

El derecho a la desconexión digital de los trabajadores

Workers' right to digital disconnection

Andrea Priscilla Urtecho Ávalos¹

Resumen

Los avances tecnológicos, a pesar de representar grandes beneficios para la sociedad, implican aspectos negativos como la hiperconectividad, lo que afecta los diferentes **ámbitos** en los que se desenvuelven las personas e incluye a la vida laboral. A partir de este problema de digitalización, surge la necesidad de que los países regulen las relaciones laborales, específicamente el derecho de los trabajadores de tener espacios libres para su desarrollo integral. La intención del presente artículo es realizar un análisis de la figura del derecho a la desconexión digital de los colaboradores, sus alcances, derechos conexos a la desconexión y su regulación hoy en día en Costa Rica. Al ser un concepto novedoso, la jurisprudencia costarricense no ha desarrollado el tema como tal, sin embargo, se desarrolla el concepto con base en la doctrina. Para el análisis exhaustivo de este derecho de los trabajadores, se estudian los elementos generales de lo que conllevan las relaciones laborales en el país; se expone sobre los efectos que tiene la hiperconectividad en la salud de los trabajadores, así como los aspectos que se relacionan con la desconexión como las horas extra y la figura de la disponibilidad. Finalmente, se explica, a modo de derecho comparado, la regulación de este derecho en Francia, el cual fue uno de los países pioneros en crear legislación en este tema, España y en Colombia para confrontar y tomar como referencia algunas medidas que se pueden implementar en el país en el futuro.

Palabras clave

Desconexión digital, trabajadores, patronos, hiperconectividad, derecho a la intimidad, derecho a la salud, descanso laboral y teletrabajo.

1 Estudiante de la Licenciatura en Derecho, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Correo electrónico: urtechoandrea37@gmail.com.

Abstract

Technological advances, despite representing great benefits for society, have negative aspects such as hyperconnectivity, affecting the different areas in which people develop, including working life. As a result of this digitalization problem, the need arises for countries to regulate labor relations, specifically, the right of workers to have free spaces for their integral development. The intention of this academic article is to analyze the concept of the right to digital disconnection of workers, its scope, rights related to it and its regulation today in Costa Rica. Being a relatively new concept, Costa Rican case law have not developed the topic itself, however, the concept will be explained based on doctrine. For the exhaustive analysis of this right of the workers, the general aspects of the labor relations in the country will be studied; the effects that hyperconnectivity has on the health of workers will be exposed, as well as the aspects related to the disconnection such as the extra hours and the figure of workers availability. And finally, the regulation of this right in France, which was one of the pioneer countries in creating legislation on this issue, Spain and Colombia will be explained by way of comparative law; to confront and take as a reference some measures that could be implemented in the country in the future.

Keywords

Digital disconnection, workers, employers, hyperconnectivity, right to privacy, right to health, work rest, telecommuting.

Introducción

La sociedad de hoy se ha convertido en cada vez más tecnológica. En la actualidad el uso de los dispositivos digitales en las actividades diarias es más frecuente a diferencia del pasado y el ámbito laboral no es la excepción. Existen trabajos que utilizan dispositivos digitales como herramienta principal para llevar a cabo las funciones laborales y es en este escenario que el tema del derecho a la desconexión digital cobra gran importancia. Si bien es cierto que la tecnología es de gran ayuda para agilizar la comunicación, permite mayor productividad y ayuda a los trabajadores a realizar sus funciones, también presenta elementos de riesgo cuando no existe una línea divisoria entre el tiempo para descansar y trabajar.

En este tema del uso de las tecnologías, otro factor que ha influido en gran medida ha sido el fenómeno de la pandemia. Con la llegada de la COVID19 a Costa Rica en los inicios del año 2020, la modalidad del teletrabajo se constituyó una herramienta que, aunque ya era utilizada, ganó popularidad y cada vez más empleadores optaron por esta forma de trabajo, con el fin de frenar la propagación de la enfermedad y evitar el entorpecimiento de actividades económicas. Así las cosas, el teletrabajo ha penetrado el ambiente en los hogares y es una modalidad que se presta para el uso no ético por parte del empleador y para el no respeto de los espacios del trabajador.

Según los datos de la Encuesta de fuerza de trabajo de Reino Unido en el 2015 (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2019), los teletrabajadores trabajan más que aquellos que realizan sus funciones desde la oficina representados en cifras, los primeros trabajan 9.8 horas por semana y los segundos 8.4 horas por semana. Otro tema importante para mencionar es la falta de remuneración a los trabajadores por las horas extra, de acuerdo con el mismo sondeo citado, los teletrabajadores quedan con un 80 % de horas sin pagar mientras que los colaboradores de oficina con un 60 %.

A pesar de que el tema de la desconexión digital se relaciona con la modalidad del teletrabajo, también sucede lo mismo con los trabajadores que asisten a las oficinas. Sin embargo, para estos colaboradores, la situación se presenta por medio de correos electrónicos o mensajes de texto por parte de clientes o algún jerarca. De acuerdo con datos de la encuesta de calidad de vida laboral en Finlandia, en el 2013 un 65 % de los trabajadores indicó que se les había contactado fuera del horario laboral a través de correo electrónico y, en España, un 68 % de los trabajadores manifestó haber sido contactado mediante correos electrónicos y llamadas telefónicas fuera de su horario (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Así las cosas, el derecho a la desconexión digital surge de la necesidad de garantizarle a los trabajadores sus espacios libres, su vida privada, vacaciones y permisos fuera del trabajo. A medida que surgen nuevas necesidades que proteger para las personas, de igual manera lo debe hacer el derecho, puesto que debe responder a los cambios constantes de las sociedades y tal es el caso en diferentes países como Francia, España y Colombia, cuyas normativas son objeto de estudio en la presente investigación. Costa Rica también ha realizado esfuerzos para regular la materia, en tanto que recientemente reforzó este derecho de los colaboradores mediante una reforma a la Ley para Regular el Teletrabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2019).

De la anterior reforma surgen algunas interrogantes: ¿Qué sucede con los trabajadores que no forman parte de la esfera del teletrabajo? ¿Es necesario realizar una reforma al Código de Trabajo en la que se garantice de manera general el derecho a la desconexión digital para todos los colaboradores? Con objeto de responder estas preguntas, en el presente artículo se realiza un análisis acerca de este nuevo derecho a la desconexión digital, las disposiciones que lo regulan en el ordenamiento jurídico costarricense con respecto a los trabajadores de oficina y teletrabajadores, así como el impacto que tiene la hiperconectividad y los derechos conexos que se les transgreden a los trabajadores por llevar a cabo sus funciones fuera de sus horarios laborales.

Metodología

De acuerdo con Touriñán y Sáez (2006), la metodología se entiende como: “La teoría de método o dicho de otro modo, como el análisis de las razones que nos permiten estudiar y comprender la definición, construcción y validación de los métodos” (p. 380). En este orden de ideas, la metodología implica el análisis de diferentes factores que comprenden el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, a saber, desde la regulación de esta en el ordenamiento jurídico costarricense como en distintos artículos académicos y hasta las experiencias de otros países con respecto a la regulación del tema.

Además, la metodología se dedica a: “Estudiar los elementos de cada método relacionados con su génesis, fundamentación, articulación ética, razonabilidad” (Aguilera, 2013, párr. 40). Por lo tanto, para efectos de esta investigación se realizó un exhaustivo estudio del concepto del derecho a la desconexión digital, los diferentes elementos que implica y demás derechos que se relacionan con el tema.

A partir de lo anterior, el método de esta investigación es cualitativo, puesto que este consiste en la descripción del fenómeno social fundamentado en elementos determinantes (Bernal, 2010). Asimismo, lo que se pretende con este tipo de método es comprender la situación de manera holística. Con esta premisa, los autores Taylor y Bogdan (citados por Quecedo y Castaño, 2002) manifiestan que el método cualitativo se caracteriza por entender el contexto, personas o grupos en conjunto y el investigador no debe suponer que los lectores sobrentienden lo que se expone, sino que debe hacer de cuentas que estos se están enterando de lo investigado por primera vez. De igual forma, los autores citados señalan que el método cualitativo es humanista, debido a que a diferencia del método cuantitativo permite conocer

el: “Aspecto personal, la vida interior, las perspectivas, creencias, conceptos [...], éxitos y fracasos, la lucha moral, los esfuerzos” (p. 8).

La técnica de recolección de datos de este proyecto es la revisión documental, con el propósito de lograr una comprensión amplia del objeto de estudio. En este sentido, autores como Hernández *et al.* (2006), indican que en el proceso cualitativo el propio investigador figura como el instrumento principal de recopilación de datos, puesto que es quien obtiene y analiza lo principal por investigar, asimismo, establece que el mayor reto de la persona investigadora radica en: “Introducirse al ambiente y mimetizarse con éste, pero también en captar lo que las unidades o casos expresan y adquirir una comprensión profunda del fenómeno estudiado” (p. 397).

Aspectos generales de la relación laboral

La relación laboral se entiende como aquella en la que una persona trabaja para otra de manera subordinada y en la cual se contraen derechos y obligaciones laborales, que puede tener o no un contrato para regular dicha relación (Marceth y Bogantes, 2006). En el país este tipo de relación está regulada por el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943) y la Constitución Política (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949), las cuales pretenden garantizar los derechos de los empleadores y empleados. En la última normativa que se mencionó su art. 56 señala:

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.

Por otra parte, el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943) define esta relación mediante la figura del contrato, específicamente en el art. 18, el cual indica que una persona está obligada a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta a cambio de una remuneración de cualquier clase o forma. En este orden de ideas, la jurisprudencia

ha señalado que existen tres elementos esenciales para caracterizar la relación laboral, los cuales son: “La prestación de un servicio, que debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador” (Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica, 2000, s. p).

Ahora bien, de acuerdo con el pronunciamiento DAJ-AE-808-2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los trabajadores tienen derecho a tiempos de descanso, el cual lo considera la doctrina como una pausa dentro de la jornada laboral, para que el trabajador pueda distraerse o reponer sus fuerzas y continuar con sus funciones. El Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943) en el art. 136, párrafo tercero indica que: “Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales”. Asimismo, el art. 137 de esta normativa menciona que el tiempo de descanso mínimo obligatorio que se les debe dar a los colaboradores es de media hora en la jornada y debe ser de manera continua.

Por otro lado, según disposiciones del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943), la jornada ordinaria efectiva se debe regular como se describe a continuación: máximo 8 horas en jornada diurna con una jornada semanal de 48 horas y máximo 6 horas en jornada nocturna y de 36 horas en jornada nocturna. Con la excepción de que se puede estipular una jornada ordinaria diurna de hasta diez horas y una mixta de hasta 8 horas diarias, siempre que el trabajo semanal no sea mayor que 48 horas, lo anterior de conformidad con el art. 105, inciso b) del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943).

Se considera importante mencionar los conceptos referentes a horario y jornada para evitar la confusión entre estos términos. El primero, de conformidad con el pronunciamiento DAJ-AE-441-06 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: “Supone el lapso dentro de la jornada, en el cual se ubica el número de horas que deben laborarse como máximo en cada jornada” (p. 1) y el segundo se refiere al:

Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales, así también la jornada ordinaria de trabajo es aquella a la que está sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la Ley lo permita (citado por el Pronunciamiento DAJ-AE-441-06 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Una vez explicados estos conceptos, se debe indicar que en ocasiones el empleador se puede ver obligado a usar la figura denominada *ius variandi*, la cual, según la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica en su Resolución n.º 849 del 2014, corresponde a: “La facultad que ostenta el/la empleador/a para cambiar, en forma unilateral las condiciones de la relación laboral” (Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica, 2014, s. p.). Dicha facultad se puede ejercer siempre y cuando no atente contra los elementos esenciales del contrato de trabajo. Así las cosas, el patrono puede realizar cambios al horario y el trabajador debe aceptarlos, a menos que pueda demostrar que dicha modificación le estuviera perjudicando. Sin embargo, el *ius variandi* no facultaría en ningún caso al patrono a interrumpir los descansos del trabajador ni establecer conversaciones fuera del horario establecido.

Ampliando el tema de los descansos que competen a los trabajadores, también se debe mencionar el descanso semanal. Este se encuentra regulado en la Constitución Política (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949), específicamente en el art. 59, donde se indica que todos los colaboradores tienen derecho a un día de descanso después de 6 días consecutivos de trabajo. Asimismo, se regula en el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943) en el art. 152, estableciendo un día de descanso absoluto luego de cada semana o de cada 6 días de trabajo continuo.

Al respecto, la Sala Segunda en su resolución n.º 1196 del 2010, expresó que el patrono tiene la obligación de otorgarle al trabajador como mínimo 24 horas de descanso absoluto: “Más dentro de esas veinticuatro horas no es posible contabilizar las de descanso correspondientes al sexto día de labores, pues ello implicaría una superposición de horarios de descanso, en perjuicio directo del trabajador” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica, 2010, s. p).

En cuanto a los instrumentos internacionales ratificados por Costa Rica que se relacionan con el derecho a la desconexión digital, se encuentra el art. 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948), la cual reconoce que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. De igual manera, se garantiza el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de las Naciones Unidas, 1966) en el art. 7, inciso d), el cual establece que los Estados parte deben reconocer el derecho a las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que les aseguren:

“El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Contenido del derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital supone que los dispositivos tecnológicos no deben interrumpir los tiempos de descanso de los trabajadores, ya sea en un descanso dentro de la jornada laboral, o bien cuando finaliza el horario de trabajo. Al ser un concepto tan reciente, la desconexión digital aún no está previsto en la jurisprudencia costarricense, sin embargo, en años recientes se ha logrado desarrollar doctrina al respecto, así las cosas, en palabras de Trujillo (citado por Muro, 2022) este derecho es aquel que se les reconoce a:

Los trabajadores a, una vez finalizada su jornada de trabajo, poder desconectarse de cualquier tipo de dispositivo electrónico del que haga uso con fines laborales [...] Por ende, en garantía del respeto a su intimidad, vida personal y familiar, y descanso, se articula el derecho a la desconexión digital como previsión que abarca el derecho de los trabajadores a no recibir o contestar ningún correo electrónico, llamada o mensaje de carácter laboral fuera de su jornada de trabajo ordinaria (p. 11).

De conformidad con el criterio de Vallecillo (2020), la desconexión digital es: “La limitación al uso de las tecnologías de la comunicación, mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida, para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores” (p. 214). Por otra parte, Fernández (citado por Vallecillo, 2020) lo describe como: “Un derecho con el objetivo de evitar que el trabajador (o el empleado público) se vea sometido a la presión que puede entrañar que la empresa le siga dando instrucciones o incluso órdenes fuera de su jornada laboral” (p. 64).

Arango y Preciado (citados por Moncada y Moreno, 2021) mencionan que este derecho debe tener un alcance, de manera que permita que los empleados se puedan desconectar de sus dispositivos tecnológicos cuando se encuentren fuera de su horario laboral, sin miedo a que el patrono pueda acogerse a medidas desfavorables en su contra o que le afecten sus garantías establecidas en su debido contrato de trabajo.

Para Hernández (citado por Potoy y Salazar, 2017) existen diferentes derechos fundamentales que se entrelazan directamente con los derechos de la persona trabajadora, los cuales son: derecho a trato digno, a la intimidad, al honor, inviolabilidad de domicilio, secreto de comunicaciones, inviolabilidad de documentos, libertad de tránsito, derecho al trabajo, a la libre elección de la actividad laboral, a la vida, a la integridad corporal y moral y a la salud, entre otros.

En este orden de ideas, el concepto de la desconexión está estrechamente relacionado con el derecho de la intimidad, el cual se encuentra consagrado en la Constitución Política (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949) en el art. 24, específicamente en el párrafo primero. Asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Organización de Estados Americanos, 1969), la cual se encuentra ratificada por Costa Rica, en el art. 5.1 garantiza que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. En este sentido, debe entenderse por derecho de intimidad como el derecho de toda persona de que el Estado ni personas físicas se entrometan en su vida privada.

El derecho a la intimidad es un conjunto de vivencias, experiencias, conductas y emociones que se le atribuyen a cada persona, las cuales mantiene en privado. A pesar de esto, tiene la facultad de decidir con quién compartir (Méjan, 1996, citado por Estrada, 2017). La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su Resolución n.º 172 del 2011, reconoce que:

Intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta a ese conocimiento. Si bien, no puede menos que reputarse que lo que suceda dentro del hogar del ciudadano es vida privada, también pueda ser lo que suceda en oficinas, hogares de amigos y otros recintos privados en ese ámbito.

Para autores como Requena (citado por Sánchez, 2020), el derecho de la desconexión digital también se relaciona con derechos como la: “Dignidad, la salud, la integridad física y moral, a la conciliación [...], a la vida privada, personal y familiar” (p. 263). En este sentido, estos derechos se transgreden con el solo hecho de que el trabajador utilice parte de su tiempo libre para atender algún trabajo que le compete únicamente en su horario laboral. De acuerdo con Sánchez (2020), en cualquier situación que el trabajador interrumpa su descanso con el

fin de realizar alguna función laboral, en sentido estricto, a la acción en sí se le atribuye la consideración de jornada de trabajo, por lo que debe reconocérsele una remuneración.

Como lo indicaba Requena (citado por Sánchez, 2020), el derecho a la dignidad es otro factor relacionado con la desconexión digital. El derecho a ser tratado de manera digna es propio de toda persona en tanto que nadie puede ser sometido a un trato cruel o humillante en ningún escenario, por lo tanto, es posible atribuir este derecho al ámbito laboral, no solamente a favor del trabajador, sino también a favor del patrono (Potoy y Salazar, 2017). En palabras de Lamm (2017), la dignidad humana es inherente al ser humano, puesto que: “La persona merece que se le reconozca, respete y por ende tutele su dignidad, atento a que ésta deriva del hecho de ser, ontológicamente, una persona y, consecuentemente, el derecho debe garantizarle esta dignidad precisamente por ser tal” (párr. 6).

En cuanto a la desconexión digital por parte de los trabajadores, la Constitución Política (Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 1949) establece en el art. 57 que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. También como se indicó en el apartado de introducción del presente trabajo, el art. 56 de esta normativa menciona la dignidad del ser humano. Igualmente, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Organización de Estados Americanos, 1969) en el art. 12 reconoce que: “Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”.

Impacto de la hiperconectividad

Como se mencionó, la salud es un tema sumamente relacionado con la desconexión laboral, puesto que cuando el trabajador está involucrado más horas de lo que se establece en su jornada u horario laboral, su salud, tanto mental como física se desgasta con el paso de las horas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2014, s. p.). Es decir, no representa estar únicamente libre de enfermedades, sino que comprende el bienestar de manera global, involucrando la mente, el ambiente en el que se rodea una persona y su físico. Así las cosas, los empleadores tienen la obligación de resguardar el derecho a la salud de los trabajadores para evitar el desgaste de sus empleados para que puedan realizar de la mejor forma sus funciones diarias.

Aunque en la actualidad resulta un desafío desconectarse de la tecnología, es importante que los trabajadores eviten sincronizar sus correos laborales a la computadora personal o el teléfono personal para no ver en tiempo real asuntos laborales o no mantener conversaciones que se relacionan con el trabajo fuera de su horario, puesto que puede ocasionar un cuadro de estrés, lo cual afectaría eventualmente su vida en general. En palabras de Pérez (2019), la tecnología a pesar de facilitarnos la vida, también presenta el problema de no marcar la diferencia entre lo personal y laboral, produciendo la: “Eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y descanso, lo que podría conllevar no sólo riesgos físicos sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés, fatiga informática, etc.” (p. 104).

Según un estudio de InfoJobs realizado a la población activa de España en el 2020, asegura que un 67 % afirmó que contestan correos electrónicos y responden llamadas fuera de su horario, en fines de semana e incluso en vacaciones (citado por Muro, 2022). De igual manera, un estudio de la Federación ASPA de Servicios de Prevención Ajenos señala que en España un 75 % de la fuerza de trabajo está en riesgo de sufrir los efectos de la hiperconexión laboral (citado por Muro, 2022).

Los trabajadores en Costa Rica no son la excepción, puesto que en el 2020 la psicóloga Eugenia Gamboa, especialista en psicología Laboral, realizó un estudio a más de 800 personas teletrabajadoras del sector público y privado, el cual evidenció que el 18 % de los colaboradores sufría del síndrome de *burnout* y que más del 40 % mantenían niveles altos o intermedios de tecnoestrés (Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, 2021).

A partir de estos términos que se utilizan resulta importante definir qué son y, de esta forma, entender mejor el impacto de la hiperconectividad de los trabajadores. En primera instancia, el tecnoestrés se conoce como el conjunto de efectos negativos que producen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), al respecto, Craig Brod (citado por Salanova, 2003) lo define como: “Una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable” (p. 229). Es decir, se produce cuando las personas no controlan el impulso de utilizar de manera moderada las TIC, en cualquier momento, lugar y durante periodos prolongados. Por otra parte, el Diccionario usual del Poder Judicial lo reconoce como: “Estrés o agobio que provoca el uso de nuevas tecnologías” (Poder Judicial de la República de Costa Rica, s. f.).

Los síntomas del tecnoestrés son la: “Fatiga, insomnio, depresión, dolores de cabeza y tensiones musculares, aunque el primer síntoma que puede alertar de la presencia del tecnoestrés

son episodios de irritabilidad o resistencia obstinada a recibir instrucciones sobre el funcionamiento de cualquier elemento tecnológico” (De Prado, 2009, p. 127).

Por otro lado, el síndrome de *burnout*, también conocido como estrés laboral, Forbes (citado por Garita y Herrera, 2019) lo define como: “Un padecimiento que surge como respuesta de presiones prolongadas sufridas por elementos estresantes tanto emocionales como interpersonales estrechamente relacionados al trabajo” (p. 22).

De acuerdo con el autor Cherniss (citado por Martínez, 2010), el proceso del *burnout* se da en tres fases. En la primera denominada *fase de estrés*, se da un desequilibrio entre la demanda del trabajo y los recursos que tiene el trabajador para enfrentar dicha demanda; la segunda, *fase de agotamiento*, se lleva a cabo cuando el trabajador tiene una respuesta emocional ante el desequilibrio y la tercera, la *fase de afrontamiento*, es cuando el trabajador tiene cambios en su humor y su conducta reflejando una persona fría e indiferente con clientes o sus compañeros (Martínez, 2010).

Por otra parte, Farber (citado por Martínez, 2010) señala que existen seis escenarios, a saber:

Entusiasmo y dedicación. 2. Respuesta de ira y frustración del trabajador ante los estresores laborales. 3. No hay una correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas. 4. Se abandona el compromiso e implicación en el trabajo. 5. Aumenta la vulnerabilidad del trabajador y aparecen síntomas físicos, cognitivos y emocionales. 6. Agotamiento y descuido (p. 50).

Para la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés es una respuesta física y emocional a un daño producto de un desequilibrio entre exigencias y los recursos y capacidades percibidos del trabajador para enfrentar dichas exigencias. De igual manera, esta Organización establece que este estrés lo determina la: “Organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2). Por lo tanto, es necesario que los lugares de trabajo cuenten con los procesos adecuados, cargas de trabajo niveladas y con un buen ambiente laboral para evitar que los trabajadores incurran en este tipo de estrés producto de la hiperconectividad.

De acuerdo con Cruz (2022), en el ámbito laboral existen los siguientes escenarios que obstaculizan la efectiva desconexión digital de los trabajadores:

- Alta carga laboral. Si el trabajador recibe una cantidad desproporcionada de trabajo e incluso, en ocasiones, unida a un corto plazo de entrega, es muy difícil que sea capaz de parar de trabajar una vez ha concluido su jornada máxima de trabajo.
- Presión por parte del supervisor.
- Miedo a que la desconexión se considere falta de compromiso con la organización.
- Que la cultura organizacional de la empresa sea estar disponible de forma continuada, es decir, 24 horas al día, 7 días a la semana (p. 37).

Así las cosas, los patronos deben incentivar y crear políticas de sensibilización en los lugares de trabajo sobre la necesidad del derecho de desconexión, alertando los efectos que puede ocasionar la hiperconectividad. Asimismo, cabe mencionar que este derecho no es un elemento que deba aplicar únicamente a los trabajadores, sino que es una buena práctica que aquellas personas que desarrollan puestos de supervisión o que mantienen un alto grado de responsabilidad en el trabajo respeten de igual manera su propio derecho de desconexión y que lo fomenten en la práctica. De tal forma que los colaboradores no sientan la presión de tener que responder correos, llamadas o mensajes fuera de su horario y puedan hacer valer su derecho.

En Costa Rica, el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943) en sus arts. 195 y 197 hacen referencia a los riesgos de trabajo. Por otra parte, el art. 195 establece que:

Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reaggravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

El art. 197 de la citada norma indica que:

Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio

trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

De dichos conceptos se tiene entendido que no incluye los riesgos psicosociales expuestos anteriormente como riesgos de trabajo. A pesar de esto, se debe tomar en cuenta que es un Código que data de 1943 y que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que al menos el estrés laboral se puede considerar como riesgo laboral. En este sentido, en la Resolución n.º 382 del 2009 de dicha Sala se expone que un trabajador reclama un riesgo laboral por estrés para el cual resolvió:

Así, en vista de que no consta en autos ningún otro elemento probatorio que contradiga la prueba pericial examinada y de conformidad con las circunstancias analizadas, la Sala concluye que efectivamente existió una relación causal entre el daño o enfermedad que aqueja al actor y las funciones que desempeñaba con ocasión de su puesto, riesgo que, consecuentemente, debe ser indemnizado por la institución aseguradora.

Es decir, es importante probar la existencia del nexo de causalidad entre el problema de salud que presente el trabajador y las condiciones laborales, ya que en el caso de que no exista o que no se demuestre la existencia, el reclamo del riesgo no procede.

Legislación costarricense sobre la desconexión digital

En Costa Rica, el derecho de la desconexión digital tomó importancia debido al teletrabajo. Esta modalidad se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico desde el 18 de septiembre de 2019 y aplica tanto para los trabajadores de la administración pública como para los trabajadores privados. Con la llegada de la COVID19 en el 2020 y el aumento de empresas que optaron más por esta modalidad, los legisladores respondieron a la necesidad de garantizarle este derecho a los trabajadores.

El teletrabajo se caracteriza por realizarse a través de las tecnologías digitales, fuera del lugar donde usualmente se llevaría a cabo la actividad por parte del empleado. Con esta premisa, se ha dado paso al irrespeto de la jornada y horario de los empleados, interrupciones en sus tiempos de descanso y a que se les exija a estar pendientes de sus tareas en horas no

laborales, puesto que se les contacta desde aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp o Teams, llamadas telefónicas o correos electrónicos. Todo lo anterior se hace en perjuicio de la salud de los trabajadores y de su tiempo libre.

Según el art. 3, inciso a) de la Ley para Regular el Teletrabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2019) esta modalidad se entiende como aquella que se lleva a cabo fuera de las instalaciones de la persona empleadora, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Esto sin obstaculizar el desempeño normal de otros puestos, procesos y servicios que se brindan.

El 2 de marzo del presente año se aprobó en primer debate el proyecto de ley que entraría a reformar la Ley para Regular el Teletrabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2019). Mediante esta reforma se refuerza el derecho de los teletrabajadores a su tiempo de descanso y a tener su vida privada sin que esta se vea interrumpida por asuntos laborales. Así las cosas, el 25 de abril entró en vigor al publicarse en el Diario Oficial La Gaceta, el art. 9, el inciso d), el cual indica:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022).

A partir de esto, se entiende entonces que los empleadores no están facultados a contactar a los trabajadores fuera del horario o jornada para tratar ningún asunto laboral. Sin embargo, cabe destacar que existe un vacío de ley en cuanto a las *situaciones imprevistas y urgentes* que se señalan en la reforma, puesto que en ningún artículo posterior se especifica de qué se trata. Al respecto, la abogada María Marta Salazar señala que se trata de una situación complicada, puesto que los colaboradores al estar desconectados pueden pasar por alto estos casos, asimismo, indica que es un tema del que se tiene que esperar a que los Tribunales resuelvan y que sea la jurisprudencia la que solviente este vacío legal (Revista Summa, 2022).

Desde un punto analítico, se puede deducir que estas *situaciones imprevistas y urgentes* se le atribuyen a la facultad que tiene un patrono de solicitarle al trabajador la prestación

de sus servicios en cualquier momento. Es decir, el patrono tiene la facultad de solicitarle al trabajador que preste sus servicios fuera de su horario laboral, por lo que debe cumplir con los requisitos de la figura de la jornada extraordinaria.

Al respecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica (1994) en su Resolución n.º 139 menciona:

El trabajo extraordinario se reserva para situaciones especiales, es decir, que no puede constituir una actividad normal del trabajo, pues de ser así bien podría el trabajador en alguna oportunidad, por razones personales -inclusive el cansancio-, negarse a trabajar un día, lo que de suceder, resulta lógico y fácilmente inteligible a cualquier persona.

Así las cosas, la Sala Segunda manifiesta que la jornada extraordinaria es tal y como lo dice la palabra, aplicable únicamente a momentos de excepción y que debe responder a las necesidades verdaderas de la empresa. En caso de que el empleado haya sido notificado de esta necesidad queda en la obligación de laborar horas extra, siempre y cuando la jornada ordinaria más la extraordinaria no exceda las 12 horas.

El Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943), establece en el art. 139 la regulación del trabajo fuera de lo establecido en el contrato de trabajo, a saber:

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

La jurisprudencia señala que en caso de que un trabajador se niegue a la petitoria del patrono de laborar horas extra, debe justificar el motivo de impedimento, puesto que el empleado tiene el deber de colaboración con su patrono. Lo anterior se desprende del principio de la buena fe que rige la materia del derecho laboral (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica, 1994).

En relación con el tema de las horas extra, es menester mencionar el concepto de la disponibilidad del trabajador, el cual la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia define como un régimen en el que se le obliga al trabajador estar pendiente y localizable en cualquier momento para realizar labores extraordinarias si así lo requiere el empleador. Lo anterior debe tener una remuneración, puesto que interfiere con las actividades propias de la vida privada del trabajador que se somete a dicho régimen, con independencia de la retribución de las horas efectivamente laboradas (Resolución n.º 15202010).

Por otra parte, la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2013) en su Pronunciamiento n.º DAJ-AE-253-13, establece que la disponibilidad es un reconocimiento o compensación salarial que se les da a los trabajadores para que se mantengan atentos para realizar funciones de su cargo, ya sea fuera de la jornada ordinaria de trabajo o durante esta, en los periodos de descanso, cuando sea una necesidad imperiosa de la empresa o institución.

Aunque este régimen se utiliza generalmente por el sector público, también se aplica en el sector privado. Sin embargo, el Código de Trabajo (Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943) no menciona de manera expresa su regulación. Para ampliar el concepto de la disponibilidad, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su Resolución n.º 1520 del 2010 declara que:

El servidor o servidora puede recibir solo el pago de la disponibilidad si no es requerido o requerida para trabajar o bien, las dos retribuciones si realiza las tareas extraordinarias. Con ello no incurre en un doble pago por un mismo concepto, pues en uno y otro caso el origen de la retribución es distinto. La disponibilidad, concebida de esta forma, implica que quien esté bajo este régimen, puede salir del centro de trabajo y hacer las actividades propias de su vida privada, solo que adquiere el compromiso de estar localizable y a la espera de ser llamado o llamada por el empleador o empleadora en cualquier momento para prestar sus servicios durante ese lapso de disponibilidad, restricción a la libertad, que se retribuye generalmente mediante el reconocimiento de un *plus* salarial.

La disponibilidad de los trabajadores en el sector privado debe pactarse de manera previa y por acuerdo mutuo con los empleados que deban aplicar esta figura en razón de la naturaleza

de sus funciones y por las necesidades que la empresa tenga por los servicios que preste. Es decir, no es posible aplicar esta medida a cualquier trabajador como regla general (Zúñiga, 2021). Asimismo, Zúñiga (2021) establece que, en caso de requerir la disponibilidad de un trabajador, es importante regular esta figura mediante instrumentos como políticas internas, en las que se les garantice a los colaboradores la forma de compensar este servicio y establecer el horario, la modalidad y demás aspectos esenciales que pueden surgir de este régimen. Así las cosas, bajo esta figura el trabajador tiene el derecho de salir del centro de trabajo y disfrutar de su tiempo libre como cualquier persona al concluir su jornada laboral. Los patronos no tienen facultad para cometer ningún abuso de la disponibilidad del trabajador: “De tal manera que comprometa la vida del subalterno a un punto tal, de no tener meridiana disponibilidad de su tiempo libre, o bien no se le remunere adecuadamente ese tiempo laborado de más” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013, s. p).

Una vez expuestos los temas de la jornada extraordinaria y la disponibilidad de los trabajadores, la cual se considera que está estrechamente relacionada con el derecho a la desconexión digital, resulta importante manifestar que la reforma a la Ley para Regular el Teletrabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2019) supone buscar un equilibrio con respecto al volumen de trabajo que tienen los colaboradores, respetando sus tiempos de descanso, su desarrollo social y su salud integral. A pesar de esto, no se debe dejar de lado el deber de colaboración que tiene el trabajador con su superior jerárquico. En caso de que el patrono contacte a su empleado de manera frecuente, que la situación no responda a una verdadera necesidad o emergencia de la empresa y que no se le haya consultado previamente al trabajador, se puede crear el escenario de una jornada extraordinaria, la cual debe ser debidamente remunerada.

Ahora bien, es importante mencionar que, aunque el ámbito de la ley se reduce únicamente al teletrabajo, el derecho a la desconexión laboral es aplicable para los trabajadores que cumplen sus funciones de manera presencial, puesto que es el efecto que proviene de la finalización de la jornada. Sin embargo, en el ámbito de opinión, la autora del presente trabajo de investigación considera que resulta conveniente realizar una reforma al Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943), de forma que este derecho no se reconozca únicamente en una ley especial, puesto que puede resultar un puente para malas interpretaciones.

Además, deben crearse en el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943) sanciones económicas para los patronos que incurran en estas prácticas

de comunicación frecuente fuera del horario laboral respectivo, o bien una ley en la que se garantice el derecho a la desconexión para todos los trabajadores en sus distintas modalidades por igual, en donde se establezcan procesos administrativos para que los colaboradores puedan interponer denuncias ante el Ministerio de Trabajo o ante la administración del lugar de trabajo. Asimismo, se considera que a falta de la especificación de las citadas *situaciones imprevistas y urgentes* puede regularse por medio de reglamentos internos en los lugares de trabajo y que sean los propios patronos los que establezcan ese tipo de eventos, siempre y cuando se mantenga el debido respeto a los derechos de los trabajadores.

Derecho comparado del derecho a la desconexión digital

En ciertos países de Europa, existen normativas respecto al derecho de la desconexión digital de los trabajadores, tal es el caso de España y Francia y, en América Latina, Colombia también ha regulado el tema. En esta sección se describen los factores que se diferencian a la normativa costarricense. A pesar de esto, siempre se toma en cuenta que todas estas normas se realizaron con el objetivo de garantizarle a los colaboradores sus debidos tiempos de descanso fuera de sus jornadas u horarios laborales.

A) Colombia

El Congreso de la República de Colombia publicó el 6 de enero de este año la Ley de Desconexión Laboral (Congreso de la República de Colombia, 2022). Esta ley establece que es obligatorio contar con una política de desconexión laboral en los trabajos públicos y privados, en la cual se debe definir al menos: cómo se garantizará y ejecutar el derecho a la desconexión; el procedimiento para que los trabajadores puedan presentar quejas en caso de la vulneración de este derecho, que puedan ser emitidas de manera anónima o a nombre propio y un procedimiento interno para el trámite de dichas quejas que garantice el debido proceso y trate la solución del conflicto, así como la verificación de cumplimiento de lo pactado y la cesación de la conducta.

En el art. 4, párrafo segundo, remite a otra norma en tanto establece que la inobservancia de este derecho se puede constituir en una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo que se establece en la Ley de Acoso Laboral (Congreso de la República de Colombia, 2022). Por otro lado, también establece que a los siguientes individuos no se les garantiza el derecho a la desconexión digital: trabajadores y servidores públicos que tengan

cargos de dirección, confianza y manejo; aquellos que por la naturaleza de sus funciones deban tener una disponibilidad permanente como la policía y organismos de socorro y en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito. De igual manera, esta ley faculta al trabajador privado y público que considere que su derecho a la desconexión fue vulnerado para que ponga al conocimiento de la situación al inspector de trabajo o la Procuraduría General de la Nación competente (Congreso de la República de Colombia, 2022).

B) Francia

En este país es el Código de Trabajo el que regula la materia en estudio. Se normativizó la desconexión laboral por medio de la Ley n.º 20161088 conocida como El Khomri (Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, 2021, s. p). El empleador, a falta de un acuerdo con el asalariado debe crear un estatuto, el cual debe definir cuáles son las modalidades del ejercicio de este derecho; la ejecución de acciones de formación y sensibilización en el uso racional de las TIC para los trabajadores y el personal de supervisión y directivo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, 2021).

De acuerdo con lo dispuesto en la Revista de Actualidad Internacional Sociolaboral (Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, 2021), en este país el artículo que regula este tema es impreciso y no existe obligación para llegar a un acuerdo entre el empleador y el asalariado. Tampoco hay sanción en caso de que el patrono no realice el estatuto correspondiente.

Los estatutos o acuerdos deben contener al menos los siguientes aspectos: establecer un diagnóstico, antes de iniciar la negociación o redactar el estatuto, es decir, en cada caso es diferente el escenario según las medidas por adoptar de acuerdo con el tamaño de la empresa, número de trabajadores, etc. Se debe establecer la regulación de las TIC; fijar normas para el buen uso de las herramientas digitales para los colaboradores y replantearse, de ser necesario y posible, la relación con clientes. Esto se da cuando los clientes exigen una respuesta inmediata a sus solicitudes (Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, 2021).

C) España

En España el derecho a la desconexión digital se garantiza por medio de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (Cortes Generales

del Reino de España, 2018). En el art. 88 específicamente trata del derecho en estudio y en su inciso 3 expresa que el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, debe realizar una política interna para sus colaboradores y aquellos que estén en puestos directivos, en la que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las TIC (Cortes Generales del Reino de España, 2018).

Esta ley de igual manera añade el art. 20 bis a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual reafirma el derecho a la intimidad de los colaboradores en cuanto al uso de herramientas digitales puestas a su disposición por el empleador (Cortes Generales del Reino de España, 2018). Por otra parte, en este país tienen sanciones por vulnerar los derechos digitales contenidos en la Ley Orgánica 3/2018, los cuales se rigen a partir de la Ley sobre Infracciones y Penalidades del Orden Social. Las multas van desde los €620 y €6,250 por concepto de infracción grave por transgresión de límites acordados en jornada laboral y hasta los €187,515 por faltas graves a la vulneración del derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores (Sagawa, 2021).

Conclusiones

Después del análisis exhaustivo sobre el alcance del concepto del derecho de desconexión digital, se concluye que este es una nueva noción para el ordenamiento jurídico costarricense. A pesar de esto, es un refuerzo al derecho de los trabajadores de dejar de realizar sus labores una vez que concluya su jornada u horario. Por otra parte, este concepto también implica implícitamente que los patronos están en la obligación de abstenerse de contactar constantemente a sus empleados fuera de lo establecido en el contrato laboral a no ser por necesidades verdaderas de la empresa o institución correspondiente.

La autora del presente trabajo de investigación considera que la reforma a la Ley para Regular el Teletrabajo es acertada, puesto que es importante que los trabajadores tengan una vida fuera del trabajo, que cuenten con derecho al ocio, a descansar y a tener tiempo con su familia. Sin embargo, también considera que es necesario ampliar el alcance de este derecho para todos los colaboradores, puesto que aquellos que realizan sus labores en el lugar de trabajo también son sujetos de arbitrariedades con respecto a las comunicaciones una vez que se encuentran fuera de la oficina a altas horas de la noche, o bien antes de que empiece el horario laboral.

Lo anterior dicho, no estipulándose en contra de la facultad que tienen los patronos para solicitar a sus empleados laborar horas extra, puesto que ya es un derecho que tienen los patronos que se encuentra regulado en el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943). Sin embargo, en este tema, los patronos deben considerar que, aunque el ordenamiento jurídico les da esa posibilidad, la jurisprudencia es muy clara al indicar que el trabajador tiene la obligación de realizar esas horas extra, únicamente procede en casos esporádicos y cuando la empresa realmente considere que sea una necesidad urgente. No procede que la solicitud por parte del patrono sea constante y que represente en la vida del trabajador lo que se expuso sobre la hiperconectividad, puesto que puede afectar la salud de la persona. De igual manera, no se debe ir en contra del deber de colaboración del trabajador o de la figura de la disponibilidad, puesto que son términos establecidos en la jurisprudencia y en la doctrina.

En cuanto a la regulación de Costa Rica en el ámbito de derecho comparado, se puede tomar como referencia la regulación de Colombia y crear en el futuro una ley específica para el tema de la desconexión digital, o bien como se mencionó, una reforma al Código de Trabajo en donde se garantice este derecho para todos los trabajadores independientemente de la jornada u horario laboral. De esta ley de Colombia, en opinión de la autora, parece acertado que la inoperancia de este derecho se catalogue como acoso laboral, ya que al fin de cuentas puede constituir un acoso que el patrono contacte por llamadas o mensajes al trabajador a deshoras.

Aunque se reconoce que los legisladores hicieron un esfuerzo por reconstruir la línea entre la vida laboral y la personal, lo cierto es que la reforma del art. 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo es escueta. Además de no especificar cuáles escenarios aplicarían dentro de las llamadas *situaciones imprevistas y urgentes*, carece de carácter sancionatorio para los patronos el no respetar este derecho de los trabajadores y queda a disposición y buena fe de los patronos su cumplimiento o no. De manera que en la práctica la plena eficacia y el ejercicio de dicho derecho es difícil de alcanzar y de controlar.

Al respecto, se recomienda a las empresas o instituciones realizar mediante políticas internas o comunicado un compromiso con los trabajadores de distribuir la carga laboral para que no se deba extender la jornada ordinaria de trabajo. Adicionalmente, importa mencionar en estas directrices que el patrono debe velar porque las situaciones en las que se necesite de los servicios de los colaboradores sean debidamente comunicadas con un margen de tiempo para que el trabajador pueda responder y que sea con causa debidamente justificada y no producto de reiteradas o circunstancias arbitrarias.

Asimismo, los patronos deben velar por la salud de los trabajadores para que se mantengan con un estado emocional y físico adecuado, deben implementar políticas de prevención de los riesgos de trabajo, entre estos los riesgos psicosociales. Además, crear estrategias para controlarlos o eliminarlos y suministrar información en general, sobre cómo prevenir el estrés y demás riesgos psicosociales en los colaboradores.

El derecho a la desconexión digital por ahora representa un terreno inexplorado, ya que no se ha logrado crear jurisprudencia al respecto para entender verdaderamente sus alcances en el ordenamiento jurídico. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia es la responsable de señalar lo pertinente para este derecho de los trabajadores.

Referencias

- Aguilera, R. (2013). Identidad y diferenciación entre método y metodología. *Estudios Políticos*, (28), 81-103. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162013000100005
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2019). *Ley para Regular el Teletrabajo*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753
- Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica. (1949). Constitución Política de Costa Rica. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. (2021). *Estudio revela que Síndrome de Burnout afecta al 18% de las personas encuestadas que laboran en teletrabajo*. <https://psicologiacr.com/estudio-revela-que-sindrome-de-burnout-afecta-al-18-de-las-personas-encuestadas-que-laboran-en-teletrabajo/>

- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?n-Valor1=1&nValor2=8045
- Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley de Desconexión Laboral*. <https://www.pwc.com/co/es/prensa/Articulos/ley-2191-de-2022.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (1994). *Sala Segunda. Resolución n.º 00139-1994*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-214839>
- Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (2000). *Sala Segunda. Resolución n.º 00095 - 2000*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-145991>
- Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (2009). *Sala Segunda. Resolución n.º 00382-2009*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-825706>
- Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (2010). *Sala Segunda. Resolución n.º 01196 - 2010*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-825356>
- Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (2010). *Sala Segunda. Resolución n.º 01520-2010*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-492231>
- Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (2011). *Sala Segunda. Resolución n.º 00172-2011*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-503391>
- Corte Suprema de Justicia de la República de Costa Rica. (2014). *Sala Segunda. Resolución n.º 00849-2014*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-836486>
- Cortes Generales del Reino de España. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de Derechos Digitales*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Cruz, S. (2022). *Desconexión digital en el ámbito laboral*. Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/59008/DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXION%20DIGITAL.pdf?sequence=1>

- De Prado, A. (2009). Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. *Temas Laborales*, (10), 123-155. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3096343.pdf>
- Estrada, J. (2017). *El derecho a la intimidad y su necesaria inclusión como garantía individual*. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Congreso/pdf/86.pdf>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf
- Garita, L. y Herrera, J. (2019). *El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica* (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Administración de Oficinas, Universidad Nacional, Costa Rica). <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/21144/TFG%20Lilliana%20Garita%20y%20Jos%C3%A9%20Herrera%20-%20Síndrome%20de%20Burnout%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigación.pdf>.
- Lamm, E (2017). La dignidad humana. *Ministerio de Salud de la República de Argentina*. <https://salud.gob.ar/dels/printpdf/30>.

- Marceth, M. y Bogantes, G (2006). *La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: Análisis doctrinario y jurisprudencial* (Tesis para optar por el grado de Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad social, Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica). <https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/handle/120809/1429/La%20perdida%20de%20confianza%20como%20causal%20de%20despido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192/188>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. (2006). *Pronunciamento DAJ-AE-808-06*. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamentos/daj-ae-808-06%20descansospara%20cafe-Josh%20Madrigal.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica. (2006). *Pronunciamento DAJ-AE-441-06*. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamentos/daj-ae-441-06%20Luis%20Eduardo%20Chacon%20Porras-cambio%20de%20%20jornada.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de España. (2021). *Actualidad Internacional Sociolaboral*, (212), 192-203. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/212/REVISTA_212.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). *Pronunciamento n.º DAJ-AE-253-13*. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamentos/daj-ae-253-13%20Felix%20Salas,%20Colypro,%20ius%20variandi,%20disponibilidad.pdf>

- Moncada, P. y Moreno, L. (2021). *El derecho a la desconexión laboral: a propósito de las implicaciones de la Revolución 4.0* (Tesis para optar el título de Abogado, Universidad Autónoma Latinoamericana). http://repository.unaula.edu.co:8080/bitstream/123456789/2035/1/unaula_rep_pre_der_2021_derecho_desconexion_laboral_revolucion_4.0.pdf
- Muro, N. (2022). *La desconexión digital en el ámbito de las relaciones laborales*. Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/59009/TFG%20-%20Muro%20Godino%2C%20Natalia.pdf?sequence=1>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=11190&nValor3=12008&strTipM=TC
- Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El estrés en el trabajo: un reto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Documentos Básicos*. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

- Poder Judicial de la República de Costa Rica. (s. f.). *Diccionario usual del Poder Judicial de Costa Rica*. <https://dictionariousual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/47727:tecnoestr%C3%A9s>
- Potoy, K. y Salazar, V. (2017). *Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores* (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Costa Rica). <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Revista Summa. (2022). *Costa Rica: Ley sobre desconexión digital ya entró en vigencia ¿qué debe saber?* <https://revistasumma.com/costa-rica-ley-sobre-desconexion-digital-ya-entro-en-vigencia-que-debe-saber/>
- Sagawa, C. (2021). Desconexión digital: todo lo que dice la legislación y sanciones. *Day.Io*. <https://day.io/es/blog/desconexion-digital-todo-dice-legislacion-sanciones/#ancora01>
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, (19), 225-246. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318057001.pdf>
- Sánchez, C. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español. *Revista de Derecho*, (21), 247-275. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2914/2449>
- Touriñán, J. y Sáez, R. (2006). La metodología de investigación y la construcción del conocimiento de educación. *Revista Galega do Ensino*, (48), 375-410. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2554505>

- Vallecillo, M. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (8), 210-238. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306920>
- Zúñiga, C. (2021). Disponibilidad laboral. *GLC Abogados*. <https://glcabogados.com/blog/disponibilidad-laboral-costa-rica/>