

## EL TELETRABAJO PARA MUJERES EMBARAZADAS

Lic. Tatiana Brenes Arias

En vista de que la salud es un asunto de interés público en Costa Rica, y así se establece en la Ley General de Salud, ya el Poder Ejecutivo declaró el estado de emergencia sanitaria nacional por la epidemia humana de influenza (Decreto Ejecutivo N. 35217-MP-S). Previamente se había promulgado el Decreto que promovía el teletrabajo en instituciones públicas (34704-MP-MTSS), y tomando el mismo como base o antecedente, ahora dada la amenaza que representa la influenza, se firma el Decreto que implementa el teletrabajo en mujeres que se encuentran en estado de embarazo y laboran en instituciones públicas y empresas (públicas del Estado y del sector privado).

Hay algunos aspectos que conviene comentar respecto de esta última norma. En primer lugar, existen requisitos para que tal medida pueda darse que incluyen la demostración del embarazo (mediante el dictamen médico respectivo) y la habilitación del domicilio con la tecnología necesaria para desarrollar el trabajo que corresponda. Eso lleva a otra conclusión: no toda trabajadora en estado de embarazo puede teletrabajar. Lo anterior no implica una desigualdad, porque de entrada si por la naturaleza de las funciones que desarrolla alguna de estas mujeres se requiere necesariamente su presencia en la sede de trabajo, entonces su situación es diversa o particular y como tal se aborda en forma diferente. En segundo lugar, el derecho del patrono a supervisar el trabajo realizado por la persona que teletrabaja no se ve alterado por el hecho de que cambie la sujeción a horarios y el control en la asistencia. La trabajadora debe rendir igual, sin incurrir en abuso o negligencia, pues ello puede derivar en un incumplimiento del contrato cuya consecuencia sea el despido. En tercer lugar, quien debe establecer los mecanismos de control para evaluar el desempeño de la trabajadora que se someta a esta modalidad de trabajo, es su patrono. De ahí que las instituciones y empresas públicas (y esto a su vez se sugiere a la empresa privada) deban conformar una Comisión de teletrabajo.

Es importante conocer que el cambio en la forma de prestar el servicio (variación en cuanto al horario y asistencia) no modifica en lo demás el contrato de trabajo original, y que se mantienen los mismos derechos y deberes pactados entre empleado y patrono. La continuidad del trabajo u otros derechos adquiridos de la trabajadora no se ven afectados. Por ejemplo, la licencia de maternidad desde luego no se ve afectada y sigue rigiéndose por el Código de Trabajo y el Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social. Pero sí debe conocer la trabajadora el carácter provisorio de la medida, pues el Decreto respectivo atiende a una situación de emergencia que se estima temporal, y por ende la recomendación de teletrabajo puede verse suspendida en cualquier momento en que ello se considere oportuno.

Por último, conviene hacer notar a los empleadores que si bien es cierto el Decreto no establece una obligación a su cargo, sí contiene una recomendación o sugerencia que debe interpretarse en su justa dimensión, por tratarse de una población sensible, propensa a infecciones y enfermedades, que podrían afectar en cada caso dos vidas.-