



LA GACETA

Diario Oficial

CARLOS
ANDRES
TORRES SALAS
(FIRMA)



Imprenta Nacional
Costa Rica

Año CXLI

San José, Costa Rica, jueves 25 de abril del 2019

237 páginas

ALCANCE N° 90

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

INSTITUCIONES

DESCENTRALIZADAS

AUTORIDAD REGULADORA

DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

AVISOS

COLEGIO DE FARMACEÚTICOS

DE COSTA RICA

TEXTO SUSTITUTIVO

Aprobado en la sesión N.º 61 celebrada el martes 02 de abril de 2019

EXPEDIENTE N° 21.141

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.

Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal; así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

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 del Código de Trabajo, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos treinta días naturales de anticipación, siempre y cuando, sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 3- Definiciones.

a) Teletrabajo: Modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios

que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

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

ARTÍCULO 4- Fomento del teletrabajo.

Para el cumplimiento de lo establecido en esta ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación intersectorial con las diferentes instituciones del Gobierno que tengan relación directa o indirecta con el tema formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del teletrabajo, en todos los campos, definiendo como prioridad los siguientes objetivos:

a) Promover desarrollo social en los territorios por medio de la práctica del teletrabajo.

b) Desarrollar acciones formativas para el fomento del teletrabajo.

c) Incentivar la creación de alianzas entre el sector público y el sector empresarial, nacionales e internacionales, para el fomento del teletrabajo.

d) Impulsar el teletrabajo en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuidado.

e) Proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo.

ARTICULO 5- Reconocimientos gubernamentales para el fomento del teletrabajo.

El Gobierno de la República por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social otorgará un reconocimiento para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del teletrabajo como mecanismo para mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de nuestras ciudades y promover el desarrollo sostenible de nuestro país. La forma de otorgar dicho reconocimiento y las reglas para acceder a él, serán establecidas en el reglamento de la presente ley, tomando en cuenta que no podrán ser de carácter económico.

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 derechos, beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen sus funciones 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 ajustarán a las siguientes reglas generales:

- a) Cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir conjuntamente 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) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en el Código de Trabajo en lo que respecta a la jornada laboral.
- 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 o adenda a suscribir, y deberán ser proporcionales a los aplicados en su centro de trabajo.
- e) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. La persona empleadora tiene la potestad para otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente, con fundamento en las políticas y lineamientos emitidos al efecto, dicha revocatoria deberá plantearse con al menos treinta días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral.
- f) Las personas teletrabajadoras 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 físicas de la persona empleadora.

ARTÍCULO 7- Contrato o adenda de teletrabajo.

Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, la persona empleadora 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 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 la presente ley.

ARTÍCULO 8- Obligaciones de las personas empleadoras para la implementación del teletrabajo.

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

a) Para el desempeño de las funciones necesarias para realizar teletrabajo la persona empleadora deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de medición posible y acordada entre las partes y los viáticos en caso de que las labores asignadas lo ameriten. La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos que el empleado por voluntad propia solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora. Del mismo modo corresponde a la persona empleadora, brindar la debida capacitación para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones, así como dar capacitación para facilitar el cambio cultural y la apropiación del teletrabajo cuando sea necesario.

b) Del mismo modo, corresponde a la persona empleadora informar y capacitar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.

c) Cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas, la persona empleadora coordinará la forma como se reestablecerán las funciones de la persona teletrabajadora.

d) La persona empleadora no podrá dejar de reconocer el salario al empleado por no poder teletrabajar en aquellos casos donde:

- i. La persona teletrabajadora no reciba las herramientas necesarias para que realice sus labores o los programas para desempeñar su función
- ii. El equipo se encuentre dañado y debidamente reportado con anticipación por parte de la persona teletrabajadora.
- iii. Los sistemas operativos o tecnologías de la empresa no le permita a la persona teletrabajadora realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada.

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

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:

- a) Debe someterse a los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda, así como sujetarse a las políticas y códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables.
- b) Cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas, la persona teletrabajadora informará su situación y coordinará con la persona empleadora la forma como se reestablecerán sus funciones.
- c) Cuando las herramientas, materiales y demás implementos afines que la persona empleadora haya entregado a la persona teletrabajadora para la realización de sus labores sufra algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización, la persona teletrabajadora deberá informar de inmediato a la persona empleadora la situación acontecida y coordinar las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores. La persona teletrabajadora no será responsable por los imprevistos que ocurran en el ejercicio de sus funciones, salvo que, se determine por medio de un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo, que estos hayan acaecido de forma intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de su parte debidamente demostrada..
- 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.

ARTÍCULO 10- Riesgos de trabajo.

Se considerará como riesgo del trabajo producto de teletrabajo, sin decremento de lo previsto en el cuerpo normativo vigente, aquellos accidentes o enfermedades que ocurran a las personas teletrabajadoras, con ocasión o por consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata o indudable de esos accidentes y enfermedades.

No se considerará riesgo del trabajo, el accidente ocurrido a la persona teletrabajadora en su domicilio, cuando sea resultado de los riesgos habituales a los que se expone toda persona en ese lugar, o cuando sea producto de riesgos creados por la propia persona teletrabajadora, por sus familiares u otros habitantes del domicilio.

Se excluye como riesgo del trabajo en teletrabajo los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo

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.