

**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.

El teletrabajo se aplicará tanto en el sector público como en el privado, es voluntario tanto para la persona teletrabajadora 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 reconvención sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral.

ARTÍCULO 3- Definiciones.

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 teletrabajadora del contacto personal con colegas de trabajo que están en esa oficina, con la separación que posibilita la tecnología disponible.

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

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.

ARTÍCULO 4- Distinciones gubernamentales para el fomento del teletrabajo.

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.

ARTÍCULO 5- Condiciones laborales.

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 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 teletrabajadora 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 teletrabajadora, deberá mantener la jornada laboral que tenía de previo a la suscripción del acuerdo indicado en el inciso anterior.

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 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 teletrabajadora, 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 teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de su empleador.

ARTÍCULO 6- Contrato o adenda de teletrabajo.

Para establecer una relación de teletrabajo regida por los principios de la presente ley, el empleador 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 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.

ARTÍCULO 7- Obligaciones de los empleadores para la implementación del teletrabajo.

El empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos utilizados por la persona teletrabajadora, 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.

Asimismo, cuando la persona teletrabajadora 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 teletrabajadora, el empleador no podrá dejar de reconocerle el salario al cual tiene derecho.

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

ARTÍCULO 8- Obligaciones de las personas teletrabajadoras.

La persona teletrabajadora 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.

Debe someterse a los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda.

Además, durante la jornada laboral, deberá estar disponible tanto para su empleador como para sus compañeros de trabajo, en caso de ser necesario.

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.

Rige a partir de su publicación.