

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

**LEY PARA DETALLAR EXPLÍCITAMENTE EL TELETRABAJO EN EL EXTRANJERO
EVITANDO INTERPRETACIONES SUBJETIVAS**

ALEJANDRO PACHECO CASTRO

DIPUTADO

EXPEDIENTE N.º 23.528

LEY PARA DETALLAR EXPLÍCITAMENTE EL TELETRABAJO EN EL EXTRANJERO EVITANDO INTERPRETACIONES SUBJETIVAS

Expediente No. 23.528

Exposición de motivos

Este proyecto de ley pretende detallar explícitamente en la actual Ley para regular el teletrabajo, No. 9738 del 18 de setiembre del 2019, el teletrabajo en el extranjero. Lo ubicamos específicamente en su artículo 2, relativo al “Ámbito de aplicación y acceso voluntario”, para que se detalle el ámbito de aplicación del teletrabajo en el ámbito internacional, aspecto que es muy beneficioso para personas trabajadoras privadas y/o personas funcionarias públicas, privando por brindar mayor seguridad jurídica en el ámbito laboral a estos sectores.

Los juristas Eric Brionnes y Steven Núñez, en su libro: “El teletrabajo en Costa Rica”, en su página 9, señala que: *“(…) el teletrabajo es una práctica laboral que se ha incrementado de forma significativa en los últimos años y en particular a partir del 2020, esto originado principalmente por el mayor acceso a internet, los equipos para los usuarios finales y naturalmente por la crisis sanitaria que enfrentamos. Sin embargo, como lo señalan los autores, ya el teletrabajo venía desarrollándose quizá no de forma intensiva, pero sí sostenida, lo cual se explica por una serie de limitaciones que se daban, tanto al interno de las organizaciones, como en el entorno de la sociedad en general”.*

Analizando la materia y dinámica, se puede interpretar que el teletrabajo en el extranjero ya estaría incluido en la actual Ley No. 9738, pues el concepto de teletrabajo es muy amplio y su contenido esencial está regulado en el artículo 3 inciso a) que señala: **“modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones 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.”

También se podría tomar en consideración dos conceptos que encontramos en esta normativa, como el telecentro (inciso c) del artículo 3) y el teletrabajo móvil (inciso e) del artículo 3), que también están vinculados con el contenido esencial y las características del teletrabajo, en especial, si quisiéramos referirnos al alcance de esta figura en el extranjero.

Pese a lo planteado anteriormente, consideramos que si es necesario detallar explícitamente en la legislación vigente el teletrabajo en el extranjero para brindar mayor seguridad jurídica y respeto a los derechos laborales de personas trabajadoras privadas y/o personas funcionarias públicas que gocen de esta modalidad laboral.

El Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en un pronunciamiento comunicado mediante Oficio DAJ-AER-OFP-470-2021, se había referido al teletrabajo en el extranjero, indicando:

*“El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios **de carácter no presencial**, en virtud de la cual, un trabajador puede desarrollar en parte o totalmente, su jornada laboral, mediante el uso de medios telemáticos, **desde su propio domicilio u otro lugar habilitado al efecto**, siempre que las necesidades y la naturaleza del servicio lo permitan¹.*

El Teletrabajo, es una forma de trabajo a distancia que utiliza las tecnologías de la información y de las comunicaciones (por sus siglas TICs). Se considera teletrabajo, 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. La mediación de la tecnología es otra de las características centrales del teletrabajo, ya que para su

realización debemos contar con elementos telemáticos, ya sea computadora, teléfono o cualquier otra de las denominadas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).²

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo, citada por el autor Ugarte Cataldo, define al teletrabajo como aquel efectuado en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.³ Lo importante según esta definición es que, el trabajo se realice fuera del centro de labores (elemento geográfico) con la utilización intensiva de determinada tecnología, sea informática o de telecomunicaciones, como pueden ser redes computacionales, teléfono, fax, correo electrónico, videoconferencias, por citar algunos ejemplos (elemento cualitativo)⁴.

(...)

Teletrabajo es:

-Realizar el trabajo por medio de las tecnologías digitales fuera de las instalaciones del empleador.

(...)

TELETRABAJO DESDE EL EXTRANJERO

Esta forma de teletrabajo, resulta ser una forma de teletrabajo móvil, por cuanto tiene como característica principal, el no llevarse a cabo en el domicilio del teletrabajador, o bien en un telecentro ya determinado por la persona empleadora, sino, de una persona teletrabajadora que, con la facilidad de movilizarse, puede perfectamente llevar a cabo su trabajo desde cualquier lugar, incluso desde otros países.

Esta modalidad ya está siendo aplicada en algunas instituciones y empresas del país, entre las que se puede citar la Universidad Estatal a Distancia, la cual cuenta incluso con un Reglamento para regular el teletrabajo, en el que dedica un título para regular el teletrabajo en el extranjero, con la siguiente definición:

“ARTÍCULO 36: Definición.

Teletrabajar desde el extranjero es la opción que le permite al funcionario desarrollar sus actividades laborales fuera del territorio nacional y que para efectos institucionales se denomina con la abreviatura T6, para lo cual deberá cumplir con lo solicitado en este Reglamento.”

A nivel internacional, esta modalidad es similar al trabajo de los denominados “nómadas digitales”, los cuales, “Se caracterizan por trabajar por objetivos, sin atender horarios estrictos que puedan coartar su talento y creatividad. Tienen autonomía para organizarse por lo que se requiere un alto nivel de disciplina y mucho sentido de la responsabilidad. Las empresas para las que trabajan deben estar sensibilizadas con este rol independiente del trabajador que maniobra con flexibilidad.”⁵ (lo resaltado no es del original).”

Dicho Departamento, según los conceptos esbozados, indica que se “desprenden características determinantes que diferencian al trabajo presencial del teletrabajo: 1-Se trata de un trabajo que no requiere la presencia del trabajador en el centro de trabajo de la empresa o institución. 2-Se trata de un trabajo a distancia. 3-Se trata de un trabajo que requiere del uso de las tecnologías de la información y comunicaciones. Como puede verse, en forma general, el teletrabajo no requiere de la presencialidad, sin establecer algún tipo de lugar específico donde puede llevarse a cabo el teletrabajo y sólo requiere del uso de tecnologías (herramientas tecnológicas mediante las cuales pueda llevar a cabo el trabajo).”¹

¹ Sobre este criterio, ver Oficios del Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, DAJ-AER-OFP-470-2021 y DAJ-AER-OFP-1307-2021.

En forma más reciente, el Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha emitido el Oficio DAJ-AER-OFP-1307-2021 de fecha 16 de agosto de 2021, a propósito de una *“solicitud de criterio sobre las valoraciones de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Ambiente y Energía (en adelante MINAE), sobre la posibilidad de que SETENA pueda o no autorizar a un funcionario el teletrabajo en el extranjero por razones personales y no institucionales”*, ha indicado con respecto al teletrabajo en el extranjero, lo siguiente:

“Como puede verse, de forma general, el teletrabajo no requiere de la presencialidad, sin establecer algún tipo de lugar específico donde pueda llevarse a cabo el teletrabajo y sólo requiere del uso de tecnologías (herramientas tecnológicas mediante las cuales pueda llevar a cabo el trabajo).

(...)

En este sentido, la regulación existente, da cabida para que el teletrabajo se pueda llevar a cabo desde cualquier parte de país, e incluso desde cualquier otro país, siempre que se cuente con las herramientas tecnológicas necesarias para lograrlo. No se encuentra dentro de dicha normativa, restricción alguna para que el teletrabajo en el extranjero no pueda aplicarse, así como tampoco algún tipo de condiciones diferentes al teletrabajo mismo.

Más bien, muchas personas trabajadoras y empleadoras alrededor del mundo han descubierto que, el teletrabajo permite a los trabajadores cumplir con sus obligaciones, de la misma manera que las ejercían desde el centro de trabajo, lo que les ha llevado a establecerse de una forma más permanente es sus domicilios localizados en el extranjero, especialmente aquellas que han regresado a sus lugares de origen.

(...)

En este sentido, no se encuentran normas restrictivas tendientes a limitar la posibilidad de establecer el teletrabajo en el extranjero, sin embargo,

como se ha visto, de acuerdo con las facultades del empleador, éste puede tomar la decisión de establecer no solo el teletrabajo en su empresa, sino también el teletrabajo en el extranjero, bajo las condiciones que él así tenga dispuesto y el marco normativo antes citado. Es así como, ya muchas empresas e instituciones en el país lo aplican...

(...)

Del mismo modo, parece desprenderse de su correo, que hay una concepción errada sobre la figura del teletrabajo en el extranjero, en la que podría estarse considerando que esa figura no puede ser utilizada, en beneficio de intereses personales de un funcionario, sino sólo cuando se trate de viajes por razones oficiales y de interés institucional, lo cual, a nuestro criterio, no es apreciación correcta.

Lo anterior por cuanto, si un funcionario por razón de sus labores debe trasladarse a otro país, en representación de la institución, las labores que realiza son propias del encargo que se le ha dado, las cuales salen de lo que ordinariamente lleva a cabo el funcionario en su jornada laboral, sea que ésta se lleve a cabo de forma presencial o en teletrabajo en su domicilio o telecentro, pero no puede ser considerado teletrabajo en el extranjero. Veámoslo con un ejemplo para mayor comprensión:

Sin un funcionario debe desplazarse a otro país, para representar a la institución en un Congreso, todas aquellas labores que lleve a cabo en el Congreso y durante el mismo, no son Teletrabajo en el Extranjero, pero, si después de finalizado el congreso se queda unos días más en dicho país por cuestiones personales y se mantiene llevando labores de su puesto, conectado con su patrono por los medios tecnológicos correspondientes, ese tiempo sí podría ser considerado teletrabajo en el extranjero.

Obviamente, para que el teletrabajo en el extranjero pueda ser llevado a cabo por el funcionario, debe ser previamente convenido con su patrono,

con las condiciones que éste imponga, pero definitivamente podría ser autorizado, en vez de otorgarle vacaciones o un permiso con o sin goce de salario.

De esta misma forma, podríamos ver teletrabajo en el extranjero, cuando una persona quiere llevar algún tipo de curso o carrera, o para llevar algún tratamiento médico en otro país, en que bien podría combinarlo con el teletrabajo en el extranjero.

Con esto, lo que se quiere decir es que, para nuestra consideración, hay una apreciación diferente del concepto de teletrabajo en el extranjero, el cual ha sido restringido de forma errónea, para aplicarse únicamente cuando se trata de razones oficiales y de interés institucional, siendo que, ese concepto trasciende a dichas razones, para ser aplicado e, diferentes situaciones, incluso por intereses personales de los funcionarios, por cuanto lo que se requiere para el teletrabajo en el extranjero, es que se cuente con todas las condiciones necesarias para que se lleve a cabo el mismo, es decir, herramientas tecnológicas que le permitan al funcionario llevar a cabo las labores que ordinariamente hace.

Sin embargo, siempre dependerá de la decisión del patrono de la empresa o jerarca de la institución, dadas las facultades de Dirección que éste tiene.”

Con el objetivo de dar un mayor sustento jurídico a esta iniciativa, la Dirección de Coberturas Especiales de la Caja Costarricense del Seguro Social, mediante Oficio GF-DCE-0011-2023 de 12 de enero del 2023, dando respuesta a una consulta planteada por la Máster Gabriel Alonso Castro González, Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos del Ministerio de Ambiente y Energía, indicó: “(...) *Damos respuesta a consulta planteada por su digna persona, en los términos de si el seguro de enfermedad y maternidad y su alcance, se ve afectado de alguna manera si una persona funcionaria pública se acoge a la modalidad de teletrabajo permanente en el exterior. En esa línea,*

*en apego al principio de legalidad que rige a la institución, es menester indicar que el artículo 8 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social establece en lo que atañe: “(...) Territorialidad de Seguro de Salud. Las prestaciones para los asegurados directos y familiares proceden dentro del territorio nacional, independientemente que los asegurados directos laboren en forma temporal o periódica o **permanente en el exterior** (...). La negrita y subrayado es nuestra.”*

De igual manera lo hace el Instituto Nacional de Seguros mediante correo de fecha 12/12/2022 a consulta realizada por el Máster. Castro, detallando: “**Cláusula 6. Ámbito de Cobertura del Seguro. (...) 2. Extraterritorialidad** El INS extenderá sin costo adicional la cobertura de la póliza fuera del territorio costarricense, cuando se trata de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República de Costa Rica.”

Conforme a lo planteado en esta exposición de motivos y revisados estos criterios competentes del Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la Caja Costarricense del Seguro Social e Instituto Nacional de Seguros, se justifica claramente para seguridad jurídica de los trabajadores públicos y privados, el establecimiento de esta figura del teletrabajo en el extranjero en la actual legislación. Aclarando que en los casos de que la póliza de seguro del equipo informático facilitado por el patrono, no cuente con cobertura en el extranjero, ésta deberá ser tomada por la persona trabajadora privada o por la persona funcionaria pública desde su propio peculio; de igual forma de requerirse atención médica durante su estancia en el extranjero deberá de costearse del propio peculio por la persona trabajadora privada o por la persona funcionaria pública.

Por las razones expuestas someto a consideración de los señores diputados y las señoras diputadas el presente proyecto de ley.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:**

**LEY PARA DETALLAR EXPLÍCITAMENTE EL TELETRABAJO EN EL
EXTRANJERO EVITANDO INTERPRETACIONES SUBJETIVAS**

ARTÍCULO 1.- Para que se modifique el artículo 2 de la Ley para regular el teletrabajo, No. 9738 del 18 de setiembre del 2019, y se lea de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación **del teletrabajo** y acceso voluntario

Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como 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 se podrá dar tanto en el ámbito nacional como en el extranjero.**

El teletrabajo es voluntario 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 posteriormente puede 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.”

ARTÍCULO 2.- Para que se adicione un nuevo artículo 11 a la Ley para regular el teletrabajo, No. 9738 del 18 de setiembre del 2019, y se lea de la siguiente forma:

“Artículo 11. Teletrabajo en el extranjero.

Cuando la persona empleadora dentro de sus facultades legales, le solicite u ordene al trabajador a realizar teletrabajo en el extranjero –siempre que haya un consentimiento del trabajador- debe asumir todas las obligaciones establecidas en la presente ley, y debe proveer los instrumentos tecnológicos, equipo, programas correspondientes, así como los seguros de riesgo de trabajo y otros requeridos para el debido ejercicio de su teletrabajo en el extranjero.

En el caso de que el teletrabajador por voluntad propia le solicite a la persona empleadora su autorización para realizar teletrabajo en el extranjero, el teletrabajador deberá aportar los instrumentos tecnológicos y equipos, para la realización de su trabajo, y debe asumir la suscripción de sus propios seguros del riesgo del trabajo y otros requeridos, salvo acuerdo en contrario de las partes. Una vez suscritos los seguros, el teletrabajador debe comunicarlo a la persona empleadora.”

Rige a partir de su publicación.

ALEJANDRO PACHECO CASTRO Y OTROS SEÑORES DIPUTADOS

El expediente legislativo aún no tiene Comisión asignada