

PROYECTO DE LEY

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

Expediente N.º 19.422

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

I.- Introducción:

Conocemos que el trabajo, la actividad productiva, debe ser mecanismo de realización personal y humana. La Constitución Política, que nos vincula a todos, recoge y plasma los principales valores de nuestra sociedad en este tema, todo al decir 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.

El trabajo entendido en sentido amplio, es parte muy importante en la vida individual de las personas y de la sociedad. Es deber de esta última promover el ambiente y las condiciones en donde las personas puedan expresar y desarrollar sus cualidades y destrezas, no solo para mejorar su calidad de vida, sino también, para que se realicen plenamente. La retribución económica es muy importante, pero lo puede ser más la gratificación espiritual del deber cumplido que dice relación con el reconocimiento de los otros al aporte creativo fruto de la responsabilidad y de la seriedad individual con que se asumen las tareas. En Costa Rica varios decretos ejecutivos han promocionado el teletrabajo en las instituciones públicas. Igualmente muchas empresas utilizan esta modalidad de trabajo en su quehacer diario, todo sin que exista una regulación legal adecuada de este tipo de relación laboral. Los beneficios para el país, las empresas y personas son significativos: ahorros en alquileres de oficinas o locales, y en los costos fijos para mantenerlas, mejoramiento del medio ambiente al disminuir la contaminación ambiental y el congestionamiento urbano, aumento de productividad. Los trabajadores se benefician al tener la posibilidad de trabajar sin descuidar otras obligaciones sociales como el cuidado de niños, hay horarios flexibles, mayor autonomía e independencia en su trabajo, ahorro de tiempo y recursos al no tener que trasladarse. Según estudios el trabajador se siente más

a gusto, trabaja con ilusión, con más dedicación y compromiso y con mayor calidad de vida y tiempo libre. Asimismo es una fuente importante de trabajo para algunas personas con discapacidad física pero que cuentan con plenitud de capacidades intelectuales, profesionales y técnicas.

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. Hoy más que antes 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 del empleado 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 profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de comunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

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 la media estadística de trabajadores que laboran bajo esta modalidad es del 35%, 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. A nivel privado, 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. Para ello debemos ver un poco más detenidamente el tema en su dimensión jurídica laboral.

II.- ¿Qué es el teletrabajo?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define teletrabajo como: “Una forma de trabajo en la cual (a) el trabajo se realiza en una ubicación alejada de la oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”.

Por su parte, para la Unión Europea, el teletrabajo es aquel “trabajo realizado por un teletrabajador (empleado, trabajador por cuenta propia o trabajador desde la casa) principalmente, o en gran parte, en otros sitios diferentes al lugar de trabajo tradicional para un empleador o un cliente, involucrando el uso de telecomunicaciones y tecnologías de información modernas como una característica esencial y central del trabajo.

De lo anterior se desprende que teletrabajo es la modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, es decir es el trabajo desarrollado por personas que no están presentes físicamente, mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, u otro lugar habilitado al efecto, por tanto es una forma de trabajo a la distancia con el apoyo de las telecomunicaciones, de tiempo completo o parcial, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan.

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, caso típico de los servicios. De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento del trabajador de su casa a la oficina, lo cual fue el motivo que originó esta modalidad de trabajo en la década de los setenta.

Asimismo, esta alternativa de ejecución de las tareas sugiere una modificación en la forma de percibir el trabajo, de manera que ya no hablaríamos de “horas de oficina” sino se sustituye por “horas dedicadas al trabajo”. Lo anterior pareciera hacer ver que esta modalidad maximiza la productividad y eficiencia en el desarrollo de las responsabilidades asignadas a los trabajadores.

Como modalidad de trabajo es todavía emergente en la sociedad del conocimiento y aun es poco estudiada en sus consecuencias para las empresas, los trabajadores y para la sociedad. 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 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 aun no se han desarrollado políticas públicas claras que lo vinculen con las estrategias de desarrollo productivas de la sociedad de la información.

III.- Ventajas y desventajas del teletrabajo

Es importante señalar que se han evidenciado claramente ciertas ventajas y desventajas que presenta esta modalidad de trabajo en los sectores involucrados: trabajador, patrono y sociedad.

El documento: Hacia la sociedad de la Información y el Conocimiento, elaborado por el Ministerio de Hacienda, detalla las siguientes:

Ventajas	Desventajas
<p>Para el teletrabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad espacio-temporal - Autonomía para decidir sobre su práctica laboral - Manejo libre del horario y del tiempo - La no necesidad de movilizarse al lugar de trabajo - Mayores oportunidades laborales - Reducción del nivel de estrés - Mayor independencia - Reducción de gastos en combustible, alimentación, etc. - Mejor ambiente laboral - Balance entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre - Incremento en la cualificación - Incremento de la eficiencia 	<p>Para el teletrabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> - La falta de relación e interacción con los compañeros - Aislamiento y falta de socialización - No saber desconectarse del ámbito laboral - Riesgo de carencia de espíritu de trabajo - Peligro de trabajar de más de lo que debe - Menos seguridad laboral - Riesgo de pérdida de pertenencia a la empresa - No poder separar el tiempo de trabajo del tiempo libre
<p>Para la empresa u organización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la productividad - Reducción de costos: espacio, gastos básicos, etc. - Menos problemas de convivencia entre los trabajadores - Menor infraestructura física necesaria - Más acceso a profesionales de alto nivel - Eliminación de control horario - Eliminación del absentismo laboral - Acceso a nueva fuerza de trabajo de diferentes lugares - Retención de ciertos trabajadores competentes: por ejemplo mujeres embarazadas o personas con alguna discapacidad <p>Reduce sensiblemente el nivel de problemas de índole administrativo causado por ausentismo, llegadas tardías y en general, problemas de relaciones</p>	<p>Para la empresa u organización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de pérdida de pertenencia y lealtad - Dificultades de supervisión y control - pérdida de la cultura empresarial - Pérdida de jerarquía - Tener que invertir en infraestructura tecnológica <p>Fragmentación del personal</p>
<p>Para la sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora en el medio ambiente por la reducción de la contaminación - Descongestionamiento vehicular - Descentralización de actividades - Reducción de consumo de recursos energéticos - Desarrollo de empleo en zonas rurales - Mejoramiento de la calidad del aire 	<p>Para la sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incremento de la dispersión social - Aumento de las disparidades de género - Incremento de los trabajos sin protección - Aumento de gastos en infraestructura tecnológica

Fuente: El teletrabajo en Costa Rica, Hacia la sociedad de la Información y el Conocimiento en Costa Rica, 2009.

IV.- Características de un contrato de teletrabajo

Se coincide en que un trabajo laboral brindado a distancia presenta las siguientes características.

La distancia: El teletrabajador realiza su actividad en un lugar de su libre elección, que incluye la posibilidad de requerir la presencia del trabajador unos días en la empresa u oficina y otros días realizar el trabajo a distancia.

La supervisión por objetivos y no por horarios: Lo que interesa es la entrega a tiempo del trabajo o asignación encomendada, no así la disposición del tiempo del teletrabajador.

Descripción del puesto: Se debe contar con un detalle completo de la descripción del puesto de teletrabajo, plazos de entrega, indicadores de gestión, supervisión recibida, tipo de contratación, modo de pago y demás factores que identifiquen la naturaleza del cargo y la responsabilidad contenida en el puesto.

Elementos que se deben desarrollar para que se apoye esta modalidad de trabajo:

Marco legal: En Costa Rica no hay una regulación específica para los teletrabajadores y sus patronos (salvo un decreto a nivel gobierno para promover esta modalidad), por lo cual se hace necesario que se respalde bajo norma expresa las situaciones que se suscitan en esta relación de trabajo, en cuanto a derechos y obligaciones del trabajador y patrono.

Existe jurisprudencia que se ha venido dando recientemente en donde los jueces pretenden resolver de alguna manera la carencia de norma en este ámbito, con base en la cobertura amplia que establece nuestro Código de Trabajo; sin embargo, hay aspectos que han quedado al acuerdo de las partes, entre los que se pueden citar: debe existir libertad de ingreso por parte del patrono y los clientes al domicilio particular, condiciones del lugar de trabajo, cargo de los gastos que se generen, la propiedad de las tecnologías y responsabilidad por su actualización, los accidentes de trabajo en el hogar, entre otros.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los siguientes aspectos son los que se deberían regular mediante una norma expresa:

- Regímenes de prestaciones sociales
- Retribuciones según una referencia horaria determinada
- Reuniones periódicas grupales entre los trabajadores y la empresa
- Protección de datos y responsabilidades
- Derechos colectivos
- Capacitación permanente
- Participación en la introducción de nuevas tecnologías en innovaciones en la empresa

En el ordenamiento jurídico costarricense la mayoría de todas estas preocupaciones se resuelven con la inscripción del teletrabajo en el orden normativo laboral toda vez que el sistema de fuentes y de principios del derecho laboral sería extensivo y aplicable a este particular tipo de relación laboral.

Asimismo se tiene presente que el teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios que facilita la incorporación de la mujer y sobre todo de la mujer jefa de hogar a las actividades productivas promocionando la igualdad de género, razón por la cual se considera necesario recordar las obligaciones de todo patrono, público o privado, de velar con motivo de este tipo de trabajo por la equidad de género y por la ausencia de abusos o discriminación hacia la mujer teletrabajadora.

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 de contratos de teletrabajo. En la redacción de los artículos propuestos se ha tenido en cuenta y adoptado las sugerencias de lege ferenda contenidas en la tesis de grado intitulada "La naturaleza jurídica del teletrabajo a la luz de la doctrina" elaborada por Maricela Alpízar Chacón, tesis de grado para optar al título de licenciada en derecho por la Universidad de Costa Rica. Igualmente se ha tenido en cuenta al momento de la elaboración de esta exposición de motivos, el trabajo de investigación presentado en setiembre del año 2013, por los estudiantes Dayana Novoa, Henry Camacho y Patricia Ugalde al curso de derecho laboral de la Maestría en Administración y Derecho Empresarial de la Universidad Escuela Libre de Derecho.

La propuesta incorpora una mirada de género en sus disposiciones de manera que aspira a convertirse en un instrumento que potencie sus facultades y promueva la igualdad real de la mujer.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se somete a conocimiento y aprobación de los señores diputados de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**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**

ARTÍCULO ÚNICO.- Adiciónase un capítulo XII al título segundo del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 23 de agosto de 1943, Código de Trabajo, corriendo la numeración de los capítulos y artículos subsiguientes de esta ley. El texto dirá:

**“CAPÍTULO XII
DEL CONTRATO DE TELETRABAJO**

Artículo 133.- El teletrabajo es una forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza las tecnologías de la información y telecomunicación (TICs). La empresa puede diseñar en forma optativa esta modalidad de trabajo tanto para hombres como para mujeres.

Artículo 134.- La empresa contratante debe integrar una comisión que valore las solicitudes de la persona que solicita esta modalidad de trabajo. Esta comisión deberá estar integrada paritariamente por personas que tengan conocimientos en derechos humanos, derechos laborales e igualdad de género.

Artículo 135.- Esta forma de organización y/o trabajo será supervisada continuamente por la parte contratante para que no exista un desequilibrio y descontrol en la conciliación de la vida personal y laboral.

El teletrabajo debe promover la corresponsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de otras personas equilibradamente entre hombres y mujeres.

Artículo 136.- Las personas teletrabajadoras dependientes o teleempleadas protegidas por esta regulación son aquellas que teletrabajan en relación de dependencia o subordinación y por cuenta ajena.

Artículo 137.- El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teleempleada como para la parte contratante y se regirá en sus detalles por el acuerdo de partes el cual deberá observar 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 reconvención sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral.

Artículo 138.- El status laboral de la persona teleempleada no se afecta por desempeñar su trabajo bajo la modalidad del teletrabajo.

Artículo 139.- Las personas teletrabajadoras tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.

Artículo 140.- La persona teleempleada recibirá igual remuneración que cualquier persona trabajadora ordinaria en la misma categoría. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, la parte contratante deberá informar a las personas teletrabajadoras de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Artículo 141.- La persona teletrabajadora se beneficiará por igual de todos los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico laboral. Cuando la parte trabajadora sea una mujer, la parte contratante velará por que se respete toda la legislación protectora de los derechos humanos de la mujer incluidos los derechos laborales, la igualdad y equidad de género y la ausencia de discriminación y promoverá acciones afirmativas en pro de su autonomía.

Artículo 142.- La parte contratante proveerá, mantendrá e instalará los medios técnicos para el desempeño del teletrabajo. El equipo e instrumentos de trabajo lo puede aportar o no la parte contratante. Los gastos comunes entre las partes relacionados con el uso de las tecnologías deberán pactarse con precisión desde el inicio de la relación. Las personas teleempleadas serán debidamente capacitadas e instruidas respecto al equipo técnico puesto a su disposición.

Artículo 143.- La parte contratante será responsable de adoptar medidas adecuadas para la protección de los datos utilizados por la persona teletrabajadora en la actividad laboral. Será aplicable tanto a la persona teletrabajadora como a la parte contratante la legislación relativa a la protección de datos y la del seguro de riesgos del trabajo.

Artículo 144.- La jornada laboral y horario de trabajo de la persona teleempleada será fijada en el contrato de trabajo no pudiendo ser mayor a la establecida en la ley. La administración de las horas será fijada de acuerdo a las necesidades laborales y familiares y no tendrá que coincidir obligatoriamente con la de las personas trabajadoras presenciales. En caso de que la jornada laboral de la persona que realiza el teletrabajo sea interrumpida por los roles reproductivos y no posea total autonomía para su desempeño, se suspenderá el contrato bajo esta modalidad.

Artículo 145.- La parte contratante respetará en todo momento la privacidad de la persona teletrabajadora.

Artículo 146.- En el teletrabajo se deberán cumplir las normas de higiene y seguridad vigentes.”

Rige a partir de su publicación.

Antonio Álvarez Desanti
DIPUTADO

2 de diciembre de 2014.

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

1 vez.—Solicitud N° 34381.—O. C. N° 25003.—(IN2015039248).