

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

DAJ-C-0006-01-2022
10 de enero del 2022

Señora
Catalina Salas Hernández
Directora
Dirección de Infraestructura Educativa
Presente

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. En atención a su consulta planteada mediante el oficio N° DIEE-00322-2020, para el trámite respectivo, esta dependencia le ha asignado el expediente interno N° DAJ-DCAJ-EXP-0069-2020 y la referencia N° 0749.

Objeto de la consulta

Se solicita criterio jurídico con respecto a la posibilidad de que el Ministerio de Educación Pública por medio de la Dirección de Recursos Humanos, avale la modalidad de teletrabajo de forma permanente, en razón de discapacidad o enfermedad debidamente comprobada por la Caja Costarricense de Seguro Social, o bien, cuando el servidor no pueda o le represente un riesgo desplazarse al lugar de trabajo.

Opinión jurídica aportada por el consultante

En cumplimiento de la Circular No. DM-774-06-2018-MEP, que indica los presupuestos necesario para la solicitud de un criterio jurídico ante esta

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

dependencia, la consultante adjunta el oficio DIEE-00321-2020, de fecha 17 de febrero del 2020, manifestando que, con fundamento en la Ley para regular el Teletrabajo No. 9738, así como en los lineamientos internos emitidos por el Despacho Ministerial mediante el oficio N° DM-001-01-2020, para la implementación del teletrabajo en este ministerio; inclusive, en un pronunciamiento emitido por la Sala Constitucional mediante la resolución N° 20010-2018, se concluye que en resguardo al derecho de igualdad, inclusión laboral y dignidad humana, se debe dar la opción de implementar el teletrabajo a los funcionarios que presenten alguna discapacidad o condición de salud que les represente un riesgo y no les permita del todo trasladarse al lugar de trabajo, siempre que esta condición sea demostrada por medio de dictamen emitido por un médico de la CCSS, que contenga la observación de la necesidad del funcionario de desempeñar sus funciones en la modalidad de teletrabajo por su afectación de salud.

Normativa aplicable

- Ley No. 9738 “Ley para regular el Teletrabajo”.
- Decreto Ejecutivo N° 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT “Reglamento para Regular el Teletrabajo” del 20 de diciembre de 2019.
- Circular DM-001-01-2020 “Lineamientos para la implementación del teletrabajo en el Ministerio de Educación Pública”, emitida por la Ministra de Educación Pública en fecha 15 de enero del 2020.
- Circular No. DRH-01-004-2020-DIR de fecha 17 de enero del 2020, suscrita por el señor Julio Barrantes Zamora, en calidad de Director de Recursos Humanos a.i. del Ministerio de Educación Pública.
- “Guía para implementar el teletrabajo en las Instituciones públicas” emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Análisis de la consulta

La implementación del Teletrabajo se encuentra regulado mediante la Ley N° 9738 “Ley que regula el Teletrabajo”. El término de teletrabajo, debemos entenderlo según la definición que brinda la misma norma mediante el artículo 3, que cita:

“...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.

Además brinda definiciones con respecto a los diferentes tipos de teletrabajo, señalando el domiciliario, que se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio y el teletrabajo móvil que se refiere a cuando las funciones son realizadas de manera intinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda de equipos móviles que resulten fácilmente utilizables y transportables.

Del desarrollo de la ley se desprende una característica significativa y es su carácter voluntario. Así, mediante el artículo segundo se establece:

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

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral...”

De igual manera, mediante el artículo 6 inciso e) dicha norma cita:

“...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 de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente, con fundamento en las políticas y los lineamientos emitidos al efecto; dicha revocatoria deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral...”

Atendiendo a las disposiciones de esta ley, así como a su reglamento No. 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT, el Despacho de la Ministra, mediante la Circular No. DM-001-01-2020, emite los lineamientos para la ejecución del Teletrabajo en este Ministerio. Dentro de las características esenciales que comprenden esta modalidad laboral, la circular señala:

- Que las funciones a desempeñar, sean susceptibles de realizarse fuera del centro de trabajo.
- La persona teletrabajadora debe tener destreza en el manejo de tecnologías de información y comunicación.
- Poseer capacidad demostrada para trabajar sin supervisión directa y ser efectivo en el modelo de gestión orientado al cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, demostrando calidad en las gestiones que realice.

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

- La persona teletrabajadora queda amparada por los mismos derechos y deberes de todos los funcionarios que se desempeñan de manera regular, al amparo de la normativa laboral que les atañe.
- La persona debe haber demostrado calidad en sus productos y servicios a su cargo.

Otra disposición que se considera de relevancia para el tema en consulta, la cual se desprende de los lineamientos emitidos por el Despacho Ministerial y que son también abordadas por la Dirección de Recursos Humanos mediante la Circular No. DRH-004-01-2020, es la potestad para determinar el perfil de la persona teletrabajadora, atribución que recae en el jefe inmediato, quien deberá tomar en consideración, el compromiso, la responsabilidad, la perseverancia, la integridad, la iniciativa, la facilidad de comunicación, la disposición; entre otras cualidades, que deben ser evidenciadas por el funcionario.¹

Asimismo, otra característica que señala la normativa interna citada, atendiendo a su característica de voluntariedad, es que el contrato de teletrabajo no genera derechos adquiridos², por lo que el contrato puede suscribirse y revocarse a conveniencia, procediendo conforme con la ley de teletrabajo y demás disposiciones que resulten de aplicación.

¹ Señalado así en el punto No. 4 de la Circular DM-001-01-2020 del Despacho Ministerial.

² "...el derecho adquirido sería el que se ha obtenido en firme, por la vigencia del laudo, aún cuando a hoy aquél haya fenecido formalmente, por manera que se ha incorporado a la relación, en la medida en que no haya necesidad de acudir nuevamente al texto, clausulado o mecanismos allí establecidos (porque nuevamente ya no es posible), para que se produzca el derecho o beneficio. También es evidente, que la supervivencia que se atribuya a determinados efectos -derechos adquiridos en los términos dichos-, no puede otorgarse y aclararse (sic), sino en favor de los trabajadores cobijados por ellos, y no a quienes luego de la sentencia de in- constitucionalidad adquieren ese carácter." *Voto N° 3285-92 de la Sala Constitucional relacionado con la adición y aclaración sobre el Voto N° 1696-92 (Tomado del Dictamen N° C-133-1994- de fecha 17 de agosto de 1994 de la Procuraduría General de la República)*

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

Ahora bien, dentro de los objetivos señalados en los lineamientos emitidos por el Despacho Ministerial, específicamente, señala el de promover la inserción laboral, indicando de manera textual:

“...Que la implementación del Teletrabajo como organización innovadora del trabajo, aumenta la posibilidad de inclusión laboral de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, las mujeres jefes de familia, los jóvenes y adultos mayores activos laboralmente, entre otros, los cuales por alguna razón no pueden estar lejos de sus lugares de domicilio por tiempo prolongado...”

Lo anterior evidencia la intención por parte de la institución, de fomentar la inclusión laboral de grupos que califica como vulnerables, dentro de los que señala a las personas con discapacidad. Aunque no se incluyen en tal redacción a las personas que sufren alguna enfermedad que les impida movilizarse al lugar de trabajo, cabría su inclusión dentro de este grupo, siempre que tal dolencia esté respaldada por un dictamen médico de la Caja Costarricense de Seguro Social y que además indique como recomendación el desempeño de las funciones laborales en su lugar de residencia, pues tal circunstancia los transforma en vulnerables en el ámbito laboral.

Al respecto, se añade lo indicado en la opinión jurídica adjunta al oficio de consulta, que refiere a la resolución número 20010-2018 del treinta de noviembre del 2018, dictado por la Sala Constitucional, indicando:

“...Ya la sala constitucional, mediante resolución 20010-2018 del 30 de noviembre de 2018 ha dicho que por razones de salud debidamente acreditadas y que demuestren una condición mediante dictamen médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social, que sustente la gravedad del padecimiento y sobre todo que impidan al trabajador trasladarse a su centro de labores, que bajo

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

esas condiciones la persona está en su derecho de poder realizar su trabajo sin poner en riesgo su vida, siendo la medida pertinente que labore bajo la modalidad de teletrabajo desde su residencia o lugar indicado en el contrato, para desempeñar sus funciones...”

De lo anterior se determina que si bien es cierto, en la normativa atinente al teletrabajo no abarca regulación específica para los casos bajo estudio, sí es contemplada esta modalidad para favorecer a las personas en tales circunstancias y que puedan integrarse al ámbito laboral; y por demás, resulta ser una medida para salvaguardar la seguridad física y la salud del funcionario. No obstante, si resulta importante retomar el carácter voluntario del contrato de teletrabajo, así como el cumplimiento de las demás disposiciones establecidas en materia de teletrabajo para que este pueda resultar efectivo.

Además, es preciso traer a colación lo que establece la “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” No. 7600 de 29 de mayo de 1996, específicamente en el artículo 29 señala:

“ARTICULO 29.-Obligaciones del Estado Cuando una persona asegurada por el Estado presente una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o lesión, la Caja Costarricense de Seguro Social le proporcionará atención médica y rehabilitación, así como las ayudas técnicas o los servicios de apoyo requeridos. Asimismo, el Estado le otorgará una prestación económica durante el período de hospitalización, si es necesario, hasta por un año, y esta no podrá ser inferior a la pensión mínima del régimen contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social. El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión, desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban. Esta

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

capacitación procurará que se adapten a un cargo de acuerdo con las nuevas condiciones. El Estado deberá tomar las medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde con sus capacidades.”

De tal disposición se desprende la obligación del Estado de que las personas que presenten alguna discapacidad puedan continuar con sus funciones laborales, ya sea adaptándolas o por medio de una reubicación, de acuerdo con las capacidades del funcionario. Así, tanto la adaptación como la reubicación de un funcionario que se encuentre impedido de desempeñar sus funciones a causa de una discapacidad o enfermedad debidamente comprobada, resultan mecanismos con que cuenta la Administración para brindar ha dicho funcionario y que no resulte de alguna manera afectado en su ámbito laboral.

Conclusión

De conformidad con lo anteriormente expuesto, atendiendo a la consulta planteada por la gestionante, se emiten las siguientes consideraciones:

- Los contratos de teletrabajo poseen un carácter voluntario para ambas partes, pudiendo revocarse según los términos que la normativa prescribe, por lo tanto no genera derechos adquiridos.
- El teletrabajo es un mecanismo de inserción laboral para población vulnerable, pudiendo incluir acá no solo a personas con discapacidad, sino aquellas que por una limitación derivada de un padecimiento médico debidamente comprobado, se le dificulte o imposibilite el traslado al lugar de trabajo, que puedan desempeñar las funciones desde el hogar, por lo que debe procurarse su implementación; no

Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa.

obstante, la suscripción del contrato de teletrabajo quedará sujeta a la anuencia y al cumplimiento de los requerimientos necesario para que este puede realizarse, los cuales constan tanto en la normativa general como las disposiciones internas de este Ministerio.

- Se destacan otros mecanismos como la adaptación o reubicación, como posibles soluciones a los funcionarios que por una circunstancia de discapacidad o limitación derivada de una enfermedad debidamente comprobada no puedan desempeñarse en sus funciones actuales.

Cordialmente,

Mario Alberto López Benavides
Director

Realizado por: Alexandra Rojas Quirós, Asesora Legal

Revisado por: Jeannette Calero Araya, Coordinadora de Consultas

Aprobado por: Nancy Quesada Vargas, Jefe a.i., Departamento de Consulta y Asesoría Jurídica

V.B. María Gabriela Vega Díaz, Subdirectora de Asuntos Jurídicos

Cc archivo.