



Criterio de la UCR en torno a la *Reforma del inciso d) del artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, Ley N.° 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Expediente N.° 22.230*

(Acuerdo firme de la sesión N.° 6489, artículo 13)

El Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. De conformidad con el artículo 88 de la *Constitución Política*, la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa consultó a la Universidad de Costa Rica el texto dictaminado del Proyecto de Ley denominado *Reforma del inciso d) del artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, N.° 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores*. Expediente N.° 22.230 (AL-CJ-22230-892-2020, del 11 de noviembre de 2020, y R-6532-2020, del 12 de noviembre de 2020).
2. La iniciativa de ley N.° 22.230 procura incorporar en la normativa que regula el teletrabajo el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, por lo que en correspondencia se introduce un segundo párrafo en el inciso d) del artículo 9 de *Ley para regular el teletrabajo*.
3. El proyecto de ley fue analizado por la Oficina Jurídica, la Oficina de Recursos Humanos y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Dictamen OJ-984-2020, del 16 de diciembre de 2020; ORH-978-2021, del 26 de febrero de 2021, y SINDEU-JDC-598-2021, del 1.° de marzo de 2021, respectivamente).
4. El Proyecto de Ley N.° 22.230 no posee disposiciones que puedan afectar de manera negativa la autonomía de la Universidad de Costa Rica; empero, resulta relevante que, previo a su aprobación legislativa, se discuta las consideraciones de las instancias institucionales que analizaron el proyecto y que pretenden enriquecer la iniciativa de ley.
5. El artículo 6 de la Ley N.° 9738 establece el respeto de los límites de la jornada laboral y que el horario de la persona teletrabajadora pueda ser flexible, siempre que no se irrespete la jornada respectiva (incisos b y c); esto, de conformidad con las



disposiciones contenidas en el Código de Trabajo. No obstante, la *Ley para regular el teletrabajo* carece actualmente de mecanismos idóneos que garanticen a la persona trabajadora el poder desconectarse de sus funciones teletrabajables al finalizar su jornada laboral, aspecto que pareciera quedar subsanado con la modificación al artículo 9, inciso d), pero que se estima debe quedar reforzado en la reforma propuesta.

6. La Universidad reconoce que la flexibilización de los horarios de teletrabajo y los avances tecnológicos han provocado que en la práctica las personas trabajadoras se vean obligadas a mantenerse conectadas de manera casi permanente a sus teléfonos móviles, tabletas o equipos de cómputo, y a recibir fuera de la jornada laboral correos electrónicos, mensajes, llamadas, así como asistir a reuniones virtuales. Estas prácticas afectan la vida privada, personal y familiar de las personas, y limita injustificadamente su derecho al descanso, el cual tiene rango constitucional –artículos 50, 58 y 59– y debe ser garantizado de forma eficaz por las leyes en la materia.

ACUERDA

Comunicar a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica recomienda **no aprobar** el Proyecto de Ley N.º 22.230 denominado *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*, hasta tanto sean incorporadas las siguientes observaciones efectuadas por la Oficina Jurídica, la Oficina de Recursos Humanos y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica:

a) Observaciones específicas:

◆ Artículo 9, inciso d):

- El párrafo que se adiciona incluye la referencia a situaciones imprevistas y urgentes, conceptos con un carácter legal indeterminados y difuso. El uso de estos términos, sin precisar aspectos concretos en la ley, puede llevar a mantener abusos en la interpretación de posibles situaciones en las que se pueda interrumpir a la persona trabajadora fuera de su jornada de trabajo. Este uso de un *numerus apertus* abusivo dejaría a la persona trabajadora en estado de indefensión, pues su descanso quedaría sujeto a la interpretación de la ley,



lo que podría contravenir los artículos 153, 158, 161 del Código de Trabajo que regulan los tiempos de descanso, e incluso el artículo 59 constitucional. A partir de lo anterior, se sugiere modificar el texto de la siguiente manera:

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 previamente definidas entre las partes por mutuo acuerdo.

◆ **Artículo 6 de la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley N.º 9738:**

- Modifíquese de manera conexa el artículo 6 de la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley N.º 9738, del 26 de setiembre de 2002, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 6. Reglas generales

h) La desconexión digital corresponde a un derecho de la persona teletrabajadora y así deberá ser reconocido dentro del contrato o adenda de teletrabajo, garantizando no solo su jornada y horario de trabajo, sino también el respeto a su tiempo al descanso para alimentación, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar.

b) Observaciones generales:

- **Artículo 9, inciso d):**



- En la forma en que ha sido planteada esta disposición, efectivamente otorga un rango de derecho a la facultad de la persona trabajadora de cesar la prestación laboral al finalizar el horario y jornada de trabajo. Se trata de un derecho básico que no presenta mayores problemas de interpretación en condiciones de trabajo presencial; sin embargo, en la modalidad de teletrabajo se vuelve difuso por la facilidad tecnológica con que la persona teletrabajadora, en ocasiones, es coaccionada a mantenerse conectada y en contacto permanente con la persona empleadora. No obstante, el párrafo adicionado no prevé mecanismos por medio de los cuales la persona teletrabajadora pueda defender el cumplimiento del derecho a la desconexión, ni tampoco contiene medidas sancionatorias a los patronos que incurran o reincidan en dichas prácticas. Estos aspectos son importantes de revisar no solamente en este artículo, sino si los mecanismos y medidas previstas en la Ley N.º 9738 son garantías suficientes de ese derecho.

En términos generales, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, se entiende como el derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, no se vean afectados negativamente por el hecho de tener que atender comunicaciones, contestar llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, o cualesquiera otras formas de comunicación, fuera de su horario de trabajo. Las nuevas tecnologías aplicadas al teletrabajo no deben desdibujar u ocasionar la desaparición de la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, ni invadir su intimidad y descanso, pues podría ocasionar desgastes mentales y riesgos psicosociales, como el estrés laboral. La persona empleadora, sea de carácter público o privado, tiene el deber de garantizar la salud de las personas trabajadoras al cumplir con los preceptos constitucionales consagrados en los artículos 50 y siguientes de nuestra Carta Magna, por lo que la desconexión digital se convierte en un principio rector del derecho laboral que debe ser protegido.

ACUERDO FIRME.