

19 de febrero de 2019  
ECO-964-2019

Señor  
Jorge Llubere  
Presidente  
Academia Internacional de Transformación del Teletrabajo para América Latina y  
Caribe (ITALAC)

Estimado señor:

Para lo que corresponda y con instrucciones del señor diputado Pablo Heriberto Abarca Mora, Presidente de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos, le comunico que este órgano legislativo acordó consultar el criterio de esa institución sobre el expediente 21141: **LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO**, el cual se adjunta.

Se le agradece evacuar la consulta en el plazo de ocho días hábiles y **enviar el criterio de forma digital al correo [COMISION-ECONOMICOS@asamblea.go.cr](mailto:COMISION-ECONOMICOS@asamblea.go.cr)**

Si necesita información adicional, le ruego comunicarse por medio de los teléfonos 2243-2422, 2243-242.

Atentamente,

Leonardo Alberto Salmerón Castillo  
Jefe de Área a.i.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Leonardo Salmerón", with a horizontal line extending to the right.



**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS ECONÓMICOS**

**LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO**

**EXPEDIENTE N.º 21141**

**DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO  
MARTES 02 DE ABRIL DE 2019**

**PRIMERA LEGISLATURA  
DEL 1º DE MAYO DE 2018 AL 30 DE ABRIL DE 2019**

**SEGUNDO PERÍODO DE SESIONES EXTRAORDINARIAS  
DEL 1º DICIEMBRE DE 2018 AL 30 DE ABRIL DE 2019**

## DICTAMEN UNÁNIME AFIRMATIVO

Los suscritos Diputados y Diputadas miembros de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos, presentamos el siguiente Dictamen Afirmativo Unánime sobre el proyecto LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO, Expediente N.º 21141, iniciativa del Diputado Pablo Heriberto Abarca Mora y otros Diputados, publicado en el Alcance N.º 209, de La Gaceta N.º 231 de 12 de diciembre de 2018, con base en las siguientes consideraciones.

### I) EL TELETRABAJO, ANTECEDENTES

A nivel nacional el teletrabajo se viene implementando desde varias décadas, no obstante en sus inicios, no era denominado como teletrabajo, ya que el concepto no estaba posicionado de la misma manera en la que se encuentra actualmente.

En el sector público las primeras experiencias de implementación se inicia en el 2006 en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE). Estas primeras prácticas desembocaron en un primer plan piloto con doce funcionarios de diferentes clasificaciones y posteriormente luego de un proceso de evaluación se lograron identificar ventajas importantes para la institución como lo fue el aumento de productividad y un aumento importante de la satisfacción de las personas funcionarias.

Esta experiencia dio pie para que el Gobierno emitiera, en el 2008 el primer decreto de teletrabajo en el país (Nº34704). Decreto al cual se incorporan las siguientes instituciones:

ICE  
Contraloría General de la República  
Poder Judicial  
Procuraduría General de la República  
Compañía Nacional de Fuerza y Luz

Un año después con motivo de la emergencia sanitaria a nivel nacional originada por la Influenza A H1N1, se emitió el Decreto N.º 35434 que promovía en las instituciones públicas y privadas la práctica del teletrabajo en las mujeres que se encontraban en estado de embarazo.

Todas estas experiencias fueron evidenciando la necesidad de reflexión e implementación de nuevas formas de trabajo que contribuyeron entre otras cosas a una mayor eficiencia de la gestión institucional, descongestión vial y modernización de las instituciones. Y en el 2012 se realizó en Costa Rica el Primer Congreso Internacional de Teletrabajo organizado por la Academia Internacional de Teletrabajo (International Telework Academy-ITA por sus siglas en inglés), con la participación de expertos provenientes de todo el continente Americano, Europa y Asia.

Como parte de los resultados de este evento se logra la elaboración de la “Declaración de San José” en la que surgieron una serie de recomendaciones para consolidar la práctica del teletrabajo y que sirvieron de base para emitir los siguientes Decretos Ejecutivos en esta materia.

En el 2008 se firma un segundo Decreto (N.º 34704-MP-MTSS) que intenta regular el teletrabajo en el sector público. Posteriormente con el transcurso del tiempo y luego de la experiencia derivada de la aplicación práctica del teletrabajo, se consideró pertinente reformar dicho Decreto, por lo que, en setiembre del 2015 se firmó un nuevo Decreto de Teletrabajo para el Sector Público que le asigna a este Ministerio la rectoría en el tema y desaparece la comisión interinstitucional que existía en el anterior Decreto. Este nuevo Decreto fue publicado el pasado 21 de octubre del 2015 en el Alcance de La Gaceta N.º 204 (N.º 39225-MP-MTSS-MICITT).

### 1.1 Datos Relevantes

La mayoría de los teletrabajadores se caracterizan por ser “trabajadores del conocimiento”, es decir, por contar con formación técnica y/o profesional. Se estima que aproximadamente ochenta y dos de los noventa y ocho teletrabajadores que respondieron preguntas sobre su educación y cargos de trabajo tenían títulos universitarios, y ochenta y uno de ellos ocupaban puestos de nivel profesional, científico e intelectual o técnico y profesional medio.

Según datos del Primer Informe del Teletrabajo en C.R del 2017 cerca del 29,7 % de las instituciones públicas implementan el teletrabajo. Sin embargo, el 60 % de las instituciones cuenta con un plan de implementación del mismo. Aspecto que nos demuestra que pese a los retos existentes, hoy se cuenta con una buena base para continuar fortaleciendo y expandiendo el teletrabajo en el país. Asimismo, es importante señalar que actualmente desde el Ministerio de Trabajo se está trabajando en actualizar estos datos y a su vez evaluar el avance del teletrabajo en el sector público.

Los teletrabajadores estaban sumamente satisfechos con la experiencia de teletrabajo (un promedio general de 4,8 en una escala del 1 al 5).

Otra referencia importante, es una investigación realizada por **CIDTT** en agosto del 2016 que incluyó a doscientos noventa y tres funcionarios públicos de diferentes tipos de puesto, y el 93,5 % de los trabajadores consultados señaló que el teletrabajo brinda un valor agregado a la institución en la que laboran.

El teletrabajo le genera ahorros al trabajador cercanos a los trescientos veinte mil colones (¢320.000) anuales por concepto de traslados, vestido, alimentación y otros, aparte que le permite liberar cerca de sesenta horas mensuales (270 al año), que pueden dedicarse en asuntos familiares, de salud, deporte, educación y cultura, lo cual constituye un beneficio tangible producto de aplicar esta práctica laboral.

Para las empresas, el teletrabajo genera ahorros aproximados de doscientos setenta mil colones anuales (¢270 000) por trabajador, en conceptos como electricidad, agua, mobiliario, espacio físico, mantenimiento y otros conceptos relacionados.

El teletrabajo implica para cada teletrabajador un ahorro de sesenta horas mensuales en actividades improductivas al no salir de sus casas (traslados).

Un dato importante es que de acuerdo a estimaciones, si se logra implementar el teletrabajo para la mitad de los funcionarios con perfil para hacerlo resultaría en una disminución de 24.000 vehículos por día en las vías de la Gran Área Metropolitana (GAM), lo que a su vez reduciría la cantidad de combustibles consumidos en aproximadamente cuarenta y ocho millones de litros de combustible al año, y la cantidad anual de dióxido de carbono producido por vehículos en cerca de 28.600 millones de toneladas (GobiernoCR 2015).

## 1.2 Avances del Teletrabajo

Aprobación de la Guía Técnica para la implementación del teletrabajo en las empresas. El pasado 30 de julio de 2018 se realizó el lanzamiento de la guía técnica de implementación del teletrabajo para el sector privado y para el sector público (dentro del marco del Decreto N.º 39225 publicado en la Gaceta N.º 204 del 21 de octubre del 2015), trabajo que surge del diálogo social y el trabajo colaborativo entre representantes del sector empleador, los trabajadores y el gobierno.

Guía técnica de la salud Ocupacional y el teletrabajo. Este documento emite recomendaciones en materia de salud ocupacional para las personas teletrabajadoras. Fue aprobado de forma unánime en el Consejo de Salud Ocupacional mediante el diálogo social entre el sector empresarial, los representantes de los trabajadores y el Gobierno.

Reactivación de la comisión institucional (MTSS) de teletrabajo. El Ministerio cuenta con una comisión activa de teletrabajo que actualmente se encuentra en labores de promoción, regulación y fortalecimiento del teletrabajo a nivel interno y el apoyo técnico a otras instituciones del Estado.

Actualización del registro de las comisiones institucionales. Se está construyendo un registro de las diferentes comisiones institucionales que existen en otros ministerios e instituciones autónomas para articular acciones y darle seguimiento al avance del teletrabajo en el sector público.

Plan de acción de Teletrabajo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encuentra en proceso de desarrollo de un plan de trabajo que contemple como ejes transversales, la modernización de la gestión del Estado, el modelo de ciudades inteligentes y la reducción de la brecha digital en las diferentes regiones del país, que a su vez permita el fortalecimiento y ampliación del Programa Nacional de Teletrabajo que existe actualmente.

## II) RESUMEN DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa de ley pretende dotar al país de un marco legal para regular la modalidad del teletrabajo.

Tal y como se indica en el artículo 1, el objetivo del proyecto de ley es *“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”*.

Para lograr su objetivo, el articulado de la iniciativa desarrolla los siguientes aspectos relativos al teletrabajo: su carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para el empleador; su aplicación tanto en el sector público como en el privado; definiciones de teletrabajo, persona trabajadora; distinciones gubernamentales para su fomento; reglas o condiciones laborales bajo las cuales se aplicará; el contrato o adenda de teletrabajo; y las obligaciones tanto de las personas empleadoras como de las personas teletrabajadoras.

### III) SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO Y EL TRÁMITE LEGISLATIVO

El proyecto fue presentado ante la Secretaria del Directorio el 27 de Noviembre del 2018, por parte de los señores y señoras diputados de la Comisión de Asuntos Económicos, en conjunto con el Ministro de Trabajo y el Presidente de Uccaep.

La construcción del proyecto se dio tomando en consideración dos proyectos que se encontraban en la corriente legislativa, el primero, proyecto N.º 19422, *“Adición De Un Nuevo Capítulo XII Referente Al Contrato De Teletrabajo, Al Título II Del Código De Trabajo, Ley N.º 2, De 23 De Agosto De 1943, Y Sus Reformas”*, presentado por el Ex Diputado Antonio Álvarez Desanti, y el proyecto N.º 19355, *“Ley Para Regular el Teletrabajo”*, de ambos proyectos se extrajeron aspectos de suma importancia que se rescataron y fueron incorporados en el texto.

Por otro lado, fueron tomados en consideración los decretos ejecutivos que han promocionado el teletrabajo en las instituciones públicas. Así como las guías para la implementación del teletrabajo en las empresas, fruto de la convergencia y diálogo de valiosos actores que participaron en su elaboración, tales como la **OIT, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Uccaep), el sector sindical, el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (Cidtt)** y otros expertos.

Del mismo modo, se establecieron mesas de trabajo entre los diferentes despachos de los diputados (as) miembros de la Comisión de Asuntos Económicos, personeros del Ministerio de Trabajo y representantes de Uccaep, en donde se hicieron los planteamientos que permitieron llegar a la elaboración de un texto de consenso entre todos los actores.

Posteriormente el proyecto entra para su conocimiento y estudio a la Comisión Permanente de Asuntos Económicos, en donde fue consultado a las diferentes instituciones y organizaciones interesadas para que emitieran su valoración y criterio sobre el proyecto.

Luego de su aprobación por el fondo, se aprobó una moción para que el proyecto aprobado se enviara a su publicación en el diario oficial y otra para que el proyecto sea consultado a las siguientes entidades:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica  
Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones  
Ministerio de Economía Industria y Comercio  
Ministerio de Salud  
Dirección General del Servicio Civil  
Caja Costarricense del Seguro Social  
Procuraduría General de la República  
Instituto Nacional de Seguros  
Defensoría de los Habitantes  
Universidades públicas  
Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo  
Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones Empresa Privada  
Cámara de Industrias de Costa Rica  
Asociación de Empresas de Zonas Francas de Costa Rica  
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados  
Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT)  
Academia Internacional Transformación del Trabajo (ITALAC)  
Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

#### IX) RECOMENDACIÓN FINAL

Esta Comisión recomienda que el proyecto de LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO, Expediente N.° 21141, de conformidad con lo expuesto y tomando en consideración aspectos técnicos, de oportunidad y conveniencia, rendimos el presente Dictamen Unánime Afirmativo que recomienda al Pleno Legislativo su aprobación a la iniciativa de ley que se adjunta.

## 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.

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 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 del Código de Trabajo, 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 treinta días naturales de anticipación, siempre y cuando, sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

**ARTÍCULO 3-** Definiciones.

a) Teletrabajo: 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.

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

**ARTÍCULO 4-** Fomento del teletrabajo.

Para el cumplimiento de lo establecido en esta ley, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación intersectorial con las diferentes instituciones del Gobierno que tengan relación directa o indirecta con el tema formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del teletrabajo, en todos los campos, definiendo como prioridad los siguientes objetivos:



- a) Promover desarrollo social en los territorios por medio de la práctica del teletrabajo.
- b) Desarrollar acciones formativas para el fomento del teletrabajo.
- c) Incentivar la creación de alianzas entre el sector público y el sector empresarial, nacionales e internacionales, para el fomento del teletrabajo.
- d) Impulsar el teletrabajo en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuidado.
- e) Proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo.

#### ARTICULO 5- Reconocimientos gubernamentales para el fomento del teletrabajo.

El Gobierno de la República por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social otorgará un reconocimiento para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del teletrabajo como mecanismo para mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de nuestras ciudades y promover el desarrollo sostenible de nuestro país. La forma de otorgar dicho reconocimiento y las reglas para acceder a él, serán establecidas en el reglamento de la presente ley, tomando en cuenta que no podrán ser de carácter económico.

#### ARTÍCULO 6- Reglas generales.

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 la persona empleadora, 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, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.
- b) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en el Código de Trabajo en lo que respecta a la jornada laboral.
- 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 o adenda a suscribir, y deberán ser proporcionales a los aplicados en su centro de trabajo.
- e) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. La persona empleadora tiene la potestad para otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente, con fundamento en las políticas y lineamientos emitidos al efecto, dicha revocatoria deberá

plantearse con al menos treinta días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral.

f) Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora.

#### ARTÍCULO 7- Contrato o adenda de teletrabajo.

Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, la persona empleadora 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 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 la presente ley.

#### ARTÍCULO 8- **Obligaciones de las personas empleadoras** para la implementación del teletrabajo.

Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas empleadoras las siguientes:

a) Para el desempeño de las funciones necesarias para realizar teletrabajo la persona empleadora deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de medición posible y acordada entre las partes y los viáticos en caso de que las labores asignadas lo ameriten. La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos que el empleado por voluntad propia solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora. Del mismo modo corresponde a la persona empleadora, brindar la debida capacitación para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones, así como dar capacitación para facilitar el cambio cultural y la apropiación del teletrabajo cuando sea necesario.

b) Del mismo modo, corresponde a la persona empleadora informar y capacitar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.

c) Cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas, la persona empleadora coordinará la forma como se reestablecerán las funciones de la persona teletrabajadora.

- d) La persona empleadora no podrá dejar de reconocer el salario al empleado por no poder teletrabajar en aquellos casos donde:
- i. La persona teletrabajadora no reciba las herramientas necesarias para que realice sus labores o los programas para desempeñar su función
  - ii. El equipo se encuentre dañado y debidamente reportado con anticipación por parte de la persona teletrabajadora.
  - iii. Los sistemas operativos o tecnologías de la empresa no le permita a la persona teletrabajadora realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada.

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

#### ARTÍCULO 9- **Obligaciones de las personas teletrabajadoras.**

Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:

- a) Debe someterse a los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda, así como sujetarse a las políticas y códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables.
- b) Cuando se presente cualquier situación donde la persona teletrabajadora no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas, la persona teletrabajadora informará su situación y coordinará con la persona empleadora la forma como se reestablecerán sus funciones.
- c) Cuando las herramientas, materiales y demás implementos afines que la persona empleadora haya entregado a la persona teletrabajadora para la realización de sus labores sufra algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización, la persona teletrabajadora deberá informar de inmediato a la persona empleadora la situación acontecida y coordinar las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores. La persona teletrabajadora no será responsable por los imprevistos que ocurran en el ejercicio de sus funciones, salvo que, se determine por medio de un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo, que estos hayan acaecido de forma intencional, por alguna negligencia, descuido o impericia de su parte debidamente demostrada..
- 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.

#### ARTÍCULO 10- Riesgos de trabajo.

Se considerará como riesgo del trabajo producto de teletrabajo, sin decremento de lo previsto en el cuerpo normativo vigente, aquellos accidentes o enfermedades que ocurran

a las personas teletrabajadoras, con ocasión o por consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata o indudable de esos accidentes y enfermedades.

No se considerará riesgo del trabajo, el accidente ocurrido a la persona teletrabajadora en su domicilio, cuando sea resultado de los riesgos habituales a los que se expone toda persona en ese lugar, o cuando sea producto de riesgos creados por la propia persona teletrabajadora, por sus familiares u otros habitantes del domicilio.

Se excluye como riesgo del trabajo en teletrabajo los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo

#### 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.

**DADO EN LA SALA DE SESIONES DEL ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS V, EN SAN JOSÉ, A LOS DOS DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.**

Pablo Heriberto Abarca Mora

Ana Karine Niño Gutiérrez

Daniel Isaac Ulate Valenciano

Giovanni Alberto Gómez Obando

Luis Ramón Carranza Cascante

Marulín Azofeifa Trejos

Pedro Miguel Muñoz Fonseca

Paola Viviana Vega Rodríguez

Roberto Hernán Thompson Chacón

#### **DIPUTADAS Y DIPUTADOS**

Parte expositiva: Nelson Garita Vargas

Parte dispositiva: Leonardo Alberto Salmerón Castillo

Leído y confrontado: lsc /emr/