



JORNADAS DE INVESTIGACIÓN

Flexibilización laboral, teletrabajo y trabajo remoto

16, 17 y 18 de Mayo, 2022

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

PROSIC Programa Institucional
Sociedad de la Información
y el Conocimiento

Jornadas de Investigación

**Flexibilización laboral,
teletrabajo y trabajo
remoto**

16, 17 y 18 de mayo, 2022

Información: 2253-6491
prosic@ucr.ac.cr
valeria.castro@ucr.ac.cr

<http://www.prosic.ucr.ac.cr/>

I. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Durante las últimas décadas, la introducción de nuevas tecnologías ha impactado notablemente la dinámica, estructuras y producción de las empresas, mientras que para las instituciones públicas esto ha significado la posibilidad de operar con mayor eficiencia, productividad, transparencia y cercanía hacia la ciudadanía. Estas transformaciones han sido adoptadas como una estrategia de adaptación a un entorno cambiante y de mayor incertidumbre en el que la información se ha convertido en un activo clave, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) están permeando todas las áreas del conocimiento y han surgido nuevos espacios de interacción gracias a las redes sociales (Arias, 2005).

Estos cambios han impactado el mundo del trabajo, ocasionando modificaciones en los procesos internos y propiciando nuevos modelos de gerencia en los que se han generado ajustes (regulatorios, administrativos, financieros y culturales) de toda índole, en aras de que se mantenga la estabilidad organizacional, la competitividad y la productividad; y como parte de estos ajustes se han promovido esquemas de flexibilización laboral.



La flexibilización laboral ha implicado una reestructuración del trabajo que ha modificado los “sistemas de formación, la organización y la jerarquía de las calificaciones” (Arias, 2005, p.258), transformando las habilidades, la cultura organizacional y las expectativas de empleadores y personas trabajadoras. El rediseño destinado a fortalecer la capacidad de adaptación de las organizaciones al entorno, ha ocurrido con más rapidez de la que las personas tienen para ambientarse a estas situaciones (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2011) y también ha posibilitado el surgimiento de nuevas formas de organizar e imaginar el trabajo.

Las ventajas de la flexibilización laboral para promover mayor competencia, eficiencia y empleo, han provocado que cada vez más, se incremente la cantidad de empresas que están migrando hacia el teletrabajo y otras formas de trabajo remoto (por ejemplo, con los nómadas digitales). De estas modalidades, quizás la más conocida sea el *teletrabajo*, por la creciente popularidad que este tipo de trabajo adquirió desde 1980 cuando se empezó a emplear en los Estados Unidos con el fin de evitar el desplazamiento de las personas hacia sus centros de trabajo para mejorar el tránsito por las ciudades y la situación del medio ambiente (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, [MTSS], 2020).

Si bien “históricamente, trabajar desde el hogar había tenido una connotación poco atractiva, pues se le asociaba a labores realizadas en condiciones bastante precarias y con muy bajas remuneraciones. Hacia finales del siglo XX esta percepción comenzó a cambiar” (Salazar, 2007, p.1). Desde ese momento, el teletrabajo ha sido concebido como un tipo de trabajo que se realiza a distancia, generalmente en el domicilio de la persona trabajadora o en sitios distintos a la oficina del empleador, mediante el uso de las TIC (OIT, 2011).

Aunque inicialmente, esta modalidad laboral era facilitada principalmente por las computadoras, hoy los teléfonos inteligentes y los avances tecnológicos como la nube, hacen que el centro de trabajo esté continuamente con las personas (Ripani, 2020). Asimismo, las facilidades ofrecidas por este tipo de trabajo ha hecho que el mismo sea considerado como una opción laboral para ofrecer oportunidades de inserción para mujeres madres, así como para la población con discapacidad que no siempre tiene “acceso a edificios, ni libre acceso a diferentes sectores de la comunidad” (Salazar, 2007, p.1).

Sin embargo, a pesar de que el teletrabajo ofrece beneficios para balancear mejor la vida laboral-profesional, hasta antes de la pandemia la implantación del teletrabajo era más lenta de lo previsto (Gascueña, 2020). De hecho, previo a la pandemia del Covid-19 la cantidad de personas que realizaban teletrabajo en la Unión Europea (UE) era relativamente minoritaria dependiendo del país; en los Estados Unidos equivalía al 20% de la fuerza laboral y en países como Japón era de apenas el 16%.

Al llegar la pandemia se impulsó un cambio en el lugar y condiciones en que se realiza el trabajo (Gascueña, 2020) debido al incremento de contagios en todo el mundo. En esta coyuntura los Estados recomendaron a las instituciones y organizaciones, implementar el teletrabajo como una medida sanitaria para evitar más infecciones, por lo que no es de extrañar que durante el 2020 el teletrabajo aumentara un 324% en todo el mundo (CGR, 2020).

Ello supuso un tránsito forzado en el que hubo poca preparación para empleadores y personas trabajadoras (OIT, 2020) y que no todas pudieron realizar la transición. Mientras que el cambio resultó más fácil para quienes laboraban en el sector formal y contaban con “mayores niveles de calificación, desempeñándose en ocupaciones profesionales, técnicas y administrativas” (Maurizio,



2021, p.1); la situación fue bastante distinta para quienes realizaban labores manuales, industriales, turísticas o de entretenimiento, entre otras.

En América Latina, antes de la pandemia menos del 3% de las personas trabajadoras realizaban teletrabajo y en su mayoría eran trabajadores independientes. Un año después, entre el 20% y el 30% de quienes mantuvieron sus puestos de trabajo estaban teletrabajando, lo que significa que unos 23 millones de personas en la región estaban utilizando esta modalidad de trabajo en el 2020 (Maurizio, 2021). En el otro extremo, el grupo que experimentó mayores tasas de desempleo a inicios del 2020 fueron los trabajadores independientes o informales, particularmente aquellos con trabajos de baja cualificación o ingresos, así como los más jóvenes.

Todo esto muestra que la transición del trabajo presencial al teletrabajo rompió “barreras culturales y tecnológicas que habían impedido en el pasado el teletrabajo, creando un cambio estructural con respecto al lugar en el que se desarrolla el trabajo” (Lund, Madgavkar, Manyika & Smit, 2022, párr.3). Por ello, es muy probable que el teletrabajo continúe una vez que pase la pandemia, y que se adopten modelos híbridos de teletrabajo, sobre todo en las ocupaciones con alto nivel educativo y salarios medio-altos.

No obstante, la permanencia del teletrabajo en nuestras sociedades no está exento de retos, ya que instaurarlo como una práctica usual en las organizaciones públicas y privadas no deja de ser una tarea difícil, especialmente si se consideran los desafíos que implica a nivel logístico, regulatorio, organizativo, de infraestructuras digitales y de gestión de capital humano a distancia. Además, de los retos en la salud mental, el manejo del tiempo y las cargas familiares de los segmentos de la fuerza laboral que no estaban acostumbrados al teletrabajo, entre otros. Adicionalmente, debe considerarse que el teletrabajo parece afectar a las mujeres de forma diferencial a los hombres, lo que ha quedado evidenciado en la coyuntura de la pandemia, cuando las mujeres han tenido que dividirse entre sus obligaciones laborales, el trabajo doméstico, la educación en el hogar y el cuidado de personas adultas mayores o de sus hijos/as (De la Torre & Villamizar, 2020).

Por lo tanto, considerando la trascendencia que el teletrabajo ha tenido durante la pandemia, así como la posibilidad de que este se incremente en los próximos años y de los retos que dicha implementación supone, se propone que las Jornadas de Análisis e Investigación 2022 que realiza el Programa Sociedad de la Información y el Conocimiento (Prosic) sean dedicadas a la reflexión sobre el teletrabajo y el trabajo remoto. De ese modo las Jornadas de Investigación pretenden estimular un espacio de discusión crítica en torno al impacto que ha tenido la flexibilización laboral en los mercados laborales al propiciar la aparición de nuevas modalidades laborales como el teletrabajo y otras formas de trabajo remoto.

II. OBJETIVOS

General

Estimular un espacio de discusión crítica en torno al impacto que ha tenido la flexibilización laboral al propiciar la aparición de nuevas modalidades laborales como el teletrabajo y otras formas de trabajo remoto.

Específicos



- Presentar el origen, evolución, ventajas y desventajas asociadas al teletrabajo, distinguiéndolo de otras formas de trabajo remoto.
- Examinar los principales requerimientos tecnológicos, ergonómicos y organizativos para propiciar la adopción del teletrabajo u otras formas de trabajo remoto.
- Identificar la normativa, retos y vacíos en la regulación vigente sobre el teletrabajo y el trabajo remoto.
- Reflexionar el impacto del teletrabajo como medio para fomentar la empleabilidad de poblaciones vulnerables.
- Abordar el teletrabajo y el trabajo remoto bajo la perspectiva de género y salud laboral y mental.
- Dar a conocer experiencias exitosas y buenas prácticas en la implementación del teletrabajo y/o el trabajo remoto en organizaciones del sector público y privado.

III. MEDIO PARA REALIZAR LAS JORNADAS

Las Jornadas de Investigación “*Flexibilización laboral, teletrabajo y trabajo remoto serán* realizadas el 16, 17 y 18 de mayo del 2022 en horario de 9:00 a.m. a 12:00 p.m. a través de la plataforma Zoom. Por tal razón, se habilitará un formulario de inscripción (en Google forms) en el que el público interesado podrá registrarse para obtener los links de acceso a la actividad.

IV. INFORMACIÓN DE CONTACTO

Si necesita cualquier otra información, por favor comuníquese con el equipo organizador del evento al teléfono +506 2253-6491 o escriba a los correos electrónicos gabriela.duran@ucr.ac.cr o valeria.castro@ucr.ac.cr



AGENDA PRELIMINAR

Día 1 16 de mayo, 2022	
9:00 a.m. -9:15 a.m.	Bienvenida y apertura de las jornadas a cargo del Coordinador de Prosic
9:15 a.m.-10:00 a.m.	CONFERENCIA INAUGURAL Las profesiones futuras y el trabajo, tecnología al 2050 Concepción Olavarrieta, Vicepresidenta del Proyecto Milenio
10:00 a.m.-10:15 a.m.	Espacio de consulta y preguntas del público
10:15 a.m.-10:30 a.m.	<i>Coffee Break</i>
10:30 a.m.-10:45 a.m.	<u>MESA 1: HISTORIA, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DEL TRABAJO REMOTO</u> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
10:45 a.m.-11:00 a.m.	Luis Carlotti Cisco Costa Rica
11:00 a.m.-11:15 a.m.	Mery Laura Perdomo Ospina Coordinadora Regional para América Latina y el Caribe de la Red Internacional de Abogados para la Defensa del Derecho Laboral-ILAW
11:15 a.m.-11:30 a.m.	Espacio de consulta y preguntas del público
Día 2 17 de mayo, 2022	
9:00 a.m. -9:15 a.m.	<u>MESA 2: CONDICIONES PARA IMPULSAR EL TRABAJO REMOTO</u> Carla Sánchez, Asociada Senior, BLP Legal
9:15 a.m.-9:30 a.m.	Karla Miranda Benavides, Gaudy Prendas Aguilar y Yanixa Miranda Benavides Universidad Nacional (UNA)
9:30 a.m.-9:45 a.m.	CamSCAT
9:45 a.m.-10:00 a.m.	Espacio de consulta y preguntas del público
10:00 a.m.-10:15 a.m.	<i>Coffee Break</i>
10:15 a.m.-10:30 a.m.	<u>MESA 3: RETOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO</u> ONU Mujeres



10:30 a.m.-10:45 a.m.	Jorge Llubere Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo
10:45 a.m.-11:00 a.m.	Conferencia 3
11:00 a.m.-11:15 a.m.	Espacio de consulta y preguntas del público

Día 3 18 de mayo, 2022	
9:00 a.m. -9:15 a.m.	<u>MESA 4: TRANSFORMACIÓN Y FUTURO DEL TRABAJO REMOTO</u> <i>Teletrabajo y Ciberseguridad: de la teoría a la práctica</i> Roberto Lemaitre, Especialista en Delitos Informáticos y Cibercrimen
9:15 a.m.-9:30 a.m.	Herlaynne Segura, Universidad de Antioquia
9:30 a.m.-9:45 a.m.	<i>Oportunidades y retos de la implementación de la Ley de Nómadas Digitales en Costa Rica</i> Edwin Estrada Hernández, Director de Desarrollo para Centroamérica de NAE y miembro de la Junta Directiva de CAMTIC
9:45 a.m.-10:00 a.m.	Espacio de consulta y preguntas del público
10:00 a.m.-10:15 a.m.	<i>Coffee Break</i>
10:15 a.m.-10:30 a.m.	<u>MESA 5: EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS EN EL TELETRABAJO</u> María Alejandra López Yglesias Directora General de Laboratorios Zepol
10:30 a.m.-10:45 a.m.	Katalina Alfaro Miranda, Coordinadora del Programa de Teletrabajo de la Universidad de Costa Rica
10:45 a.m.-11:00 a.m.	César Sánchez Badilla, Asesor Jurídico UNA
11:00 a.m.-11:15 a.m.	Espacio de consulta y preguntas del público
11:15 a.m.-12:00 a.m.	CONFERENCIA DE CIERRE Organización Internacional del Trabajo
12:00 p.m.-12:15 p.m.	Espacio de consulta y cierre de jornadas

Referencias



- Arias, A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 11(2), 256-276.
- Contraloría General de la República. (2020). Transformación digital de la Administración Pública: Desafíos de la Gobernanza para un modelo eficiente e integrado. DFOE-PG-OS-00001-2020. San José, Costa Rica: CGR.
- De la Torre, C. & Villamizar, O. (2020). Género y trabajo en tiempos del COVID-19: una mirada desde la interseccionalidad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 389-393.
- Gascuña, D. (7 de mayo del 2020). El teletrabajo: ¿la nueva normalidad pos COVID-19?. BBVA. <https://www.bbva.com/es/el-teletrabajo-la-nueva-normalidad-pos-covid-19/>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., & Smit, S. (2022). Futuro del Teletrabajo: análisis de 2000 actividades, 800 empleos y nueve países. Mckinsey. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries/es-ES>
- Maurizio, R. (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Situación del teletrabajo ante el Covid-19 Costa Rica 2020. San José, Costa Rica: MTSS. Recuperado de http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/informe_teletrabajo_covid19.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Manual de buenas prácticas en Teletrabajo. 1era ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina. Buenos Aires.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Ripani, L. (24 de marzo, 2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a nivel mundial. Factor Trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>
- Salazar, C. (2007). Teletrabajo: Una alternativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Fuente: www.cit2007.citvirtual.org.