

Señoras (es)  
Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos  
Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Estimados señores y señoras diputadas:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el Proyecto de Ley N° 21141 "Ley para Regular el Teletrabajo, expediente legislativo N°21141"º , me refiero en los siguientes términos:

### **1. Resumen Ejecutivo**

El Proyecto de Ley pretende regular, promover e implementar el Teletrabajo en Costa Rica, tanto en el ámbito privado, como público.

Muchas empresas a nivel nacional ya han experimentado la puesta en marcha del teletrabajo; sin embargo, ante la necesidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores, de generar empleo y la modernización de la empresas públicas y privadas, es de suma importancia legislación que otorgue un marco jurídico, que elimine el vacío legal y el temor, y que facilite la aplicación de esta opción laboral.

Los avances tecnológicos, economías dinámicas y cambiantes y la necesidad de las empresas de modernizar su producción, hacen del teletrabajo una herramienta útil y fundamental en la empresa pública y privada. De ahí la necesidad de regular a través de una ley, la modalidad cada vez más extendida a nivel mundial, como lo es el teletrabajo. En relación con el ambiente es una modalidad de trabajo que permite una mayor eficiencia y un mayor ahorro energético.

### **2. Competencia del mandato de la DHR**

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los

reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

### 3. Antecedentes del proyecto de ley:

Se pretende con esta normativa promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones, tanto públicas como privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICS).

En los últimos años se han experimentado cambios tecnológicos y organizacionales, que hacen necesario una actualización en la normativa que regule el teletrabajo, con el fin de generar empleo de calidad y espacios para la reducción de la desigualdad y una mayor eficiencia en la prestación de servicios. Aunado a esto el aporte que se hace al ambiente, con una menor cantidad de flotilla vehicular, disminución de tiempos de recorrido, menos contaminación, disminución en el consumo de combustibles y una mayor vinculación familiar de las personas tele trabajadores en su entorno familiar.

### 4. Contenidos del Proyecto de Ley:

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, se procede a analizar cada artículo planteado, de cara a plantear en aquellos casos en que sea necesario, conformidad con solicitud de revisión de la propuesta.

<ul style="list-style-type: none"> <li>ARTÍCULO 1- Objeto.</li> </ul> <p>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.</p>	<p><b>Criterio de la Defensoría de los Habitantes</b></p> <p>Conforme. Se sugiere incluir: y promoción de la inclusividad. Lo anterior considerando la opción que brinda el Teletrabajo para personas con discapacidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación y acceso voluntario.</li> </ul> <p>El teletrabajo se aplicará tanto en el sector público como en el privado, es voluntario tanto para la persona tele trabajadora 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</p>	<p>Conforme</p>

<p>relación laboral.</p>	
<p>ARTÍCULO 3- Definiciones.</p> <p>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 tele trabajadora del contacto personal con colegas de trabajo que están en esa oficina, con la separación que posibilita la tecnología disponible.</p> <p>b) Persona tele trabajadora: Personas protegidas por esta regulación que tele trabajan en relación de dependencia o subordinación.</p> <p>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.</p>	<p>Conforme</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARTÍCULO 4- Distinciones gubernamentales para el fomento del teletrabajo.</li> </ul> <p>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.</p>	<p>Conforme</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ARTÍCULO 5- Condiciones laborales.</li> </ul> <p>El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las</p>	<p>Conformidad.</p> <p>Se sugiere incorporar expresamente el hecho que la persona tele trabajadora está cubierta</p>

condiciones de la relación laboral de la persona tele trabajadora, 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 tele trabajadora 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 tele trabajadora, deberá mantener la jornada laboral que tenía de previo a la suscripción del acuerdo indicado en el inciso anterior.

c) El horario de persona tele trabajadora 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 tele trabajadora 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 tele trabajadora, 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 tele trabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las

por la póliza de riesgos de trabajo.

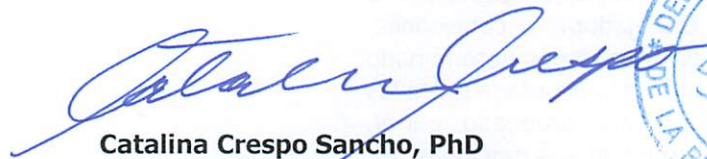
Asimismo, en tratándose del lugar donde se desarrollará el teletrabajo, conviene que se refiera si el teletrabajo puede ser realizado en cualquier lugar, diferente del lugar del trabajo, distinto de la casa de habitación del trabajador, o incluso otras opciones que se podrían presentar.

<p>oportunidades de desarrollo que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de su empleador.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• ARTÍCULO 6- Contrato o adenda de teletrabajo.</li> </ul> <p>Para establecer una relación de teletrabajo regida por los principios de la presente ley, el empleador y la persona tele trabajadora 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.</p>	<p>Conforme</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>• ARTÍCULO 7- Obligaciones de los empleadores para la implementación del teletrabajo.</li> </ul> <p>El empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos utilizados por la persona tele trabajadora, 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.</p> <p>Asimismo, cuando la persona tele trabajadora 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 tele trabajadora, el empleador no podrá dejar de reconocerle el salario al cual tiene derecho.</p> <p>Lo estipulado en este artículo podrá ser variado en el contrato o adenda de teletrabajo</p>	<p>Conforme. Se sugiere añadir al último párrafo, "siempre y cuando se respeten los derechos de las personas trabajadoras".</p>

por un mutuo acuerdo entre las partes.	
<p>ARTÍCULO 8- Obligaciones de las personas tele trabajadoras.</p> <p>La persona tele trabajadora 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.</p> <p>Debe someterse a los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda.</p> <p>Además, durante la jornada laboral, deberá estar disponible tanto para su empleador como para sus compañeros de trabajo, en caso de ser necesario.</p>	Conforme

De conformidad con lo anterior, la Defensoría de los Habitantes manifiesta su conformidad con el proyecto propuesto. No obstante, se sugiere a las y los señores Diputados valorar las incorporaciones propuestas.

Cordialmente,



**Catalina Crespo Sancho, PhD**  
Defensora de los Habitantes

