

PROYECTO DE LEY
LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO

Expediente N.º 19.355

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El teletrabajo como nueva forma de organización laboral, desde sus orígenes fue concebido con una característica esencial, la implementación de recursos o medios informáticos que permitían un trabajo descentralizado a distancia.

El teletrabajo es una modalidad de organización de la prestación laboral, basada en el uso óptimo de las tecnologías de la información y comunicaciones, donde el teletrabajo se ha beneficiado por la evolución del concepto de las comunicaciones unificadas, que implica la integración de aplicaciones de telefonía digital, aplicaciones de colaboración y sistemas de videocomunicaciones, que brindan las herramientas facilitadoras en los procesos de interacción de las personas en las diferentes modalidades de teletrabajo.

Desde diversos sistemas jurídicos como el de Estados Unidos o el de Europa, se manejaron de manera incipiente una enmarcación del teletrabajo a partir de figuras como el telecommuting y el telework respectivamente.

Por su parte, el sistema español habla del e-work donde no solo se caracteriza esta figura a partir de la distancia respecto de un lugar físico, sino que comprende conceptos como la flexibilidad en el empleo, mejor calidad de vida del empleado y ahorro en costos operacionales.

Esta nueva modalidad laboral nace en Estados Unidos aproximadamente hacia el año de 1973, cuando en algunas empresas -IBM- se permitía que los altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus hogares y hoteles, logrando con esta medida dos finalidades: reducir costos y aprovechamiento del tiempo libre.

En países como Alemania y Austria se implementaron proyectos de telecentros, aplicados principalmente a zonas rurales, aunque dentro de esta concepción la figura varió pues los trabajadores si estaban ubicados en un sitio, aunque alterno, dispuesto por el empleador, sumado a que en estos esquemas no había una referencia clara y directa a los medios tecnológicos.

Estados Unidos evoluciona en su percepción de la mano de los avances tecnológicos y llega a entender el concepto de teletrabajo como aquel que opera a partir de dos características esenciales indivisibles o inseparables entre sí, a saber: i) prestación de un servicio personal a distancia, y ii) con el apoyo de medios tecnológicos y de comunicaciones.

No se tiene conocimiento exacto sobre cuándo comenzó el teletrabajo en Costa Rica; se sabe que fue el sector privado, específicamente las empresas transnacionales las que optaron por la experiencia generada en su casa matriz en los Estados Unidos.

La regulación de esta forma de trabajo en nuestro país se ha realizado por medio de varios decretos:

Decreto Ejecutivo N.º 34704-MP-MTSS de 22 de agosto de 2008, tiene por objeto 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) (Gaceta N.º 162, 2008).

Decreto 37695-MP-MTSS de 11 de febrero de 2013, a través de este se regula aspectos importantes sobre las jornadas laborales y las obligaciones de los teletrabajadores y sus patronos.

Con la promulgación del primer decreto, se establecen planes pilotos de teletrabajo en las distintas dependencias del sector público, y se coadyuva con esa práctica en el sector privado, lo cual empieza a generar la puesta en práctica de este nuevo modelo organizacional.

No obstante la aplicación del teletrabajo en Costa Rica no ha rendido los resultados esperados, pues según datos del periódico La Nación del día 11 de febrero de 2013¹ en la que informa que de los 302.000 empleados públicos existentes, solo **1.500 practican** el teletrabajo, ahorrándole al país más de **¢3.000 millones en el año 2012**. Indica que de las **324 instituciones públicas** existentes, **10 tienen implementado el teletrabajo y otras 17 están en proceso de hacerlo**.

El medio escrito calcula ahorros anuales por **¢61.000 millones en el caso de que 30.000 empleados (10% de la planilla) estuvieran acogidos a la modalidad del teletrabajo**. Indica que anualmente un teletrabajador deja de gastar **647 litros de gasolina y ahorra poco más de ¢1,6 millones relacionados con consumo de energía, agua, uso de espacio físico y otros servicios**. (El resaltado es propio)

¹ Periódico La Nación. "País desaprovecha ventajas de ahorro del teletrabajo". Sección El País. 11 de febrero de 2013.

Evidentemente son amplias las ventajas para la economía nacional, con la aplicación del teletrabajo, siendo necesario que cada vez más instituciones del Estado y sector privado acojan este modelo, pues aunado al ahorro de recursos citados está también un aspecto no menos importante como la transformación y modernización del Estado, que impone la necesidad de combinar la tecnología con esquemas más eficientes de trabajo, que aprovechen al máximo los recursos y mejoren la productividad y calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, de forma tal que se contribuya adicionalmente con la reducción significativa del gasto público.

Asimismo la implementación del teletrabajo como organización innovadora del trabajo, aumenta la posibilidad de inclusión en la esfera laboral del sector público y privado, de personas con alguna condición especial de discapacidad, mujeres jefes de familia, adultos mayores activos laboralmente, entre otros, los cuales por alguna razón no pueden estar lejos de sus lugares de domicilio por tiempo prolongado.

De allí la importancia de brindar una ley como herramienta reguladora que brinde las normas claras con respecto a la aplicación del teletrabajo, pues a pesar de la existencia de los decretos mencionados anteriormente, nuestro ordenamiento jurídico adolece de un marco regulatorio de rango legal, por ello, con esta iniciativa se pretende promover una legislación que modifique la acostumbrada actividad organizacional y establezca las garantías del teletrabajador, procurando un equilibrio entre esta novedosa forma de trabajo y el modelo productivo y económico que se persigue, favoreciendo la flexibilidad tanto en las instituciones del Estado como en las empresas privadas.

Por los motivos anteriormente expuestos someto a su consideración el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO

**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 públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (Tics).

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.- Definiciones

1.- Modernización de la gestión: Comprende entre otras, la incorporación del teletrabajo y las videocomunicaciones dentro de la estrategia institucional, así como el uso óptimo de la tecnología para simplificar trámites, reducir el consumo de papel y brindar servicios en tiempo real; además de la actualización de la normativa y el cambio de cultura organizacional hacia el uso óptimo e intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

2.- Institución participante: Institución del sector público, que cumpla con las condiciones y requerimientos necesarios para la implementación del teletrabajo, mediante la observación de los lineamientos y políticas determinadas por la Comisión Interinstitucional de Teletrabajo.

3.- Telecentro: Espacio físico, acondicionado para facilitar el acceso y uso efectivo de las tecnologías de información y comunicación, donde los teletrabajadores puedan realizar sus actividades de forma transitoria.

4.- Teletrabajo: Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones de las instituciones del sector público, -siempre que las necesidades del servicio lo permitan- en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral de forma parcial o total desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, en atención al cliente, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.

5.- Teletrabajador: Servidor público autorizado por la institución participante a efectuar teletrabajo según la definición anterior.

6.- Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): Conjunto de servicios, redes, software y dispositivos que tienen como fin el mejoramiento de la calidad de vida de las personas dentro de un entorno, y que se integran a un sistema de información interconectado y complementario.

7.- Sistemas de colaboración: Se refiere al uso de programas informáticos, que brindan herramientas de comunicación en chat, voz, video, además de compartir y modificar documentos, a grupos de usuarios remotos y/o que se encuentran geográficamente distantes, al estar conectadas al sistema de colaboración a través de una red.

8.- Video comunicaciones: Conjunto de tecnologías que permiten la comunicación de video de alta calidad, audio y datos entre dos o más puntos geográficamente distantes en tiempo real, soportadas en plataformas de las comunicaciones unificadas, que integra salas de videoconferencia, sistemas portátiles de video comunicación, computadoras y dispositivos móviles.”

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

ARTÍCULO 4.- Autorización del teletrabajo

El Gobierno de la República fomentará mediante las respectivas políticas públicas tanto en la empresa privada como 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 5.- Política pública para el fomento del teletrabajo

Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior, el Gobierno de la República formulará la política pública necesaria para el fomento del teletrabajo, en los todos los campos, dando prioridad a los siguientes:

- a) Las tecnologías aplicadas al teletrabajo.
- b) Acciones formativas para desarrollar el teletrabajo.
- c) Incentivos para la promoción del teletrabajo.
- d) La creación de alianzas entre el sector público y el empresarial para el fomento del teletrabajo.
- e) Incentivos para la promoción del teletrabajo.

ARTÍCULO 6.- Incentivos 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 dicho incentivo y las reglas para acceder a él serán establecidas en el reglamento de la presente ley.

CAPÍTULO III DE LAS CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 7.- Condiciones laborales en el sector público

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación de servicio del funcionario, quien mantiene los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos servidores que desarrollen sus funciones en las instalaciones de cada institución del sector público, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación de servicio establecida con la administración, las cuales para efectos del presente decreto, se ajustarán a las siguientes reglas generales:

- a) Cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la institución participante deberá suscribir conjuntamente con el servidor un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.
- b) El teletrabajador, deberá mantener la jornada inicialmente contratada con la institución.
- c) El horario del teletrabajador 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 en su institución.
- d) Los criterios de medición, evaluación y control del teletrabajador 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 por parte del servidor. La institución 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. El teletrabajador, siempre y cuando se siga un procedimiento elaborado al efecto, tiene el derecho para solicitar la restitución a su condición laboral habitual.

f) Corresponderá a cada institución participante, determinar las medidas necesarias para garantizar el equipamiento de trabajo, definir el ámbito de responsabilidades, y la estimación de costos, previo al inicio de los programas de teletrabajo. La obligación que recae en la institución en el suministro de equipo de trabajo, solo podrá ser dispensada cuando voluntariamente el teletrabajador ofrezca equipo y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de las funciones asignadas, situación que deberá quedar debidamente consignada en el acuerdo suscrito por las partes.

g) La institución participante tendrá bajo su responsabilidad el diseño y adopción de medidas y procedimientos obligatorios, especialmente en materia de disposición y uso de software, referentes al control y protección de datos públicos obtenidos en el procesamiento de información oficial en la prestación del servicio por parte del teletrabajador.

h) Salvo que se encuentre previamente consignado en la normativa interna de cada institución, las disposiciones sobre el uso, custodia y mantenimiento de los equipos, así como la protección de datos, se darán a conocer por escrito a cada teletrabajador. De igual manera se procederá con la información que deba conocer cada teletrabajador respecto al régimen de responsabilidades y sanciones en casos eventuales de incumplimiento.

i) Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones de su institución empleadora.

j) Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de servidores de la institución para la que labora.

k) La institución participante le corresponde verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, por lo que representantes de la institución podrán tener acceso al lugar o centros de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación vigente aplicable. En caso de que las actividades se realicen desde la casa de habitación, el trabajador debe acondicionar un espacio físico bajo la normativa de salud y seguridad ocupacional establecida y permitir el acceso para las

inspecciones de las condiciones ergonómicas, de seguridad e higiene del puesto de trabajo previa notificación y consentimiento del servidor.

ARTÍCULO 8.- Condiciones laborales en el sector privado

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, y sus condiciones específicas serán acordadas de manera voluntaria mediante contrato entre el patrono y el teletrabajador según la normativa vigente.

ARTÍCULO 9.- 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.

CAPÍTULO IV OBLIGACIONES DEL PATRONO Y EL TELETRABAJADOR

ARTÍCULO 10.- 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 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 11.- 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.

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 12.- 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 13.- Reglamento

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

Otto Guevara Guth

José Alberto Alfaro Jiménez

Carmen Elena Quesada Santamaría

DIPUTADOS Y DIPUTADA

7 de octubre de 2014

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos.

1 vez.—O. C. N° 24389.—Solicitud N° 22835.—C-187350.—(IN2014077868).