

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA
REPÚBLICA DE COSTA RICA**

PROYECTO DE LEY

**LEY PARA LA PROMOCIÓN, REGULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN
DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA**

**JOSÉ JOAQUÍN PORRAS CONTRERAS
DIPUTADO**

EXPEDIENTE N.º 18.549

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS**

PROYECTO DE LEY

LEY PARA LA PROMOCIÓN, REGULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA

Expediente N.º 18.549

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Los continuos avances tecnológicos en los ámbitos de la informática y las telecomunicaciones están desencadenando profundos cambios en todos los campos de la sociedad, con una cobertura e intensidad cada vez mayor.

En efecto, la forma de comunicarnos, de registrar la información, de realizar transacciones, de brindar servicios, de compartir el conocimiento y de atender las necesidades de los ciudadanos, entre otros ejemplos, ponen de manifiesto las transformaciones que están produciendo las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en la sociedad a nivel mundial.

Los países más desarrollados han depositado en el uso intensivo de las tecnologías digitales gran parte de los logros para tener sociedades más inclusivas, participativas y con mayor calidad de vida. Dentro de ese contexto, nuestro país ha venido siguiendo ese camino y en la actualidad tenemos una serie de avances que posibilitan concretar metas más retadoras.

De acuerdo con el último Informe Global de Competitividad Tecnológica, se reporta que Costa Rica avanzó a la posición 49 de 133 países a nivel mundial en la aplicación de las tecnologías. También, nuestro país figura en el 9º lugar a nivel mundial en exportaciones de alta tecnología y en el 10º lugar en el uso de las tecnologías digitales por parte de las personas.

En lo que refiere a las tarifas de internet fijo de banda ancha, ocupamos la 4º posición a nivel mundial, lo que ha permitido que cerca del sesenta y siete por ciento (67%) de la población tenga acceso a Internet. Mientras que el nivel de penetración de las tecnologías móviles se encuentra cerca del noventa y cuatro por ciento (94%), muestra de un avance muy representativo. Por su parte, el ochenta y nueve por ciento (89%) de las entidades del sector público brindan redes WiFi a sus trabajadores, con lo cual se permite que estos puedan estar conectados a la red y en consecuencia teletrabajar.

Con respecto a la banda ancha, el noventa y siete por ciento (97%) de las instituciones acceden a Internet con velocidades entre 1.5 Mbps y 20 Mbps, esto en materia de teletrabajo es muy importante pues, permite intercambiar archivos de información "pesados" para teletrabajar.

También, los planes contemplados en el Plan Nacional de Banda Ancha, tienen como meta que el diez por ciento (10%) de la población tenga al 2015 conexión a Internet simétrica (2 Mbps de subida y de bajada). Adicionalmente, se tiene previsto pasar de 250 Centros Comunitarios Inteligentes (Cecis) a cerca de 500, con lo cual se abre de forma significativa las posibilidades de teletrabajar desde cualquier parte del país.

Dichos cambios en el mundo y en el país dentro del marco de las tecnologías, permiten a las organizaciones y los individuos relacionarse en tiempo real, independientemente del lugar y hora en que se necesiten los servicios.

Es así como se están creando nuevas formas de interactuar y de organizar el trabajo, que en la mayor parte de los casos no se ajustan a las prácticas convencionales. Por ejemplo, la infraestructura tecnológica de nuestro país permite hoy en día a sus funcionarios trabajar de forma remota sin que la presencia física sea un impedimento para realizar las actividades.

Buen ejemplo de esto, es el caso del teletrabajo en cualquiera de sus modalidades: en el campo, en la obra, con el cliente, en el hogar. Así, se tiene que un topógrafo bien puede estar enviando sus datos en tiempo real al destinatario sin necesidad de desplazarse. Un inspector puede hacer sus reportes de forma directa a una base de datos desde el lugar en que se encuentra sin movilizarse, un médico puede atender un paciente a la distancia (telemedicina). De forma similar, existen muchos casos de actividades que pueden ser realizadas desde el lugar en que se necesitan ejecutar sin necesidad de trasladarse.

Este crecimiento que muestra el país en materia de tecnologías digitales, abre una gama muy amplia de opciones para que el teletrabajo se consolide como una opción para diferentes grupos sociales. Tal es el caso de las personas con algún grado de discapacidad, las mujeres jefes de hogar, los jóvenes y adultos desempleados, las personas que habitan en lugares remotos de difícil acceso y otros ejemplos similares, donde el teletrabajo estaría contribuyendo a reducir las tasas de desempleo.

En el caso de las personas que ya están empleadas, el teletrabajo se convierte en una opción para reducir costos de transporte, alimentación u otros. Por su parte, para las empresas significa menos espacio físico utilizado, reducción de gastos en energía, agua y otros costos asociados. También hay un elemento adicional, el cual consiste en un aumento en la productividad y la mejora en la calidad en el servicio tanto al cliente interno como externo, que constituye un valor agregado de suma importancia.

Si el tema del teletrabajo se analiza desde la perspectiva económica, se observan datos reveladores. Cálculos realizados por la comisión de teletrabajo del sector público en varias instituciones, muestran que un teletrabajador le ahorra a la empresa cerca de ¢136,800.00 por mes, por concepto de energía, agua, telecomunicaciones, espacio físico, mobiliario, depreciación y parqueo entre otros.

De tal forma, si de los 245.000 funcionarios que tiene el estado, un diez por ciento (10%) teletrabajara (24.500), estarían generando cerca de \$3,300.00 millones de ahorros mensuales. Esto sin considerar la cantidad de vehículos que dejarían de circular.

En materia de medio ambiente, un teletrabajador deja de producir cerca de 0.192 toneladas de CO2 al año; por lo que los 24.500 posibles teletrabajadores, generarían cerca de 4.700 toneladas menos de CO2 anualmente.

Asimismo, el teletrabajo tiene un efecto multiplicador en los procesos de modernización del estado y el cierre de la brecha digital. Esto se da por el hecho de que al trabajar en ambientes virtuales, se intensifica la necesidad de simplificar trámites que fueron concebidos para esquemas donde no se aplicaba la tecnología de forma intensiva como en la actualidad. De igual forma, se promueve el uso de la firma digital, la reducción de papel, la aplicación de software colaborativo como las videoconferencias, que reducen de forma significativa los desplazamientos. La cultura organizacional también evoluciona, al medir el trabajo más por objetivos, metas y resultados, que por la presencia física del funcionario.

De acuerdo con lo señalado, es claro que el teletrabajo produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente, lo cual en buena medida explica la razón de su auge en diferentes partes del mundo. Este crecimiento en la aplicación del teletrabajo, ha llevado a que los países donde se presenta con mayor intensidad esta práctica laboral, procedieran a modificar su normativa laboral para adecuarla a estas nuevas tendencias.

Algunos ejemplos de estas modificaciones se presentan en países como Estados Unidos, donde se han dictado una serie de normas dentro de las cuales destacan las siguientes:

Norma 31 USC 1348: Permite a las agencias utilizar fondos, financiar líneas telefónicas y/o instalar equipamiento en los hogares de los empleados autorizados para teletrabajar.

Norma 105-277: Fija que se guarden fondos para que, los directores de las empresas, puedan utilizar y crear centros de teletrabajo.

Norma 106-346: Establece que todos los órganos ejecutivos deben formular políticas de teletrabajo.

Norma 108-199: Establece requisitos adicionales de la divulgación y programación del teletrabajo para los ministerios de comercio, Estado, Magistratura y de Pymes.

La disposición más reciente, es la directriz del 2010 donde el presidente Obama, establece que el teletrabajo se aplique para atender situaciones de

contingencia de diferente naturaleza, también para mejorar la eficiencia, aumentar la productividad, reducir costos y para brindar un equilibrio en la vida laboral y personal de los trabajadores. De igual forma, esta directriz crea un ente que planifica, integra, coordina y regula todo lo relacionado con el desarrollo del teletrabajo, con lo cual se busca facilitar la articulación de las diferentes entidades involucradas.

Cabe señalar, que en Estados Unidos el cuarenta y cinco por ciento (45%) de la fuerza laboral tiene un trabajo que es compatible con el teletrabajo. En materia ambiental, los 2,9 millones de teletrabajadores que hay actualmente evitan la liberación de 3,6 millones de toneladas de gases de efecto invernadero al año y se prevé que el nivel de teletrabajadores regulares ascenderá a 4,9 millones en 2016.

Para el caso de Europa, se estima que el trece por ciento (13%) de la fuerza laboral activa puede considerarse teletrabajadores. De ellos el siete coma cinco por ciento (7,5%) teletrabaja en su domicilio y el cuatro por ciento (4%) son itinerantes. El cuarenta por ciento (40%) de la población económicamente activa europea se manifiesta interesada en el teletrabajo permanente, de acuerdo a la información brindada por Ework Learnet.

Un avance importante en materia de teletrabajo se dio el 16 de julio de 2002, con la firma en Bruselas del Acuerdo Marco Europeo entre la Confederación Europea de Sindicatos y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública que garantiza a los teletrabajadores la igualdad de trato con el resto de trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar a su anterior situación.

También garantiza el estatus laboral que tenía el trabajador con anterioridad al cambio, así como el derecho a la información y consulta acerca de la introducción del teletrabajo a los representantes de los trabajadores, según la legislación Europea, nacional, acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales. Además, obliga al empresario a la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del trabajador, al facilitar que pueda verse con sus compañeros de forma regular o acceder a la información de la empresa, entre otras acciones.

En España, el Ministerio de Administración Pública de España, al igual que en Estados Unidos, también cuenta con un proyecto de teletrabajo, llamado "Concilia" que fue firmado el 4 de marzo de 2005 por el Acuerdo del Consejo de Ministros. Aunque con diferentes propósitos, este plan integra normativas públicas y privadas en la materia y contó con la participación de los sindicatos. El objetivo es mejorar la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores.

Debido al éxito que mostró el Plan Concilia, se propuso hacer extensiva la posibilidad de realizar experiencias de teletrabajo a otros departamentos, por lo que se originó la Orden APU/1981/2006 del 21 de junio, la cual promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos

ministeriales. Ha sido la primera norma que, en línea con el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas, ha abierto las puertas a la posibilidad de teletrabajar en la Administración General del Estado.

Por otra parte, en lo que refiere a los países de América Latina el teletrabajo se ha orientado a reducir el efecto del desempleo, especialmente cuando la crisis de empleo abarca a un porcentaje considerable de la población activa.

En Colombia se sancionó la Ley N.º 1221 de 2008 (julio 16) por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo; el objetivo de esta ley es el de promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y auto empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) con el fin de dar mayores oportunidades laborales y disminuir la cifra de desempleados, con lo cual se ha fijado la meta de bajar los índices de desempleo hasta el cinco por ciento (5%). El enfoque que se le ha dado a esta ley se orienta hacia la dinamización de la economía y al impulso del emprendimiento productivo.

En Chile, por medio de la Ley N.º 19.759 se aplicó una reforma del Código de Trabajo del año 2001, con la cual se introdujo el teletrabajo y convirtió a Chile en uno de los pioneros en la región en considerar el tema en la legislación. El Código de Trabajo define al teletrabajo como “trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación”. De forma similar, el objetivo del teletrabajo tiene relación con la disminución del desempleo, el efecto en el medio ambiente, la calidad de vida y la reducción de costos.

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo también ha iniciado acciones para actualizar su marco normativo en materia de teletrabajo. El gobierno tiene un borrador para reformar el Código de Trabajo que se debatirá en diferentes foros para su posterior envío al Congreso Nacional; este borrador para la reforma contó con la asistencia técnica de la Organización Internacional de Trabajo-OIT.

En Argentina se ha dado un paso importante hacia la regulación del teletrabajo a nivel nacional al crear la “Comisión de Teletrabajo” en el Ministerio de Trabajo, cuyo objetivo principal es modificar la LCT, Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744. En este país en el año 1999 la Ley N.º 25.212, del Pacto Federal Laboral hace mención al teletrabajo en el Anexo H: Anexo VI Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas.

Estos cambios en la legislación de los países anteriormente citados, tienen en común la necesidad de adecuar el marco normativo a las nuevas tendencias laborales que surgen como resultado del impacto que están teniendo las tecnologías digitales en la organización del trabajo.

Para el caso de Costa Rica, se dictó el decreto N.º 34704, del 31 de julio del 2008, cuyo objetivo es promover y regular el teletrabajo en las instituciones del

Estado, como instrumento para incrementar la productividad del funcionario, 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 Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Si bien con la emisión de este decreto se logra un avance importante, el mismo se circunscribe solamente a las instituciones del estado, dejando por fuera al grueso de la población; lo anterior representa una limitante significativa, ya que los nuevos esquemas laborales impactan por igual a todas las organizaciones y ciudadanos; sin embargo, para este segmento no existe un marco normativo que oriente, planifique ni regule al teletrabajo.

Es importante destacar, que si bien nuestro Código de Trabajo fue redactado con gran visión y un enfoque altamente humanista que nos ha permitido avances importantes en materia laboral, debemos reconocer que en campos como el que nos ocupa, muestra un desfase significativo.

Efectivamente, el Código fue concebido en una época donde prevalecían condiciones muy distintas a las actuales, con tecnologías, necesidades y prácticas laborales que no se ajustan a los requerimientos actuales de una sociedad inmersa en una economía de mercado. Conviene señalar, que la única parte donde podría establecerse algún grado de afinidad con el Teletrabajo es el Capítulo Noveno, Título Segundo, del Artículo 109 en adelante, que define el concepto del "Trabajo a domicilio". Sin embargo, el mismo lo que tipifica son trabajos manuales muy operativos y que si bien sigue siendo justificada su aplicación, no contempla al teletrabajo por tres razones fundamentales.

En primer lugar, porque el teletrabajo se da cuando en la ejecución de las actividades se requiere interactuar por medio de las tecnologías digitales. En segundo lugar, porque el teletrabajo no se limita al domicilio ya que se puede realizar desde cualquier lugar, incluso en movimiento. En tercer lugar, por el hecho de que el teletrabajo refiere más a una labor intelectual que manual.

Por estas razones, se considera que el marco legal que nos proporciona el Código de Trabajo no contempla la figura laboral del teletrabajo y amerita que se redacte una ley específica que garantice a esta amplia población de trabajadores, la seguridad jurídica que gozan los demás trabajadores del país.

Es importante indicar, que con la aplicación de esta ley se estarán dando las condiciones para favorecer el cumplimiento del Pacto Mundial para el Empleo aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que adoptó por unanimidad, el 19 de junio de 2009, el documento titulado "Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo".

Este Pacto se basa en el Programa de Trabajo Decente; en el que se incluye el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de género, el fomento de la expresión, de la

participación y la inclusión de todos los grupos sociales, principalmente los más vulnerables.

Dentro de los acuerdos tomados por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se insta a los Estados Miembros a que utilicen plenamente el Pacto Mundial para el Empleo a la hora de definir sus propias políticas y esa es una de las razones por las cuales se incluye en la presente exposición de motivos.

Para el caso de Costa Rica, este acuerdo se enmarca dentro de las acciones tomadas por representantes del Gobierno, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del sector Empresarial Privado (Uccaep) y las Organizaciones de Trabajadores que integran el Consejo Superior de Trabajo, cuando firman el Acuerdo para el Programa Nacional de Trabajo Decente en Costa Rica en julio del 2012, donde se contó con la participación de representantes de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

El Programa de Trabajo Decente fue formulado en concordancia con los 4 objetivos estratégicos definidos por la OIT para el logro del trabajo Decente que consisten en: 1.- La creación de trabajo, 2.- El garantizar los derechos de las personas trabajadoras y empleadoras, 3.- La extensión de la protección social y 4.- La promoción del diálogo social.

Precisamente, el teletrabajo tiene un aporte importante en la consecución de los objetivos N.º 1 y N.º 2, toda vez que facilita el acceso de todos los grupos sociales, independientemente del lugar donde se encuentren, representa menores costos para los patronos y favorece el cumplimiento de la responsabilidad ambiental.

De igual forma, otro compromiso que tiene el país y donde el teletrabajo puede contribuir con su cumplimiento, surge de la Cumbre del Milenio celebrada en el año 2000, donde se definieron por parte de 189 países, entre ellos Costa Rica, los Objetivos del Milenio que constituyen un pacto para la reducción de la pobreza y el avance hacia el desarrollo humano en el mundo.

Dentro de las metas fijadas, se encuentra la N.º 1.3 que indica: "Lograr el empleo pleno productivo y el trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes". Para este caso, el teletrabajo se convierte en un medio muy efectivo para cumplir con esta meta, ya que posibilita el acceso al mercado laboral de una gran cantidad de ciudadanos, con independencia del lugar en que se encuentren y utilizando las tecnologías digitales con que cuenta el país en la actualidad.

De acuerdo con los motivos expuestos, podemos indicar que las tecnologías de la información y las comunicaciones han modificado las prácticas laborales. También, que el teletrabajo muestra una tendencia creciente en el mundo fundamentado en los beneficios que genera para mitigar el desempleo, incluir poblaciones vulnerables, reducir costos y disminuir el impacto en el medio

ambiente. Por otra parte, el teletrabajo articula una serie de acciones que contribuyen con la modernización del estado y las organizaciones al propiciar el uso intensivo de las tecnologías digitales. De igual forma, se concluye que el marco normativo vigente no contempla esta modalidad laboral y que justifica la necesidad indispensable de disponer de una ley que esté acorde con las prácticas mundiales dentro de las cuales interactúa nuestro país.

Los principales beneficios de esta ley, se manifiestan en diferentes campos. En materia laboral, se logra facilitar el acceso al mercado de trabajo a poblaciones vulnerables como personas con discapacidad, mujeres jefes de hogar, jóvenes y adultos desempleados. Por su parte, en materia de costos, para las organizaciones es menos costoso contratar a un teletrabajador que aun empleado dentro de sus instalaciones, principalmente por factores de espacio físico y otros servicios generales; también la productividad se ve incrementada. En lo que refiere al campo ambiental, también se dan beneficios importantes al reducir la cantidad de vehículos en circulación y consecuentemente el congestionamiento, el consumo de combustibles y la reducción de CO₂. De igual forma, el ciudadano se ve beneficiado al tener servicios en menor tiempo y a menor costo. Además, se facilitan las condiciones para que el país cumpla con acuerdos internacionales en materia de empleo.

Con base en las consideraciones anteriormente expuestas, se somete al criterio de las señoras y señores diputados la presente iniciativa de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**LEY PARA LA PROMOCIÓN, REGULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN
DEL TELETRABAJO EN COSTA RICA**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- Objeto

La presente ley tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones, a través de la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (Tics), ello independientemente de la ubicación geográfica del trabajador, la condición socioeconómica, la situación de discapacidad, la edad, la temática de género o cualquier otra variable que pudiese ser considerada como una potencial limitante para acceder al empleo.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación

Por medio de la presente ley se regula la aplicación del trabajo a distancia basado en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Queda sometida al ámbito de aplicación de la presente ley, toda la Administración Pública tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal; así como también las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas y privadas, que contraten personas bajo el concepto de teletrabajo.

ARTÍCULO 3.- Objetivos

La presente ley tiene los siguientes objetivos.

- a) Promover y regular el teletrabajo como medio para modernizar la gestión de las organizaciones.
- b) Facilitar el ingreso de la población y grupos vulnerables a las fuentes de empleo.
- c) Integrar iniciativas para optimizar el uso de la infraestructura física y de las tecnologías de la información, con el fin de impulsar la aplicación del teletrabajo.
- d) Contribuir con acciones para la mejora del medio ambiente.
- e) Facilitar el cierre de la brecha digital en el país.

ARTÍCULO 4.- Definiciones

Para efectos de la presente ley, se considerarán las siguientes definiciones:

a) Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como medio las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) para brindar el servicio o producto, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

b) Teletrabajador: Persona que desempeña sus labores en un lugar distinto de la sede de la empresa o institución para la cual trabaja; puede dividirse en las siguientes categorías:

i.- Teletrabajador en relación de dependencia. Persona que teletrabaja para un patrono bajo una relación contractual que se establece por medio de un contrato de trabajo.

ii.- Teletrabajador Autónomo: Persona que teletrabaja de forma independiente bajo una relación de servicios profesionales con los contratantes del bien acordado entre las partes.

c) Tecnologías de la información y la comunicación: Son un conjunto de tecnologías que amalgaman los elementos y las técnicas usados en el tratamiento y la transmisión de la información, principalmente la informática, Internet y las telecomunicaciones.

d) Telecentros: Sitio de encuentro para la comunicación, capacitación, aprendizaje, contribución e intercambio digital, para compartir, enriquecer, procesar y recombinar datos e información, con el fin de empoderar y generar nuevos conocimientos desde las comunidades, especialmente aquellas más vulnerables.

e) Modernización de la gestión laboral a través del teletrabajo: Consiste en la integración del teletrabajo dentro del conjunto de las prácticas laborales que optimizan y mejoran la gestión interna de las organizaciones y calidad en el servicio por medio de las aplicaciones de las tecnologías de la información y la comunicación.

ARTÍCULO 5.- Principios rectores

Las entidades considerarán los siguientes principios rectores en la aplicación del teletrabajo, a saber:

- a)** Accesibilidad sin exclusión.
- b)** Solidaridad hacia los grupos vulnerables.
- c)** Cumplimiento de la normativa del trabajo y la salud ocupacional.

- d) Cumplimiento de los derechos y obligaciones de los patronos y teletrabajadores.
- e) Mejoramiento de la productividad organizacional.
- f) Optimización en el uso de los recursos.
- g) Sostenibilidad ambiental.

CAPÍTULO II

DEBERES DEL ESTADO PARA PROMOVER, REGULAR E IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA MODERNIZACIÓN

ARTÍCULO 6.- Fomento del teletrabajo

El Gobierno de la República por medio del Plan Nacional de Desarrollo fomentará en la empresa privada y en el sector público la modernización de la gestión por medio del teletrabajo a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho ministerio pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

ARTÍCULO 7.- Agencia reguladora para el desarrollo del teletrabajo

Créase la agencia reguladora para el desarrollo del teletrabajo, cuyo objetivo es planificar, organizar, coordinar y controlar las acciones necesarias para desarrollar el teletrabajo en el contexto de la modernización de la gestión en los entes del Estado, asesorar a las empresas y promover la inclusión de los diferentes grupos sociales a la fuerza laboral.

La Agencia Reguladora para el Desarrollo del teletrabajo, es un ente técnico con autonomía administrativa adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para el desarrollo de sus actividades, recibirá de los entes que la conforman los recursos de operación que se detallen en su plan anual operativo.

La agencia será administrada por el Comité Ejecutivo que lo conforma un representante de cada uno de los siguientes entes: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Planificación, Ministerio de Ciencia y Tecnología, Ministerio de Educación Pública, Servicio Civil, sector privado y de los trabajadores; en estos dos últimos casos, el representante será designado por parte del Consejo Superior de Trabajo. Las funciones, responsabilidades y regulaciones internas, serán definidas por medio del reglamento que para tal fin se elabore.

Esta agencia deberá asesorar, coordinar y ejecutar las acciones de implementación del teletrabajo; para tales efectos, tendrá la facultad de investigar, planificar, desarrollar y coordinar la promoción del teletrabajo en Costa Rica.

La Agencia Reguladora para el Desarrollo del Teletrabajo, podrá suscribir aquellos convenios de cooperación que estime necesarios, con el fin de cumplir con los objetivos enunciados en la presente ley.

La administración interna de la agencia estará regulada por un reglamento que se defina para tales efectos en un plazo no mayor a tres meses, posterior a la entrada en vigencia de la presente ley. La agencia tendrá las mismas regulaciones establecidas por la Ley N.º 8660 "Ley de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector de Telecomunicaciones"

ARTÍCULO 8.- Política pública para el fomento del teletrabajo

Para el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, la agencia formulará la política pública para el fomento del teletrabajo, en los siguientes campos:

- a) La infraestructura del estado existente, que sea útil para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente ley.
- b) Las tecnologías aplicadas al teletrabajo.
- c) Política de inclusión social por medio del teletrabajo.
- d) Responsabilidad ambiental en materia de teletrabajo.
- e) Acciones formativas para desarrollar el teletrabajo.
- f) Incentivos para la promoción del teletrabajo.
- g) La creación de una red nacional para el fomento del teletrabajo.
- h) La creación de alianzas entre el sector público y el empresarial para el fomento del teletrabajo.

ARTÍCULO 9.- Incentivos gubernamentales para el fomento del teletrabajo

El Gobierno de la República, a través de la Agencia Reguladora para el Desarrollo del Teletrabajo, establecerá los procedimientos para estimular a las organizaciones y otorgará una distinción para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del teletrabajo dentro del enfoque de modernización de la gestión en su esquema de funcionamiento. La forma de otorgar dicho incentivo y las reglas para acceder a él serán establecidas en el reglamento de la presente ley.

CAPÍTULO III INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIONES VULNERABLES EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 10.- Accesibilidad y no discriminación

Toda persona tendrá derecho a incorporarse al teletrabajo siempre que pueda desempeñarlo con idoneidad, independientemente de su ubicación

geográfica, condición socioeconómica, situación de discapacidad, edad, género o cualquier otra variable que pudiese ser considerada como una potencial limitante para acceder al empleo.

ARTÍCULO 11.- Población con discapacidad

Se fomentará el acceso de las personas con discapacidad al teletrabajo, como un medio para mejorar su calidad de vida, a través de la reducción de la alta tasa de desempleo existente en esta población.

Las instituciones públicas y la empresa privada, deberán incluir personas con discapacidad dentro de su planilla de trabajadores de acuerdo con las leyes que regulan esta materia; para tales efectos, deberán realizarse los ajustes razonables en el puesto de trabajo, con el objetivo de que el empleado con discapacidad pueda ejercer adecuadamente sus funciones.

ARTÍCULO 12.- Ubicación geográfica

Las instituciones públicas y la empresa privada, fomentarán mediante la modalidad del teletrabajo el desarrollo de fuentes de empleo en zonas alejadas del Gran Área Metropolitana.

Para tales efectos, se aprovechará al máximo el uso de las TICS y la infraestructura en telecomunicaciones con la cual cuenta el país, misma que será de utilidad para enlazar a todo el territorio nacional y permitir que poblaciones alejadas geográficamente como pueden ser los habitantes de las costas, los territorios indígenas y las zonas fronterizas, por citar tan solo algunos, también puedan tener acceso a empleos de calidad en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 13.- Condición socioeconómica

Se fomentará a través del teletrabajo, el acceso al empleo de sectores en condiciones socioeconómicas adversas, poniendo especial atención a los habitantes de zonas urbanomarginales y a los jóvenes en riesgo social.

Con ese fin se establecerán programas de capacitación que permitan a personas con baja escolaridad tener el manejo adecuado de las nuevas tecnologías, e insertarse exitosamente en la modalidad del teletrabajo.

ARTÍCULO 14.- Equidad de género

La equidad de género será un eje transversal dentro del teletrabajo y no podrá practicarse ningún tipo de discriminación en razón del género. Además, deberá respetarse toda la legislación nacional abocada a la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito del empleo.

CAPÍTULO IV GARANTÍAS LABORALES EN EL MARCO DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 15.- Igualdad de trato para los teletrabajadores

Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa; para tales efectos, se seguirán las siguientes disposiciones:

- a) El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor en la empresa y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en la sede del empleador de modo presencial.
- b) En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en las empresas que sí utilizan trabajadores presenciales.
- c) Los teletrabajadores tendrán el derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que elijan, así como también de participar en sus actividades.
- d) Todo teletrabajador gozará de la adecuada protección contra la discriminación en el empleo.
- e) Todo teletrabajador tendrá derecho a la protección en materia de seguridad social, acceso al Sistema de Pensiones, al Sistema General de Salud y a la protección por riesgos laborales, de conformidad con la legislación emitida para tales efectos.
- f) Se garantizará la protección de la maternidad, a través de los derechos estipulados para la madre embarazada y en período de lactancia, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo.
- g) Se garantizará el respeto de la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- h) Cuando se utilicen los medios tecnológicos para la fiscalización y control del teletrabajador, como podrían ser las cámaras web o los chats el empleador debe informarlo en el contrato de trabajo y debe mantener una regulación al respecto de acuerdo con la normativa vigente.

- i) El tiempo diario laborado será el que establece la ley para las jornadas diurna, mixta o nocturna, de acuerdo con el momento en que se realicen las labores.
- j) Se aplicarán en el teletrabajo todos los derechos, garantías, deberes y obligaciones establecidos en la legislación del trabajo, tanto por parte de los teletrabajadores como por parte de los patronos.

ARTÍCULO 16.- Obligaciones de los patronos para la implementación del teletrabajo

- a) Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. No obstante, lo estipulado en este inciso, podrá ser variado en el contrato de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Cuando el teletrabajador no reciba los paquetes de información para que realice sus labores o los programas para desempeñar su función, o si estos no son arreglados a pesar de haberlo advertido el empleado, el patrono no podrá dejar de reconocerle el salario al cual tiene derecho. No obstante, lo estipulado en este inciso, podrá ser variado en el contrato de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes.
- c) Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no pueda realizarse la prestación debido a factores externos al trabajador, como podrían ser un corte en las líneas telefónicas, la interrupción en el servicio de Internet o un corte en el flujo eléctrico, el teletrabajador debe laborar desde las instalaciones del empleador o un telecentro y llegar a un mutuo acuerdo sobre los plazos de entrega del trabajo asignado.
- d) Además, para llevar a cabo sus funciones, los teletrabajadores podrán hacer uso de los centros comunitarios inteligentes y de los telecentros del estado o los dispuestos por su empresa o institución si los tuviere como apoyo, para realizar el trabajo.
- d) El empleador debe aplicar toda la normativa relacionada con los riesgos del trabajo a los empleados que laboren en la modalidad del teletrabajo.
- e) Además de las estipulaciones anteriores, el patrono estará sujeto a las demás obligaciones enunciadas en la legislación vigente sobre el trabajo en Costa Rica, así como también a las normas que se establezcan en el reglamento de la presente ley.

ARTÍCULO 17.- Obligaciones del teletrabajador

- a) Cuando al trabajador le sean suministrados por parte del patrono los elementos y medios para la realización de las labores, estos no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados en buen estado, salvo el deterioro natural.
- b) Cuando alguno de los instrumentos, medios, programas y demás implementos afines que el patrono haya entregado al teletrabajador para la realización de sus labores sufra algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización, el teletrabajador deberá informar de inmediato al patrono para que se lo restituya o repare según sea el caso y deberá establecerse un plan de contingencia para garantizar la continuidad de las labores. El teletrabajador no será responsable por el imprevisto que haya ocurrido, salvo que este haya acaecido de forma intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de su parte.
- c) Durante la jornada laboral, el teletrabajador deberá estar disponible tanto para su empleador como para sus compañeros de trabajo, en caso de ser necesario.
- d) El teletrabajador deberá comprometerse a guardar discreción y confidencialidad, de manera tal que el patrono pueda tener la confianza necesaria de que todo tipo de información manejada por el teletrabajador con respecto a la empresa estará protegida.
- e) El teletrabajador deberá sujetarse a las recomendaciones e indicaciones que le hagan los profesionales encargados de la salud ocupacional, previstos por el patrono de acuerdo con sus obligaciones establecidas en la presente ley, así como también por los inspectores oficialmente reconocidos en la legislación nacional.
- f) Además de las estipulaciones anteriores, el teletrabajador estará sujeto a las demás obligaciones enunciadas en la legislación vigente sobre el trabajo en Costa Rica, así como también a las normas que se establezcan en el reglamento de la presente ley.

Las disposiciones establecidas en los incisos a), b) y c) de este artículo, podrán ser modificadas en el contrato de teletrabajo, por un mutuo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 18.- Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

La vinculación al teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.

Los trabajadores que realicen su trabajo en las instalaciones del empleador y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

Aquellos trabajadores que hayan sido contratados exclusivamente como teletrabajadores desde el inicio de sus labores, no podrán exigir al patrono que los reubique en el sitio convencional de trabajo, salvo acuerdo voluntario entre ambas partes.

ARTÍCULO 19.- Contrato de teletrabajo

Para establecer una relación de teletrabajo regida por los principios de la presente ley, el patrono y el teletrabajador deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta norma y a las demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica. En dicho contrato, deberá especificarse en forma clara y detallada las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

ARTÍCULO 20.- Territorialidad

Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Costa Rica y que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio costarricense, quienes desarrollarán sus labores en Costa Rica.

A dichas relaciones laborales, les serán aplicables todas aquellas disposiciones que norman el empleo en nuestro país.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 21.- Modernización de la gestión

Las instituciones del Estado deberán incorporar dentro de su plan estratégico, del período siguiente a la emisión de esta ley, las acciones que se establezcan en el Plan Nacional de Desarrollo en Materia de Modernización de la Gestión por medio del Teletrabajo.

ARTÍCULO 22.- Reglamento

Esta ley deberá ser reglamentada dentro del plazo de tres meses a partir de su puesta en vigencia.

Rige a partir de su publicación.

José Joaquín Porras Contreras
DIPUTADO

30 de agosto de 2012

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación.