DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST-IJU-079-2020

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

"ADICIÓN DEL ARTÍCULO 109, DEL TITULO II, SECCIÓN II, CAPITULO IX, DE LA LEY No. 2 DE 23 DE AGOSTO DE 1943 CÓDIGO DE TRABAJO CON RELACIÓN AL TRABAJO A DOMICILIO"

EXPEDIENTE 21.207

INFORME JURÍDICO

ELABORADO POR:

PAULA ARGUEDAS VARGAS
ASESORA PARLAMENTARIA

SUPERVISADO POR:

GEORGINA GARCÍA ROJAS
JEFE DE ÁREA

REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN

FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ
DIRECTOR A.I.

27 DE ABRIL DE 2020

ASAMBLEA LEGISLATIVA
de la República de Costa Rica

TABLA DE CONTENIDO

I. RESUMEN DEL PROYECTO 3

II. CONSIDERACIONES DE FONDO 3

Sobre el Derecho al Trabajo 3

Sobre el Trabajo a Domicilio 4

Sobre el Teletrabajo 5

III. ANALISIS DEL ARTÍCULADO 10

IV. ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA 11

V. ASPECTOS DE TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO 12

Votación 12

Delegación 12

Consultas 12

Obligatorias: 12

Facultativas: 13

VI. ANTECEDENTES 13

Decretos y Resoluciones 13

Jurisprudencia 13

Pronunciamientos Administrativos 14

Otros 14

ASAMBLEA LEGISLATIVA
de la República de Costa Rica

AL-DEST-IJU-079-2020

INFORME JURÍDICO[1]

ADICIÓN DEL ARTÍCULO 109, DEL TITULO II, SECCIÓN II, CAPITULO IX, DE LA LEY No. 2 DE 23 DE AGOSTO DE 1943 CÓDIGO DE TRABAJO CON RELACIÓN AL TRABAJO A DOMICILIO

EXPEDIENTE Nº 21.207

I. RESUMEN DEL PROYECTO

La presente iniciativa busca, con la reforma al artículo 109 del Código de Trabajo, que se consideren trabajadores a domicilio a quien realice su trabajo por medios tecnológicos fuera de la empresa o lugar de trabajo habitual.

Tal y como lo dice la Exposición de Motivos, *"(…) el teletrabajo produce una serie de ventajas para ambas partes de la relación laboral, estas ventajas no solo se limitan para las partes, sino que también se extienden a todo un país, los estados deben cambiar su legislación laboral o incluir dentro de la legislación la regulación de la figura de teletrabajo."*

Finalmente señala que el teletrabajo no se reconoce expresamente como una modalidad de trabajo "(…) nuestro Código de Trabajo concibe como trabajo a domicilio únicamente los trabajos manuales, debiéndose adicionar que trabajo a domicilio comprende también el trabajo realizado por medios tecnológicos."

II. CONSIDERACIONES DE FONDO

Sobre el Derecho al Trabajo

El artículo 56 de la Constitución Política contempla el derecho al trabajo:

> *"El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo."*

[1] Elaborado por Paula Arguedas Vargas, Asesora. Supervisado por Georgina García Rojas, Jefa de Área Social Agropecuaria. Revisión final por Fernando Martínez Campos, Director a.i. del Departamento de Servicios Técnicos.

Tal y como lo ha dicho el propio Tribunal Constitucional[2]:

> *"(…)La tutela de la Sala Constitucional, en tratándose de la materia laboral, deriva de la aplicación del Título V, Capítulo Único, de la Constitución Política, denominado Derechos y Garantías Sociales. Es allí, donde encuentran protección constitucional, por medio del recurso de amparo, el derecho al trabajo, al salario mínimo, a la jornada laboral, al descanso semanal, a vacaciones anuales remuneradas, a la libre sindicalización, al derecho de huelga, a la celebración de convenciones colectivas de trabajo, entre otros; todo ello, con ocasión del trabajo. (…)"*

Sobre el Trabajo a Domicilio

El Código de Trabajo contempla en artículo 109, la regulación de los trabajadores a domicilio, siendo aquellos que *"(…) elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste."*

Al referirse al contrato de trabajo a domicilio, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia[3] manifestó:

> ***"(…) VII.- SOBRE LAS ESPECIALES CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO:*** *El contrato de trabajo a domicilio constituye una forma particular de prestación de servicios en régimen de subordinación. Se aparta del típico contrato de trabajo precisamente porque las labores no se ejecutan en el espacio físico de la empresa, sino que estas se realizan en el domicilio del trabajador, o bien en otro lugar escogido por este último. Los tres elementos que normalmente caracterizan la relación de trabajo –prestación personal, salario y subordinación- están presentes en el contrato de trabajo a domicilio,* ***solo que el elemento de la subordinación se encuentra especialmente diluido en atención a la particular naturaleza de este contrato.*** *Esto, por cuanto la persona que trabaja realiza sus tareas, pero no bajo la dirección inmediata y directa del empleador o de sus representantes.* ***La subordinación, en este caso, viene dada por la dependencia económica y técnica de la persona trabajadora, quien debe realizar su trabajo en atención a las instrucciones que el empleador le indique.*** *Por lo general****, la retribución en este tipo de contrataciones es por pieza o a destajo y el o la trabajadora no está sujeta(o) a una jornada de trabajo determinada, aunque siempre deben respetarse los límites legales****. El Código de Trabajo regula el contrato de trabajo a domicilio en un capítulo especial,*

[2] **Voto N° 398-2019** de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del once de enero del dos mil diecinueve.
[3] **Voto N° 01211-2016** del nueve de noviembre del dos mil dieciséis.

> *Capítulo IX. El su artículo 109 señala que: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste." De esta forma se deja claro que el elemento determinante de la subordinación se presenta de forma diferente que en el típico contrato de trabajo."*

Asimismo, ha dicho[4] la Sala II, que según la doctrina, el trabajo a domicilio es:

> *"(…) un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, contrata a ciertas personas, para la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, trabajo que es llevado a cabo en sus domicilios para el empresario quien los paga y los vende posteriormente.." (DE LA CUEVA. MARIO. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa S.A. Página 550). En este mismo sentido, el artículo 109 del Código de Trabajo, establece que: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste." (Lo destacado es nuestro). (…)"*

Vemos entonces que el trabajo a domicilio ha sido particularmente entendido como trabajo manual o maquila.

Sobre el Teletrabajo

El término "teletrabajo" -según lo dispone la Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas- se compone del prefijo "Tele" que significa distancia, más la palabra "Trabajo", que es realizar un conjunto de actividades con el objetivo de producir un bien o servicio. De ahí que el teletrabajo significa de forma general "Trabajo a la Distancia", el cual se ha desarrollado en el mundo en los últimos años debido a las necesidades del entorno y del continuo avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. (TLC)"
Por su parte, la Oficina Internacional del Trabajo - OIT- lo define como:

> *"Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al teletrabajador del contacto personal con colegas de trabajo que están en esa oficina y b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación."*

Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 2002, concertado y firmado por los principales interlocutores sociales europeos, define el "teletrabajo" como: *"Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales"*. Definición, tal y como

[4] **Voto N° 245-97** de las diez horas del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y siete.

lo analiza la Procuraduría General de la República[5], deliberadamente amplia a fin de abarcar las diferentes formas de teletrabajo existentes y que lleguen a existir. Y con base en ella varios Estados miembros de la Unión Europea han elaborado sus propias definiciones, unas más precisas, ampliando o suprimiendo algunos de los criterios de distinción aludidos.

Sobre estas diferentes consideraciones y por ser el teletrabajo una modalidad novedosa de trabajo, no podemos dejar de lado a la doctrina y el estudio que hace la Sala Segunda[6]:

> ´´Siguiendo con lo dicho por la doctrina, Julio Armando Grisolia, en su obra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina. Legislación. Jurisprudencia. Modelos. Tomo 1. Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2008; pp. 220-221, expresa: *"Si bien el fenómeno no es nuevo, ya que se podría considerar una especie del trabajo a domicilio, no puede desconocerse que debido al avance tecnológico antes apuntado,* ***este modo de prestar servicios presenta desafíos que no siempre pueden ser atendidos convenientemente por las normas vigentes, que originalmente fueron concebidas para responder a situaciones planteadas por trabajadores que prestan servicios con presencia física en la empresa.*** *Ello en virtud de que, en lo que hace al empleador, le plantea dificultades en orden al ejercicio de determinadas facultades, como el control de presentismo, la puntualidad y el cumplimiento de las instrucciones, quedando obligado a valorar el trabajo sólo según los resultados".* Por otro lado, agrega: *"Sobre la base de lo expresado, resulta discutible si se pueden aplicar a los teletrabajadores la normativa relativa al trabajo a domicilio que está concebida para reglar la situación de los trabajadores que realizan tareas manuales en el propio domicilio, aunque sin perder de vista que la no presencia del trabajador es la empresa no es sinónimo de inexistencia de un vínculo dependiente y, mucho menos, justificativo para la desprotección"*. Por su parte, Javier Thibault Aranda, en su libro El Teletrabajo. Análisis jurídico-laboral. Editorial Colección Estudios, segunda edición, Madrid, España, 2001; pp. 63, señaló: *"Queda, no obstante lo anterior, la cuestión de determinar hasta qué punto la concurrencia o no de la citada 'falta de vigilancia' justifica o no la consideración del teletrabajo como trabajo a domicilio, o, más exactamente, la aplicación de un régimen jurídico diferenciado, dado que* ***incluso cuando la prestación se realiza desconectada (teletrabajooff line) el control intermedio es posible, aunque 'a posteriori', en el momento en que el trabajador entrega al empresario el resultado de su trabajo.*** *Los dispositivos que se pueden incorporar al ordenador* ***permiten un control total del proceso de producción*** *(registro de la hora de encendido y apagado del aparato, interrupciones, errores, pero también número de llamadas realizadas, su duración (...), más intenso si cabe que el que tiene lugar en los locales de la empresa"* (el resaltado es propio). Por último la autora Viviana Laura Díaz, Teletrabajo: pasiones

[5] **OJ-138-2017** de 15 de noviembre de 2017.
[6] **Voto 2018-000539 de** las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

encontradas. En Cijul En Línea, Sobre El Teletrabajo y Contrato de Aprendizaje, San José, Cr, 2009. pag. 236, expone, dentro de las características del teletrabajo la *"Distancia: por distancia se entiende que el teletrabajador no efectiviza su trabajo de manera presencial, sino que se realiza en forma remota. De esta manera en referencia al lugar de prestación del teletrabajo, el mismo podrá ser realizado en propio domicilio del teletrabajador o en un lugar ajeno al empleador (…) Habitualidad: Precisamente la realización ocasional de un trabajo en el domicilio no configura trabajo a domicilio, pues se requiere habitualidad y lo propio ocurre con el teletrabajo. Aquí se plantea el difícil encuadre de poder precisar si una vez por semana, dos veces o más constituyen la unidad de medir la existencia de teletrabajo (…) La utilización de las TICS: Es indudable que la innovación tecnológica es la causa fundamental, la razón que le da vida a este modo de organización del trabajo, precisamente es este el estadio donde la calificación de trabajo a domicilio resulta insuficiente para encuadrar este enorme abanico de opciones que, de modo agigantado, crece minuto a minuto para alcanzar distintas y nuevas formas de empleo como ser el de los trabajadores móviles (…). Igualdad de los trabajadores presenciales o no: Esta igualdad de trato entre trabajadores presenciales y teletrabajadores deberá fomentarse respecto a: libertad sindical, negociaciones colectivas, protección, en materia de seguridad y salud en el trabajo, formación y capacitación profesional, esto por señalar algunos ejemplos, pero lo importante es enfatizar que los teletrabajadores comparten la misma naturaleza, obligaciones y derechos que los demás empleados".* (El subrayado es propio). En este sentido el autor Raúl Páez Escámez, en El contrato de trabajo, en Grisola, Julio Armando, Temas esenciales del derecho laboral, Buenos Aires, Arg. IJ Editores, 2009. pag 436., afirma que: *"los teletrabajadores tendrán en general los mismos derechos y condiciones laborales que los trabajadores ordinarios, con la excepción de aquellos inherentes a la condición de teletrabajador, consecuencia de ello: serán considerados iguales a los trabajadores ordinarios a efectos sindicales y representativos, el rendimiento exigible y la carga de trabajo de los teletrabajadores deberá ser similar a los trabajadores ordinarios, tienen el mismo acceso a las posibilidades de ascenso profesional que los demás trabajadores (…)" .* En resumen, la única forma de poder declarar el despido como justificado es acreditando fehacientemente que el trabajador cometió una falta que le es imputable con absoluta certeza; lo cual sí sucede en el caso en estudio. **A pesar de que el actor estaba bajo la modalidad de teletrabajo, esto no impide que el patrono pueda ejercer el poder de dirección propio de su posición y las debidas sanciones concernientes a una falta grave cometida por el teletrabajador**. (...)

A nivel nacional, la "Ley para Regular el Teletrabajo". N° 9738 del 18 de setiembre de 2019.

El Decreto de Aplicación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas[7], estableció en su considerando VIII, que *"(…) el teletrabajo es una modalidad de organización de la*

[7] Decreto N° **39225-MP-MTSS-MICITT,** del catorce de setiembre de dos mil quince.

prestación laboral, basada en el uso óptimo de las tecnologías de la información y comunicaciones, donde el teletrabajo se ha beneficiado por la evolución del concepto de Comunicaciones Unificadas, que implica la integración de aplicaciones de Telefonía Digital, aplicaciones de Colaboración y Sistemas de Video, comunicaciones que brindan las herramientas facilitadoras en los procesos de interacción de las personas en las diferentes modalidades de teletrabajo."

En tanto que define al teletrabajo, según reza su artículo 2:

> "*1. Teletrabajo: Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para ese fin o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos."*

Ahora bien, la Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas, contempla las diferencias entre lo que es y no es teletrabajo, así como las diferentes modalidades del teletrabajo y los beneficios que se derivan de su aplicación. Lo cual se cita:

> **Teletrabajo es**:
>
> • Realizar el trabajo por medio de las tecnologías digitales fuera de las instalaciones del empleador.
> • Realizar el trabajo por medio de las tecnologías digitales de forma móvil donde se requieran hacer las actividades.
> • Realizar el trabajo utilizando las video comunicaciones como medio para interactuar con clientes, usuarios, compañeros.
>
> **Teletrabajo no es:**
>
> • Llevar el trabajo a la casa para entregar luego un resultado establecido sin que medie la tecnología.
> • Una profesión determinada, o un tipo de puesto; es decir, el hecho de ejercer una profesión en específico o tener un puesto en específico no significa que se sea teletrabajador.

Para los casos donde existe una relación laboral entre el patrono y trabajador, la práctica del teletrabajo comprende las siguientes características:

> 1. Las actividades laborales se pueden realizar a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación, de manera deslocalizada y sin afectar el normal desempeño de las funciones, los procesos y los servicios que se brindan.

2. Se pueden establecer objetivos claros y metas específicas que permitan la planificación, seguimiento y control de las actividades asignadas.
3. La supervisión se puede realizar de forma indirecta, por resultados y objetivos. 4. La naturaleza del trabajo, permite que la comunicación se realice principalmente por medios telemáticos.

Algunas de las modalidades de teletrabajo son:

Relacionada con la locación:

- Teletrabajo Domiciliario: Se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio.
- Teletrabajo Móvil: Se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables. Teletrabajo en Telecentros: Es un espacio físico, acondicionado para facilitar la práctica del teletrabajo y el desarrollo social 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.

Relacionado con la jornada laboral:

Las personas teletrabajadoras, según se estipule en sus contratos y respetando la legislación laboral vigente, podrán tener asignadas en sus jornadas de trabajo funciones exclusivas de teletrabajo, o funciones combinadas de teletrabajo con trabajo en el lugar de la empresa, o teletrabajo asignado sólo por períodos específicos o para situaciones de contingencia.

En cuanto a los beneficios que brinda la práctica del teletrabajo, entre otros, están:

Para la empresa o institución:

a. Contribuye con la eficiencia y modernización de la gestión.
b. Mayor optimización debido al uso de las Tecnologías disponibles.
c. Reducción de costos en planta física
d. Mejor aprovechamiento del espacio físico. e. Impulsar una cultura organizacional de trabajo por objetivos y resultados.
f. Aumento de la productividad
g. Permite atraer y retener talento
h. Reduce ausentismo

Para la persona teletrabajadora:
a. Aumento en la productividad.
b. Ahorro de costos y tiempo por desplazamientos.

c. Mejora en la conciliación de la vida personal y laboral.
d. Aumento en las posibilidades de desarrollo personal.
e. Mejora en la calidad de vida
f. Mejor aprovechamiento del tiempo.
g. Mayor motivación y disminución del estrés

Para la ciudadanía/país:
a. Contribuye con el descongestionamiento vial.
b. Disminución de la huella de carbono al reducir desplazamientos
c. Contribuye con la responsabilidad ambiental
d. Promueve la inserción laboral de forma poblaciones en vulnerabilidad
e. Apoyo de las políticas públicas en materia de empleo mediante el uso de las

Beneficios para grupos vulnerables
a. Contribuye con mayores oportunidades de ingreso al mercado laboral.
b. Permite desarrollar nuevas habilidades laborales.
c. Estimula la generación de ambientes colaborativos con

El teletrabajo es una modalidad novedosa que trae consigo distintas aristas que replantean las relaciones de trabajo desde un enfoque distinto.

III. ANALISIS DEL ARTÍCULADO

En aras de una mejor comprensión de la reforma que se busca con el presente proyecto, a continuación se adjunta un cuadro comparativo entre el texto vigente del numeral 109 del Código de Trabajo, Ley N.° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas y el texto sustitutivo de la propuesta en estudio.

ARTICULO ACTUAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 109.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.	**Artículo 109.-** Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. **Considérese además como trabajadores a domicilio todo trabajador que realice su trabajo por medios tecnológicos fuera de la empresa o lugar de trabajo habitual**

En base al análisis hecho, esta asesoría considera que la introducción del teletrabajo al Código Laboral convendría hacerse en un artículo o capítulo aparte,

puesto que estamos frente a dos figuras distintas, el trabajo a domicilio regulado en el artículo 109 y el teletrabajo.

En ese sentido, resulta de suma importancia señalar la “Ley para Regular el Teletrabajo”. N° 9738 del 18 de setiembre de 2019. La Ley para Regular el Teletrabajo tiene por objeto -tal y como lo dispone el artículo 1°- 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.

Su ámbito de aplicación es 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. Según lo dispone el artículo 2, 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.° 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.

Asimismo, se define al teletrabajo como 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.

Si bien la aprobación de la reforma planteada será basada en criterios de oportunidad y conveniencia de las señoras y los señores diputados, esta asesoría considera que su finalidad se ha cumplido con la aprobación reciente de la Ley para Regular el Teletrabajo.

IV. ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Considera esta asesoría que dada la promulgación de la Ley para Regular el Teletrabajo, no procede la aprobación de este proyecto de ley.

La iniciativa presenta algunos problemas de técnica legislativa que requieren de su revisión.

El primero es referido al Título del Proyecto, “Adición del Artículo 109, del Título II, Sección II, Capítulo IX, de la Ley N° 2 de 23 de agosto de 1943 Código de Trabajo con relación al Trabajo a Domicilio”.

Esta Asesoría considera esencial indicar que el proyecto no contempla una adición **de** un artículo, sino una reforma o adición **al** artículo 109 del Código en cita.
Por otra parte, la fecha consignada en la titulación es incorrecta, puesto que según la registrada en el Sistema Costarricense de Información Jurídica de la Procuraduría General de la República[8] la fecha correspondiente es el 27 de agosto de 1943.[9]

Las inconsistencias anteriores, pueden ser resueltas aplicando una adecuada técnica legislativa.

Considera esta asesoría que dada la promulgación de la Ley para Regular el Teletrabajo, considera esta asesoría que no procede la aprobación de este proyecto de ley.

V. ASPECTOS DE TRÁMITE Y PROCEDIMIENTO

Votación

De acuerdo con el artículo 119 de la Constitución Política, este proyecto de ley necesita para su aprobación de mayoría absoluta de los votos presentes.

Delegación

La iniciativa de ley puede ser delegada en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, por no encontrarse dentro de las excepciones que establece el artículo 124 constitucional.

Consultas

Obligatorias:

No hay.

---

8 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&param2=1&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=115438&strTipM=TC&lResultado=6&nValor4=34&strSelect=sel

9 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=0&strTipM=FN

Facultativas:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Oficina Internacional del Trabajo.
- Consejo Superior de Trabajo.
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP).[10]
- Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo.[11]

VI. ANTECEDENTES

Constitución Política de la República de Costa Rica, del 7 de noviembre de 1949 y sus reformas.
Ley N° 2, Código de Trabajo, de 02 de octubre de 1984.
Ley para Regular el Teletrabajo". N° 9738 del 18 de setiembre de 2019.

Decretos y Resoluciones

- Decreto N° **39225-MP-MTSS-MICITT,** Aplicación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas del catorce de setiembre de dos mil quince.
- Resolución **DG-059-2019,** Emitir la presente resolución para la aplicación de la modalidad del trabajo en casa, de las Personas Servidoras de la Dirección General de Servicio Civil.

Jurisprudencia

- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. **Sentencia N° 398-2019** de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del once de enero del dos mil diecinueve.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Sentencia N° 2018-000539** de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Sentencia N° 01211-2016** del nueve de noviembre del dos mil dieciséis.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. **Sentencia N° 245-97** de las diez horas del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y siete.

[10] https://www.uccaep.or.cr/
[11] https://cidtt.org/

Pronunciamientos Administrativos

- Procuraduría General de la República, **OJ-138-2017** de 15 de noviembre de 2017.

Otros

- Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas.

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf

- Guía para Implementar El Teletrabajo En Las Instituciones Públicas En El Marco Del Decreto N° 39225-MP-MTSS-MICITT

http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Guia_implementacion_Teletrabajo.pdf

Elaborado por: pav
/*lsch//27-4-2020
c. archivo