física y mental del colaborador.

Es importante destacar que el teletrabajo genera nuevos riesgos laborales, que implican la aparición de enfermedades laborales, o el desencadenamiento de accidentes de trabajo, al respecto la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo indican que es fundamental que las empresas que implementan esta modalidad opten por desarrollar medidas que les permitan prevenir accidentes y enfermedades; con el fin de mejorar la salud y bienestar de los teletrabajadores; por ende, el empleador es responsable de brindar las herramientas necesarias a los teletrabajadores para garantizar su seguridad.

Finalmente, una buena aplicación de la seguridad de trabajo favorece notoriamente las capacidades y habilidades del colaborador en el desempeño de sus labores, esto muestra la importancia que todas las empresas cuenten con programas claros y concisos de seguridad, por ello, los empleadores buscan orientar este elemento con relación al desempeño laboral para mejorar la productividad y competencia de sus colaboradores para enfrentar las necesidades y retos de la empresa.

a. Integridad física:

El siguiente acápite trata sobre la integridad física, la cual es un derecho fundamental de cada persona que tiene su origen en el respeto a la vida y sano desarrollo de ésta; según el Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica, (2020) integridad física “es la garantía que procura el respeto y el desarrollo de la vida humana en la arista de su plenitud corporal, a fin de que el cuerpo de la persona no se vea obligada a soportar un daño o mal injustificado.” (párr.13)

De eso se desprende, que toda persona tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, la cual implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo lo que conlleva a un sano equilibrio de la salud, además la integridad física incluye los valores y convicciones que refleja la persona.

A su vez, en el área laboral la integridad física es fundamentalmente importante para proteger la salud y bienestar de los trabajadores, es decir, son aquellas medidas de seguridad e higiene que implementa la empresa para evitar que los colaboradores sufran algún riesgo laboral que le ocasione una incapacidad parcial o total.

Por otro lado, cada año se aprecia como la tasa de accidentes laborales aumenta, situación preocupante y que demanda una alta prioridad para los empresarios que consideran necesario implementar medidas que permitan salvaguardar la integridad física del trabajador. Estas medidas de higiene y salud buscan mejorar el ambiente laboral, mantener un prestigio y posición frente a la competencia en cuanto a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. (Martínez. P, 2014)

Partiendo de lo anterior, queda claro que, la integridad física laboral es parte esencial para que los colaboradores logren desarrollar de manera correcta y segura sus labores dentro de la empresa; potenciar la integridad y el clima laboral permite que el colaborador nunca se vea involucrado en actividades ilícitas y perjudiciales para la sociedad o el medio ambiente.

La integridad laboral es vista por los empleadores como un valor propio que adquiere cada una de las personas involucradas en el proceso laboral, el cual les permite actuar en relación a los valores, ética, convicciones y principios que favorecen el clima organizacional; si los directivos no aplican la integridad laboral, el clima

organizacional y la motivación de los empleados se vuelve un factor nulo que no genera beneficios para la empresa.

En definitiva, este indicador en el campo laboral se puede identificar como las acciones concretas que se implementan en todas las áreas de la empresa para evitar que los colaboradores tengan accidentes.

b. Condiciones ergonómicas:

Otro indicador importante para analizar en el presente marco teórico se refiere a las condiciones ergonómicas, la palabra ergonomía proviene del término griego Ergos que significa trabajo y Nomos que es la Ley Natural, es decir, la ergonomía consiste en las normas que regulan la actividad humana. (Sibaja. J, 2009)

Esta se desarrolla como ciencia después de la I Guerra Mundial, debido al progreso de la sociedad industrial, a la creciente formación de empleos y a la necesidad de optimizar el trabajo.

Ahora bien, en Costa Rica la ergonomía surge a raíz de la creación del Código de Trabajo, donde se establece las obligaciones que tiene el patrono de adoptar, en la empresa medidas preventivas de salud ocupacional que mitiguen los riesgos laborales; la ergonomía juega un papel importante en la calidad del trabajo que realizan los colaboradores, esto a razón que la calidad y resultados operativos y competitivos que alcance el trabajador dependen en gran medida de las herramientas que tenga a disposición para cumplir con sus labores.

Con respecto a esto se hace necesario tomar en cuenta la definición que brinda la Organización Mundial de la Salud (2020) la ergonomía es “una ciencia que trata de obtener el máximo rendimiento, reduciendo los riesgos de error humano a un mínimo, y

al mismo tiempo buscando disminuir la fatiga y eliminar, tanto como sea posible, los peligros que puedan afectar al trabajador.” (párr.12)

Según la información anterior se denota que, la ergonomía busca que los empleadores proporcionen a los colaboradores las herramientas y condiciones adecuadas para alcanzar buenos resultados. Es decir, es esencial que cada colaborador conozca de acuerdo con su área de trabajo todo lo necesario para el correcto ejercicio de su actividad laboral.

Posteriormente, es importante mencionar que los riesgos ergonómicos guardan una relación considerable con la salud músculo esquelética, situación que aumenta la probabilidad de que se produzca un daño. Además, en el teletrabajo está presente el esfuerzo físico y postural, pasar muchas horas frente al ordenador en posición sentada y estática sin apenas moverse, provocan la exposición a factores de riesgo severos. (Sevilla. M.J, 2021)

Sumado a lo anterior, entre los principales factores de riesgo ergonómico destacan las posturas forzadas, los movimientos repetitivos y la manipulación manual de cargas, debido a los daños que estos factores pueden ocasionar a la salud del trabajador, se puede indicar que el objetivo de utilizar condiciones ergonómicas en la empresa consiste en adaptar el puesto de trabajo a la persona que lo va a desempeñar, es decir, garantizar en todo momento que el ambiente de trabajo mantenga una armonía con las tareas que realiza el trabajador.

A su vez, los teletrabajadores siempre presentan enfermedades o lesiones debido a que realizan movimientos repetitivos que afectan sus miembros superiores, para evitar estos problemas de salud la empresa debe brindarles el mobiliario y herramientas laborales adecuadas.

6. Salud laboral

Es relevante abordar la variable de salud laboral dentro del presente trabajo porque esta tiene como finalidad promover el bienestar físico, mental y social del trabajador y no solamente evitar que estos sufran accidentes laborales; por ende, la aprobación del derecho a la desconexión digital busca proteger el estado de salud y bienestar de las personas teletrabajadoras, al mismo tiempo que potencializa su productividad y el crecimiento de la empresa.

Al respecto García. A, Benavides. F y Ruiz. C (2000) establecen que la salud laboral surge como “respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.” (p.30)

Es decir, la salud laboral pretende identificar y eliminar los factores relacionados con el trabajo que produzcan un efecto perjudicial para la salud del empleado, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para su salud y bienestar.

Dicho con palabras de la OIT y OMS (2021) la salud laboral es “la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo.” (párr.14)

Con relación al texto de la cita, es importante que los lugares de trabajo sean saludables y seguros, por ende, las condiciones, herramientas y ambiente laboral se conviertan en factores que contribuyan a la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Rubilar. P y Segura. Ch (2016) mencionan que la salud laboral “son las acciones necesarias para garantizar en los trabajadores las condiciones de

prevención, promoción y recuperación de la salud ante accidentes y enfermedades laborales.” (p.1)

Lo anterior muestra, que la salud en el trabajo se basa en acciones que aseguren el bienestar de los colaboradores a través del uso de herramientas y condiciones que minimicen los riesgos y enfermedades laborales; situación que a mediano plazo mejora la productividad, motivación y calidad del trabajador.

Entonces, la salud laboral es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores; esto se logra mediante la implementación de acciones que permitan controlar los accidentes y las enfermedades a través de la reducción de las condiciones de riesgo.

A su vez, cuando la empresa implementa el teletrabajo es importante que abarque de igual manera la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como la protección y el fomento de la salud de cada colaborador que se encuentra laborando a distancia.

Además, los teletrabajadores tienen derechos a estar informados sobre los peligros a que se exponen al momento de realizar sus labores; asimismo, deben conocer los mecanismos para protegerse, así como el derecho a interrumpir su labor si se encuentra en una situación de peligro grave o inminente para su salud, seguridad o su vida.

Es importante que estos derechos estén acompañados de responsabilidades, es decir, los teletrabajadores deben cumplir con los procedimientos de seguridad y protección de su salud, al igual que las de sus colaboradores, así como de informar inmediatamente a su supervisor de la existencia de algún peligro.

a. Bienestar físico:

El bienestar físico se relaciona con las acciones que las personas realizan para fortalecer y cuidar su cuerpo, este aspecto es importante porque mejora el estado de ánimo y ayuda a sentir menos cansancio al momento de realizar sus labores, es decir, para que el empleado logre cumplir con sus obligaciones las condiciones de trabajo deben ser saludables con el propósito de garantizar el bienestar de este.

Actualmente, el teletrabajo ha generado consecuencias negativas en el bienestar físico de los teletrabajadores debido al aumento del sedentarismo y del estrés, esto porque en tiempo de pandemia hubo una disminución del bienestar asociado a la falta de actividad física y del aislamiento social, esto refleja que es importante que las empresas promuevan el bienestar físico esto a corto plazo genera empleados menos estresados, facilitando que el entorno laboral sea más ameno y positivo, aspecto que mejora la productividad y competencia laboral.

Por otra parte, el bienestar físico es definido según la Organización Mundial de la Salud (2020) como la “capacidad de realizar actividades físicas y llevar a cabo funciones sociales que no estén impedidas por limitaciones físicas y experiencias de dolor físico e indicadores de salud biológica.” (párr.8)

De acuerdo con la cita anterior, se evidencia que el bienestar físico es un elemento clave para que los trabajadores realicen sus labores de forma más eficiente y eficaz; ya que el comportamiento sedentario y la accesibilidad a la comida en cualquier momento de la jornada ayudan a elevar los niveles de estrés, factores que a corto plazo se vuelven incapacitantes, además el estrés laboral está asociado a trastornos metabólicos y otras patologías.

En resumen, el teletrabajo afecta el bienestar físico porque obliga a la persona a vivir en la incertidumbre y con un mayor nivel de estrés; esto se debe a que al estar más tiempo en casa se reduce la actividad física y empeoran las condiciones ergonómicas.

Es decir, los cambios que trae el teletrabajo han impactado en la salud de los trabajadores; ya que este trae nuevos desafíos que afecta el ámbito laboral y bienestar físico, dado que los niveles de estrés y el aumento del sedentarismo siguen siendo los efectos que más perjudican la salud para las personas que trabajan desde casa.

Dicha situación se da por la dificultad que tienen algunos teletrabajadores para desconectar, trabajando más tiempo de lo establecido en el contrato y la falta de capacidad para compaginar en un mismo espacio la vida personal y profesional, las sensaciones de aislamiento, disminución de la concentración, dolores musculares y esqueléticos, aumento de peso, problemas de insomnio, dolor de piernas o trastornos digestivos.

Por eso, el bienestar físico en los trabajadores es importante ya que engloba muchos factores que tienen relación directa con las decisiones que toman, las herramientas y recursos a los que tienen acceso; los horarios, la remuneración y la seguridad en el lugar de trabajo influyen también de manera significativa en el bienestar de estos.

En definitiva, hay muchos factores externos al lugar de trabajo que contribuyen a que los colaboradores alcancen un nivel óptimo de bienestar, además el ambiente de trabajo debe ser saludable y propiciar la productividad y la sana competencia; conduciendo a que el trabajador experimente una satisfacción sobre sus necesidades personales y profesionales.

b. Bienestar mental:

El bienestar es un término que se refiere a las actitudes y comportamientos que ayudan a que las personas mejoren su calidad de vida, por lo tanto, el bienestar mental está relacionado estrechamente con la salud mental, la cual es definida por la Organización Mundial de la Salud (2020) como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.” (párr.4)

Lo expuesto en líneas anteriores, explica que, si la persona no cuenta con una salud mental estable y sana, no tendrá un estado de bienestar mental adecuado que le permita hacer frente a momentos de estrés y ansiedad, situación que a corto plazo le impedirá maximizar su potencial y habilidades profesionales.

De este modo, el lugar de trabajo hoy por hoy debido a los constantes cambios es considerado como el ambiente que mayormente influye en el bienestar mental de la persona, por eso los efectos que tiene el trabajo en la calidad de vida de las personas es complejo; es decir, cuando el trabajador refleja un bienestar mental estable es porque en su lugar de trabajo percibe la armonía, el compañerismo, la solidaridad, los clientes manifiestan su satisfacción.

Luego de lo expuesto se puede determinar que la importancia de tener un bienestar mental equilibrado permite al trabajador analizar y afrontar con perseverancia las adversidades, oportunidades y situaciones en general que cotidianamente se le presentan en el trabajo, si se siente pleno y satisfecho con el trabajo realizado se obtienen muchos beneficios para la salud mental.

G. Constitución Política de Costa Rica

La Constitución Política de Costa Rica fue aprobada el 7 de noviembre de 1949, luego que el presidente José Figueres Ferrer, citara a una nueva Asamblea Nacional Constituyente; el documento contiene las directrices que regulan al Estado y a sus ciudadanos. Es la ley suprema que está por encima de todas las leyes de menor rango, ya que se encuentra en la cúspide de la pirámide del ordenamiento jurídico de donde las demás leyes nacionales fundamentan su legalidad.

A nivel país es conocida por todos también como la carta magna, norma suprema de todo Estado de derecho soberano, es decir, este documento se encarga de fijar los límites y definir las relaciones entre los poderes del Estado, de estos con sus ciudadanos estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. (MEP, 2019)

Por lo anterior, en este conglomerado de normas se encuentran tutelados los derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales de las personas, por eso, la constitución se encuentra en el primer puesto de la pirámide del ordenamiento jurídico, esta es la base donde las demás leyes nacionales fundamenten su legalidad.

Según Olano. H (2006) la constitución política es "todo el complejo de normas jurídicas fundamentales, escritas o no escritas, idóneas para trazar las líneas maestras del ordenamiento mismo" (p.140)

Es decir, es el texto de carácter jurídico – político, que tiene rango superior al resto de las normas jurídicas, donde se establecen los derechos y libertades de los ciudadanos, asimismo, delimita los poderes e instituciones de la organización política.

Es importante destacar que este pacto político y social establece de forma detallada y clara las reglas de convivencia que deben seguir las personas para vivir en

sociedad. Además, dicta los límites que marcan la relación entre los poderes del Estado, especialmente, el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial.

Finalmente, queda claro que el término constitución, en sentido jurídico, hace referencia al conjunto de normas escritas y no escritas, que determinan el ordenamiento jurídico de un Estado, especialmente la organización de los poderes públicos y sus competencias, los fundamentos de la vida económica y social, los deberes y derechos de los ciudadanos.

7. Artículo 58, Constitución Política de Costa Rica

Primeramente, es importante agregar que el artículo 58 de la Constitución Política se encuentra en el título V en el cual se observan los derechos y garantías sociales que cobijan a los ciudadanos costarricenses.

El artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica, por consiguiente, muestra que:

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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

De la cita anterior se desprende cuáles son las modalidades y horas en las que el trabajador puede desempeñar sus funciones de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Se evidencia que la jornada ordinaria diurna no puede ser mayor de ocho horas diarias y una semana de 48 horas laboradas. Se autoriza a laborar 10 horas diarias siempre y cuando no sean trabajos insalubres ni peligrosos, por otra parte, la jornada nocturna equivale a una jornada de seis horas diarias y 36 horas por semana.

a. Aplicación:

Antes de empezar a hablar sobre el presente indicador, es indispensable definir el término aplicación, el cual según el Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color (2018) se puede entender como “la acción y efecto de aplicar o aplicarse.” (p.111)

En relación con la cita anterior, se utiliza el indicador con el fin de conocer si el Banco Popular aplica de manera correcta lo expuesto en el artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica, en cuanto al respetar la jornada ordinaria diurna que deben cumplir los empleados que se encuentran en la modalidad presencial y en teletrabajo.

A su vez, se denota que, si la entidad bancaria no cumple con respetar las ocho horas diarias de trabajo del empleado, y este cumple más de esa cantidad de horas laborales y no recibe una remuneración equivalente al cincuenta por ciento más de su salario base, el patrono se verá expuesto a sanciones legales y monetarias importantes que pueden dañar su imagen corporativa.

Finalmente, para una correcta aplicación del artículo anteriormente citado, es importante que el empleador y empleado conozcan que la jornada laboral se divide en diurna la cual se trabaja entre las cinco de la mañana y las siete de la noche, es decir está compuesta por 8 horas diarias y 48 horas semanales, por su parte la jornada nocturna se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana del siguiente día, corresponde a 6 horas por día y 36 horas semanales y por último, está la jornada

ordinaria mixta aquí el trabajador labora una parte en el período diurno y nocturno, es decir se ingresa a las 2 de la tarde y se sale a las 10 de la noche; corresponde 7 horas por día y 42 horas semanales.

b. Conocimiento:

Es relevante primeramente indicar que el término conocimiento según el Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color (2000) es “el conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje, o a través de la introspección.” (p.534)

A partir de lo mencionado anteriormente, es importante evidenciar que todos los teletrabajadores del Banco Popular deben tener conocimiento sobre el horario y jornada laboral en la cual deben realizar sus funciones; asimismo, conocer si trabajan más de las 8 horas diarias estas horas pasan a ser horas extraordinarias las cuales deben ser remuneradas con un 50% más del salario percibido.

Conforme a lo anterior, cuando el colaborador posee el conocimiento adecuado sobre la importancia de cumplir con el horario establecido esto proporciona una mayor eficiencia y productividad, situación que se proyecta en la satisfacción de los clientes.

Es esencial destacar, que cumplir el horario y la jornada laboral es una de las normas más importante dentro de la entidad; por ende, el conocimiento en la entidad es el conjunto colectivo de saber y saber hacer por lo cual se considera como la fuente que proporciona al trabajador la capacidad de adaptarse a la rutina laboral.

8. Artículo 59 de la Constitución Política de Costa Rica

La Constitución Política de Costa Rica menciona en su artículo 59 lo siguiente

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya

extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

Lo anterior refleja que la Constitución Política y otros cuerpos normativos constituye la base de los derechos laborales de los trabajadores y la forma en que la empresa debe darle tratamiento para lograr un adecuado balance; entonces, inmerso en los derechos fundamentales que reconoce y garantiza la ley a los trabajadores se encuentran el derecho al descanso y vacaciones remuneradas; por lo tanto, los trabajadores tienen derecho absoluto a disfrutar de los beneficios otorgados en nuestra Carta Magna.

De esta manera, en el país la Constitución Política como principal cuerpo normativo vela porque se reconozca a las personas trabajadoras su derecho a vacaciones y a un día libre por semana, independientemente de que su contrato laboral sea por tiempo indefinido o definido.

En resumen, el artículo 59 es claro en indicar que el trabajador sin importar en la modalidad laboral en la cual se encuentre tiene derecho a disfrutar plenamente de un día libre después de haber cumplido seis días de trabajo continuo y a un periodo por año de vacaciones las cuales son remuneradas, y que no puede ser menores a dos semanas.

Por eso, conocer este numeral permite al trabajador contar con una valiosa herramienta para hacer valer su derecho a las vacaciones o tiempo de descanso proporciona al trabajador la capacidad de elevar su rendimiento y concentración durante su jornada laboral.

a. Vacaciones:

Como punto de partida, se empieza definiendo el concepto de vacaciones el cual según MTSS (2020, párr.1) corresponde al

Derecho laboral y necesidad biológica de toda persona trabajadora, que se adquiere después de un mes de trabajo continuo. Consiste en un descanso anual remunerado, que tiene como propósito permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energía realizado durante el año de labores.

Con base en lo anterior se puede decir que las vacaciones son el derecho constitucional que tiene todo colaborador independientemente del puesto y la modalidad laboral que desempeñe, este tiempo de ocio debe ser remunerado por parte del empleador; este periodo equivale a 15 días hábiles consecutivos, deben ser reconocidos al cumplir un año laboral.

Este tipo de descanso es fundamental para el bienestar físico y mental de los teletrabajadores del Banco Popular, ya que les proporciona tiempo libre para compartir con la familia, realizar actividades físicas y pasatiempos sin tener que estar pendiente de las tareas que dependen de él dentro de la entidad.

En el mismo sentido, las vacaciones son importantes para el colaborador porque le permiten recuperar las energías consumidas en el proceso productivo, lo cual no se logra plenamente cuando no se tiene una desconexión total del lugar de trabajo.

Por ende, cuando el trabajador se encuentra disfrutando de su tiempo de vacaciones el patrono está en la obligación de respetar dicho espacio, es decir, las personas trabajadoras tienen derecho a gozar sin interrupción de su período de vacaciones.

b. Descanso:

El derecho al descanso como ya se mencionó anteriormente se encuentra estipulado en el artículo 59 de la Constitución Política, el cual dicta que todo trabajador tiene derecho a un día de ocio después de haber trabajado seis días consecutivos.

Para los empleadores es importante evaluar constantemente el riesgo de fatiga que manifiesten sus colaboradores; esto para que el departamento de salud ocupacional diseñe medidas o estrategias necesarias que sirvan para promover y fomentar la desconexión de mecanismos digitales que se usan para realizar las tareas laborales con el fin de permitir el descanso.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el trabajador tiene derecho a media o una hora de descanso para consumir alimentos a durante su jornada laboral; a su vez, establece que después de cumplir seis días de trabajo continuo el empleado tiene derecho a un día de descanso absoluto; ese día debe ser pagado si así se pactó en el contrato laboral. Si por algún motivo el trabajador labora el día de descanso este deberá ser pagado de manera doble independientemente de la jornada de trabajo semanal.

Entonces, el descanso es el tiempo que necesita el trabajador para recuperar su energía luego de cada día de trabajo, tanto dentro de la jornada laboral como en el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. (Anacleto, 2012)

Por ende, desde la perspectiva fisiológica el descanso reduce y previene la acumulación de agotamiento y estrés que conduce al deterioro de la salud física y mental del trabajador, pero desde la perspectiva psicológica este indicador permite restaurar la energía para afrontar una nueva jornada laboral.

CAPÍTULO N° III MARCO METODOLÓGICO

A. Tipos de investigación

1. Investigación exploratoria

Primeramente, es importante indicar que los estudios exploratorios tienen como propósito fundamental proporcionar al investigador información confiable de la realidad de los elementos a analizar, es decir, permite al investigador aproximarse al fenómeno a estudiar, con el fin de aumentar el grado de familiaridad y contribuir con ideas respecto a la manera correcta de abordar una investigación en particular, esto ayuda a que el investigador desarrolle los métodos más adecuados para conseguir los resultados esperados.

Al respecto Hernández. R, Fernández. C y Baptista. P (2010) señalan que los estudios exploratorios: “se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”. (p.91)

Con base a la cita anterior la investigación exploratoria ayuda al investigador a familiarizarse con algún tema relativamente desconocido, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.

Por lo cual, esta investigación se usa por el poco conocimiento que el investigador tenía respecto al tema de estudio al inicio del proyecto, es por esta razón que se debe iniciar con una idea preliminar del objeto de estudio y de su contexto. La revisión de información que lleve a integrar una idea más completa del problema, permite que sus resultados contribuyan a una visión más aproximada del mismo a un nivel superficial de conocimiento.

Se evidencia que la investigación exploratoria proporciona información que es poco conocida por parte del investigador, pero que es fundamental para llegar a resultados eficientes.

En síntesis, la investigación exploratoria tiene como objeto examinar o sea indagar sobre el tema en estudio, ésta se presenta cuando no existe mucho conocimiento de este y se hace necesario tener una perspectiva generalizada del mismo.

2. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva tiene como objetivo principal medir las variables en estudio, para conocer las propiedades específicas del fenómeno que se analiza; por tanto, esta investigación permite describir los fenómenos en estudio.

En otras palabras, Hernández. R, Fernández. C y Baptista. P (2010) señalan que la investigación descriptiva tiene como objetivo: “indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en la población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos y comunidades; y así proporcionar su descripción”. (p. 210)

Conforme a la información expuesta en la cita anterior, se evidencia que esta investigación permite al investigador medir el fenómeno en estudio, comparar resultados e interpretarlos para contener una mejor comprensión y conocimiento del tema en estudio; esto se logra con la recolección de datos y precisando la naturaleza de este.

De este modo se expresa que esta investigación permite detallar desde el inicio del proceso las principales particularidades de la población en estudio, además, se

utiliza para describir los instrumentos y análisis de los datos y, por último, elaborar las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Entonces, se procede al diseño de la investigación, creación de preguntas y análisis de datos que se llevarán a cabo sobre el tema. Se conoce como método de investigación observacional porque ninguna de las variables que forman parte del estudio está influenciada.

En esencia, por su naturaleza investigativa este tipo de estudio presenta las siguientes ventajas:

- Recolección de datos: se utilizan métodos específicos como el método de observación, estudios de casos y encuesta.
- Datos variados: los datos recopilados son tanto cualitativos como cuantitativos.
- Entorno natural: permite que la investigación se lleve a cabo en el entorno natural del encuestado, lo que garantiza la recopilación de datos honestos y de alta calidad.
- Rápida de llevar a cabo y barata: el tamaño de la muestra es grande, la recolección de datos es rápida y barata.
- Forma la base para la toma de decisiones: los datos recopilados representan una población mayor y son sólidos, es fácil tomar decisiones sobre la base del análisis estadístico de estos datos.

En resumen, esta investigación se ajusta al estudio porque ayuda a describir todos los hechos más importantes en relación con la problemática ¿si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón?, para tal efecto se utilizan criterios que permitan que la información sea organizada de manera más completa.

3. Investigación aplicada

Este tipo de investigación usa como referencia la investigación exploratoria y descriptiva, con la finalidad de aplicar todos los conocimientos adquiridos y así solucionar problemas a la hora de tomar decisiones y controlar situaciones en las prácticas diarias.

Hernández et al (2010) define a la investigación aplicada como la investigación que “busca encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos a un nivel cotidiano y personal.” (p.71)

En relación con lo anterior, se muestra que esta investigación permite obtener resultados concretos y con ellos poder tomar decisiones para corregir las malas prácticas para orientar al investigador hacia el éxito de su estudio.

Por otro lado, Venegas. J (2000) menciona sobre la investigación aplicada lo siguiente: “es conocida como investigación práctica, se realiza, como su nombre lo indica, con fines prácticos, tanto para resolver un problema, como para tomar decisiones, evaluar programas y para mejorar un producto o proceso por medio del estudio y prueba de conceptos teóricos en situaciones reales.” (p.23)

La cita anterior expone que esta investigación pretende dar respuestas a los fenómenos que ocurren, por ende, su aplicación lleva más trabajo, ya que no se basa solamente en describir conceptos y establecer relaciones, sino más bien, busca dar una solución oportuna a los fenómenos que suceden durante el desarrollo de la investigación.

En conclusión, esta investigación es útil para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos entrevista y cuestionario, que son fundamentales para redactar las conclusiones.

B. Origen de los datos

1. Sujetos de investigación

Los sujetos de estudio son las personas que forman parte del contexto a estudiar y cuyas características, opiniones, experiencias, condiciones de vida son de interés particular para realizar la presente investigación, apoyándonos en las afirmaciones de Arellano. J (2010) “los sujetos nos proporcionan información acerca de donde obtuvieron los datos que más tarde serán utilizados” (p.115)

De acuerdo con lo citado anteriormente, se explica que los sujetos de información son las personas que brindan sustento a los datos que se requieren para el estudio investigativo, con el propósito de obtener los objetivos expuestos en el presente proyecto y que ofrecen información confiable, de primera mano y veraz.

Por lo cual, los sujetos que brindaron la información en el presente estudio fueron:

- Diez Teletrabajadores
- Un Gerente de la sucursal
- Un Subgerente
- Dos supervisores

2. Fuentes de información

Para elaborar una investigación es necesario consultar diferentes fuentes literales, estas pueden ser de origen existente, o el investigador puede apoyarse en instrumentos para crear la información que requiere.

A continuación, se citan las dos fuentes de información utilizadas en la investigación:

a. Fuentes de información primaria

Según Hernández, R, et, al (2010) las fuentes primarias “constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano, por ejemplo, libros especializados”. (p.23)

A partir de lo mencionado anteriormente, las fuentes primarias contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad particularmente creativa.

Por eso, las fuentes primarias son todos los datos tomados de los instrumentos aplicados a la población universo de estudio, estas fuentes brindan información que el investigador fórmula para dar sustento a la investigación.

Es decir, las fuentes primarias se encuentran en los libros e información que proporciona la población universo de estudio a través de los diferentes instrumentos aplicados.

b. Fuentes de información secundaria

De acuerdo con Hernández. R, et.al (2010) las fuentes de información secundarias son “listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular, las cuales comentan artículos, libros, tesis, disertaciones y otros documentos especializados”. (p.66)

En este sentido, de estas fuentes se obtiene información básica, ya que el material consultado es elaborado por otros investigadores; por eso, es importante examinarlas cuidadosamente con el propósito de verificar su credibilidad y confiabilidad.

Por ende, se relacionan con el proceso de investigación, ya que permiten conocer hechos o fenómenos a partir de documentos o datos recopilados por otros

investigadores, ampliando la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos sobre el problema en estudio.

Las fuentes secundarias utilizadas para la presente investigación son: sitios en internet, material audiovisual, tesis, monografías, simposios e investigaciones previas que tienen conexión con el tema y la población en estudio permitiendo complementar la información.

3. Población

El concepto de población hace referencia al grupo formado por las personas que viven en un determinado lugar, a su vez, Hernández, R, et al (2010) explican que población o universo: “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (p.239)

La cita anterior muestra que los elementos que integran la población se llaman unidad estadística; por ende, ésta constituye el objeto de la investigación, de ella se extrae la información requerida para el estudio.

Para los fines de esta investigación se tomó en cuenta la siguiente población:

- Diez Teletrabajadores
- Un Gerente de la sucursal
- Un Subgerente
- Dos supervisores

Por tanto, para esta investigación la población es finita, debido a que se determinó un conjunto de investigación, para un total de 14 sujetos, los cuales son el total de individuos que dan origen a los datos en la investigación.

C. Descripción de los instrumentos

1. Cuestionario

Los cuestionarios son instrumentos que tienen la ventaja que permiten recolectar información de una forma fácil y rápida, además economizan tiempo a diferencia de la entrevista donde se aplica personalmente al sujeto.

Al respecto Barrantes. R (2003) considera que los cuestionarios son “un instrumento que consta de una serie preguntas escritas para ser resuelto sin intervención del investigador.” (p.188)

Según lo expuesto en la cita anterior es importante que el investigador redacte los cuestionarios con base a los objetivos planteados en la investigación con el propósito de obtener de los sujetos de estudio la información requerida y, por ende, llegar a las conclusiones que permitan dar recomendaciones al problema.

Por otra parte, el cuestionario es el medio razonable que permite recoger el tipo de información que abarca la totalidad de las preguntas a las que intentamos dar respuesta; por eso, el propósito del cuestionario debe estar relacionado con los objetivos y la pregunta de investigación.

Entonces, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas que son de interés para el investigador, para su ejecución se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito; este instrumento es impersonal porque no lleva el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que la información brindada es confidencial.

Por lo tanto, en esta investigación en concreto el cuestionario se le aplicó a los teletrabajadores y supervisores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal de Pérez Zeledón.

2. Entrevista

La entrevista es el método más utilizado por los investigadores, para Mejía. J (2002) es “una entrevista personal, directa y no estructurada en la que un entrevistador hace una indagación exhaustiva para lograr que un encuestado hable libremente y expresa en forma detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema”. (p.143)

Según lo expuesto anteriormente, la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación, ya que permite recolectar información de primera mano, debido a que es una conversación entre iguales que adopta la forma de un diálogo coloquial en la cual el investigador obtiene información de manera sutil y elegante.

Es decir, la entrevista consiste en un diálogo donde el entrevistador realiza una serie de preguntas al sujeto que dará la información la cual es requerida para la investigación y el segundo responderá de acuerdo a su conocimiento en la materia que se investiga.

Entonces, la entrevista se aplica en el presente trabajo porque es una técnica que a través de una conversación directa permite al investigador recopilar paso a paso y minuciosamente las opiniones de los entrevistados; asimismo, es importante enfatizar que se fundamenta en el seguimiento de un guion que debe formularse con creatividad, esto evita que las preguntas sean amenazantes y ambiguas, más bien, permite plasmar ordenadamente todos los tópicos que se desean abordar a lo largo del proceso, por lo que previo a la sesión se deben preparar los temas que se discutirán, con el propósito de evitar extravíos de información y dispersiones por parte del entrevistado.

Este instrumento se le aplicó al gerente y subgerente de la sucursal del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

3. Análisis de datos

El análisis de datos, según manifiesta Hernández, R, et al (2010) se define como “el proceso de organizar los datos recogidos, para transcribirlos a texto cuando resulta necesario y codificarlos.” (p.581)

Entonces, con base en lo citado se entiende que este tipo de análisis es un estudio exhaustivo de información cuyo propósito radica es obtener conclusiones que permitan al investigador tomar decisiones, es decir, es la examinación e interpretación de datos que a corto, mediano o largo plazo sirve para tomar decisiones sobre el proyecto a investigar.

Por lo tanto, para realizar el análisis de los datos el investigador deberá dirigirse al registro de aquellos hechos que permitan conocer y analizar lo que realmente sucede en la unidad o tema que se investiga.

Es así, que los documentos analizados fueron la Constitución Política de Costa Rica artículo 24, 58 y 59, Código de Trabajo artículo 137, Convención Americana sobre Derechos Humanos artículo 11, Declaración Universal de los Derechos Humanos artículo 12, Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales artículo 88 y Estatuto de los Trabajadores artículo 20 bis.

De esta manera, se interpretó los documentos analizados que son fuente primordial para sustentar y poder llegar a conclusiones con base en el objeto de estudio, por ende, el análisis de datos implica el procedimiento de los resultados, una vez recopilado los datos por medio de hojas de análisis de contenido.

Finalmente, para alcanzar el propósito se deberá organizar y evaluar grandes volúmenes de datos recolectados de tal manera que las interpretaciones surgidas en el proceso se dirijan al planteamiento.

D. Tipos de análisis de datos

a. Análisis de contenido

Para efectos de este trabajo el análisis de contenido es definido por Hernández, et al (2010) como “la descripción intelectual de fuentes de información. “(p.579)

De este modo se expresa que el análisis de contenido es la técnica de investigación que permite estudiar y analizar procesos de comunicación de manera objetiva, sistemática y cuantitativa.

Por tanto, este análisis es útil porque establece comparaciones y estudia a profundidad diversos materiales, debido a que mediante esta técnica se puede hacer apreciaciones sistemáticas, encontrar coincidencias y discrepancias y en general, obtener un tipo de información bastante profunda en temas que de por sí son difíciles de estudiar.

Por consiguiente, para el presente estudio interesa como se ve el contenido de diferentes cuerpos normativos nacionales e internacionales, que son elementos valiosos para alcanzar el objetivo de investigación.

Es por ello, que toda la información recolectada durante el trabajo de campo se ordenó y tabuló en tablas para lograr obtener datos de primera mano necesarios para redactar las conclusiones.

b. Análisis estadístico

El análisis estadístico es la técnica que ayuda al investigador a examinar, estudiar y medir datos, reduciéndolos a un tamaño que sea entendible e interpretable; para el investigador y lectores de esta forma, a partir de lo mencionado, Gómez (1998) lo define como “la disciplina dedicada al desarrollo y aplicación de la teoría y las técnicas apropiadas para la recolección, clasificación, presentación, análisis e

interpretación de información cuantitativa obtenida por observación o experimentación.”

(p.5)

A partir de esta definición, se entiende que el análisis estadístico facilita la interpretación de datos obtenidos que serán utilizados para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones del problema en estudio.

Entonces, para realizar este análisis se necesita que los instrumentos sean confiables y válidos para que logren captar la atención de los sujetos de estudio; y así, medir cada variable de acuerdo con su complejidad e importancia; es por ello, que para realizar un análisis estadístico se debe recopilar la información brindada por los individuos, con el propósito de representarla gráficamente, para que sea fácil de comprender para los lectores.

Para tal fin toda la información recopilada se ha trabajado a través de la interpretación de cuadros de distribución y gráficos estadísticos, los cuales son producto de la aplicación del cuestionario y entrevista, para llegar a las conclusiones y recomendaciones que permitan dar una respuesta óptima a la pregunta de investigación.

E. Alcances y limitaciones

1. Alcance

Para Martínez. M (2006) los alcances en la investigación “permiten identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones.” (p.128)

A continuación, se exponen los alcances que se obtuvieron en la presente investigación:

2. Limitaciones

Bernal. C (2006) expresa que las limitaciones en una investigación pueden ser “de tiempo, espacio o territorio, de recursos, de información, población disponible para el estudio, dificultad de acceso a la misma.” (p.105)

A continuación, se exponen las limitaciones que se obtuvieron en la presente investigación:

F. Cuadro de descriptores

Variable	Indicadores	¿Dónde está la información?	¿Quién tiene la información?	Sujeto o fuente de información	Condición del análisis	Instrumentos o técnica	Cantidad de instrumentos
Jornada de trabajo	Horario laboral	Código de trabajo Banco Popular	Artículo 137 Gerente Sub gerente Teletrabajadores Supervisores	Fuente de información Sujetos	Documento analizado Población	Análisis de documento Entrevista Cuestionario	Análisis de documento 1 Entrevista 1 Entrevista 2 Cuestionario 1 Cuestionario 2
	Cumplimiento	Banco Popular	Gerente Sub gerente Teletrabajadores Supervisores	Sujetos	Población	Entrevista Cuestionario	Entrevista 1 Entrevista 2 Cuestionario 1 Cuestionario 2
Derecho a la privacidad	Privacidad personal	Constitución Política Convención Americana sobre Derechos Humanos Banco Popular	Artículo 24 Artículo 11 Gerente Sub gerente Teletrabajadores Supervisores	Fuente de información Sujetos	Documento analizado Población	Análisis de documento Entrevista Cuestionario	Análisis de documento 2 Análisis de documento 3 Entrevista 1 Entrevista 2 Cuestionario 1 Cuestionario 2
	Privacidad familiar	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Artículo 12	Fuente de información	Documento analizado	Análisis de documento	Análisis de documento 4

Derecho laboral	Contrato laboral	Banco Popular	Gerente Sub gerente Teletrabajadores Supervisores	Sujetos	Población	Entrevista Cuestionario	Entrevista 1 Entrevista 2 Cuestionario 1 Cuestionario 2
	Derechos	Constitución Política	Artículo 56	Fuente de información	Documento analizado	Análisis de documento	Análisis de documento 5
Jurisprudencia	España	Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales	Artículo 88	Fuente de información	Documento analizado	Análisis de documento	Análisis de documento 6
	Argentina	Estatuto de los Trabajadores	20 bis	Fuente de información	Documento analizado	Análisis de documento	Análisis de documento 7
Seguridad laboral	Integridad física	Banco Popular	Gerente Sub gerente Teletrabajadores Supervisores	Sujeto	Población	Entrevista Cuestionario	Entrevista 1 Entrevista 2 Cuestionario 1 Cuestionario 2
	Condiciones ergonómicas	Banco Popular	Gerente Sub gerente Teletrabajadores Supervisores	Sujeto	Población	Entrevista Cuestionario	Entrevista 1 Entrevista 2 Cuestionario 1 Cuestionario 2
Salud laboral	Bienestar físico	Banco Popular	Gerente Sub gerente Teletrabajadores Supervisores	Sujeto	Población	Entrevista Cuestionario	Entrevista 1 Entrevista 2 Cuestionario 1 Cuestionario 2
	Bienestar mental	Banco Popular	Gerente Sub gerente	Sujeto	Población	Entrevista Cuestionario	Entrevista 1 Entrevista 2

			Teletrabajadores Supervisores				Cuestionario 1 Cuestionario 2
Artículo 58	Aplicación Conocimiento	Constitución Política	Artículo 58	Fuente de información	Documento analizado	Análisis de documento	Análisis de documento 8
Artículo 59	Vacaciones Descanso	Constitución Política	Artículo 59	Fuente de información	Documento analizado	Análisis de documento	Análisis de documento 9

CAPÍTULO N.IV RESULTADOS

Cuadro N.1
Variable N.1 Jornada de trabajo

1. ¿Conoce usted si en la normativa interna se regula de forma clara el horario laboral que deben cumplir los teletrabajadores?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	2	100%
No	0	0%
TOTAL	2	100%

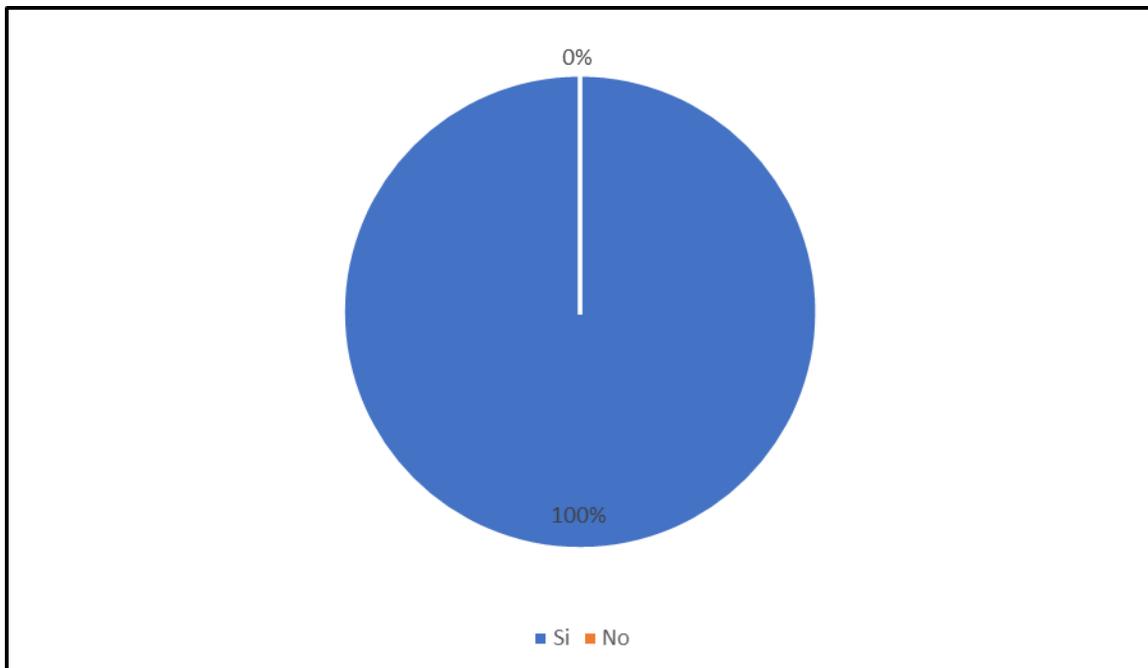
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores del Banco Popular

Según el cuadro N°1 el 100% de los supervisores opinan que en la normativa interna si regula de forma clara el horario laboral que deben cumplir los teletrabajadores.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

Gráfico N°1

1. ¿CONOCE USTED SI EN LA NORMATIVA INTERNA SE REGULA DE FORMA CLARA EL HORARIO LABORAL QUE DEBEN CUMPLIR LOS TELETRABAJADORES?



Fuente: Cuadro N°1

Cuadro N.2
Variable N.2 Derecho a la privacidad

2. ¿La institución controla y supervisa al personal en modalidad de teletrabajo para que cumplan con sus labores sin violentar el derecho a la privacidad?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	1	50%
No	1	50%
TOTAL	2	100%

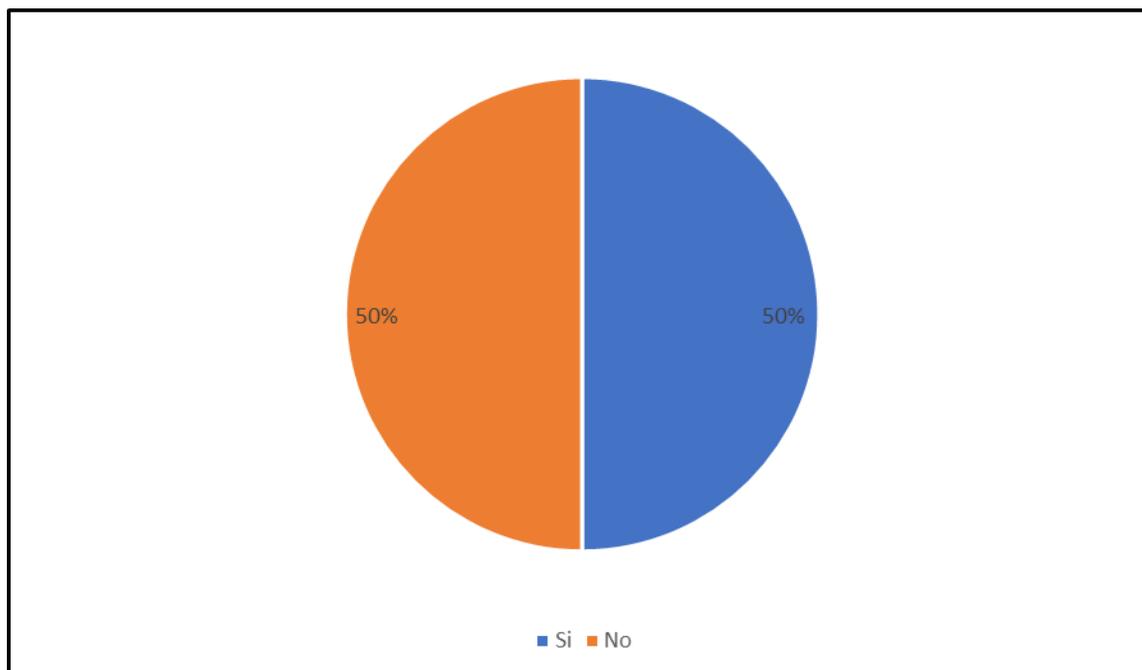
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores del Banco Popular

Según el cuadro N°2 el 50% de los supervisores del Banco Popular opinan que la institución controla y supervisa la personal en modalidad de teletrabajo para que cumplan con sus labores sin violentar el derecho a la privacidad, mientras la otra mitad opinan lo contrario.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°2

2. ¿LA INSTITUCIÓN CONTROLA Y SUPERVISA AL PERSONAL EN MODALIDAD DE TELETRABAJO PARA QUE CUMPLAN CON SUS LABORES SIN VIOLENTAR EL DERECHO A LA PRIVACIDAD?



Fuente: Cuadro N°2

Cuadro N.3
Variable N.3 Derecho laboral

3. ¿Un teletrabajador tiene los mismos derechos laborales que un colaborador que se encuentra en modalidad presencial?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	2	100%
No	0	0%
TOTAL	2	100%

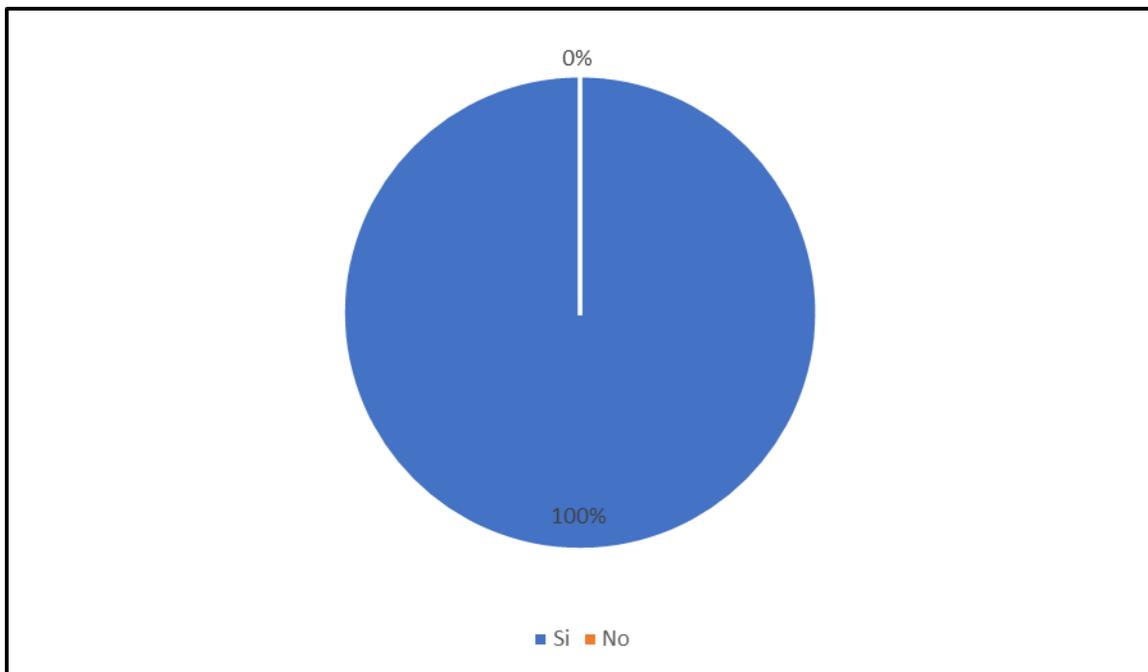
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores del Banco Popular

Según el cuadro N°3 el 100% de los supervisores opinan el teletrabajador tiene los mismos derechos laborales que un colaborador que se encuentra en modalidad presencial.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

Gráfico N°3

3. ¿UN TELETRABAJADOR TIENE LOS MISMOS DERECHOS LABORALES QUE UN COLABORADOR QUE SE ENCUENTRA EN MODALIDAD PRESENCIAL?



Fuente: Cuadro N°3

Cuadro N.4
Variable 4: Jurisprudencia

4. ¿Considera usted que la Ley N°9738 establece de forma clara en sus artículos 8 y 9 las obligaciones que tienen que cumplir los teletrabajadores?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	2	100%
No	0	0%
TOTAL	2	100%

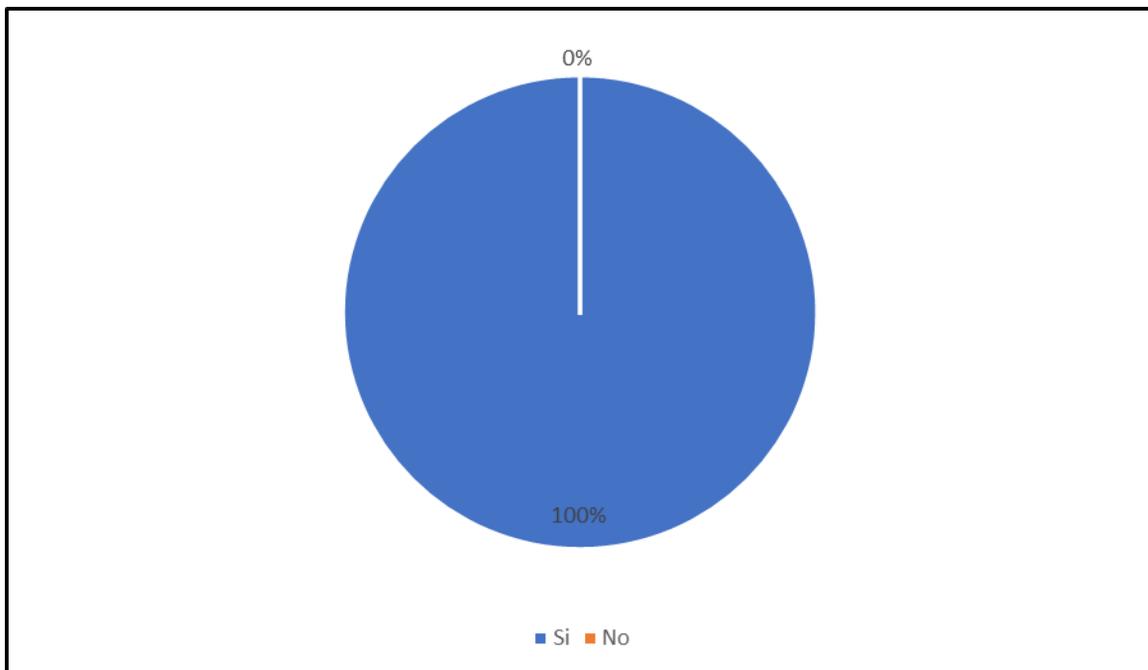
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores del Banco Popular

Según el cuadro N°4 el 100% de los supervisores opinan que la Ley 9738 es clara en indicar cuales son las obligaciones que deben acatar de manera ineludible los teletrabajadores y patrones.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°4

4. ¿Considera usted que la Ley N°9738 establece de forma clara en sus artículos 8 y 9 las obligaciones que tienen que cumplir los teletrabajadores?



Fuente: Cuadro N°4

Cuadro N.5
Variable N. 5 Seguridad laboral

5. ¿En la normativa interna se establecen las medidas de seguridad laboral que deben seguir los teletrabajadores para mitigar los riesgos y consecuencias laborales a los cuales se ve expuesto?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	2	100%
No	0	0%
TOTAL	2	100%

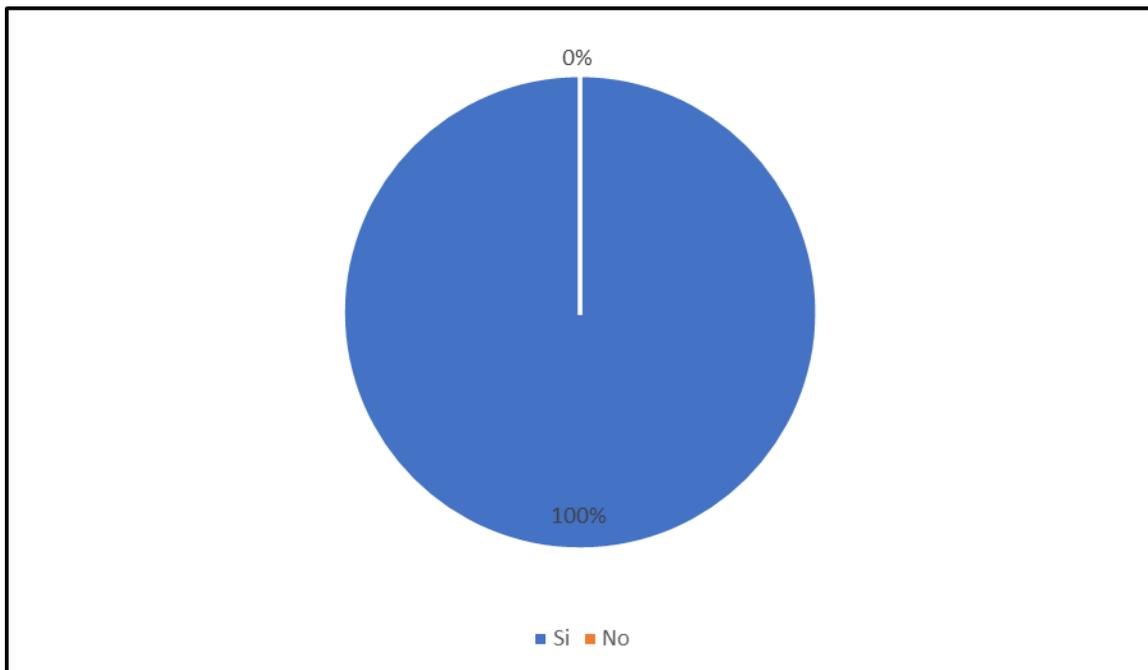
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores del Banco Popular

Según el cuadro N°5 el 100% de los supervisores opinan que en la normativa interna se establecen las medidas de seguridad laboral que deben seguir los teletrabajadores para mitigar los riesgos y consecuencias laborales a los cuáles se ve expuesto.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°5

5. ¿EN LA NORMATIVA INTERNA SE ESTABLECEN LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL QUE DEBEN SEGUIR LOS TELETRABAJADORES PARA MITIGAR LOS RIESGOS Y CONSECUENCIAS LABORALES A LOS CUALES SE VE EXPUESTO?



Fuente: Cuadro N°5

Cuadro N.6
Variable N. 5 Seguridad laboral

6. De las siguientes opciones ¿cuáles herramientas informáticas le brinda la institución para mitigar el riesgo laboral?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Ordenador	2	100%
Conexión a internet	0	0%
Teléfono	2	100%
Auriculares y micrófono	2	100%
Cámara web	2	100%
Impresora y escáner	0	0%
TOTAL	2	100%

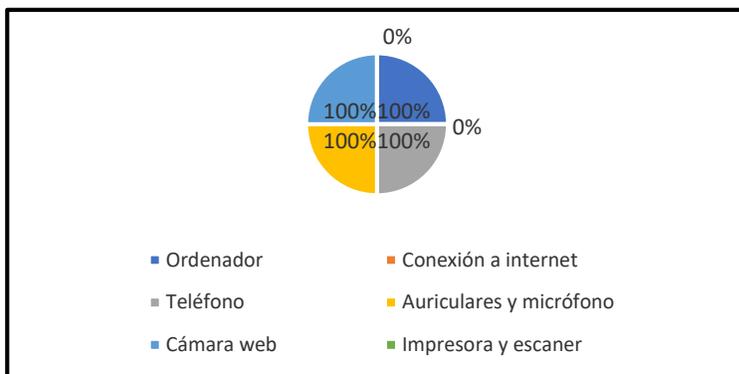
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores del Banco Popular

Según el cuadro N°6 el 100% de los supervisores manifiestan que las herramientas informáticas que brinda la institución para mitigar el riesgo laboral son: ordenador, teléfono, auriculares y micrófono y cámara web.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°6

6. DE LAS SIGUIENTES OPCIONES ¿CUÁLES HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS LE BRINDA LA INSTITUCIÓN PARA MITIGAR EL RIESGO LABORAL?



Fuente: Cuadro N°6

Cuadro N°7
Variable N.6 Salud laboral

7. Con base en su experiencia dentro del Banco ¿La entidad cuenta con los mecanismos y herramientas necesarias para garantizar el bienestar físico y mental de sus colaboradores en modalidad teletrabajo?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	2	100%
No	0	0%
TOTAL	2	100%

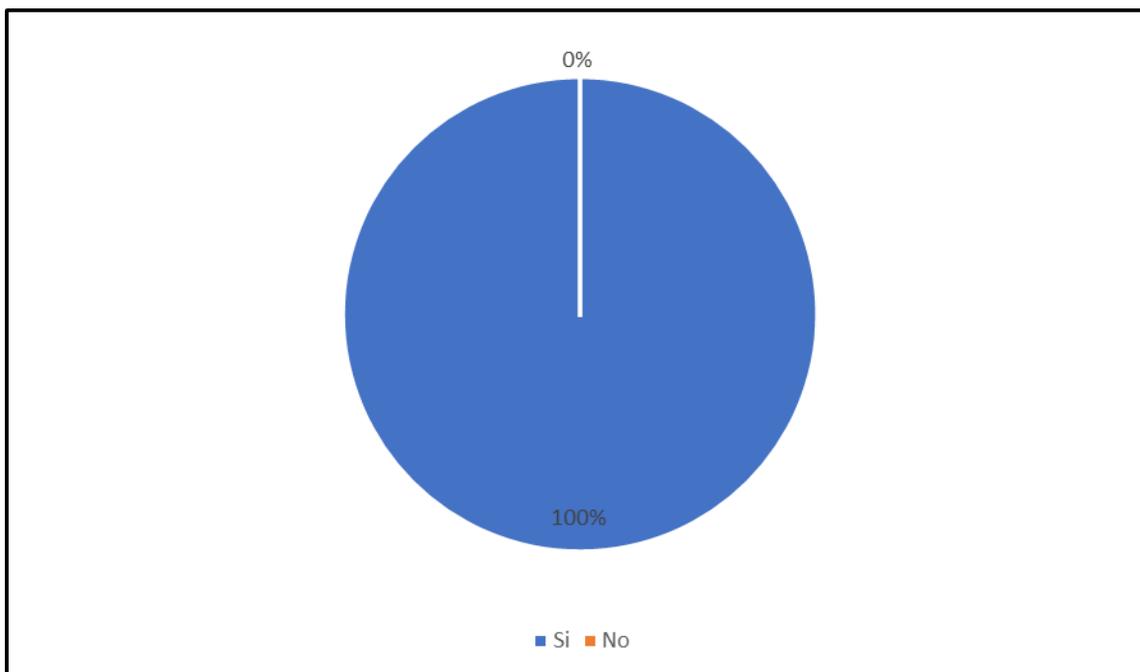
Fuente: Cuestionario aplicado a los supervisores del Banco Popular

Según el cuadro N°7 el 100% de los supervisores manifiestan que la entidad cuenta con los mecanismos y herramientas necesarias para garantizar el bienestar físico y mental de sus colaboradores en modalidad teletrabajo.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°7

7. CON BASE EN SU EXPERIENCIA DENTRO DEL BANCO ¿LA ENTIDAD CUENTA CON LOS MECANISMOS Y HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL DE SUS COLABORADORES EN MODALIDAD TELETRABAJO?



Fuente: Cuadro N°7

Cuadro N°8
Variable 1: Jornada de trabajo

1. ¿En la normativa interna se regula de forma clara la jornada y horario laboral que debe cumplir como teletrabajador?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

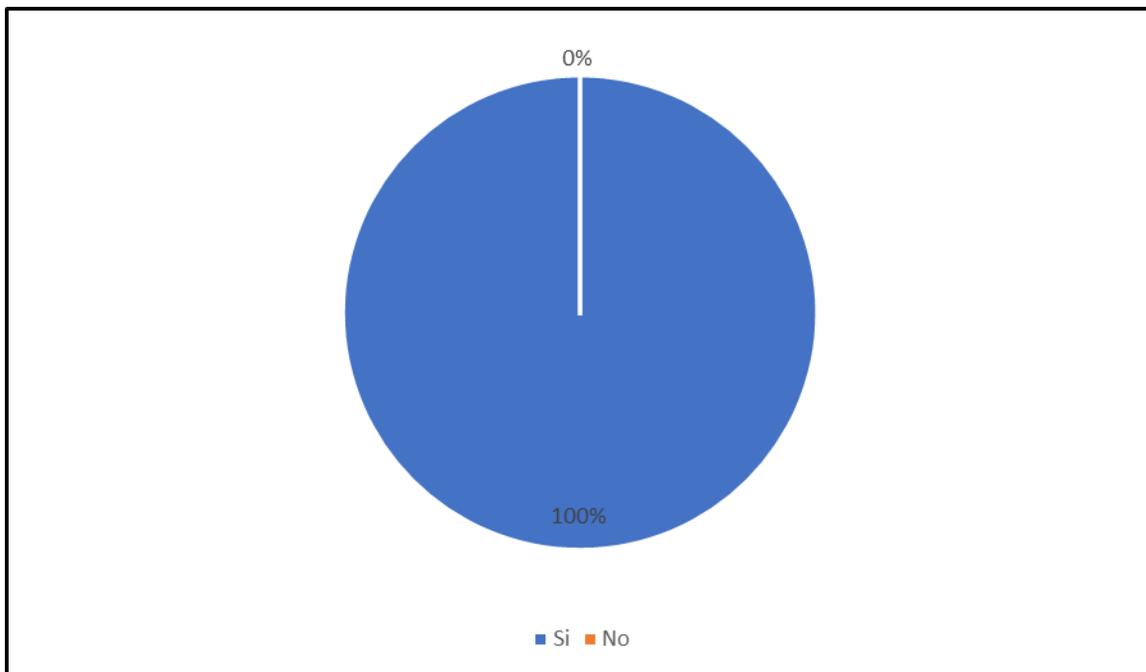
Fuente: Cuestionario aplicado a los teletrabajadores del Banco Popular

Según el cuadro N°8 el 100% de los teletrabajadores del Banco Popular manifiestan que la normativa interna si regula de forma clara la jornada y horario laboral que debe cumplir como teletrabajador.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°8

1. ¿EN LA NORMATIVA INTERNA SE REGULA DE FORMA CLARA LA JORNADA Y HORARIO LABORAL QUE DEBE CUMPLIR COMO TELETRABAJADOR?



Fuente: Cuadro N°8

Cuadro N°9
Variable 2: Derecho a la privacidad

2. ¿La administración respeta su derecho a la privacidad personal y familiar al momento de establecer su horario laboral?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

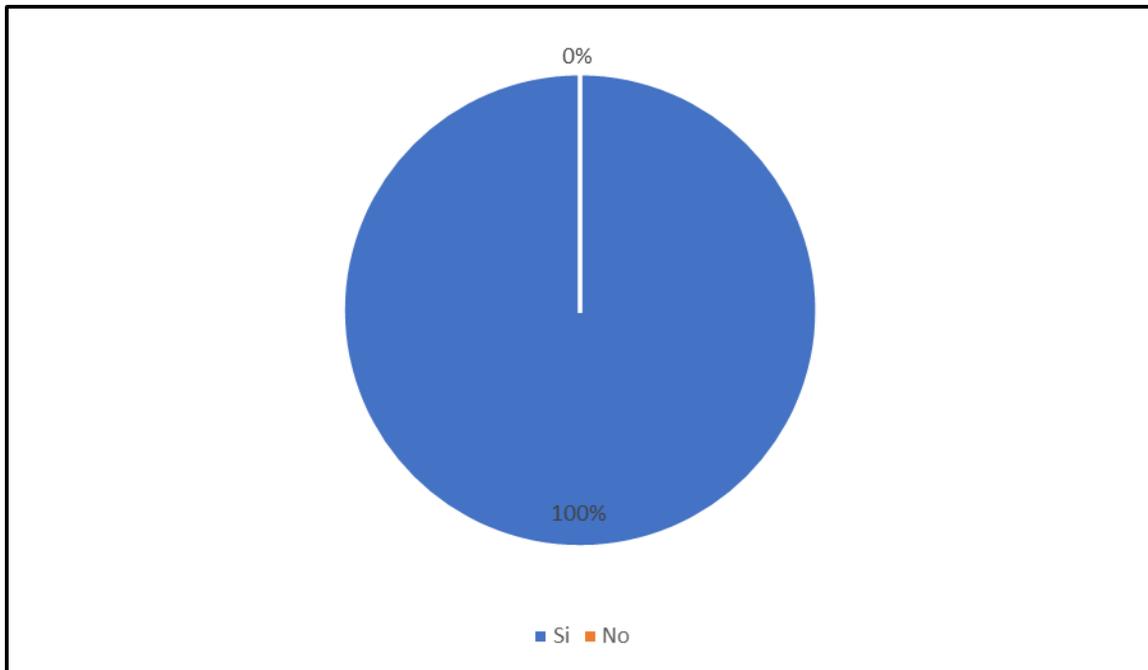
Fuente: Cuestionario aplicado a los teletrabajadores del Banco Popular

Según el cuadro N°9 el 100% de los teletrabajadores del Banco Popular manifiestan que la administración respeta su derecho a la privacidad personal y familiar al momento de establecer su horario laboral.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°9

2. ¿LA ADMINISTRACIÓN RESPETA SU DERECHO A LA PRIVACIDAD PERSONAL Y FAMILIAR AL MOMENTO DE ESTABLECER SU HORARIO LABORAL?



Fuente: Cuadro N°9

Cuadro N°10
Variable 3: Derecho laboral

3. ¿Cómo teletrabajador tiene los mismos derechos laborales que un colaborador que se encuentra en modalidad presencial?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

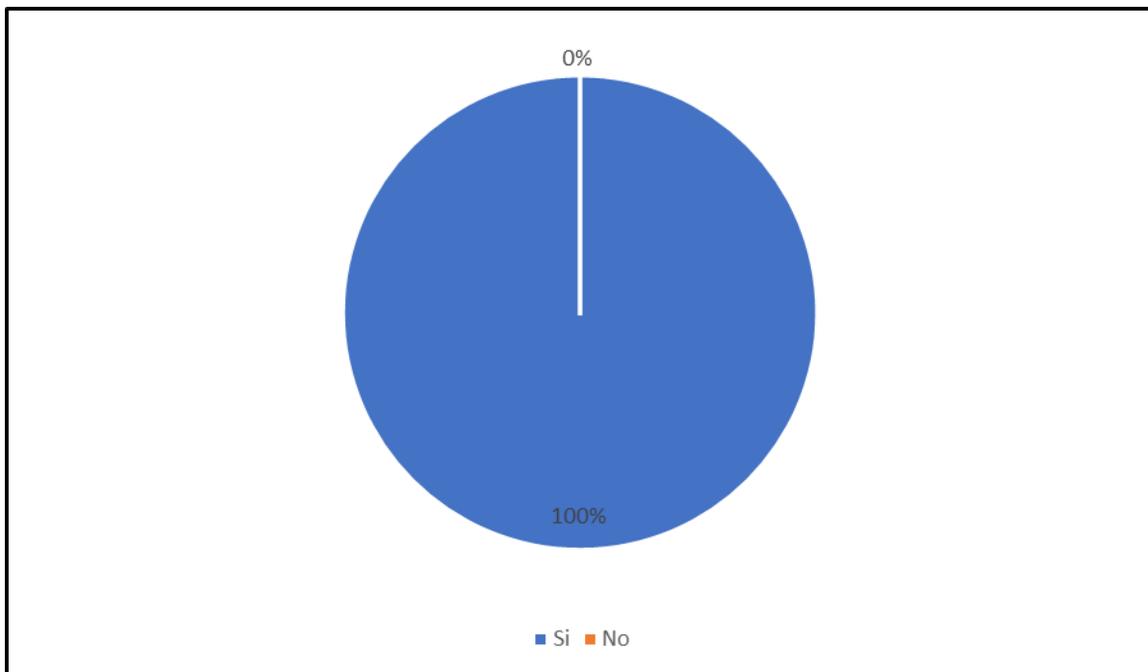
Fuente: Cuestionario aplicado a los teletrabajadores del Banco Popular

Según el cuadro N°10 el 100% de los teletrabajadores del Banco Popular manifiestan que tienen los mismos derechos laborales que un colaborador que se encuentra en modalidad presencial.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°10

3. ¿COMO TELETRABAJADOR TIENE LOS MISMOS DERECHOS LABORALES QUE UN COLABORADOR QUE SE ENCUENTRA EN MODALIDAD PRESENCIAL?



Fuente: Cuadro N°10

Cuadro N°11
Variable 4: Jurisprudencia

4. ¿Considera usted que la administración del Banco Popular cumple con las obligaciones que establece el artículo 8 de la Ley para regular el teletrabajo N°9738?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

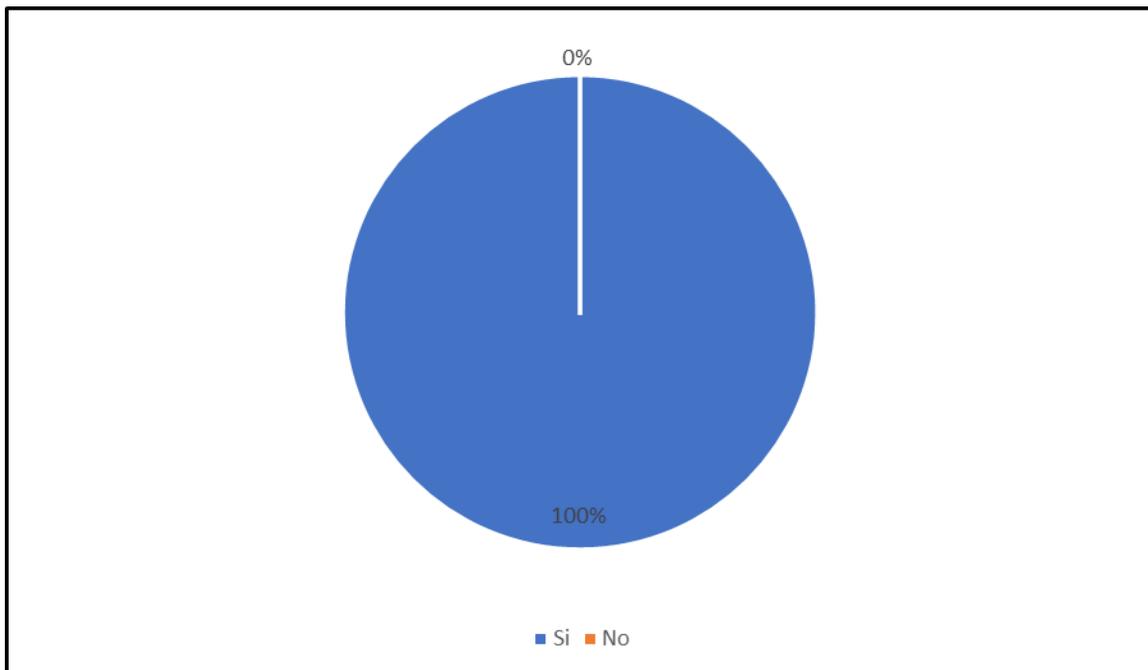
Fuente: Cuestionario aplicado a los teletrabajadores del Banco Popular

Según el cuadro N°11 el 100% de los teletrabajadores manifiestan que la administración del Banco Popular cumple siempre con las obligaciones que establece el artículo 8 de la Ley 9738

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°11

4. ¿CONSIDERA USTED QUE LA ADMINISTRACIÓN DEL BANCO POPULAR CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 8 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N°9738?



Fuente: Cuadro N°11

Cuadro N°12
Variable 5: Seguridad laboral

5. ¿Las condiciones ergonómicas que utiliza para teletrabajar son las adecuadas para evitar la exposición a factores de riesgo que perjudique su integridad física?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	9	90%
No	1	10%
TOTAL	10	100%

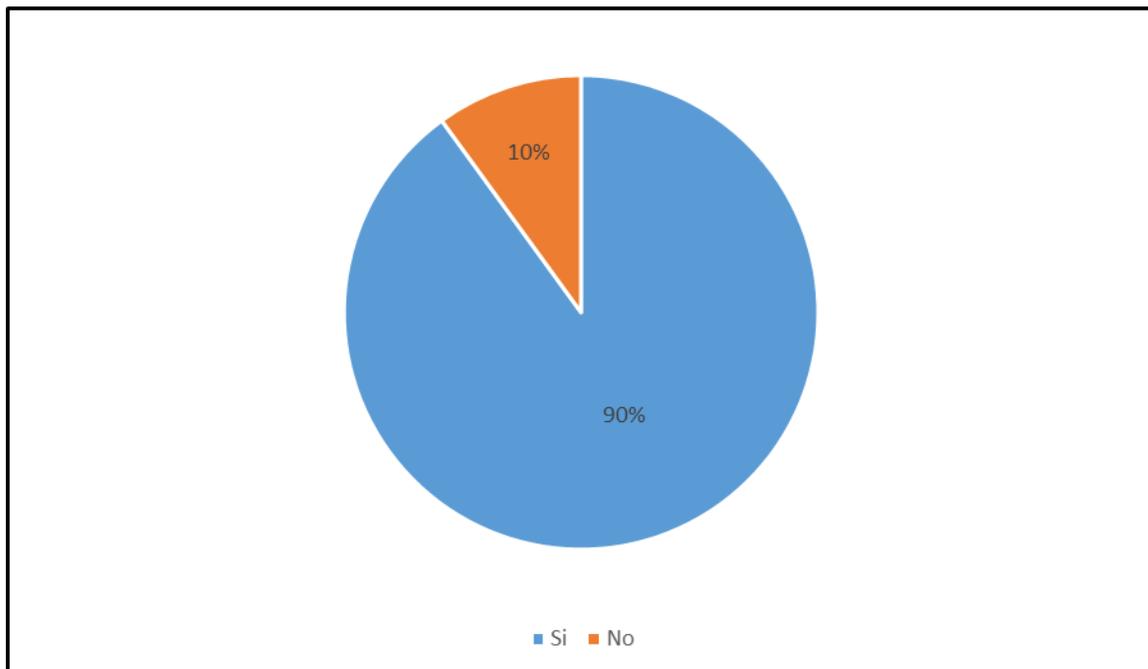
Fuente: Cuestionario aplicado a los teletrabajadores del Banco Popular

Según el cuadro N°12 el 90% de los teletrabajadores del Banco Popular manifiestan que las condiciones ergonómicas que utiliza para teletrabajar son las adecuadas para evitar la exposición a factores de riesgo que perjudique su integridad física, mientras que el 10% opinan lo contrario.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°12

5. ¿LAS CONDICIONES ERGONÓMICAS QUE UTILIZA PARA TELETRABAJAR SON LAS ADECUADAS PARA EVITAR LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO QUE PERJUDIQUE SU INTEGRIDAD FÍSICA?



Fuente: Cuadro N°12

Cuadro N°13
Variable 5: Seguridad laboral

6. ¿La institución le ha brindado el mobiliario y equipo necesario para desarrollar su trabajo?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	5	50%
No	5	50%
TOTAL	10	100%

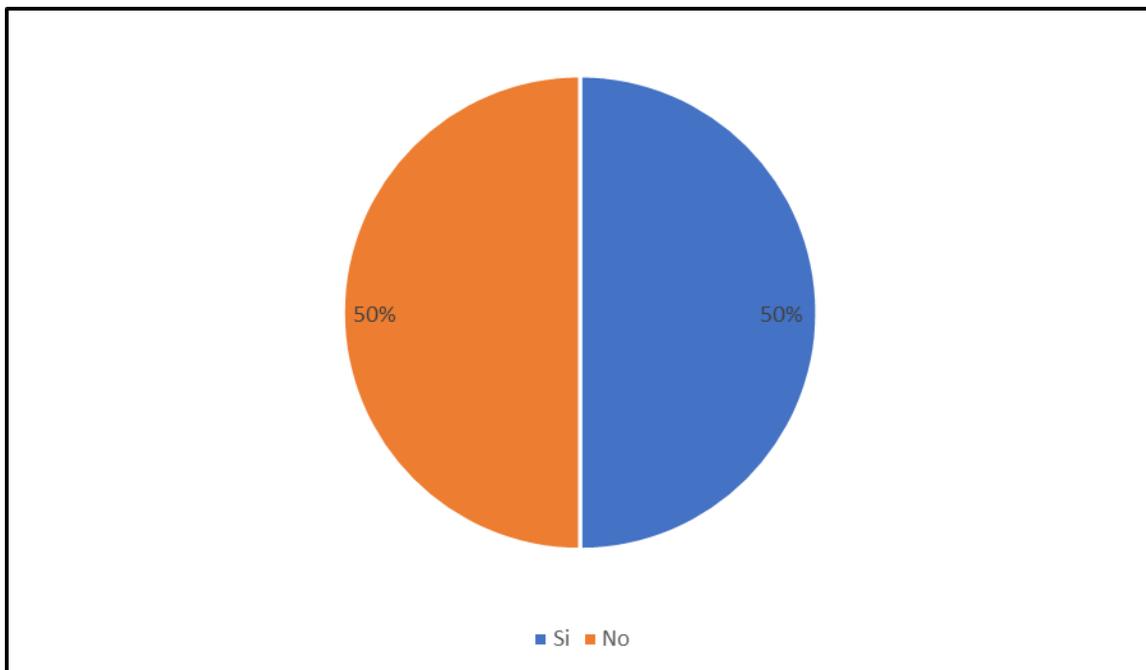
Fuente: Cuestionario aplicado a los teletrabajadores del Banco Popular

Según el cuadro N°13 el 50% de los teletrabajadores del Banco Popular manifiestan que la institución le ha brindado el mobiliario y equipo necesario para desarrollar su trabajo, mientras que la otra mitad opinan lo contrario.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°13

6. ¿LA INSTITUCIÓN LE HA BRINDADO EL MOBILIARIO Y EQUIPO NECESARIO PARA DESARROLLAR SU TRABAJO?



Fuente: Cuadro N°13

Cuadro N°14
Variable 6: Salud laboral

7. ¿La entidad les informa sobre los riesgos que pueden afectar su bienestar físico y mental al realizar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo?

Indicador	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	9	90%
No	1	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los teletrabajadores del Banco Popular

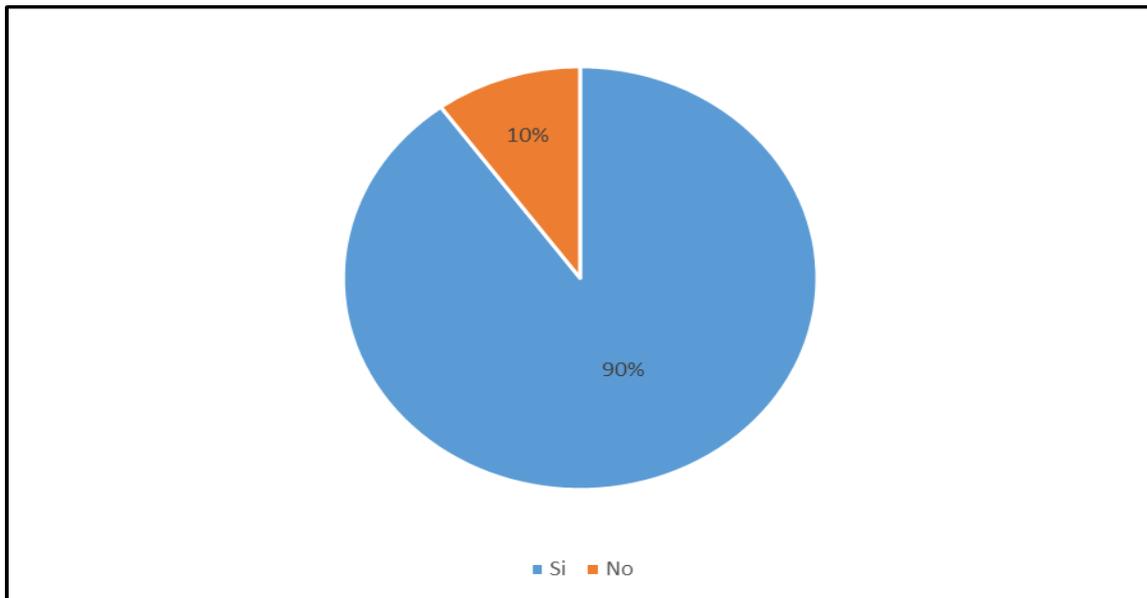
Según el cuadro N°14 el 90% de los teletrabajadores del Banco Popular consideran que la entidad les informa sobre los riesgos que pueden afectar su bienestar físico y mental al realizar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo.

La información anterior se representa en el siguiente gráfico

GRÁFICO N°14

7. ¿LA ENTIDAD LES INFORMA SOBRE LOS RIESGOS QUE PUEDEN AFECTAR SU BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL AL REALIZAR SUS LABORES BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO?

- 1. Proteger la integridad física de los teletrabajadores es importante porque representan que el estrés disminuya, aumenta su productividad, mejora las relaciones interpersonales y el clima laboral.**



Fuente: Cuadro N°14

Tabla N.1
Entrevista aplicada al Gerente General del Banco Popular

PREGUNTAS	RESPUESTAS
Variable N.1 Jornada laboral	
1. ¿Cumplen los teletrabajadores con la jornada y horario laboral establecido en la normativa interna? Explique	Si se cumple, sin embargo, el teletrabajo tiende a ser más.
2. ¿De acuerdo con la normativa interna de la jornada de trabajo, existen medidas sancionadoras para los teletrabajadores que no cumplen con su horario laboral? ¿Explique?	Conforme lo normado en la convención colectiva y el código de trabajo, se debe realizar marca de ingreso y salida, e inclusive tiempos de alimentación.
Variable N.2 Derecho a la privacidad	
3. ¿Cuáles son los límites laborales que establece la institución para proteger la privacidad familiar y personal de los teletrabajadores?	Promover la desconexión digital
Variable N.3 Derecho laboral	
4. ¿En el contrato laboral se establecen claramente los derechos laborales que tienen los teletrabajadores?	Es correcto, así como el Convenio de Teletrabajo
Variable 4: Jurisprudencia	
5. ¿Considera usted que el artículo 10 de la Ley para regular el teletrabajo N°9738 explica de forma clara los lineamientos que se deben seguir como empleador para evitar que el teletrabajador sufra algún riesgo de trabajo?	Si claro, la administración garantiza que todos los teletrabajadores cuentan con su respectiva póliza de riesgo laboral
Variable N.5 Seguridad laboral	
6. ¿Considera usted que se resguarda la integridad física de los teletrabajadores, mediante realizan sus labores desde el hogar? Explique	Para efectos de celebrar el convenio de teletrabajo se establecen las condiciones mínimas deseables que se deben cumplir

Variable N.6 Salud laboral	
7. ¿El derecho a la desconexión digital busca proteger el estado de salud y bienestar de las personas teletrabajadoras?	La desconexión digital debe ser una obligación para el trabajador, debido a que el teletrabajo genera que se laboren jornadas extensas, así como también estar disponible o dar respuesta a solicitudes de jefaturas inmediatas fuera del horario.

Fuente: Entrevista aplicada al gerente general del Banco Popular

De la entrevista se destaca que los teletrabajadores cumplen la jornada y horario laboral establecido en la normativa interna, de no ser así la administración según la Convención Colectiva y el Código de Trabajo tiene derecho a sancionar al personal que no acate con su horario laboral.

A su vez, para proteger la privacidad familiar y personal de los teletrabajadores el Banco Popular propone la implementación del derecho a la desconexión digital; y que dentro del contrato laboral siempre se mencionen de forma detallada y clara todos los derechos y deberes que debe seguir los teletrabajadores.

Además, en la Ley 9738 en su artículo 10 se cita claramente los lineamientos que debe seguir el empleador para evitar que el teletrabajador sufra algún riesgo de trabajo.

Los convenios y el Código de Trabajo resguardan la integridad física de los teletrabajadores dictando las condiciones mínimas que estos deben cumplir.

La desconexión digital como derecho tiene la función de proteger la salud y bienestar del teletrabajador; por ende, este derecho es una obligación que todo empleador debe respetar.

Tabla N.2
Entrevista aplicada al Subgerente del Banco Popular

PREGUNTAS	RESPUESTAS
Variable N.1 Jornada laboral	
1. ¿Respetar el horario y jornada laboral garantiza el cumplimiento del derecho a la desconexión digital del teletrabajador? ¿Explique?	Sí, porque tengo derecho a desconectarme de los medios informáticos que uso para cuando termino mi jornada laboral.
Variable N.2 Derecho a la privacidad	
2. ¿Asignar tareas a los teletrabajadores después de su horario laboral violenta su derecho a la privacidad familiar y personal? ¿Explique?	Sí, porque estaría trabajando tiempo extra, que no está contemplado ni presupuestado.
Variable N.3 Derecho laboral	
3. ¿Según su experiencia laboral con la llegada en vigencia del teletrabajo es importante que los derechos laborales se modifiquen y adapten a las nuevas necesidades, condiciones y particularidades que demanda el empleador como el teletrabajador?	Sí, porque las reglas y derechos están establecidos legalmente para las labores en oficina.
Variable 4: Jurisprudencia	
4. ¿Considera usted que el artículo 10 de la Ley para regular el teletrabajo N°9738 se explica de forma clara los lineamientos que se deben seguir como empleador para evitar que el teletrabajador sufra algún riesgo de trabajo?	Sí, la administración brinda a los teletrabajadores las pólizas de riesgo e insumos necesarios para que estos no sufran accidentes mientras realizan sus labores.
Variable N.5 Seguridad laboral	
5. ¿Cuentan los teletrabajadores con una póliza de riesgo laboral que respalde su integridad física y mental? ¿Explique?	Si y los protege siempre y cuando se ubiquen en su casa de habitación si sucede algún percance o accidente.
Variable N.6 Salud laboral	
6. ¿La integridad física en el lugar de	Si, disminuye el estrés, aumenta su

trabajo es importante para proteger la salud y bienestar de los trabajadores? ¿Explique?	productividad, mejores relaciones interpersonales, mejor clima laboral.
--	---

Fuente: Entrevista aplicada al subgerente del Banco Popular

Primeramente, es importante recalcar que la institución respeta el derecho a la desconexión digital de los medios informáticos que utilizan los teletrabajadores para realizar las labores diarias.

La institución no puede según lo establecido en la norma interna asignarles a los teletrabajadores tareas luego de finalizado su horario laboral porque esto violenta su derecho a la privacidad familiar y personal.

Las autoridades competentes deben plantear la modificación de los derechos laborales, debido a que las reglas y derechos están elaborados pensando en labores presenciales, por esta razón deben adaptarse a las necesidades y demandas actuales de los funcionarios que trabajan desde la modalidad de teletrabajo.

Es importante que los empleadores verifiquen que todos los teletrabajadores cuenten con sus respectivas pólizas de riesgo e insumos necesarios para que estos no sufran algún inconveniente o accidente durante el cumplimiento de sus labores. Esto en post de salvaguardar su integridad física y mental; situación que permite disminuir tensiones y estrés, mejorando sus relaciones interpersonales y clima laboral.

Tabla N.3
Análisis de documento 1
Variable 1 Jornada de trabajo

Documento analizado	Resultado
<p>Código de Trabajo artículo 137</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas</p>	<p>En este numeral del Código de Trabajo se encuentra bien consagrado a indicar que el tiempo de trabajo efectivo es el periodo en que el trabajador permanece a las órdenes el empleador.</p> <p>Es decir, se considera tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que el patrono debe dar al colaborador durante media hora en la jornada, siempre que esta sea continua.</p> <p>Para los teletrabajadores el tiempo de trabajo efectivo es el que se emplea para cumplir con todas las labores establecidas en el contrato laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia

El enunciado 137 del Código de Trabajo hace mención que el tiempo de trabajo efectivo corresponde a que periodo en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador; es decir, para el funcionario en modalidad teletrabajo el tiempo de trabajo efectivo es el que se emplea para cumplir con todas sus obligaciones, este tiempo debe estar bien establecido en el contrato laboral.

Tabla N.4
Análisis de documento 2
Variable 2 Derecho a la privacidad

Documentos analizados	Resultados
<p>Constitución Política de Costa Rica artículo 24</p> <p>Se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones.</p> <p>Son inviolables los documentos privados y las comunicaciones escritas, orales o de cualquier otro tipo de los habitantes de la República.</p> <p>Asimismo, señalará las responsabilidades y sanciones en que incurrirán los funcionarios que apliquen ilegalmente esta excepción. Las resoluciones judiciales amparadas a esta norma deberán ser razonadas y podrán ejecutarse de inmediato. Su aplicación y control serán responsabilidad indelegable de la autoridad judicial.</p>	<p>Dicho numeral ordena que se debe garantizar a todos los ciudadanos su derecho a la intimidad, libertad y al secreto de las comunicaciones.</p> <p>Asimismo, es claro en indicar las responsabilidades y sanciones legales que se deben aplicar a un funcionario que violente este derecho.</p>

Fuente: Elaboración propia

Se debe tener presente que la Constitución Política garantiza a todos los ciudadanos sin importar etnia, condición socioeconómica o trabajo su derecho a la privacidad, intimidad, libertad y al secreto de sus comunicaciones personales y laborales.

A su vez, el artículo 24 del anterior cuerpo normativo dicta claramente cuáles son las responsabilidades y sanciones que se aplican a los funcionarios que violenten dicho derecho.

Tabla N.5
Análisis de documento 3
Variable 2 Derecho a la privacidad

<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos artículo 11</p> <p>Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad y que por tanto no deberá ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, familiar, domicilio, correspondencia, ni deberá sufrir ataques ilegales a su honra o reputación. Y establece también el derecho de la persona a ser protegida por la ley contra esas injerencias o ataques.</p>	<p>El artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos hace mención que el patrono en todo momento debe proteger la dignidad y honor de sus colaboradores esto por medio de brindarles las mismas condiciones que sus semejantes.</p> <p>Por ende, el teletrabajador tiene el derecho al resguardo de su vida familiar y personal, así como decidir tener vida privada e impedir las injerencias de los demás sobre sus asuntos privados.</p>
---	--

Fuente: Elaboración propia

El empleador debe mencionar en el contrato laboral las medidas de salud ocupacional que se implementan en la institución para salvaguardar la dignidad y honor de sus colaboradores, esto para que no exista discriminación con los compañeros labores que están en modalidad presencial.

En fin, el teletrabajador tiene los mismos derechos de resguardo a la privacidad de su vida familiar y personal; y que ningún patrono sin excepción alguna puede violentar este derecho fundamental.

Tabla N.6
Análisis de documento 4
Variable 2 Derecho a la privacidad

<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos artículo 12</p> <p>Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o su reputación y que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques.</p>	<p>Esta cláusula destaca que la privacidad es esencial para el desarrollo de la personalidad y la protección de la dignidad humana, por eso si algún trabajador es objeto de injerencias arbitrarias que violente este derecho puede recurrir a la ley para hacer valer su dignidad y honra.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia

El artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos es un instrumento sumamente importante para los ciudadanos costarricenses debido a que establece las disposiciones que se deben seguir para proteger la privacidad familiar y personal.

Asimismo, es fundamental para el desarrollo de la personalidad y la protección de la dignidad e integridad humana, por esta razón, el artículo es claro en mencionar que ningún trabajador sin excepción alguna puede ser objeto de injerencias arbitrarias que violenten sus Derechos Humanos, de presentarse algún hecho ilícito o no ilícito que dañe algunos de estos aspectos el trabajador puede recurrir a la vía legal para hacer valer su derecho a la dignidad y honra.

Tabla N.7
Análisis de documento 5
Variable 3 Derecho laboral

Documento analizado	Resultados
<p>Constitución Política artículo 56</p> <p>El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar 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 libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.</p>	<p>Es importante lo citado en el presente artículo porque se evidencia que el Estado tiene por ley todos los individuos tenga un trabajo digno, renumerado y honesto que ratifique su condición de sujetos de derechos humanos.</p> <p>Por lo tanto, el trabajo nunca debe ser ejecutado en condiciones que perjudiquen la libertad o dignidad del trabajador.</p> <p>Asimismo, el Estado debe garantizar que el ciudadano de acuerdo con sus habilidades y estudios académicos pueda elegir de forma libre y voluntaria el trabajo que quiera desempeñar.</p>

Fuente: Elaboración propia

En este caso el Estado debe tomar las medidas necesarias para garantizar que todos sus habitantes tengan la posibilidad de contar con un trabajo renumerado, digno y honesto que no ponga en peligro su bienestar o integridad.

Además, un trabajo decente y bien renumerado significa para las personas la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos.

Tabla N.8
Análisis de documento 6
Variable 4 Jurisprudencia

Documento analizado	Resultados
<p>Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales artículo 88</p> <p>Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</p>	<p>El numeral anterior hace alusión a que los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital.</p> <p>Este derecho busca garantizar que el teletrabajador se vea sometido a la presión que puede entrañar que la empresa le siga dando instrucciones fuera de su jornada. Analizamos cómo se regula este derecho</p>

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales es claro en indicar que todo teletrabajador tiene derecho por ley a que el empleador respete su tiempo libre mediante el cumplimiento del derecho a la desconexión digital.

Es decir, la desconexión digital facilita que un trabajador deje de estar pendiente de mails de empresa, llamadas de trabajo o mensajes en su periodo de descanso, lo que permite reducir los niveles de estrés y una mayor separación entre la vida personal y la profesional.

Asimismo, este derecho es vital a la hora de evitar episodios de estrés laboral o burnout, así como un bajo rendimiento de equipo.

Tabla N.9
Análisis de documento 7
Variable 4 Jurisprudencia

<p>Estatuto de los trabajadores 20 bis</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.</p>	<p>Este artículo es creado para proteger el derecho a la intimidad de los trabajadores cada vez que utilizan los dispositivos digitales que la empresa les proporciona para realizar sus labores.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia

El Estatuto de los Trabajadores 20 bis evidencia a nivel internacional que todo empleado tiene derecho a que el empleador no violente su intimidad en cuanto al uso de los dispositivos electrónicos que tenga a su cargo para desempeñar sus labores.

Por lo tanto, el derecho a los datos ingresados a los dispositivos digitales tiene como objeto imponer respeto por la vida privada de cada colaborador, de manera que este puede desenvolver su personalidad libre de injerencias tanto en su vida personal y familiar.

Tabla N.10
Análisis de documento 8
Variable 7 Artículo 58 de la Constitución Política

Documento analizado	Resultados
<p>Constitución Política artículo 58</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana.</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.</p> <p>El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.</p>	<p>Este artículo de Ley, principalmente indica que en nuestro país existe lo que se denomina según el Código de Trabajo y la Constitución Política; la jornada diurna, nocturna y extraordinaria, cada una e ellas se establece de la siguiente manera:</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche, y de cuarenta y ocho horas por semana.</p> <p>Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.</p> <p>Finalmente, la jornada de trabajo es entendida como el tiempo que una persona trabajadora se encuentra a disposición el patrón para prestar sus servicios profesionales.</p>

Fuente: Elaboración propia

En nuestro país la Constitución Política es el principal cuerpo normativo por ello a nivel laboral es muy importante que tanto empleadores como empleados acaten sus disposiciones de manera obligatoria.

Al respecto, el artículo 58 establece de forma concisa los tipos de jornadas labores en las cuales un colaborador puede según su puesto laboral realizar sus funciones; de no cumplir con este ordenamiento el Ministerio de Trabajo puede aplicar las sanciones correspondientes según lo demanda la norma.

Tabla N.11
Análisis de documento 9
Variable 8 Artículo 59 de la Constitución Política

Documento analizado	Resultados
<p>Constitución Política artículo 59</p> <p>Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.</p>	<p>Nos cita la Constitución Política en su articulado 59 que todos los trabajadores dentro del territorio nacional sin excepción tienen derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada seis días de trabajo continuo.</p> <p>Además, de gozar de un periodo de 15 días de vacaciones pagadas.</p> <p>El patrono que no cumpla lo normado será castigado con las sanciones establecidas.</p>

Fuente: Elaboración propia

Por su lado, el artículo 59 de la Constitución Política declara que todo trabajador tiene por mandado jurídico a un día de descanso y a un período de vacaciones; estos aspectos representan la reducción de enfermedades y la prevención de agotamiento y estrés que conducen incapacidades.

Los días de recreación y descanso valiosos para restaurar recursos y energías físicas y mentales necesarias para afrontar las tensiones y dificultades que en ocasiones se presentan en el trabajo.

CAPÍTULO N° V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Objetivo N°1 Examinar el derecho a la desconexión digital en la doctrina, en relación con la jornada de trabajo y derecho a la privacidad de los trabajadores con el fin conocer si ésta mejora las condiciones laborales.

Variable N°1 Jornada de trabajo

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>La totalidad de los supervisores del Banco Popular consideran que la normativa interna regula de forma clara el horario laboral que deben cumplir los teletrabajadores.</p>	<p>Se les recomienda a los supervisores solicitar a la administración del Banco informar a los colaboradores que el horario y jornada laboral que deben cumplir se encuentra regulada en la normativa institucional.</p>
<p>La totalidad de los teletrabajadores consideran que la normativa interna del Banco Popular regula de forma clara la jornada y horario laboral que deben cumplir.</p>	<p>Se les recomienda a los teletrabajadores informarse sobre los lineamientos que establece la normativa interna sobre la jornada y horario laboral antes de firmar el contrato laboral por teletrabajo.</p>
<p>El gerente general manifiesta que los teletrabajadores cumplen con la jornada y horario laboral, pero que por su modalidad de trabajo este tiene ser un poco más largo que el resto de sus compañeros.</p> <p>La convención colectiva y el Código de Trabajo establecen que el teletrabajador debe marcar al ingreso y salida e inclusive en tiempo de alimentación, de incumplir esta disposición el colaborador será sancionado según lo establece la normativa interna.</p>	<p>Se recomienda a la administración del Banco Popular verificar que los teletrabajadores marquen tarjeta al iniciar y finalizar sus labores, y que se respete que la jornada y horario no exceda lo estipulado en la normativa nacional.</p>
<p>Manifiesta el subgerente que la administración si respeta el horario y jornada laboral porque garantiza el derecho a la desconexión digital.</p> <p>Indica el subgerente que el tiempo de trabajo es el período en que el colaborador permanece a las órdenes del patrono.</p>	<p>Se le recomienda al subgerente seguir velando porque a los teletrabajadores se le respete su horario y jornada laboral a pesar de que ésta en muchas ocasiones es un poquito más extensa que la modalidad presencial.</p> <p>Se recomienda a la administración seguir velando porque sus colaboradores en modalidad virtual cumplan a cabalidad con el tiempo de trabajo efectivo que estipula la Ley.</p>

Variable N°2 Derecho a la privacidad

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>La mitad de los supervisores consideran que la institución controla y supervisa al personal en modalidad de teletrabajo para que cumplan con sus funciones, siempre salvaguardando su derecho a la privacidad.</p>	<p>Se le recomienda a la administración del Banco Popular seguir monitoreando que el derecho a la privacidad del teletrabajador no sea violentado.</p>
<p>La totalidad de los teletrabajadores manifiesta que la administración del Banco Popular respeta su derecho a la privacidad personal y familiar al momento de establecer su horario laboral.</p>	<p>Se le recomienda a la administración seguir respetando el derecho a la privacidad personal y familiar de los teletrabajadores.</p>
<p>Manifiesta el gerente general que para proteger la privacidad familiar y personal del teletrabajador se promueve el derecho a la desconexión digital.</p>	<p>Se le recomienda al gerente verificar que cumpla con el derecho a la desconexión digital.</p>
<p>El subgerente manifiesta que si el teletrabajador trabaja tiempo extra que no está contemplado ni presupuestado la administración esta violentado su derecho a la privacidad familiar y personal.</p>	<p>Se le recomienda al subgerente comprobar que el jefe inmediato no asigne al teletrabajador funciones fuera de su horario laboral porque esto seguirá una violación a su derecho a la desconexión digital.</p>
<p>La Constitución Política establece se debe garantizar a todos los ciudadanos su derecho a la intimidad, libertad y al secreto de las comunicaciones.</p> <p>Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos menciona que el patrono debe proteger la dignidad y honor de los colaboradores.</p> <p>La Declaración Universal de los Derechos Humanos indica que la privacidad es esencial para el desarrollo de la personalidad y la protección de la dignidad humana.</p>	<p>Se recomienda a la gerencia de la institución garantizar a los teletrabajadores el cumplimiento del derecho a la intimidad y libertad, la protección de su dignidad y honor; ya que estos aspectos son básicos para que un colaborador se sienta a gusto en su lugar de trabajo y así pueda ser más productivo.</p>

Objetivo N°2 Estudiar el derecho comparado sobre el teletrabajo con respecto al derecho laboral y la jurisprudencia, en los países de España y Argentina con la finalidad de determinar si existe una regulación expresa sobre el teletrabajo en nuestro país.

Variable N°3 Derecho laboral

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
La totalidad de los supervisores del Banco Popular consideran que los teletrabajadores tienen los mismos derechos laborales que un colaborador que se encuentran en modalidad presencial.	Se les recomienda a los supervisores verificar que se protejan los derechos laborales de los colaboradores en modalidad virtual.
La totalidad de los teletrabajadores consideran que tienen por ley los mismos derechos laborales que los demás colaboradores que están presencial.	Se les recomienda a los teletrabajadores informarse sobre los mecanismos judiciales que se pueden implementar para hacer valer sus derechos laborales.
El gerente general manifiesta que en el contrato laboral y convenio de teletrabajo se establecen claramente todos los derechos laborales que tienen los colaboradores en modalidad virtual.	Se le recomienda a la gerencia verificar que en el contrato o convenio laboral se redacten claramente los derechos laborales que la ley establece para los funcionarios que están en modalidad teletrabajo.
El subgerente manifiesta que las reglas y derechos están establecidos legalmente.	Se le recomienda al área de subgerencia verificar que los derechos y reglas laborales se adapten y modifiquen de acuerdo con las necesidades y condiciones que demanda la modalidad laboral del teletrabajo.
La Constitución Política dispone que el Estado es responsable directo de garantizar que todos sus ciudadanos tengan un trabajo digno, remunerado y honesto que no afecte la integridad y dignidad humana.	

Variable N°4 Jurisprudencia

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
La totalidad de los supervisores considera que los artículos 8 y 9 de la Ley para	Se le recomienda a la gerencia verificar que en el contrato laboral del

<p>Regular el Teletrabajo N°9738 son claros en indicar las obligaciones que deben acatar tanto los empleadores como los teletrabajadores.</p>	<p>teletrabajador se establezca claramente tanto las obligaciones de la persona empleadora como del teletrabajador con el fin de evitar violaciones a los derechos y deberes de las partes involucradas en la relación laboral.</p>
<p>La totalidad de los teletrabajadores considera que la administración del Banco Popular cumple siempre con las obligaciones que establece el artículo 8 de la Ley para Regular el Teletrabajo N°9738 de la Ley 9738.</p>	<p>Se le recomienda a la gerencia seguir cumpliendo con lo dictado en el artículo 8 de la ley 9728 en cuanto a las obligaciones que debe seguir la persona empleadora.</p>
<p>El gerente general indica que la administración garantiza que todos los teletrabajadores cuenten con póliza de riesgo laboral, es decir, este seguro permite al patrono, garantizar la protección de los trabajadores que están bajo su responsabilidad; ante la eventual ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales a que están expuestos en el desempeño de sus labores.</p>	<p>Se le recomienda a la gerencia comprobar que todos sus colaboradores tengan las pólizas de riesgo laboral al día.</p>
<p>El subgerente manifiesta que la administración proporciona a los teletrabajadores las pólizas de riesgo e insumos necesarios para garantizar la eficacia y eficiencia de sus labores.</p>	<p>Se le recomienda a la administración verificar que todos los teletrabajadores cuenten con los insumos y pólizas de riesgos al día.</p>
<p>Según la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, artículo 88, dispone que los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital. Además, el Estatuto de los trabajadores en el artículo 20 bis establece el derecho a la intimidad de los trabajadores cada vez que utilizan los dispositivos digitales que la empresa les proporciona para realizar sus funciones.</p>	<p>Se le recomienda a la gerencia del Banco Popular confirmar que se respete el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad en cuanto a la información personal y laboral que se guarde en los ordenadores que utilizan para realizar sus labores.</p>

Objetivo N°3 Hacer un análisis en el Código de Trabajo de Costa Rica al artículo 273 en relación con el concepto de seguridad y salud laboral, con la finalidad de demostrar si se garantiza el bienestar físico, mental y social del teletrabajador.

Variable N°5 Seguridad laboral

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>La totalidad de los supervisores del Banco Popular consideran que la normativa interna establece las medidas de seguridad laboral que deben acatar los teletrabajadores con el propósito de mitigar los riesgos y consecuencias laborales.</p> <p>Además, la totalidad de los sujetos entrevistados consideran que la institución brinda las siguientes herramientas informática para realizar sus labores como teletrabajadores ordenadores, teléfono, auriculares y micrófono, cámara web.</p>	<p>Se le recomienda al gerente general comprobar que los teletrabajadores conozcan de antemano que la normativa institucional plantea las medidas de seguridad que deben seguir para evitar riesgos laborales.</p> <p>A los teletrabajadores verificar que las herramientas tecnológicas se encuentren en condiciones adecuadas para facilitar sus labores y evitar accidentes laborales.</p>
<p>La mayoría de los teletrabajadores manifiestan que las condiciones ergonómicas que utilizan para trabajar son las adecuadas para evitar la exposición a factores de riesgo que perjudiquen su integridad física.</p> <p>Además, la mitad de los consultados considera que el Banco Popular brinda el mobiliario y equipo necesario para desarrollar su trabajo.</p>	<p>Se les recomienda a los teletrabajadores verificar que la institución les proporcione el equipo ergonómico necesario para realizar de manera eficiente y eficaz sus labores y por ende, proteger su integridad física.</p>
<p>Manifiesta el gerente general que en el convenio de teletrabajo se establecen las condiciones mínimas que resguardan la integridad física del trabajador en modalidad virtual.</p> <p>Entre las condiciones están: la ejecución de las labores se realiza en el domicilio de la persona teletrabajadora, el domicilio debe reunir las condiciones óptimas para teletrabajar y contar con el visto bueno de los técnicos en salud ocupacional y por</p>	<p>Se le recomienda al gerente general indicar a los teletrabajadores que en el convenio de teletrabajo se disponen las condiciones laborales que deben seguir para proteger su integridad física.</p>

<p>último, el teletrabajador debe cumplir y acatar en todos sus extremos los reglamentos, las políticas y los procedimientos vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional.</p>	
<p>El subgerente indica que los teletrabajadores cuentan con póliza de riesgo laboral.</p>	<p>Se le recomienda a la administración del Banco Popular verificar que las pólizas de riesgo laboral de los teletrabajadores se encuentren vigentes para evitar inconvenientes legales.</p>

Variable N°6 Salud laboral

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>La totalidad de los supervisores considera que el Banco Popular cuenta con los mecanismos y herramientas necesarias para garantizar el bienestar físico y mental de los colaboradores en modalidad teletrabajo.</p>	<p>Se le recomienda a la administración seguir velando porque los teletrabajadores cuenten con los mecanismos y herramientas ergonómicas necesarias para resguardar su integridad.</p>
<p>La mayoría de los teletrabajadores considera que la entidad les informa sobre los riesgos que puede afectar su bienestar físico y mental al realizar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo.</p>	<p>Se les recomienda a los teletrabajadores aplicar las medidas ergonómicas y de salud ocupacional para evitar riesgos laborales que puedan afectar directamente su integridad física y mental.</p>
<p>Manifiesta el gerente general que la desconexión digital debe ser una obligación para el trabajador, ya que el teletrabajo genera una jornada laboral más extensa que lo normal.</p>	<p>Se le recomienda a la administración de la institución respetar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador.</p>
<p>El subgerente manifiesta que proteger la integridad física de los teletrabajadores es sumamente importante porque representan que el estrés disminuya, aumenta su productividad, mejora las relaciones interpersonales y clima laboral.</p>	<p>Se le recomienda al subgerente solicitar a los colaboradores que el teletrabajo es una modalidad que permite obtener grandes beneficios por ejemplo disminuye el estrés, cansancio, gastos de transporte, mejora el clima laboral y productividad.</p>

Objetivo N°4 Examinar la aplicación de la Constitución Política en relación con los artículos 58 y 59, con la finalidad de determinar si existe incumplimiento al derecho de la desconexión digital del teletrabajo.

Variable N°7 Artículo 58

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Del análisis del artículo 58 de la Constitución Política se concluye que existe a nivel país tres tipos de jornadas laborales, la diurna, la nocturna y la mixta las cuales no pueden ser violentadas por ningún patrón.	Se les recomienda a los teletrabajadores verificar que en su contrato laboral se establezca claramente el tipo de jornada laboral en la cual deben desempeñar sus labores.

Variable N°8 Artículo 59

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Del análisis realizado al artículo 59, Constitución Política se logra concluir que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un día libre a la semana y vacaciones pagadas después de cincuenta semanas de trabajo continuo.	Se le recomienda al teletrabajador hacer valer su derecho al tiempo de descanso, día libre y vacaciones remuneradas.

Discusión final

La presente investigación se llevó a cabo en el cantón de Pérez Zeledón y consistió en el **“Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.”**, lo cual me llevó a investigar para conocer la aplicabilidad del derecho a la desconexión digital en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal; ya que, éste derecho nace con el fin de preservar la salud física, mental y emocional del equipo humano, brindando espacios para el descanso, con el propósito de generar un balance entre la vida personal y laboral.

Actualmente, la modalidad del teletrabajo crece exponencialmente, por eso se convirtió en una realidad tangible y permanente, que implica un cambio en el espacio personal y laboral que ahora son compartidos. Por tanto, el derecho a la desconexión digital es más necesario que nunca, pero las entidades públicas y privadas deben incluir y fomentar campañas de formación y sensibilización sobre el abuso de las herramientas digitales y los efectos negativos de no desconectarse de lo digital.

Por ello, el colaborador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Pero para que esto se cumpla es necesario establecer en la legislación actual la obligatoriedad de que el empleador respete el derecho a la desconexión digital del teletrabajador.

Asimismo, es importante que el Estado considere la posibilidad de hacer reformas a la legislación laboral, para evitar que se comentan abusos en cuanto al uso de los medios digitales, porque los colaboradores desconocen los problemas de salud

que pueden acarrear si no se desconectan oportunamente; por ello, no cabe duda la necesidad de incorporar en la Legislación Laboral el derecho a la desconexión a fin de que quede normado y evitar interpretaciones erróneas al respecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alioto. D y De Reina. G (2010) Contratos Civiles y Comerciales. (Buenos Aires: Heliasta S.R.L
- Antinori. E (2006) Conceptos básicos del derecho. Universidad del Aconcagua.
http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/208/conceptos-basicos-del-derecho.pdf
- Arellano, J (2010) Elementos de investigación. San José Costa Rica. Editorial: EUNED
- Aragüez. L (2017) El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. Universidad de Málaga.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/76351/142-570-1PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arroyo. J y Ledezma. M (2001) Desempeño de las comisiones de salud ocupacional en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Universidad de Costa Rica, facultad de ciencias sociales. Escuela de Trabajo Social
- Bailey. D y Kurland. N (2002) Una revisión de la investigación del teletrabajo: hallazgos, nuevas direcciones y lecciones para el estudio del trabajo moderno. Diario de comportamiento organizacional.
- Baldín. A (2015) El concepto de derecho del trabajo. Derecho Social.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/50671>
- Barrantes. (2003) Investigación un camino al conocimiento un enfoque cuantitativo y cualitativo. San José, Editorial: EUNED.
- Bernal. C (2006) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3ªEd. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Buitrago. A y Ordóñez. E (2017) La segmentación del mercado de trabajo colombiano, nuevas miradas y enfoques de diversas investigaciones. Tomo II. Cali: Universidad Santiago de Cali.
- Cabanellas. G (2008) Diccionario Jurídico Elemental, España, Heliasta
- Carro. M y Espinoza. G (2013) Equilibrio entre la privacidad del Trabajador y Poderes Empresariales. Revista Judicial, Costa Rica N°108
- Cascante. G (2003) Manual Práctico de Legislación Laboral. 1ª ed. San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas.
- Chiavenato. I (2007) Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Club de Investigación Tecnológica (2013) Teletrabajo: Medio ambiente, economía y calidad de vida (Informe 44)
http://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo_calidad_de_vida_economia_y_medio_ambiente.pdf

Código de Trabajo de Costa Rica (2020) artículo 273
https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Código de Trabajo de Costa Rica (2020) artículo 214
https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Código de Trabajo de Costa Rica (2020) Reforma procesal laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Código Civil de Costa Rica (2015) Capítulo II Interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Artículo 9.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=15437&nValor3=90115&strTipM=TC

Constitución Política de Costa Rica (1949) [anotada] Artículo 56 [Título V] 27ª ed, 2020.
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=FN

Constitución Política de Costa Rica (1949) [anotada] Artículo 58 [Título V] 27ª ed, 2020.
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=FN

Constitución Política de Costa Rica (1949) [anotada] Artículo 59 [Título V] 27ª ed, 2020.
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=FN

Constitución Política de Costa Rica (1949) [anotada] Artículo 66 [Título V] 27ª ed, 2020.
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=0&strTipM=FN

Constitución Política de Costa Rica (1949) San José, Costa Rica, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Artículo 11
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) Artículo 12
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

De Miguel. J (2019) El registro de la jornada y la desconexión digital: avances en el control del tiempo de trabajo en la era digital. <https://forelab.com/wp-content/uploads/registro-jornada-y-desconexion-digital-Alejandro-de-Miguel.pdf>

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2020) <https://dle.rae.es/>

Diccionario Básico Escolar Larousse (2007) Editorial: Larousse.

Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color (2000) España: Editorial Océano Grupo Editorial, S.A

Diccionario Usual del Poder Judicial de Costa Rica, (2020)
<https://dictionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario>

Enrique. A, González. J, Pizarro. N y Sánchez. J (2007) Seguridad en El Trabajo, Madrid España

Enciclopedia Jurídica. (2020) Derecho comparado. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-comparado/derecho-comparado.htm>

Estatuto de los trabajadores, artículo 20 bis. Derechos a los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.
<https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-20-bis/>

Ferro. V (2019) El derecho individual del trabajo en Perú.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%C3%BA%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gac. P (2013) Flexibilidad laboral en Chile en el marco de las recomendaciones de la OCDE. Universidad de Chile, facultad de derecho departamento de derecho del trabajo y seguridad social. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115313/de-grac_p.pdf?sequence=1

García. A, Benavides. F y Ruiz. C (2000) Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson.

Gómez. C (2020) El teletrabajo, un estudio comparado. Cuaderno de investigación N°70. Dirección general de análisis legislativo.
<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/5018>

Gómez, M. (1998) Elementos de Estadística Descriptiva. EUNED. San José, Costa Rica.

Hernández, et. al (2010) Metodología de la Investigación. México, D.F. Editorial Mc Graw Hill.

Jalet. A (2008) El derecho a la protección de datos personales como un derecho humano en Costa Rica. Universidad Estatal a Distancia Sistema de Estudios de Posgrado Maestría en Derechos Humanos. San José, Costa Rica

Jiménez. L (2017) La reforma procesal laboral costarricense y su impacto económico en la defensa pública del poder judicial. Escuela Libre de Derecho Universidad. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Tesis/TESIS%20DE%20LUIS%20EDO%20JM%C3%89NEZ-%2023%20agosto.pdf>

Lemaître. R (2018) Análisis del marco legal relativo a la operación y uso de herramientas de privacidad y anonimato en Costa Rica. <https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/2.Legal-Informe-Costa-Rica.pdf>

Ley para regular el teletrabajo 9738 (2019) Decreto N°9738. San José, Costa Rica. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>

Madrigal. P (2017) Análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica. Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes. Facultad de Derecho <https://iij.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Priscila-Madrigal-Elizondo-Tesis-completa.pdf>

Martínez. M (2006) La investigación cualitativa (Síntesis conceptual) Facultad de psicología, Revista IIPSI Vol.9 N°1. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf

Martínez, J. (2002). El tiempo de trabajo: una visión jurisprudencial. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

Martínez. E (2000) El ejercicio de derechos arco y medios de impugnación. Revista ABZ. N°126. México. http://www.idaipqroo.org.mx/archivos/institucion/datos-personales/material_de_consulta/3er_taller_datos_personales/ejercicio_de_derechos_arco_y_medios_de_impugnacion_2.pdf

May. H (2012), Derecho Laboral Constitucional, San José, Costa Rica, Juricentro. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Tesis/TESIS%20DE%20LUIS%20EDO%20JM%C3%89NEZ-%2023%20agosto.pdf>

Mejía. J (2002) Problemas metodológicos de las ciencias sociales en el Perú. Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Mayor de San Marcos, Lima.

Minaya. G (2009) Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención. Gestión Práctica de Riesgos Laborales.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2008) Promoción del Teletrabajo en las instituciones públicas Decreto Ejecutivo 34704 –MP-MTSS.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?p_aram1=NRTC&nValor1=1&nValor2=63782&nValor3=92628&strTipM=TC

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020) Ley 9738 para regular el teletrabajo decreto ejecutivo 42083 y la directriz N°073-S-MTSS.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?p_aram1=NRTC&nValor1=1&nValor2=90342&nValor3=118927&strTipM=TC

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019) Directriz N°073-S-MTSS.
<https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/Directriz%20073-S-MTSS.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020) Vacaciones.
https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/03_vacaciones.pdf

Monar. R y Quijano. P (2015). Oficinas virtuales y el teletrabajo como modalidad laboral para optimizar recursos en gestión administrativa en las áreas de comercialización Tesis de Maestría en Administración de Empresas inédita. Unidad Politécnica Salesiana, Guayaquil-Ecuador.

Municipalidad de Pérez Zeledón (2022) Historia del cantón de Pérez Zeledón.
www.mpz.go.cr

Naranjo. L. D (2017) Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral <file:///C:/Users/JeanPaul/Downloads/Dialnet-VicisitudesDelNuevoDerechoALaDesconexionDigital-6556861.pdf>

Núñez. N y Quirós. A (2017) El teletrabajo en Costa Rica: un estudio exploratorio sobre su implementación en la gran área metropolitana. Hacia la sociedad de la información y el conocimiento.
http://www.prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/c6_dig2017.pdf

Olano. H (2006) ¿Qué es una constitución? Reflexiones a propósito del “Boterimso constitucional” <https://www.redalyc.org/pdf/720/72001511.pdf>

Orozco. V (2017) La jurisprudencia como fuente del derecho: el caso de Costa Rica. Revista Judicial, Costa Rica, N°120.
<file:///C:/Users/I/Downloads/LA%20JURISPRUDENCIA%20COMO%20FUENTE%20OROZCO.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2020) Salud mental guía del promotor comunitario.
<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/31342/salud-mental-guia-promotor.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundi>

[al%20de%20la%20Salud%20\(OMS\)%20define%20salud%20mental,una%20contribuci%C3%B3n%20a%20su%20comunidad%E2%80%9D.](#)

Palma. P (2020) ¿Por qué es importante el derecho laboral? <https://derecho-chile.cl/por-que-es-importante-el-derecho-laboral/#:~:text=La%20importancia%20del%20derecho%20laboral.&text=De%20esta%20manera%2C%20el%20derecho,de%20la%20resoluci%C3%B3n%20de%20problemas.>

Sánchez. L (2022) Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55422/Tesis-31.pdf?sequence=1>

Sevilla. M.J (2021) Teletrabajo, riesgos ergonómicos y su prevención <https://porexperiencia.com/dossier/teletrabajo-riesgos-ergonomicos-y-su-prevencion>

Soto. C y Rojas. P (2022) Costa Rica – El derecho a la desconexión digital. <https://ariaslaw.com/es/noticia-in/costa-rica--el-derecho-a-la-desconexion-digital>

Thibault, J (2001) El Teletrabajo. Consejo Económico y Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección de Estudios Sociales. Madrid, España

Tovar. J. C (2013) La importancia de la privacidad en nuestra vida cotidiana. <https://suayed.iztacala.unam.mx/2013/01/la-importancia-de-la-privacidad-en-nuestra-vida-cotidiana/>

Trujillo. F (2019) La desconexión digital en el ámbito laboral 2ª edición. https://www.researchgate.net/publication/358117606_La_desconexion_digital_en_el_ambito_laboral_2_edicion

Venegas, P. (2000) Algunos elementos de investigación. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia

Watson. A (1993) Trasplantes. Una aproximación al derecho comparado. Prensa de la Universidad de Georgia, Atenas. 2ª.ed

APENDICES

APÉNDICE N.1
Documento de aprobación de la tesis



Nº de Sesión _____	Artículo _____
Firma del Director de Carrera _____	

ANEXO No. 05
"Solicitud de Autorización de Modalidad de Graduación"

VICERRECTORÍA DE DOCENCIA

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN
MODALIDAD GRADUACIÓN

Nombre del estudiante: Hellen Viquez Vargas Cédula: 603130643

Modalidad de Graduación: Tesis Examen de Grado

Énfasis de la Licenciatura: Derecho

Carrera: Derecho Grado: Licenciatura

Sede: Pérez Zeledón Inicio: 2 Cuatrimestre 2022

Fin: 3 Cuatrimestre 2022

TEMA:

Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.

PROBLEMA PARA INVESTIGAR:

¿Se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón establecido en la Ley 9738?

OBJETIVO GENERAL:

Analizar en materia laboral la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Examinar el derecho a la desconexión digital en la doctrina, en relación con la jornada de trabajo y derecho a la privacidad de los trabajadores con el fin conocer si esta mejora las condiciones laborales.
- Estudiar el derecho comparado sobre el teletrabajo con respecto al derecho laboral y la jurisprudencia, en los países de España y Argentina con la finalidad de determinar si existe una regulación expresa sobre el teletrabajo en nuestro país.
- Hacer un análisis en el Código de Trabajo de Costa Rica al artículo 273 en relación con el concepto de seguridad y salud laboral, con la finalidad de demostrar si se garantiza el bienestar físico, mental y social del teletrabajador.
- Examinar la aplicación de la Constitución Política en relación con los artículos 58 y 59, con la finalidad de determinar si existe incumplimiento al derecho de la desconexión digital del teletrabajo.

RAZONES POR LAS QUE ESCOGE EL TEMA:

Se pretende demostrar que el derecho laboral es cambiante, lo que implica la implementación de nuevas tendencias de esquemas laborales como el teletrabajo; sin embargo, este modelo conlleva irremediablemente a introducir en la legislación laboral artículos que garanticen el derecho a la desconexión digital.

Además, esta modalidad laboral obliga a los legisladores a dictar directrices, reglamentos o normativas que orienten las pautas a seguir para su aplicación y los derechos laborales que protejan la salud laboral de los teletrabajadores, debido a que el teletrabajo está generando jornadas laborales extenuantes y por ello es esencial introducir en la legislación laboral costarricense el derecho de desconexión digital.

Dicho derecho implica que los trabajadores después de su jornada de trabajo se desconecten de todos los dispositivos electrónicos con el fin de garantizar tiempos reales y efectivos de descanso en aras de respetar derechos de tutela constitucional como lo son el derecho a la intimidad, a la familia, al descanso y a la salud, este último como un derecho fundamental supremo.

Por lo anteriormente expuesto se evidencia que nuestra legislación es incipiente en esta materia por lo que resulta importante establecer una regulación adecuada que permita evitar abuso y afectaciones en el bienestar físico emocional y mental del teletrabajador, lo cual se convierte en un tema de salud ocupacional, declarada de interés público en el artículo 273 del Código de Trabajo.

Tutor(a) sugerido(a): Geovanny Cordoba Jimenez

Firma: 


Firma del estudiante


MSc. Noemi Sosa Castro
Nombre y firma aval metodólogo

PARA USO EXCLUSIVO DE LA UNIVERSIDAD

La solicitud ha sido: Aceptada Rechazada Suspenso*

Miembros Comité Interdisciplinario: _____ ; _____ ;

_____.

Autorizado por: Noemi Sosa Castro Firma:  Fecha: _____

Presidente del Comité

APÉNDICE N.2
Cuestionario aplicado a los supervisores

UNIVERSIDAD CASTRO CARAZO
ESCUELA DE DERECHO

Estimados supervisores

Cordial saludo

Me encuentro realizando mi trabajo de investigación, cuyo tema es:

“Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.”

Con el propósito de conocer su criterio, solicito su colaboración para responder el siguiente cuestionario, que forma parte de los instrumentos para la recolección de información de mi proyecto académico.

La información recolectada permitirá ayudar a obtener resultados sobresalientes sobre la investigación, y así tomar disposiciones pertinentes y brindar recomendaciones y conclusiones con una visión más amplia y apropiada. La información es estrictamente confidencial exclusivamente académica.

Muchas gracias por su colaboración.

Hellen Víquez Vargas

Cédula: 603130643

INDICACIONES

Marque una equis (X) dentro del paréntesis en la respuesta que se asemeja a su criterio.

Variable 1: Jornada de trabajo

1. ¿Conoce usted si en la normativa interna se regula de forma clara el horario laboral que deben cumplir los teletrabajadores?

Si () No ()

Variable 2: Derecho a la privacidad

2. ¿La institución controla y supervisa al personal en modalidad de teletrabajo para que cumplan con sus labores sin violentar el derecho a la privacidad?

Si () No ()

Variable 3: Derecho laboral

3. ¿Un teletrabajador tiene los mismos derechos laborales que un colaborador que se encuentra en modalidad presencial?

Si () No ()

Variable 4: Jurisprudencia

4. ¿Considera usted que la Ley N°9738 establece de forma clara en sus artículos 8 y 9 las obligaciones que tienen que cumplir los teletrabajadores?

Si () No ()

Variable 5: Seguridad laboral

5. ¿En la normativa interna se establecen las medidas de seguridad laboral que deben seguir los teletrabajadores para mitigar los riesgos y consecuencias laborales a los cuales se ve expuesto?

Si () No ()

6. ¿De las siguientes opciones cuáles herramientas informáticas le brinda la institución para mitigar el riesgo laboral?

Ordenador	Si ()	No ()
Conexión a internet	Si ()	No ()
Teléfono	Si ()	No ()

Auriculares y micrófono	Si	()	No	()
Cámara web	Si	()	No	()
Impresora y escáner	Si	()	No	()

Variable 6: Salud laboral

7. Con base en su experiencia dentro del Banco ¿La entidad cuenta con los mecanismos y herramientas necesarias para garantizar el bienestar físico y mental de sus colaboradores en modalidad teletrabajo?

Si () No ()

APÉNDICE N.3
Cuestionario aplicado a los teletrabajadores

UNIVERSIDAD CASTRO CARAZO
ESCUELA DE DERECHO

Estimados teletrabajadores del Banco Popular

Cordial saludo

Me encuentro realizando mi trabajo de investigación, cuyo tema es:

“Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.”

Con el propósito de conocer su criterio, solicito su colaboración para responder el siguiente cuestionario, que forma parte de los instrumentos para la recolección de información de mi proyecto académico.

La información recolectada permitirá ayudar a obtener resultados sobresalientes sobre la investigación, y así tomar disposiciones pertinentes y brindar recomendaciones y conclusiones con una visión más amplia y apropiada. La información es estrictamente confidencial exclusivamente académica.

Muchas gracias por su colaboración.

Hellen Víquez Vargas

Cédula: 603130643

CUESTIONARIO N°2
Aplicado a los teletrabajadores

INDICACIONES

Marque una equis (X) dentro del paréntesis en la respuesta que se asemeja a su criterio.

Variable 1: Jornada de trabajo

1. ¿En la normativa interna se regula de forma clara la jornada y horario laboral que debe cumplir como teletrabajador?

Si ()

No ()

Variable 2: Derecho a la privacidad

2. ¿La administración respeta su derecho a la privacidad personal y familiar al momento de establecer su horario laboral?

Si ()

No ()

Variable 3: Derecho laboral

3. ¿Cómo teletrabajador tiene los mismos derechos laborales que un colaborador que se encuentra en modalidad presencial?

Si ()

No ()

Variable 4: Jurisprudencia

4. ¿Considera usted que la administración del Banco Popular cumple con las obligaciones que establece el artículo 8 de la Ley para regular el teletrabajo N°9738?

Si ()

No ()

Variable 5: Seguridad laboral

5. ¿Las condiciones ergonómicas que utiliza para teletrabajar son las adecuadas para evitar la exposición a factores de riesgo que perjudique su integridad física?

Si ()

No ()

6. ¿La institución le ha brindado el mobiliario y equipo necesario para desarrollar su trabajo?

Si ()

No ()

Variable 6: Salud laboral

7. ¿La entidad les informa sobre los riesgos que pueden afectar su bienestar físico y mental al realizar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo?

Si ()

No ()

APÉNDICE N.4
Entrevista aplicada al Gerente del Banco Popular

UNIVERSIDAD CASTRO CARAZO
ESCUELA DE DERECHO

Estimado Gerente General del Banco Popular

Cordial saludo

Me encuentro realizando mi trabajo de investigación, cuyo tema es:

“Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.”

Con el propósito de conocer su criterio, solicito su colaboración para responder el siguiente cuestionario, que forma parte de los instrumentos para la recolección de información de mi proyecto académico.

La información recolectada permitirá ayudar a obtener resultados sobresalientes sobre la investigación, y así tomar disposiciones pertinentes y brindar recomendaciones y conclusiones con una visión más amplia y apropiada. La información es estrictamente confidencial exclusivamente académica.

Muchas gracias por su colaboración.

Hellen Víquez Vargas

Cédula: 603130643

Entrevista N°1
Aplicada al Gerente General

Seguidamente se le solicita contestar las siguientes preguntas

Variable 1: Jornada de Trabajo

1. ¿Cumplen los teletrabajadores con la jornada y horario laboral establecido en la normativa interna? Explique

2. ¿De acuerdo con la normativa interna de la jornada de trabajo, existen medidas sancionadoras para los teletrabajadores que no cumplen con su horario laboral? ¿Explique?

Variable 2: Derecho a la privacidad

3. ¿Cuáles son los límites laborales que establece la institución para proteger la privacidad familiar y personal de los teletrabajadores?

Variable 3: Derecho laboral

4. ¿En el contrato laboral se establecen claramente los derechos laborales que tienen los teletrabajadores?

Variable 4: Jurisprudencia

5. ¿Considera usted que el artículo 10 de la Ley para regular el teletrabajo N°9738 explica de forma clara los lineamientos que se deben seguir como empleador para evitar que el teletrabajador sufra algún riesgo de trabajo?

Variable 5: Seguridad laboral

6. ¿Considera usted que se resguarda la integridad física de los teletrabajadores, mientras realizan sus labores desde el hogar? ¿Explique?

Variable 6: Salud laboral

7. ¿El derecho a la desconexión digital busca proteger el estado de salud y bienestar de las personas teletrabajadores?

APÉNDICE N.5
Entrevista aplicada al Sub gerente del Banco Popular

UNIVERSIDAD CASTRO CARAZO
ESCUELA DE DERECHO

Estimado Subgerente del Banco Popular

Cordial saludo

Me encuentro realizando mi trabajo de investigación, cuyo tema es:

“Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, período 2022.”

Con el propósito de conocer su criterio, solicito su colaboración para responder el siguiente cuestionario, que forma parte de los instrumentos para la recolección de información de mi proyecto académico.

La información recolectada permitirá ayudar a obtener resultados sobresalientes sobre la investigación, y así tomar disposiciones pertinentes y brindar recomendaciones y conclusiones con una visión más amplia y apropiada. La información es estrictamente confidencial exclusivamente académica.

Muchas gracias por su colaboración.

Hellen Víquez Vargas
Cédula: 603130643

Entrevista N°2 Aplicada al Subgerente

Seguidamente se le solicita contestar las siguientes preguntas

Variable 1: Jornada de Trabajo

1. ¿Respetar el horario y jornada laboral garantiza el cumplimiento del derecho a la desconexión digital del teletrabajador? ¿Explique?

Variable 2: Derecho a la privacidad

2. ¿Asignar tareas a los teletrabajadores después de su horario laboral violenta su derecho a la privacidad familiar y personal? ¿Explique?

Variable 3: Derecho laboral

3. ¿Según su experiencia laboral con la llegada en vigencia del teletrabajo es importante que los derechos laborales se modifiquen y adapten a las nuevas necesidades, condiciones y particularidades que demanda el empleador como el teletrabajador?

Variable 4: Jurisprudencia

4. ¿Considera usted que el artículo 10 de la Ley para regular el teletrabajo N°9738 se explica de forma clara los lineamientos que se deben seguir como empleador para evitar que el teletrabajador sufra algún riesgo de trabajo?

Variable 5: Seguridad laboral

5. ¿Cuentan los teletrabajadores con una póliza de riesgo laboral que respalde su integridad física y mental? ¿Explique?

Variable 6: Salud laboral

6. ¿La integridad física en el lugar de trabajo es importante para proteger la salud y bienestar de los trabajadores? ¿Explique?

APÉNDICE N.6
Análisis de documento 1

Análisis de documento 1

Variable 1 Jornada de trabajo

Documento analizado	Resultado
<p>Código de Trabajo artículo 137</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.</p>	

APÉNDICE N.7
Análisis de documento 2

Análisis de documento 2

Variable 2 Derecho a la privacidad

Documentos analizados	Resultados
<p data-bbox="185 415 639 447">Constitución Política Artículo 24</p> <p data-bbox="185 489 794 590">Se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones.</p> <p data-bbox="185 598 794 737">Son inviolables los documentos privados y las comunicaciones escritas, orales o de cualquier otro tipo de los habitantes de la República.</p> <p data-bbox="185 745 794 1066">Asimismo, señalará las responsabilidades y sanciones en que incurrirán los funcionarios que apliquen ilegalmente esta excepción. Las resoluciones judiciales amparadas a esta norma deberán ser razonadas y podrán ejecutarse de inmediato. Su aplicación y control serán responsabilidad indelegable de la autoridad judicial.</p>	

APÉNDICE N.8
Análisis de documento 3

Análisis de documento 3

Variable 2 Derecho a la privacidad

Documentos analizados	Resultados
<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos artículo 11</p> <p>Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad y que por tanto no deberá ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, familiar, domicilio, correspondencia, ni deberá sufrir ataques ilegales a su honra o reputación. Y establece también el derecho de la persona a ser protegida por la ley contra esas injerencias o ataques.</p>	

APÉNDICE N.9
Análisis de documento 4

Análisis de documento 4

Variable 2 Derecho a la privacidad

Documentos analizados	Resultados
<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos artículo 12</p> <p>Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o su reputación y que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques.</p>	

APÉNDICE N.10
Análisis de documento 5

Análisis de documento 5

Variable 3 Derecho laboral

Documento analizado	Resultados
<p data-bbox="185 415 634 447">Constitución Política artículo 56</p> <p data-bbox="185 489 794 884">El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar 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 libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.</p>	

APÉNDICE N.11
Análisis de documento 6

Análisis de documento 6

Variable 4 Jurisprudencia

Documento analizado	Resultados
<p>Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales artículo 88</p> <p>Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</p>	

APÉNDICE N.12
Análisis de documento 7

Análisis de documento 7

Variable 4 Jurisprudencia

Documento analizado	Resultados
<p data-bbox="185 380 683 415">Estatuto de los trabajadores 20 bis</p> <p data-bbox="185 451 797 814">Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.</p>	

APÉNDICE N.13
Análisis de documento 8

Análisis de documento 8

Variable 7 Artículo 58 de la Constitución Política

Documento analizado	Resultados
<p>Constitución Política 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 lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.</p>	

APÉNDICE N.14
Análisis de documento 9

Análisis de documento 9

Variable 8 Artículo 59 de la Constitución Política

Documento analizado	Resultados
<p data-bbox="185 415 634 447">Constitución Política artículo 59</p> <p data-bbox="185 489 797 848">Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.</p>	

ANEXOS

ANEXO N.1
Carta filólogo

CONSTANCIA DEL FILÓLOGO

UNIVERSIDAD CASTRO CARAZO

Sede Pérez Zeledón

Facultad de Derecho

Estimados señores:

Por este medio hago constar que he revisado el Informe Académico de Tesis de Grado titulado: **"Análisis en materia laboral de la implementación del teletrabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los teletrabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, periodo 2022"**, presentado por la postulante Hellen Viquez Vargas, con cédula 6 0313 0643, ante el Programa de Derecho, como parte de los requisitos para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, en el cual he corregido los errores de redacción, estructura, gramática, estilo, puntuación y punto de vista del discurso científico.

Así mismo doy fe de que el texto es portador de los siguientes valores:

- Excelente nivel de lenguaje en todo el discurso narrativo.
- Factibilidad real del estudio ante una necesidad concreta demostrada con argumentos sólidos.
- Alto rigor científico.

Dado en San Isidro de El General, el 7 de febrero del 2023, a solicitud de los interesados.

Cordialmente:

Eric González Conde
Lic. En Filología Universidad Central, Marta Abreu, Cuba.
Lector Externo del Consejo Editor de la Editorial EUNED
Su obra se ha publicado en seis países de dos continentes
Carné 1855 Teléfono: 6102 4845



ANEXO N.2
Carta de permiso de la empresa

**DIVISION REGIONAL SUR-CARIBE
BP TOTAL PÉREZ ZELEDÓN**

San Isidro de El General, 03 de agosto de 2022.

BPTPZ-1459-2022

MSc. Krisia Marcela Sanchez Meléndez

Dirección Administrativa

Universidad Castro Carazo

Estimada señora;

En atención a solicitud enviada a esta oficina con fecha 28 de julio de 2022, le informo que la señora Hellen Viquez Vargas, cédula 0603130643, estudiante de la carrera de Licenciatura en Derecho, cuenta con el permiso respectivo para realizar el trabajo de investigación de Tesis en esta Institución, bajo el tema: "Análisis en materia laboral de la implementación del trabajo como esquema laboral, con el fin de determinar si se garantiza el derecho fundamental de la desconexión digital de los trabajadores del Banco Popular de Pérez Zeledón, periodo 2022".

Atentamente,

MSc. Luis Diego Valverde Chavarria, **Subgerente**

BP Total Pérez Zeledón

CC: Archivo



"INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente". Tel: 2104-6083

ANEXO N.3
Adendum al contrato de trabajo para realizar teletrabajo

BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL

Dirección de Capital Humano

ADDENDUM AL CONTRATO DE TRABAJO PARA REALIZAR TELETRABAJO TRABAJADORES REGULARES

Entre nosotros: **EL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL**, con cédula de personería jurídica número cuatro-cero cero cero-cero cuatro dos uno cinco dos, razón social y personería inscritas en la Sección Mercantil del Registro Público de Costa Rica, domiciliada en San José, avenidas dos y cuatro, calles primera y tercera, Edificio Metropolitano, representado en este acto por la señora **FRANCIS BERGER CASTRO**, mayor, portadora de la cédula de identidad número cinco-doscientos cincuenta y cuatro-trescientos diecisiete, divorciada, Máster en Administración de Empresas, vecina de Heredia, Santo Domingo, Santo Tomas. Condominio Bouganvillea, del hotel Bouganvillea 400 sur., en su condición de **JEFATURA DE LA UNIDAD DE BIENESTAR AL PERSONAL**, quien para los efectos de este Adendum al Contrato de Trabajo se denominará "**EL BANCO**" y -----mayor, portador de la cédula de identidad número -----, vecino de -----, en su condición de funcionario (a), adelante denominada como la **PERSONA TELETRABAJADORA**, hemos convenido celebrar el presente adendum al Contrato de Trabajo para realizar labores de Teletrabajo, bajo las siguientes cláusulas:

PRIMERA: OBJETO Y FUNDAMENTO LEGAL. El objeto del presente adendum es regular la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en **EL BANCO** con sus funcionarios, con fundamento en la Ley N° 9738, Ley para regular el Teletrabajo, el decreto N° 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICIT, y en el Reglamento de Teletrabajo en el Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

SEGUNDA: DEL TRÁMITE PARA REALIZAR EL TELETRABAJO. La persona que solicita en forma voluntaria el Teletrabajo, una vez que la solicitud se ha tramitado y aprobado por quien designe la Dirección de Capital Humano, y se ha firmado la presente adenda, recibe la asignación del trabajo por instrucción de su jefatura, todo lo cual deberá acreditarse en el sitio destinado para tales fines en según sea la naturaleza de su puesto en la forma en que se le solicite por su Jefatura. En la apertura de cada jornada diaria inicia el teletrabajo según lo asignado y se procede con el cumplimiento de las obligaciones laborales. El criterio de la asignación de tareas de cada jefatura debe ser el mismo que el que correspondería si la persona efectuara trabajo en forma física en las oficinas de EL BANCO. Al cierre de cada cesión de trabajo, si es que así corresponde, se acredita el resultado del teletrabajo.

TERCERA: ANTECEDENTES. Al momento de firmar la presente adenda al contrato de trabajo, La **PERSONA TELETRABAJADORA** posee una relación de empleo con **EL BANCO**, desde el ----- desempeñando actualmente en propiedad- interino el puesto de ----- y con la categoría -----.

CUARTA: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES. Los derechos y obligaciones que ambas partes mantendrán, según el contrato de trabajo original donde se estableció la relación de empleo, no variarán. En consecuencia, durante la vigencia de esta adenda, no se modificarán los derechos y obligaciones, la estabilidad de la **PERSONA TELETRABAJADORA**, ni las situaciones jurídicas consolidadas adquiridas con anterioridad a su firma.

Si la **PERSONA TELETRABAJADORA**, ocupa una plaza en forma interina, el teletrabajo no le impedirá participar por el cargo una vez que se promueva el respectivo concurso.

Las personas que estén en un ascenso interino, al regreso del titular del Puesto, podrán continuar realizando teletrabajo, una vez efectuada la valoración respectiva.

QUINTA: FUNCIONES Y METAS DEL PUESTO. La **PERSONA TELETRABAJADORA** deberá desempeñar las mismas funciones que ejerce regularmente, en el centro de trabajo u oficina, las cuales, se detallan en el perfil del puesto y deberá cumplir con sus obligaciones laborales de la misma forma que lo haría laborando físicamente en las oficinas de **EL BANCO**. Se deberán cumplir las metas que, en su condición de funcionario, le han sido asignadas, y deberá rendir en forma diaria, o según convenio con la Jefatura, el resultado de su gestión en la forma prevista internamente para cada Dependencia de la organización administrativa de **EL BANCO**.

SEXTA: CONDICIONES DEL TELETRABAJO. Ambas partes convienen en establecer la modalidad de teletrabajo, bajo las siguientes condiciones:

- 1) La **PERSONA TELETRABAJADORA** deberá cumplir y acatar en todos sus extremos los Reglamentos, las Políticas y los Procedimientos establecidos por **EL BANCO** para la realización de las funciones mediante el teletrabajo, así como cualquier otra legislación y normativa aplicable.
- 2) La ejecución de las labores se realizará en el domicilio de la **PERSONA TELETRABAJADORA**, que reúna las condiciones óptimas para teletrabajar y para lo cual deberá de contar con el visto bueno de los técnicos en salud ocupacional de la Unidad de Bienestar del Personal adscrita a la Dirección de Capital Humano. Lugar del domicilio que se consigna en ____ para tales efectos deberá firmar la declaración jurada correspondiente, mediante la cual expresa el compromiso con el cumplimiento de las disposiciones establecidas por Salud Ocupacional.
- 3) La **PERSONA TELETRABAJADORA** en casos justificados deberá presentarse en la oficina habitual de **EL BANCO**, según programación previa coordinada en un tiempo razonable, y deberá estar disponible en todo momento para la comunicación virtual con sus superiores y en general con el personal de **EL BANCO**.

- 4) La **PERSONA TELETRABAJADORA** está obligada al uso de la firma digital para realizar el teletrabajo, para lo cual **EL BANCO** le proporcionara de forma gratuita el dispositivo.
- 5) La jornada de trabajo semanal, se mantendrá invariable, no obstante, podrá existir flexibilidad de horarios, según se pueda requerir.

SÉTIMA: MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO. El rendimiento de la **PERSONA TELETRABAJADORA** se medirá por el cumplimiento de las metas establecidas a su persona y a la oficina para la que labora, según la cláusula quinta de esta adenda al contrato de trabajo, las funciones desempeñadas son las propias de su puesto, debiendo en todo momento durante la jornada laboral, tener comunicación plena con sus superiores y con cualquier funcionario de **EL BANCO**.

OCTAVA: SOBRE EL EQUIPO, LA CONEXIÓN DIGITAL Y LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN. En cuanto al equipo informático y la conexión electrónica se regulará de la siguiente forma:

1) Cuando el equipo utilizado por la **PERSONA TELETRABAJADORA** sea propiedad de la Institución, **EL BANCO** brindará soporte técnico al equipo de software y sistemas operativos necesarios para realizar el teletrabajo convenido, y suministrará cuando corresponda, según sea el tipo de puesto, un plan de telefonía celular con acceso a internet y datos.

En caso de que **EL BANCO** no cuente con equipo móvil disponible, y siempre que la **PERSONA TELETRABAJADORA** así se lo comunique a **EL BANCO**, éste permitirá el teletrabajo a quienes estén dispuestos a aceptar las siguientes condiciones:

1) La **PERSONA TELETRABAJADORA** aportará el equipo y materiales necesarios para la realización de las funciones asignadas, el cual deberá de estar en perfectas condiciones, excepto el dispositivo de firma digital que será otorgado por la Institución.

2) **EL BANCO** no asumirá responsabilidad alguna sobre el equipo propiedad de la **PERSONA TELETRABAJADORA** para realizar el teletrabajo convenido.

3) La **PERSONA TELETRABAJADORA** deberá poner en conocimiento de **EL BANCO** de forma inmediata en caso de que sus equipos, o los que **EL BANCO** le asigne, se encuentren en mal estado o con algún desperfecto y si estos se encuentran en reparación.

4) La **PERSONA TELETRABAJADORA** deberá cumplir con los lineamientos y responsabilidades que se encuentran establecidos en la normativa interna de seguridad de la información DSI-DIR-10 Directrices Internas de Seguridad de la Información 2022, así como guardar la confidencialidad de la información que recibe y envía a **EL BANCO**. Se considerará una falta al contrato de trabajo, el no cumplimiento de la normativa de seguridad.”.

NOVENA: GASTOS OPERATIVOS. EL BANCO convendrá con la **PERSONA TELETRABAJADORA**, que la energía y la internet de su residencia, así como el teléfono móvil de su propiedad serán asumidos por el teletrabajador. Si se asigna un teléfono móvil, el trabajador deberá cubrir las diferencias de cobro sobre las tarifas autorizadas para cada nivel de uso de la telefonía celular. **EL BANCO** brindará gratuitamente la disponibilidad de **firma digital, el equipo portátil incluyendo accesorios y silla ergonómica**. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con lo dispuesto en esta cláusula, puede dejar sin efecto el contrato para volver a la modalidad presencial.

DÉCIMA: CAUSAS DE CONCLUSIÓN DE ESTE ADENDUM. LA PERSONA TELETRABAJADORA EI teletrabajo es voluntario por acuerdo de partes. Sin embargo, en circunstancias calificadas, el trabajador no podrá negarse a desempeñar el Teletrabajo, salvo que causas motivadas se lo impidan. Una vez firmado esta adenda, y en caso de que alguna situación no le permita realizar sus labores o estas se vean interrumpidas, **EL BANCO** debe coordinar la forma de restablecer las funciones de la **PERSONA TELETRABAJADORA**.

Ante situaciones de imposibilidad material de **LA PERSONA TELETRABAJADORA**, se podrá bajo acuerdo mutuo, dejar sin efecto el teletrabajo.

El abandono de trabajo durante el teletrabajo, o el efectuar alguna conducta descrita en el artículo 72 del Código de Trabajo, será sancionado previo debido proceso, según la gravedad de la falta.

DÉCIMA PRIMERA: DE LA VIGENCIA. El teletrabajo no crea algún derecho adquirido a desempeñar esa modalidad de empleo en forma permanente, por lo que las partes lo podrán dar por rescindido, cuando las circunstancias lo ameriten, y en respeto a lo dispuesto en la Ley N° 9738, y su reglamento. Mientras no exista una orden de dejar sin efecto el Teletrabajo, se entenderá que se encuentra vigente.

El **BANCO**, podrá dejar sin efecto el teletrabajo, avisando a la **PERSONA TELETRABAJADORA**, con al menos diez días hábiles de antelación, para lo cual deberá motivar las causas de la decisión.

DECIMA SEGUNDA: La finalización de la presenta adenda, conlleva a que **LA PERSONA TELETRABAJADORA** deba reintegrarse al centro de trabajo para seguir prestando sus labores en la forma en la que lo hacía, antes de realizarlo bajo la modalidad de teletrabajo, y no representará para **EL BANCO** obligación alguna de brindar ningún tipo de indemnización.

Leído lo anterior, ambas partes se comprometen a cumplir y respetar en todos sus alcances la presente Adenda al Contrato de Trabajo, y se encuentran conformes, para lo cual las partes, lo firman en la ciudad de San José en dos tantos a las ----- horas con treinta minutos del ----- del dos mil veintidós.

EL TRABAJADOR (A)

EL BANCO

MBA. Francis Berger Castro, jefa

Unidad Bienestar al Personal

BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL
Dirección de Capital Humano

**DECLARACIÓN JURADA
PARA REALIZAR TELETRABAJO**

Declaro bajo fe de juramento que: Yo _____, portador de la cédula de identidad número _____, mayor, estado civil, vecino de _____, en mi condición de **TELETRABAJADOR (A) DEL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL**; y en pleno uso de mis facultades físicas y mentales, hago constar que acepto los términos y condiciones establecidos por **EL BANCO** para **TELETRABAJAR**; y que cumpliré con la siguiente normativa laboral en "Seguridad y Salud Ocupacional":

CONDICIONES DEL TELETRABAJO:

1. **EL TELETRABAJADOR (A)** deberá cumplir y acatar en todos sus extremos los Reglamentos, las Políticas y los Procedimientos establecidos por **EL BANCO** para la realización de las funciones mediante el teletrabajo. Además de lo establecido en los Decretos Ejecutivos: N° 35434-S-MTSS del 12 de agosto de 2009 y N°37695-MP-MTSS 11 de febrero del 2013 y demás legislación laboral conexas, los cuales se incorporan en el respectivo adendum al contrato laboral.
2. **EL TELETRABAJADOR (A)** deberá cumplir y acatar en todos sus extremos los Reglamentos, las Políticas y los Procedimientos vigentes en materia de **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** para la realización del teletrabajo, documento que se encuentra regulado en las **Directrices Internas de la Unidad Bienestar del Personal** de la página 19 a la 25.

Dicho documento se encuentra publicado en la Intranet Institucional en Normativas Internas, Procedimientos de la Dirección de Capital Humano, Unidad Bienestar del Personal.

<http://intranetbp/Normativa/pyp/ggc/dg/ddho/bp/Paginas/default.aspx>

Documentos Relacionados:

Reglamento sobre Ruidos (Referente al ruido)

Norma INTE-31-08-06-00 (Referente a la Iluminación)

Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo (Referente a Inspecciones)

Principios de Ergonomía (Referente a Dimensiones del Equipo a utilizar y su adaptación)

Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, Artículo 14 (Referente a la superficie y altura)

Guía de Salud Ocupacional para el Teletrabajo

FIRMA DEL TRABAJADOR (A)

Formulario Evaluación de Aspectos de Seguridad Física y Salud Ocupacional para Teletrabajo

Fecha de la Evaluación: _____

Nombre del Puesto (de acuerdo al manual de Puestos):

Nombre del Colaborador:

Análisis de Seguridad Física y Salud Ocupacional

En esta tabla encontrará los aspectos que deben ser evaluados con respecto a Seguridad Física y Salud Ocupacional.

Debe adjuntar las fotografías que evidencien el cumplimiento de lo solicitado.

#	Requisito	Sí	No	Observaciones
1.	¿El sitio es un lugar aislado de otras habitaciones de la casa?	si		<Se cuenta con un espacio exclusivo para el teletrabajo>
2.	¿Se cuenta con una mesa con capacidad para tener distribuidos los componentes de la computadora y accesorios?	si		<Se cuenta con un escritorio exclusivo para teletrabajo>
3.	¿La silla cuenta con descansabrazos y apoyo en la región lumbar?	si		<Se cuenta con una silla ergonómica>
1.	¿La silla permite apoyar los pies firmemente en el suelo?	si		<Se cuenta con una silla ergonómica>
1.	¿Las herramientas de uso constante (teléfono) se encuentran accesibles sin necesidad de torsión o extensión del cuerpo?	si		<La mesa cuenta con el espacio suficiente se tiene el teléfono en el escritorio>.
2.	¿El sitio cuenta con iluminación adecuada (natural o artificial)?	si		<El área de teletrabajo tiene iluminación natural y artificial.>
3.	¿El sitio cuenta con ventilación adecuada (natural o artificial)?	si		<El área tiene acceso a ventilación natural>.
4.	¿El sitio se encuentra aislado de fuentes de ruido (máquinas pesadas, talleres industriales)	si		<La casa está ubicada en un barrio que no cuenta con este tipo de fuentes de ruido>.

Firma Jefe Inmediato

Firma Ejecutiva de DIRCH

Firma Colaborador

ESPACIO DE TRABAJO

<INCLUIR FOTO>

ESCRITORIO

< INCLUIR FOTO>

SILLA

< INCLUIR FOTO>

ILUMINACIÓN Y VENTILACIÓN

< INCLUIR FOTO>

CASA DE HABITACIÓN

< INCLUIR FOTO>