

De conformidad con las disposiciones del artículo 113 del Reglamento de la Asamblea Legislativa, el Departamento Secretaría del Directorio incorpora el presente texto al Sistema de Información Legislativa (SIL), de acuerdo con la versión electrónica suministrada.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

**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

AIDA MARÍA MONTIEL HÉCTOR

DIPUTADA

PROYECTO DE LEY

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

Mediante Ley número 9738 del 18 de setiembre de 2019, fue promulgada la Ley para Regular el Teletrabajo que 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.

Dicha normativa se aplica, tanto al sector privado como a 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 una modalidad voluntaria 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. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde puede posteriormente 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 diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

De acuerdo con el artículo 3, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones físicas 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.

Como regla general, la ley establece que el teletrabajo modifica 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.

En lo que nos interesa, la ley dispone en su artículo 6 incisos b y c), que ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en el Código de Trabajo, en lo que respecta a la jornada laboral. Además, el horario de la persona teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos, siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.

Asimismo, el artículo 9 establece como obligaciones de las personas teletrabajadoras 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, de acuerdo con la legislación laboral.

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. Sabemos que 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.

Por las razones expuestas someto a consideración de las señoras y señores diputados el siguiente proyecto de ley:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

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.

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.

Rige a partir de su publicación.

**AIDA MARÍA MONTIEL HÉCTOR
DIPUTADA**

El expediente legislativo aún no tiene Comisión asignada