

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS JURÍDICOS

**REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR
EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA
DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

EXPEDIENTE N° 22.230

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

20 DE OCTUBRE DE 2021

**CUARTA LEGISLATURA
(Del 1º de mayo de 2021 al 30 de abril de 2022)**

PRIMER PERÍODO DE SESIONES ORDINARIAS

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES

EXPEDIENTE N°22 230

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Los diputados y diputadas integrantes de la Comisión que estudia el proyecto de ley denominado, **REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES** expediente N° 22 230, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°245 del 7 de octubre de 2020, Alcance N°267, rendimos el presente dictamen, con fundamento en las siguientes consideraciones:

I.- RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto de ley pretende la reformar el inciso d) el artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo para incluir expresamente en dicha normativa, la desconexión laboral a que tienen derecho las personas teletrabajadoras.

Como se indica en la exposición de motivos, el proyecto se presenta a la corriente legislativa en virtud de que la ley vigente no es clara en regular lo que se ha denominado la desconexión digital como derecho del trabajador en general y del teletrabajador en particular. Si bien es cierto las tecnologías digitales vinieron a cambiar ostensiblemente las relaciones personales de cada individuo en la sociedad, dichos avances tecnológicos también han tenido una gran incidencia en las relaciones laborales, donde en no pocas ocasiones, los trabajadores públicos y privados, son prácticamente obligados a mantenerse conectados casi de manera permanente a sus teléfonos, tablets y demás equipos de cómputo y recibir fuera de la jornada de trabajo, correos electrónicos,

mensajería, llamadas, reuniones virtuales entre otros, lo que afecta la vida privada, personal y familiar de los teletrabajadores y de los trabajadores en general, y limita sin justificación alguna su derecho al descanso constitucionalmente garantizado.

II.- PROCESO DE CONSULTA

En la sesión ordinaria N°10 del 3 de noviembre de 2020, mediante la moción del diputado José María Villalta Flórez-Estrada, el proyecto de ley fue consultó con:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- CCSS
- Corte Suprema de Justicia
- Consejo de Salud Ocupacional Defensoría de los Habitantes Confederaciones y Centrales Sindicales
- UCCAEP
- Oficina Regional de la OIT
- Universidades Públicas
- Instituciones autónomas y municipalidades de todo el país

El siguiente cuadro resume los principales criterios recibidos:

CRITERIO	SÍNTESIS
OF-1099.RG-20 ARESEP	No tienen objeción al proyecto y están de acuerdo con la reforma propuesta.
Central de Trabajadores de Costa Rica	Se oponen porque el trabajador puede sufrir problemas de comunicación y lo pueden acusar de abandono de trabajo.
CM.SCM.743-2020 Municipalidad de San Isidro	Apoya el proyecto de ley.
PE-00623 2020 Instituto Nacional de Seguros	

	<p>Recomiendan incluir una definición de desconexión digital y que en el párrafo final del inciso d) se establece como condicionante para mantenerse conectado digitalmente fuera de la jornada, que existan situaciones imprevistas y urgentes lo que podría ocasionar abusos en perjuicio de los teletrabajadores, por lo que recomiendan agregar que debe existir consentimiento de la persona teletrabajadora.</p>
<p>MTSS-DMT-OF.1415-2020 Ministerio de Trabajo y seguridad Social</p>	<p>Consideran acertada la propuesta de ley, al establecer el derecho de desconexión una vez cumplida la jornada, sin que esto se vea como abandono de trabajo. Sugieren incluir el reconocimiento de la jornada extraordinaria. El proyecto contribuye a atender el vacío legal existente.</p>
<p>JPS-PRES-444-2020 Junta de Protección Social</p>	<p>No tienen objeción a la reforma ya que no impacta los intereses de la institución y por el contrario, resguarda la salud y bienestar de los trabajadores.</p>
<p>INCOFER-PE-OF-0806-2020 INCOFER</p>	<p>No tienen objeción al proyecto</p>
<p>PE-AL-337-2020 INVU</p>	<p>No tienen objeción y avalan su contenido. El proyecto viene a definir con mayor claridad la condición laboral que debe prevalecer en el sistema de teletrabajo, de manera que exista una coincidencia entre la finalización de la jornada laboral con la desconexión.</p>
<p>PRE-2020-01708 AYA</p>	<p>No se oponen a la reforma, sin embargo consideran que la excepción a la desconexión digital contempla también a los trabajadores mencionados en el artículo 143 del Código de Trabajo.</p>

279-P-2020 Corte Suprema de Justicia	El texto consultado no se refiere a la organización o funcionamiento del Poder Judicial.
CR-INCOP-PE-0940-2020 INCOP	No existe impedimento técnico ni legal para la aprobación del proyecto.
CMTC-027-2020 Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses	Manifiestan su criterio positivo al proyecto y solicitan incluir y agregar en el párrafo final la frase: “ por un motivo organizacional debidamente justificado.”
JD-203-2020 IFAM	Manifiestan su criterio afirmativo al proyecto.
SM-CONCEJO-805-2020 Municipalidad de Naranjo	Emiten criterio favorable
SCMM-826-11-2020 Municipalidad de Moravia	Emite voto de apoyo al expediente legislativo 22 230
DE-1961-2020 INFOCOOP	El proyecto no conlleva una modificación de las competencias institucionales y se expresa el apoyo a la iniciativa.
SM-976-2020 Municipalidad de Esparza	La aprobación de esta ley viene a fortalecer en forma clara y precisa el derecho el derecho de los trabajadores al descanso.
GG-880-20 Banco Nacional de Costa Rica	El proyecto no genera impacto en la modalidad de teletrabajo institucional, en virtud de que existen normas y reglamentos internos que, adelantándose a los presupuestos del proyecto 22.230 ya han sido incorporados.
SMA-1456-12-2020 Municipalidad de Aserrí	Expresan el respaldo y la conformidad con el proyecto.
MSPH-CM-ACUERD-763-20 Municipalidad de San Pablo	Se manifiestan a favor del proyecto.
DH-DAL-1227-2020 Defensoría de los Habitantes	No señalan objeciones al proyecto.

MAT-CM-1132-2020 Municipalidad de Atenas	Manifiestan su acuerdo con el proyecto y solicitan su impulso dada la trascendencia y beneficios que tendrá para la municipalidad y teletrabajadores del país.
ALEA-638-2020 INA	No se oponen al texto consultado y están de acuerdo con la reforma.
SC-1097-2020 Municipalidad de Siquirres	Emiten voto positivo al proyecto de ley.
PANI-PE-OF-132-2021 PANI	No tiene oposición
DSM-585-2021 Municipalidad de San José	Apoya el proyecto de ley porque parece adecuada una norma que determine las condiciones para que el trabajador no pase indeterminadamente bajo la subordinación del empleador, dándose abusos del mismo a la jornada establecida en la Constitución y en las leyes ordinarias.
SCI-346-2021 Instituto Tecnológico de Costa Rica	No existen elementos que comprometan la autonomía universitaria ni violaciones al ordenamiento interno institucional.
SCMT-633-2020 Municipalidad de Tarrazú	Apoyan el proyecto.
P-071-21 UCCAEP	Consideran que si bien el fin del proyecto es loable, es innecesario ya que, aunque el teletrabajo se encuentra regulado en una ley especial, el Código de Trabajo es una norma de aplicación General para cualquier modalidad de trabajo.

III.- INFORME DE SERVICIOS TÉCNICOS

El Departamento de Servicios Técnicos emitió su análisis sobre el proyecto, en el Informe Jurídico AL-DEST- IJU -073-2021, que en lo conducente dispone:

“ I CONSIDERACIONES DE FONDO

Sobre la desconexión digital

La “desconexión digital” es un término que se utiliza para referirse a la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida).

El derecho que posee toda persona trabajadora a esta “desconexión digital” fuera de la jornada laboral se da en aras de proteger al trabajador o trabajadora de intrusiones por parte del empleador, que pretenda que la persona trabajadora siga estando a disposición, incluso fuera de horas de trabajo.

Dentro de nuestro ordenamiento, toda relación laboral tiene límites, entre los cuales debe especificarse un horario concreto, siendo que, si la persona empleadora pretende seguir ejerciendo el poder de dirección al terminar la jornada laboral, excede de sus competencias.

El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral consiste en evitar que la persona trabajadora se vea sometida a la presión que puede originarse por el hecho de que la persona empleadora le siga dando instrucciones fuera de su jornada.

Si bien es cierto, en la actualidad, las relaciones laborales, al igual que la mayoría de nuestras actividades, se ven afectadas cada vez en mayor proporción por los avances tecnológicos, y que es innegable la necesidad del uso de tecnologías de comunicación para lograr un mejor desempeño, no deja de ser decisión de cada persona, a que dedica su tiempo libre, y que actividades realiza durante su tiempo de descanso, vacaciones y permisos.

I. ANALISIS DEL ARTÍCULADO

Como se mencionó con anterioridad, la reforma pretendida por la iniciativa se refiere a la adición de un último párrafo al inciso d) del artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, Nº 9738, de 18 de setiembre de 2019. En aras de una mejor comprensión de la modificación pretendida se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro comparativo entre la Ley para regular el teletrabajo, ley 9738 del 18 de setiembre de 2019 y la reforma pretendida por el proyecto de ley 22230	
Ley para regular el teletrabajo, ley Nº 9738 del 18 de setiembre de 2019.	Reforma pretendida por el proyecto de ley Nº 22230
ARTÍCULO 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras	Artículo 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras
Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán	Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán

<p>obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.</p>	<p>obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.</p> <p><u>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.</u></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como se mencionó en las consideraciones de fondo, la desconexión digital, aparte de ser un derecho de todo trabajador o trabajadora, es una decisión de cada persona. Ninguna persona trabajadora está obligada a permanecer a disposición de su empleador más tiempo, ni en horario distinto del pactado en el contrato de trabajo.

En este orden de ideas, cualquier persona trabajadora, puede en sus tiempos de descanso, vacaciones y permisos optar bien sea por desconectarse digitalmente, entendiéndose esto como mantener apagado cualquier dispositivo tecnológico por medio del cual pudiera la persona empleadora ponerse en contacto con ella; o bien no utilizar ningún tipo de programa (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) que sirva para tal fin; pudiendo también, en el caso de que la persona empleadora trate de ponerse en contacto con ella por estos medios en horas no laborales, hacer caso omiso, no respondiendo a estos intentos de contacto hasta que se encuentre de nuevo en horario laboral.

En nuestro país, la duración de la jornada de trabajo y los tiempos de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras se encuentran definidos y protegidos, tanto constitucional¹ como legalmente.

En esta misma línea de pensamiento, la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas establece la obligación de que todo contrato de trabajo, individual o colectivo y toda convención colectiva, deban contener en forma clara el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse este².

Ahora bien, el Código de Trabajo es claro en lo referente al tiempo de trabajo efectivo y sus limitaciones, y a los descansos y vacaciones que deben regir todo contrato laboral en el país³.

¹ "ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. (...)

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca."

² "ARTÍCULO 24.- El contrato escrito de trabajo contendrá:

(...)

e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;

ARTÍCULO 52.- En el contrato colectivo se especificará:

(...)

c) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste;

ARTÍCULO 58.- En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

(...)

b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;"

Ahondando más en el tema, el cuerpo normativo en cita dispone en su numeral 68:

"ARTÍCULO 68.- El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa;(…). Además, contendrá:

a) Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;

b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;"

³ "ARTÍCULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

ARTÍCULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

ARTÍCULO 139.- 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."

"ARTÍCULO 152.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (*) después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

ARTÍCULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

ARTÍCULO 154.- El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana."

En el caso concreto de los teletrabajadores, la Ley para Regular el Teletrabajo, ley N°9738 del 18 de setiembre de 2019 dispone que todo contrato de teletrabajo debe observar plenamente las disposiciones del Código de Trabajo, razón por la cual ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en este cuerpo normativo, en lo que respecta a la jornada laboral⁴.

Se colige de lo anteriormente expuesto que, en nuestro ordenamiento legal, toda persona trabajadora, sin importar el tipo de contrato laboral, tiene derecho a una jornada laboral definida, tiempos de descanso y vacaciones; así como a que se le respete su intimidad personal, debiendo estar a disposición del patrono, únicamente durante el tiempo efectivo de trabajo, el cual como ya se citó, debe estar debidamente especificado dentro del contrato de trabajo.

Así lo ha manifestado el Tribunal de Trabajo en su resolución N° 00359 – 2015 del 14 de agosto del 2015:

“Asimismo es necesario recordar que la Sala ha declarado la imposibilidad legal que existe de compensar tiempo de descanso por tiempo de trabajo porque el trabajo humano no es una mercancía; y el derecho al descanso y la limitación de las jornadas de trabajo constituyen derechos fundamentales que obligan a los patronos a tomar las medidas de administración de personal necesarias para que su personal labore conforme a los cánones legales exigidos.”

Según todo lo expuesto, legalmente no podría la persona empleadora, tomar ninguna acción en represalia contra un teletrabajador que no responda a sus intentos de contacto fuera del horario laboral, por el contrario, es responsabilidad del empleador respetar la intimidad de sus trabajadores, por lo que debe evitar tratar de involucrarlos en situaciones laborales fuera del horario de la jornada laboral previamente pactado por ambos.

Si bien es cierto, puede existir el temor por parte de la persona trabajadora de que su patrono pueda despedirle por no responder a sus intentos de contacto, esto sería un despido injustificado y podría en tal caso solicitar que el patrono deba resarcir el daño

⁴ “ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación y acceso voluntario

(...)

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral (...)

ARTÍCULO 6- Reglas generales

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 beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual, para efectos de la presente ley, se ajustará a las siguientes reglas generales:

(...)

b) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral.

c) El horario de la persona teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos en el inciso b), siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.”

causado incluso su reinstalación en su puesto laboral, por medio de la vía judicial, derecho que está dispuesto en la constitución política que en su numeral 63 dispone:

“ARTÍCULO 63.- Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.”

II. ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Se recomienda modificar el título del proyecto, omitiendo la explicación de lo que pretende el proyecto, y enunciando la reforma pretendida que en este caso es la adición de un párrafo final al inciso d) del artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, N° 9738, de 18 de setiembre de 2019; en esa línea de pensamiento una posible redacción sería:

“ADICION DE UN PARRAFO FINAL AL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO, N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019.”

En concordancia con lo expuesto en el análisis del articulado, respetuosamente se recomienda que se incluya la obligación por parte del empleador de respetar el derecho de las personas teletrabajadoras a la desconexión digital, supuesto que debería ser adicionado, en tal caso, en el artículo 8 de la Ley para regular el teletrabajo, N° 9738, de 18 de setiembre de 2019, el cual se refiere a las obligaciones de las personas empleadoras; y no como lo propone el texto de la iniciativa, en el artículo 9 que trata sobre las obligaciones de las personas teletrabajadoras.

IV. ANÁLISIS SOBRE EL FONDO

Una vez analizado del proyecto de ley en estudio y las consultas recibidas, podemos concluir que es una iniciativa muy importante para establecer reglas claras que determinen una aplicación justa de la normativa que regula el teletrabajo en el país.

Las diversas organizaciones e instituciones consultadas, reconocen que el proyecto de ley viene a proteger al trabajador sobre el uso abusivo de las tecnologías de información fuera de la jornada ordinaria.

Algunas de las instituciones consultadas plantearon también recomendaciones muy puntuales, que de seguido pasamos a comentar.

A pesar de que en términos generales el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social rinde un criterio muy favorable al proyecto porque contribuye a atender el vacío legal que existe

respecto a la regulación de la desconexión digital laboral en el teletrabajo, sugieren adicionar al final del párrafo del artículo que se pretende modificar, que las labores imprevistas y urgentes deben ser remuneradas como tiempo extraordinario.

EL Instituto Nacional de Seguros recomienda establecer que la posibilidad de ocupar al teletrabajador fuera de la jornada ordinaria, en situaciones imprevistas y urgentes debería autorizarse previo consentimiento del teletrabajador. Asimismo, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, manifiesta que las excepciones para laborar fuera del horario normal, deben contemplar también a las jefaturas y demás funcionarios que contempla el artículo 143 del Código de Trabajo.

Ante estas recomendaciones, no debemos olvidar lo que plantea la Ley para Regular el Teletrabajo. En efecto, dicha normativa dispone en su artículo 2 que el teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral

Por otra parte, el artículo 6 establece en lo conducente, que 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 beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual, para efectos de la presente ley, y que ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral.

También se señala que lo estipulado en el artículo 8, podrá ser variado en el contrato o adenda de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes, siempre y cuando los cambios no sean en perjuicio de las personas trabajadoras, respecto a los derechos y las garantías mínimas reconocidas en este artículo, ni contravengan los derechos contenidos

en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y demás legislación laboral, ni varíen lo relacionado con derechos irrenunciables.

Es decir las normas generales del Código de Trabajo son de aplicación obligatoria en el caso del teletrabajo por lo que aspectos relacionados por ejemplo, con las jornadas extraordinarias o con los trabajadores sujetos a la excepción de jornada, se debe aplicar lo que para tales efectos establece el Código de Trabajo, por lo que resulta innecesario aclarar la presente iniciativa.

Por otra parte, el Departamento de Servicios Técnicos de esta Asamblea Legislativa hace mención de que si bien es cierto, en la actualidad, las relaciones laborales, al igual que la mayoría de nuestras actividades, se ven afectadas cada vez en mayor proporción por los avances tecnológicos, y que es innegable la necesidad del uso de tecnologías de comunicación para lograr un mejor desempeño, no deja de ser decisión de cada persona, a que dedica su tiempo libre, y que actividades realiza durante su tiempo de descanso, vacaciones y permisos.

En este orden de ideas, según Servicios Técnicos, cualquier persona trabajadora puede en sus tiempos de descanso, vacaciones y permisos optar bien sea por desconectarse digitalmente, entendiéndose esto como mantener apagado cualquier dispositivo tecnológico por medio del cual pudiera la persona empleadora ponerse en contacto con ella; o bien no utilizar ningún tipo de programa (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) que sirva para tal fin; pudiendo también, en el caso de que la persona empleadora trate de ponerse en contacto con ella por estos medios en horas no laborales, hacer caso omiso, no respondiendo a estos intentos de contacto hasta que se encuentre de nuevo en horario laboral.

No obstante, la realidad que viven muchos teletrabajadores es otra, pues presionados por sus jefes, aceptan seguir conectados digitalmente fuera de su jornada lo que causa un trastorno evidente en sus relaciones personales y familiares.

Por eso como también afirma el Departamento de Servicios Técnicos, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral consiste en evitar que la persona trabajadora se vea sometida a la presión que puede originarse por el hecho de que la persona

empleadora le siga dando instrucciones fuera de su jornada. Por eso en nuestro criterio es conveniente que quede establecida esa prohibición de manera expresa en la ley que regula el teletrabajo.

Por último, dicho Departamento recomienda introducir la reforma en el artículo, en el artículo 8 de la Ley para regular el teletrabajo, N° 9738, de 18 de setiembre de 2019, el cual se refiere a las obligaciones de las personas empleadoras; y no como lo propone el texto de la iniciativa, en el artículo 9 que trata sobre las obligaciones de las personas teletrabajadoras. En este sentido, consideramos que la desconexión digital es verdaderamente y ante todo un derecho de los trabajadores, y para tales efectos se propone una moción de fondo que venga a modificar un poco la redacción para que se justifique su ubicación en el artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo como un verdadero derecho de los teletrabajadores.

IV.- RECOMENDACIÓN

De conformidad con las anteriores consideraciones, se recomienda al Plenario Legislativo aprobar el proyecto de ley denominado: **REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EXPEDIENTE N°22 230.**

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

EXPEDIENTE N°22 230

**REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR
EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA
GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforma el inciso d) del artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 26 de setiembre de 2002. El texto dirá:

Artículo 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras

Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:

(...)

d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

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.

DADO EN SAN JOSÉ, A LOS VEINTE DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIUNO. SALA DE SESIONES DE LA COMISION PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS JURÍDICOS DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA.

FRANGGI NICOLÁS SOLANO

Presidenta

MILEYDE ALVARADO ARIAS

Secretaria

CAROLINA HIDALGO HERRERA

Diputada

WAGNER JIMÉNEZ ZÚÑIGA

Diputado

**JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-
ESTRADA**

Diputado

**PAOLA VIVIANA VEGA
RODRÍGUEZ**

Diputada

JORGE FONSECA FONSECA

Diputado

WALTER MUÑOZ CÉSPEDES

Diputado

PEDRO MUÑOZ FONSECA

Diputado