

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO

**VARIOS SEÑORES DIPUTADOS Y
SEÑORAS DIPUTADAS**

EXPEDIENTE N.º 21.141

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

NOTA: A solicitud de parte interesada, este Departamento no realizó la revisión de errores formales, materiales e idiomáticos que pueda tener este proyecto de ley.

PROYECTO DE LEY

LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO

Expediente N.º 21.141

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El trabajo se encuentra en un proceso de transformación impulsado por diversos factores, entre ellos, la tecnología y la digitalización. Esto concibe un cambio en la forma de pensar el trabajo y nos motiva a replantear los esquemas y paradigmas tradicionales. La digitalización tiene un impacto directo en las relaciones laborales, así como en la inclusión social, la flexibilidad y la ubicuidad para su desarrollo.

Entendemos el trabajo como un elemento fundamental para la realización personal y humana. La Constitución Política, por su parte establece en su artículo 56 que el trabajo *“es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad”*. En esta concepción ética el trabajo es un derecho humano, pero también un imperativo, para con uno mismo y para con la sociedad. Precisamente, el teletrabajo nos hace ver esa estrecha relación entre responsabilidad individual, realización personal, compromiso y responsabilidad social.

En un sentido amplio, el trabajo es parte muy importante en la vida de las personas. Por ello, es imperativo promover el ambiente y las condiciones donde las personas trabajadoras puedan expresar y desarrollar sus cualidades y destrezas, no solo para mejorar su calidad de vida, sino también, para que se realicen plenamente.

En Costa Rica varios decretos ejecutivos han promocionado el teletrabajo en las instituciones públicas. Como respuesta a la realidad laboral que vivimos, recientemente se emitieron unas guías para la implementación del teletrabajo en las empresas, fruto de la convergencia y diálogo de valiosos actores que participaron en su elaboración, tales como la OIT, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), el sector sindical, el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT) y otros expertos.

En la corriente legislativa se han presentado varios proyectos de ley para regular el teletrabajo. Actualmente, solo permanece vigente el expediente 19.422, ADICIÓN DE UN NUEVO CAPÍTULO XII REFERENTE AL CONTRATO DE TELETRABAJO, AL TÍTULO II DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2, DE 23 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS, presentado por el Ex Diputado Antonio Álvarez Desanti, mismo que junto con otro proyecto de ley y las guías antes

mencionadas, fueron tomados en cuenta para la elaboración del presente proyecto de ley.

Muchas empresas utilizan esta modalidad de trabajo en su quehacer diario, y todo sin que exista una regulación legal propia, a pesar de los beneficios del teletrabajo para el país, las empresas y las personas trabajadoras.

En este sentido, se prevén beneficios tales como el ahorro en alquiler de oficinas o locales, en los costos de su mantenimiento, la reducción de nuestra huella de carbono al disminuir las emisiones contaminantes del transporte y el congestionamiento vial, en el aumento de la productividad y sobre todo en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias, entre otros. Las personas teletrabajadoras mejoran su calidad de vida al tener la posibilidad de trabajar al tener horarios flexibles, mayor autonomía e independencia en su trabajo, ahorro de tiempo y recursos por no tener que desplazarse al lugar de trabajo. La persona trabajadora se siente más a gusto, trabaja con ilusión, con más dedicación y compromiso y logra mayor tiempo libre.

También el teletrabajo es una herramienta de inclusión laboral para personas con discapacidad física y motora. Esta modalidad puede ser especialmente beneficiosa para mujeres que necesitan y desean desempeñarse en labores ajenas al hogar pero deben cumplir con ciertas obligaciones sociales como el cuidado de niños y niñas, personas adultas mayores y/o con discapacidad. Claro está que el Teletrabajo no puede convertirse en un mecanismo para obligar a las mujeres a volver a la esfera privada.

Con el neologismo “Teletrabajo” que recoge la raíz griega Tele (lejano, a distancia) se designa los nuevos modos de trabajo fuera del centro de la empresa, en donde la actividad productiva se conecta más directamente con la vida personal y se recompone el divorcio entre persona y trabajo. Es factible la búsqueda del bienestar, de la calidad de vida y de la realización plena en el trabajo por medio del teletrabajo. Esta forma de trabajo se encuentra en auge en la época moderna y cada vez más se recurre a ella para establecer un vínculo o relación de tipo laboral.

El teletrabajo es toda forma de trabajo que no requiera la presencia de la persona trabajadora en el centro productivo, es decir, en la oficina o planta de la empresa, de forma que se requiere de la reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta modalidad de trabajo. La actividad en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de comunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza, podrían ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Para algunos países ha significado una expansión importante de la cantidad y calidad del empleo a la que se suman otras bondades en materia de impacto ambiental, reactivación económica territorial, inclusión laboral de grupos de población como las mujeres, las personas con discapacidad y los adultos mayores.

En países más desarrollados, bajo esta modalidad de actividad, están involucradas grandes cantidades de personas y de actividades, sobre todo aquellas tareas y trabajos propios del sector terciario de la economía (los servicios) que hoy en día tienen un peso decisivo y central en la creación de valor y de riqueza. En Europa las personas trabajadoras que laboran bajo esta modalidad ya supera el 35% del total, de manera que lo excepcional poco a poco se convierte en lo normal, todo gracias al desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) que se encuentran al alcance de millones de personas y en este sentido Costa Rica no es excepción.

El Código de Trabajo permite por la vía del contrato de trabajo acordar y regular esta modalidad de trabajo, que supletoriamente se rige actualmente por las normas del trabajo a domicilio (artículos 109 y siguientes del Código de Trabajo) y en el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo esta regulación es limitada, lo que hace necesario legislar en la materia.

Esta propuesta de ley persigue subsanar la preocupación por la falta de un marco jurídico global y aplicable tanto al ámbito público como privado en la regulación del teletrabajo.

En Costa Rica algunas empresas grandes la han incorporado a sus prácticas laborales desde hace varios años, pero como política de gobierno es muy reciente, incluso aún no se han desarrollado políticas públicas claras que lo vinculen con las estrategias de desarrollo productivas de la sociedad de la información.

Por los motivos expuestos, se somete a conocimiento de los señores diputados y diputadas de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO

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 públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación y acceso voluntario.

El teletrabajo se aplicará tanto en el sector público como en el privado, es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para el empleador, y se regirá en sus detalles por el acuerdo de partes, observando plenamente las disposiciones del Código de Trabajo y todos los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos. Puede ser acordado desde el principio de la prestación o posteriormente. Quien lo acordare posteriormente puede solicitar la reconversión sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral.

ARTÍCULO 3- Definiciones.

a) Teletrabajo: Forma de trabajo que se realiza en una ubicación distinta a una oficina central o instalaciones de producción, separando así a la persona teletrabajadora del contacto personal con colegas de trabajo que están en esa oficina, con la separación que posibilita la tecnología disponible.

b) Persona teletrabajadora: Personas protegidas por esta regulación que teletrabajan en relación de dependencia o subordinación.

c) Telecentro: Es un espacio físico, acondicionado para facilitar la práctica del teletrabajo por medio del uso de las tecnologías de la información y la comunicación y con las condiciones idóneas permitidas para que las personas puedan llevar a cabo sus actividades.

ARTÍCULO 4- Distinciones gubernamentales para el fomento del teletrabajo.

El Gobierno de la República por medio del Ministerio de Trabajo establecerá los procedimientos necesarios 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 dichas distinciones y las reglas para acceder a ellas serán establecidas en el reglamento de la presente ley.

ARTÍCULO 5- Condiciones laborales.

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen sus funciones en las instalaciones físicas de su empleador, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual para efectos de la presente ley, se ajustarán a las siguientes reglas generales:

- a) Cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, el empleador y la persona teletrabajadora deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones mínimas necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.
- b) La persona teletrabajadora, deberá mantener la jornada laboral que tenía de previo a la suscripción del acuerdo indicado en el inciso anterior.
- c) El horario de persona teletrabajadora podrá ser flexible, siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y procesos de trabajo.
- d) Los criterios de medición, evaluación y control de la persona teletrabajadora serán previamente determinados en el acuerdo a suscribir, y deberán ser equivalentes a los aplicados en su centro de trabajo.
- e) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria para la persona trabajadora. El empleador tiene la potestad para otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente y con fundamento en las políticas y lineamientos emitidos al efecto. La persona teletrabajadora, siempre y cuando se siga un procedimiento elaborado al efecto, tiene el derecho para solicitar la restitución a su condición laboral habitual.
- f) Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de su empleador.

ARTÍCULO 6- Contrato o adenda de teletrabajo.

Para establecer una relación de teletrabajo regida por los principios de la presente ley, el empleador y la persona teletrabajadora deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el empleo en Costa Rica. En el mismo deberá especificarse en forma clara las condiciones mínimas en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. En caso que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que

procede es realizar una adenda al mismo con las condiciones previstas en este artículo.

ARTÍCULO 7- Obligaciones de los empleadores para la implementación del teletrabajo.

El empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos utilizados por la persona teletrabajadora, conexiones, programas, valor de la energía determinado según la forma de medición acordada entre las partes y los desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Asimismo, cuando la persona teletrabajadora no reciba las herramientas necesarias para que realice sus labores o los programas para desempeñar su función, o si estos no son reparados a pesar de haberlo advertido la persona teletrabajadora, el empleador no podrá dejar de reconocerle el salario al cual tiene derecho.

Lo estipulado en este artículo podrá ser variado en el contrato o adenda de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 8- Obligaciones de las personas teletrabajadoras.

La persona teletrabajadora deberá informar de inmediato a su empleador, cuando surja alguna causa que impida o dificulte de manera significativa la realización del teletrabajo, en las condiciones previamente establecidas.

Debe someterse a los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda.

Además, durante la jornada laboral, deberá estar disponible tanto para su empleador como para sus compañeros de trabajo, en caso de ser necesario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO ÚNICO- El Poder Ejecutivo, reglamentará la presente ley en un plazo de tres meses, contados a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Rige a partir de su publicación.

Pablo Heriberto Abarca Mora

Ana Karine Niño Gutiérrez

Daniel Isaac Ulate Valenciano

Giovanni Alberto Gómez Obando

Luis Ramón Carranza Cascante

Marolín Raquel Azofeifa Trejos

Pedro Miguel Muñoz Fonseca

Paola Viviana Vega Rodríguez

Roberto Hernán Thompson Chacón

Diputados y diputadas

5 de diciembre de 2018

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos.

El Departamento de Servicios Parlamentarios ajustó el texto de este proyecto a los requerimientos de estructura.