

Ley para la regulación del Teletrabajo en Costa Rica

Por Daniel Valverde

Director de la Práctica de Derecho Laboral y Derechos Humanos

El día de ayer, 30 de julio de 2019, el Plenario Legislativo votó afirmativamente en primer debate el expediente 21.141 “Ley para regular el Teletrabajo”. El teletrabajo, aun cuando se aplica desde hace varios años en instituciones públicas y empresas privadas, no contaba con una regulación general en Costa Rica, y se procura con esta iniciativa dar seguridad jurídica a empresarios y trabajadores que decidan aplicar esquemas de teletrabajo.

La nueva norma divide las regulaciones en aquellos puestos que fueron ofertados y contratados como puestos de teletrabajo, frente aquellos cuya implementación se hizo durante una relación de trabajo vigente. En el primero, no es requerida la voluntad del trabajador para acogerse a esta modalidad, dado que su aceptación es asumida si este acepta el trabajo bajo esa condición. En este escenario, el teletrabajador no tiene la posibilidad de obligar a su superior a trabajar de manera presencial, salvo que este acepte.

En el segundo, sí debe haber una declaración de voluntad manifiesta de ambas partes para implementar la nueva modalidad. El artículo 2º establece la posibilidad que revocarla en cualquier momento, siempre y cuando se informe con diez días de anticipación, y se haga basado en la normativa interna que se tenga al efecto. Se presume que la posibilidad de revocación aplica para ambas partes, tanto trabajador como empresario, porque no se hace ninguna diferencia. Sin embargo, el artículo 6º inciso e), reitera este tema, y se refiere únicamente al empleador, lo que puede generar problemas de interpretación a futuro.

Otro aspecto interesante del proyecto es que obliga al patrono a hacer cumplir los límites establecidos para la jornada de trabajo. Sin embargo, acto seguido se indica que el empresario y el trabajador pueden implementar modalidades “flexibles”, siempre y cuando no afecten el desarrollo normal de la relación de trabajo. ¿Qué significa esto? Puede ser la aplicación de modalidades como la establecida por el 143 del Código de Trabajo, cuando no exista fiscalización superior inmediata, o jornadas de trabajo fraccionadas en más de una fracción. Se tendrá que esperar que tan flexible se puede ser frente a una regulación de jornada tan rígida como la nuestra.

Se establece un plazo de 24 horas al teletrabajador para informar a su empresario sobre cualquier eventualidad que pueda afectar el desempeño de sus funciones, por razones no imputables a él. Durante el tiempo que demore en volver a reactivar la computadora o las herramientas informáticas, el patrono deberá pagar el salario correspondiente al trabajador.

Finalmente, aunque no lo dice expresamente, la Ley vendría a obligar a los empresarios que desean implementar esta modalidad a tener incorporados



varios de sus elementos en su Reglamento Interno de Trabajo, convención colectiva, política, o cualquier regulación interna. El proyecto menciona dos temas específicos en los cual esto es requerido: (1) cuando alguna parte desea revocar la modalidad de teletrabajo, se debe seguir el procedimiento establecido en la normativa interna para justificar esa decisión y (2) establecer el procedimiento para investigar si el imprevisto generado a las herramientas de trabajo fue o no intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de parte del trabajador.

A este proyecto le falta una votación en segundo debate para su aprobación final, la firma del Presidente de la República y, finalmente la publicación en el Diario Oficial La Gaceta. En virtud del abrumador apoyo que tuvo en primer debate, y el interés del Poder Ejecutivo en el tema, es casi un hecho que el proyecto pronto se convertirá en Ley de la República.

ECIJA cuenta con un equipo especializado en Derecho Laboral, que podrá asistirle en la adaptación de las regulaciones internas de la empresa a esta nueva legislación.