

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

15 de enero, 2015

ACTA No. 2395-2015

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside
Ilse Gutierrez Schwanhäuser
Grethel Rivera Turcios
Mainor Herrera Chavarría
Mario Molina Valverde
Orlando Morales Matamoros
Marlene Viquez Salazar

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, coordinadora general Secretaría
Consejo Universitario
Celín Arce, jefe de la Oficina Jurídica

AUSENTE: Alfonso Salazar Matarrita, con justificación

INVITADOS: Edgar Castro, vicerrector de planificación
Adriana Oviedo, encargada del Programa de Teletrabajo

Se inicia la sesión al ser las nueve horas y cuatro minutos en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Iniciamos esta primera sesión del 2015, sesión 2395-2015 de hoy 15 de enero, 2015 con la agenda que ustedes tienen para su consideración.

Antes de iniciar deseo manifestarles a nuestras compañeras y compañeros del Consejo Universitario, a las compañeras del apoyo del Consejo, darles los mejores deseos para este año 2015, esperando que todo sea gracia, bondad y paz. Tenemos que incluir un nuevo dictamen de la Oficina Jurídica, el OJ-2015-013.

MARLENE VIQUEZ: Primero que nada buenos días y desearles un prospero año 2015 para todos y todas.

Ayer por la tarde nos llegó a los miembros del Consejo Universitario el dictamen de don Celín referente al recurso interpuesto por don Víctor Jiménez, sin embargo, en la propuesta de correspondencia que hay para la sesión de la tarde hay una nota de doña Lilliana Picado relativa a un acuerdo del Consejo Universitario que tiene que ver con el recurso de don Víctor Jiménez.

Le agradecería a doña Ana Myriam que me corrija si me equivoco, la propuesta que viene es que se remita esa nota de doña Lilliana Picado a la Oficina Jurídica para que lo considere en el dictamen que vaya a elaborar con respecto al recurso de don Víctor Jiménez.

¿Es así Ana Myriam? Ana Myriam lo está confirmando y la preocupación que tengo es que ella hace una aclaración en la nota y dado que doña Ana Myriam le propone al Consejo Universitario en el apartado de correspondencia que esa nota que envía doña Lilliana Picado se considere dentro del dictamen que se le solicitó a la Oficina Jurídica, hago la consulta, ¿es procedente analizar el dictamen ahora de don Celín? O lo posponemos mientras que don Celín analiza la nota de doña Lilliana Picado relativo al caso de don Víctor Jiménez.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Debe ser integrado.

CELIN ARCE: Ese dictamen de Lilliana no lo conozco, obviamente, a la hora de elaborar este no tomamos en consideración ese oficio de Lilliana, lo cual pareciera que lo conveniente es que se pase a la Oficina Jurídica para ver si tiene alguna incidencia en este dictamen, que puede que no, puede ser que haya que ampliarlo, modificarlo en algún sentido, pero la prudencia indica que al menos hay que considerarlo por si hay algún elemento de juicio importante.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La sugerencia es suspenderlo para que se incluya y lo dejamos pendiente. Entonces, no incluiríamos en la agenda el OJ-2015-013 a efectos de poder incorporar el oficio que hay hecho referencia doña Marlene Víquez y en la próxima sesión don Celín, nos emita criterio ya conteniendo todos los elementos de juicio respectivos.

Procedo a leer una solicitud que hace don Alfonso Salazar:

“Estimados compañeros y compañeras,

Por este medio les comunico que no podré estar presente a las dos sesiones del plenario, a realizarse el jueves 15 del presente mes, en razón que solo logré encontrar disponibilidad en esta semana, de pasar las vacaciones en compañía de toda mi familia. Agradezco su comprensión y aprovecho para desearles a cada uno de ustedes un año nuevo lleno de alegría y buenos momentos. Atentamente, Alfonso Salazar M.”

¿No hay más observaciones a la agenda? Entonces la aprobamos.

Se aprueba la agenda de la siguiente manera:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA

1. Nota de la Oficina Jurídica sobre el “Recurso de revisión por nulidad absoluta evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED” interpuesto por Isamer Sáenz. REF. CU. 797-2014

III. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Reglamento de Teletrabajo de la Universidad Estatal a Distancia. Además nota del Vicerrector de Planificación sobre “Apoyo al Programa de Teletrabajo”. Además, nota de la señora Adriana Oviedo, Coordinadora Comisión Institucional de Teletrabajo referente al acuerdo tomado por dicha comisión sobre las solicitudes planteadas por los miembros del Consejo Universitario. También, nota del Vicerrector de Planificación en el que remite la última versión de la Carta Constitutiva de Teletrabajo. CU.CPDOYA-2014-022, REF. CU. 539-2014 y REF. CU. 587-2014, REF.CU. 747-2014 y REF. CU. 775-2014
- b. Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. (Continuación) CU.CPDOyA-2013-049
- c. Ejecución de un modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores. CU.CPDOyA-2013-040
- d. Perfiles jefaturas Dirección de Asuntos Estudiantiles, Oficina Atención Socioeconómica, Oficina de Promoción Estudiantil, y Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil. CU.CPDOyA-2013-054
- e. Manual Descriptivo de Puestos para el sector profesional. CU.CPDOyA-2014-025

- f. Propuesta de Políticas para el Desarrollo de Tecnologías de Información y Comunicación de la UNED. CU.CPDOyA-2014-028
- g. Conformación de Comisión Estratégica de Tecnología de Información y Comunicaciones (CETIC)-UNED. CU. CPDOyA-2014-030

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

- a. Propuesta de creación del Instituto Universitario Latinoamericano para la Optimización de la Alta Dotación, Talentos y Creatividad. CU.CPDA-2014-027
- b. Reglamento para la Acreditación del Aprendizaje por Experiencia. CU. CPDA-2014-001
- c. Documento del señor Orlando Morales titulado “Espigando el Informe Rectoral 2012”. CU.CPDA-2014-028

3. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Transitorio en los artículos 122 y 123 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2013-068
- b. Eliminación del punto 4, inciso d), punto VIII, del acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2156-2012, Art. II, inciso 1). CU.CAJ-2013-011
- c. Ejecución del Fondo Solidario Estudiantil. CU.CAJ-2013-015
- d. Aplicación del Art. 119 del Reglamento Electoral Universitario. CU-CAJ-2013-028
- e. Modificación artículo XIV del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes. CU-CAJ-2014-029
- f. Modificaciones Reglamento Fondo FEUNED. CU-CAJ-2014-034
- g. Propuesta de inclusión de un nuevo inciso al artículo 34 del Estatuto de Personal. CU. CAJ-2014-040
- h. Carta de entendimiento entre la Universidad Estatal a Distancia y el Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica para la capacitación del curso test proyectivo Rorschach. CU.CAJ-2014-047

4. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

- a. Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la Universidad Estatal a Distancia. (Continuación) CU.CPDEyCU-2013-028 y REF. CU. 659-2013
- b. Informe de Labores de la Presidenta de la Federación de Estudiantes correspondiente al año 2013. CU. CPDEyCU-2014-016

5. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. Política institucional respecto al nombramiento de personal académico de apoyo a la docencia. Además, observaciones de la Vicerrectora Académica y los Directores de Escuela. CU.CPP-2014-096, REF. CU-795-2014 y REF. CU. 799-2014
- b. Referente al Informe de Auditoría de Sistemas y Tecnologías de Información. CU.CPP-2014-068
- c. Propuesta de escala salarial para el sector profesional. CU.CPP-2014-099

6. COMISION ESPECIAL PARA LA TRANSFORMACION DE LA VICERRECTORIA DE PLANIFICACION

Propuesta de acuerdo para la transformación de la Vicerrectoría de Planificación en una Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo. REF. CU. 108-2013 (Invitado: Sr. Edgar Castro, Vicerrector de Planificación)

7. COMISION ESPECIAL “POLITICA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL”.

Propuesta de acuerdo “Política sobre Responsabilidad Social Institucional”, elaborada por la Comisión Especial nombrada por el Consejo Universitario en la sesión No. 2258-2013, Art. III, inciso 7). Además, nueva propuesta de la señora Grethel Rivera sobre “Responsabilidad Social Universitaria de la UNED”. REF. CU. 543-2013 y REF. CU. 620-2013

IV. ASUNTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL Y TEMAS IMPORTANTES

1. Visita de la señora Yarith Rivera, Directora Escuela Ciencias de la Educación para exponer su plan de trabajo. (Hora: 11:00 am)

2. Análisis sobre los estudios CIEI 001-2012 y CIEI 002- 2012 elaborados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referentes a “Evaluación sobre la estructura funcional y gestión de la Dirección de Extensión Universitaria de la UNED” y “Pertinencia de las nuevas áreas de Extensión”. REF. CU. 055-2012 y 524-2012.
3. Nota de la señora Yadira Barrantes, Secretaria General del Consejo Superior de Educación (CSE), en la que comunica al Consejo Universitario de la UNED que el Consejo Superior de Educación mantiene la decisión tomada sobre el CONED y apoya lo manifestado por el señor Ministro de Educación, en su visita al Consejo Universitario de la UNED. REF. CU-494-2012
4. Propuesta del señor Mario Molina, consejal interno, sobre reformas para mejorar la gestión del Consejo Universitario. REF. CU. 387-2013

II. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA

1. **Nota de la Oficina Jurídica sobre el “Recurso de revisión por nulidad absoluta evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED” interpuesto por Isamer Sáenz.**

Se conoce oficio O.J.2014-237 del 2 de diciembre del 2014 (REF. CU-797-2014), suscrito por el señor Celín Arce Gómez, Jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio sobre el “*Recurso de revisión por nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED comunicado en oficio TEUNED-081-14 del 1 de agosto del 2014*”, interpuesto por la señorita Isamer Sáenz Solís, en su condición personal y como representante legal de la FEUNED, mediante oficio FEU-2531-14 del 27 de noviembre del 2014 (REF. CU-792-2014).

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos el primer tema que es la nota de la Oficina Jurídica sobre el recurso de revisión de nulidad absoluta evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED interpuesto por Isamer Sáenz.

CELIN ARCE: El escrito del recurso interpuesto por Isamer, es un recurso de revisión de nulidad absoluta evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED comunicado en el oficio 081-2014 del 1 de agosto del 2014, de cuyo contenido ya conocemos.

En el dictamen nuestro, recomendamos que se rechace *ad portas* el recurso por dos razones básicas. Si fuera un recurso de revisión extraordinario se rige por los supuestos del artículo 353 de la Ley General que ahí transcribo en la primera página, el cual no se invoca, además, aunque se invocara tenía que indicarse que aportasen las pruebas de cuáles supuestos dan mérito para eventualmente presentar un recurso de revisión.

El recurso está sustentado más bien en el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública que desde nuestro punto de vista no tiene absolutamente ninguna aplicabilidad en ese tipo de asuntos, porque el 173 es el procedimiento que hay que seguir para revocar actos declaratorios y derechos subjetivos y que está viciado de nulidad absoluta evidente y manifiesta y si se pretende revocar un acto a derecho tenía que seguirse el procedimiento que establece esa Ley.

De todas formas si es un recurso que se está interponiendo en contra de un acto del TEUNED, el recurso además tendría que interponerse ante el mismo TEUNED y no ante el Consejo Universitario. Por esas razones que se establecen en el dictamen, estimamos que hay que rechazarlo inclusive *ad portas*.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Someto a discusión la propuesta que hace don Celín.

ORLANDO MORALES: Tuve ocasión de leerlo porque se nos envió por correo y tal parece que se está haciendo la solicitud al ente que no tiene competencia para eso porque la resolución no la dimos sino el TEUNED.

Además, lo que la Oficina Jurídica indica es que desde el punto de vista del procedimiento, los artículos mencionados no aplican. De tal manera que creo que la resolución de este Consejo debiera orientarse a acoger lo que ha resuelto la Oficina Jurídica.

No veo qué otros elementos puedan agregarse porque esto de lo que se trata es ver objetivamente qué es lo que se planteó y parece que el planteamiento en el alegato que se hace no es procedente.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Entonces, la propuesta es acoger el dictamen que hace la Oficina Jurídica por no tener cabida desde la perspectiva reglamentaria y legal de ese reclamo ante el Consejo Universitario.

MARLENE VIQUEZ: Me parece conveniente que en el acuerdo se indique que este Consejo, con base en lo que establece la normativa institucional acuerda acoger el dictamen de la Oficina Jurídica OJ-2014-237 de fecha 2 de diciembre 2014, en los términos en que lo propone la oficina y se transcribe a continuación.

Me parece importante que quede en actas lo que la Oficina Jurídica está indicando para que la comunidad universitaria cuando lea el acta, si así fuera, comprenda cuál es el razonamiento que ha hecho la Oficina Jurídica.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Estamos de acuerdo? Lo aprobamos en firme.

Por unanimidad de los miembros presentes se acuerda:

ARTICULO II, inciso 1)

Se conoce oficio O.J.2014-237 del 2 de diciembre del 2014 (REF. CU-797-2014), suscrito por el Sr. Celín Arce Gómez, Jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio sobre el “*Recurso de revisión por nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED comunicado en oficio TEUNED- 081-14 del 1 de agosto del 2014*”, interpuesto por la Srta. Isamer Sáenz Solís, en su condición personal y como representante legal de la FEUNED, mediante oficio FEU-2531-14 del 27 de noviembre del 2014 (REF. CU-792-2014).

CONSIDERANDO:

Lo establecido en la normativa institucional.

SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen O.J.2014-237 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:**

Procedo a emitir criterio sobre el denominado “*Recurso de revisión por nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED comunicado en oficio TEUNED- 081-14 del 1 de agosto del 2014*”, interpuesto por ISAMER SAENZ SOLIS, en su condición personal y como representante legal de la FEUNED.

El acto administrativo impugnado que adoptó el TEUNED en la sesión extraordinaria 1008-2014, Art. I del 1 de agosto pasado, dispuso “...*destituir a la señorita Isamer Sáenz Solís de su cargo como miembro del Consejo Universitario por el período restante de su nombramiento en dicho órgano*”.

No indica la recurrente en qué norma jurídica sustenta la interposición de su denominado recurso de revisión ante el Consejo Universitario limitándose a analizar los presuntos vicios de que adolece el acuerdo objeto de impugnación.

Por otro lado, solicita que se aplique el procedimiento que establece el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública el cual está concebido para declarar la nulidad absoluta evidente y manifiesta de actos declaratorios de DERECHOS SUBJETIVOS que no es su caso, porque más bien impugna un acto administrativo lesivo a sus derechos, por lo que dicho procedimiento no es aplicable en su caso.

Finalmente el artículo 353 de la Ley General de la Administración Pública regula el recurso de revisión al decir:

“Artículo 353.-

1. Podrá interponerse recurso de revisión ante el jerarca de la respectiva Administración contra aquellos actos finales firmes en que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando al dictarlos se hubiere incurrido en manifiesto error de hecho que aparezca de los propios documentos incorporados al expediente;
- b) Cuando aparezcan documentos de valor esencial para la resolución del asunto, ignorado al dictarse la resolución o de imposible aportación entonces al expediente;
- c) Cuando en el acto hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme anterior o posterior del acto, siempre que, en el primer caso, el interesado desconociera la declaración de falsedad; y
- d) Cuando el acto se hubiera dictado como consecuencia de prevaricato, cohecho, violencia u otra maquinación fraudulenta y se haya declarado así en virtud de sentencia judicial.

La recurrente no invoca esta norma y aunque lo hubiese hecho debió demostrar que se da alguno de los supuestos anteriormente expuestos.

Por tanto, esta Oficina recomienda que se rechace ad portas el recurso interpuesto por improcedente y carecer de sustento legal.

- 2. **Rechazar ad portas el “Recurso de revisión por nulidad absoluta, evidente y manifiesta del acto administrativo del TEUNED comunicado en oficio TEUNED- 081-14 del 1 de agosto del 2014”, interpuesto por la Srta. Isamer Sáenz Solís, por improcedente y carecer de sustento legal.**

ACUERDO FIRME

III. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. **Reglamento de Teletrabajo de la Universidad Estatal a Distancia. Además nota del Vicerrector de Planificación sobre “Apoyo al Programa de Teletrabajo”. Además, nota de la señora Adriana Oviedo, Coordinadora Comisión Institucional de Teletrabajo referente al acuerdo tomado por dicha comisión sobre las solicitudes planteadas por los miembros del Consejo Universitario. También, nota del Vicerrector de Planificación en el que remite la última versión de la Carta Constitutiva de Teletrabajo.**

Se continúa con el análisis del dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo (CU.CPDOyA-2014-022) referente al Reglamento de Teletrabajo de la Universidad Estatal a Distancia.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Continúanos con la discusión del Reglamento de Teletrabajo y ojalá pudiéramos terminar esto hoy.

MAINOR HERRERA: Buenos días. Vamos a darle continuación a la revisión de la propuesta de acuerdo que presenta la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo del Reglamento del Teletrabajo, para lo cual nos remitimos al artículo 22, que había quedado un pendiente de revisión.

Dice: “El teletrabajador debe estar disponible dentro de la jornada laboral acordada, para atender asuntos de su jefatura, compañeros y usuarios, para lo cual deberá facilitar un medio de comunicación en donde se encuentre localizable a la organización para la atención de algunas consultas y necesidades de la oficina. Además deberá atender la solicitud a la brevedad posible siempre que haya sido generada dentro del horario de trabajo previamente acordado entre las partes. Lo anterior no le acarrea ninguna remuneración extraordinaria por parte del patrono.”

Lo que quedó para revisión es lo que voy a leer a continuación. Dice: “En el caso de que la jefatura requiera la presencia física del teletrabajador, debe convocarse al menos con 24 horas de antelación, solo en casos excepcionales, el funcionario debe hacer presencia inmediata considerando los tiempos de traslado desde su lugar de teletrabajo. Caso contrario se aplicara lo que establece la normativa interna.”

MARIO MOLINA: Buenos días. Es para sugerir que se varíe un poco la redacción, donde dice: “...para atender asuntos de su jefatura, compañeros y usuarios”, me parece inadecuado, porque es simplemente para atender asuntos de índole laboral o asuntos relacionados con su puesto, con sus funciones, pero no hacer esa especificidad que me parece innecesaria.

ORLANDO MORALES: Siempre que uno lee un Reglamento aunque ya se haya discutido uno dice: -se puede retocar en alguna forma-, y eso se nos puede volver casi que interminable.

Coincido con lo que dice don Mario, debe indicarse: -para atender asuntos laborales propios del cargo-, no se le puede pedir más ni se le puede pedir menos, simplemente hace el trabajo afuera, pero son asuntos relacionados con sus funciones o propias del cargo para lo cual deberá contar con un medio de comunicación interactivo, nada más.

El resto que dice, en la organización para la atención de consultas, necesidades de oficina, atender la solicitud a la brevedad posible, pero ¿qué es eso? Es un trabajador que está trabajando no adentro, sino afuera y ¿cómo le decimos que tiene que contestar pronto y que tiene que estar en el horario de trabajo? Eso sobra, porque ya se ha dicho muchas veces que tiene un horario de trabajo y aquí lo que estamos diciendo es que va a atender consultas que se le hagan propias del cargo y es igual que presencialmente, el jefe o el compañero que

sea que le solicite algo, tiene que contestar, es la misma cosa aunque sea a distancia, si se le pide algo ¿cómo va a decir que se requiere que lo haga a la brevedad posible dentro el horario de trabajo? No, eso ya está dicho.

Creo que nos estamos excediendo en detalles innecesarios. Debe leerse: -El teletrabajador debe estar disponible dentro de la jornada laboral acordada para atender asuntos relacionados a sus funciones, para lo cual deberá facilitar un medio de comunicación interactivo-, nada más, o sea, va y viene la comunicación.

El resto estimados compañeros está sobrando, eso de atender la solicitud a la brevedad, todo funcionario está obligado a atender las demandas propias de su trabajo en el tiempo apropiado y sabemos que es a la brevedad posible.

De manera que todo eso debe quitarse, que quede hasta “interactivo”, porque el otro dice: -donde se encuentre localizable-, pero si no es interactivo quiere decir que ha sido localizable, -para atención de alguna consulta-, pero ¿para qué se le va a llamar sino es para consultarle algo? O para necesidad de la oficina, pero casualmente para eso es que se le está llamando.

Quiere decir que estamos abundando en razones innecesarias y con eso sería suficiente y que diga que no le acarrea ninguna remuneración extraordinaria no veo por qué aparece, si se sabe y se ha dicho reiteradamente y aquí también, que es dentro de su jornada laboral, porque esa relación resulta que tiene que especificarse que no acarrea remuneración extraordinaria.

Creo que estamos poniéndole un misterio al teletrabajo que a mí me sorprende, es simplemente hacer un trabajo extramuros y claro que uno sabe que está localizable.

Todos los que por alguna razón nos hemos alejado para redactar o corregir una tesis de grado por ejemplo, sabemos que tenemos que estar disponibles y tenemos que responder y nadie va a estar diciendo que requiere para ello remuneración extraordinaria.

La señora Adriana Oviedo, encargada del programa de teletrabajo, ingresa a la sala de sesiones.

De manera que me parece que esa función de poda es necesaria en virtud de la claridad y no abundar en detalles innecesarios que reiteradamente se han dicho y con esto me refiero a que hace actividades propias de su cargo y que debe hacerlas en el tiempo de trabajo, obviamente.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Le damos la bienvenida a doña Adriana Oviedo que nos está acompañando a partir de este momento.

MAINOR HERRERA: Con respecto a la observación de don Orlando, la idea de un Reglamento es que sea claro y que no tenga vacíos, porque cuando se lleva a la práctica es cuando nos percatamos de las omisiones.

Cuando se discutió en la Comisión este artículo 22, la idea era que se pudiera contemplar en un articulado la posible situación que se podría presentar si un funcionario era requerido en persona por la jefatura, no por los medios que ya se han discutido acá, sino en persona y que este funcionario estuviera destacado en un lugar muy distante de la oficina donde trabajaba normalmente. Entonces, la idea era que se normara que se le debía comunicar con anticipación.

LUIS GUILLERMO CARPIO: “En caso de que la jefatura requiera la presencia física del teletrabajador, debe convocarse al menos con 24 horas de antelación.”, así queda bien.

GRETHEL RIVERA: Buenos días, desearles feliz año a todos. No sé si revisaron ustedes el correo del 3 de diciembre en el cual don Celín envió un ejemplo de Reglamento de Teletrabajo.

Yo lo leí, es un Reglamento pequeño en comparación con el nuestro y en el artículo 8 “De las condiciones laborales” habla sobre lo que estamos aquí analizando en el artículo 22 de la propuesta de este Reglamento de la UNED.

En este que nos envía don Celín en el artículo 8 dice: “De las condiciones laborales” y en el inciso b) y c) habla sobre esto, dice: “El teletrabajador deberá mantener la jornada inicialmente contratada con la Institución.”, y el inciso c) dice: “El horario del teletrabajador 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 en su Institución, sin embargo cuando así lo requiera, el tipo de funciones que desempeña, deberá acatar los horarios de trabajo definidos bajo la modalidad ordinaria, todo lo cual debe incorporarse en el adendum del contrato respectivo.” Solamente habla de eso.

Para mí estos incisos son sumamente claros, no sé si se podría mejorar este artículo 22 con este ejemplo que estoy dando de esta comparación de Reglamento que nos dio don Celín.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Cuál es la propuesta concreta?

GRETHEL RIVERA: La propuesta es hacerlo más concreto porque aquí se ponen demasiados detalles como dice don Orlando, podríamos poner: “el teletrabajador deberá mantener la jornada inicialmente contratada en la Institución”, o sea, él tiene que ajustarse a esa jornada.

Además agrega: “el horario del teletrabajador 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 en su Institución.”, ahí sería como en el caso de que las jefaturas requieran su presencia, ahí se puede cambiar un poco la redacción.

¿No sé si me explico? O tal vez don Celín nos puede ayudar para hacerlo más concreto.

ADRIANA OVIEDO: El artículo 23 lo dice.

GRETHEL RIVERA: En todo caso a mí me gustaría que también se leyera o se analizara este Reglamento que nos mandó don Celín que me parece que es muy concreto y que tal vez nos puede ayudar un poco para reducir este Reglamento que es sumamente grande.

MARLENE VIQUEZ: Por Estatuto de Personal el único que puede modificar el horario de una persona en particular es el Rector. Por eso hago la consulta acá, ¿el artículo 23 debería hacer referencia al Estatuto de Personal? Donde dice que el teletrabajador cumplirá con la jornada asignada, sin embargo el horario puede ser flexible, en los términos que lo indica el artículo tal del Estatuto de Personal.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Doña Grethel, estaría satisfecha con el artículo 22, ¿con lo que dice el artículo 23?

GRETHEL RIVERA: Sí de acuerdo, mi sugerencia es que también veamos en algún momento o que cada uno se ocupe de leer el ejemplo que nos mandó don Celín de ese Reglamento de Teletrabajo.

ORLANDO MORALES: Yo iba en el mismo sentido que entre 22 y 23 le suena a uno que es innecesario el 23 y he quedado sorprendido porque creo que será la única universidad en que el Rector tiene que ver con cosas tan sencillas como la asignación de sus actividades que dependen en forma inmediata en la jerarquía el que sigue.

De manera que estamos proponiéndole equivocadamente al Rector funciones muy alejadas de lo que es dirigir la Institución, porque eso de variar el horario de trabajo, eso se conviene siempre con la jefatura y eso es algo que en una universidad a distancia debe tener flexibilidad máxima y el señor Rector está para otras cosas y dicho sea de paso el Consejo Universitario también, porque a veces nos entretenemos en minucias.

En síntesis, ese artículo 23 suena como innecesario, ya sabemos que es un mecanismo flexible y para eso es que se está haciendo el teletrabajo, no para darle rigidez, sino para darle flexibilidad y dentro de eso hemos dicho

reiteradamente que es la jefatura la que autoriza o la que solicita o la que maneja el teletrabajo, no tiene que estar metida en ninguna otra instancia, porque es cada jefatura la responsable de lo que hace su personal, entonces, es innecesario que digamos eso.

También cuando se dice, diga lo que diga el Estatuto de Personal, toda persona nombrada sabe que su relación laboral en forma inmediata es lo que diga el contrato que firma o que está estipulado en la acción de personal que en este caso es una acción de personal específica para teletrabajo. De manera que nos estamos excediendo en detalles innecesarios.

El señor Edgar Castro, Vicerrector de Planificación, ingresa a la sala de sesiones.

MARLENE VIQUEZ: Entiendo el razonamiento de don Orlando, sin embargo don Orlando mi sugerencia respetuosa a su persona sería que proponga una modificación al Estatuto de Personal para que se elimine el artículo 23 o que se diga que se puede modificar el horario con la anuencia de la jefatura correspondiente, pero es una modificación del Estatuto. No podemos eludir lo que está en la normativa.

Se puede poner: “de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Personal”, al menos que haya un visto bueno de alguien.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Así está en el Estatuto, ahorita no podemos hacer nada. Es más, si se modifica el Estatuto no hay que cambiar eso don Orlando, porque en el Estatuto dirá quién es el que lo hace.

Le damos la bienvenida a don Edgar Castro, vicerrector de planificación que nos va a acompañar esta mañana.

MAINOR HERRERA: Continuamos con el siguiente artículo pendiente.

“ARTÍCULO 26: El teletrabajador domiciliario debe asumir los gastos de electricidad, agua, internet y demás gastos relacionados con el desarrollo de las actividades propias de la modalidad de teletrabajo. En el caso de traslados para realizar giras o reuniones de trabajo como parte de su función, aplica lo establecido en la normativa vigente.

Cuando el teletrabajador reside en el exterior, la UNED no asumirá los costos de ningún traslado. Sin embargo, casos especiales los analizará la CIT, siempre y cuando exista un interés institucional y lo comunicará al CONRE para lo que corresponda.”

Esto está pendiente porque estábamos a la espera del capítulo que recoge todos los artículos que tienen que ver con el teletrabajador en el extranjero, entonces, lo que hay que hacer es quitarlo. Hay que tomar nota es eso para incluirlo en el capítulo pendiente.

De igual manera tenemos el artículo 27 que en el segundo párrafo que voy a leer, dice: “En el caso del teletrabajador que resida en el exterior será cubierto por el punto 3.7 de la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo, referente a la Cobertura de Extraterritorialidad y se procederá de conformidad a lo que establezca esta normativa.” Este párrafo también estará incluido en el capítulo pendiente.

Debemos pasar al artículo 32 que está pendiente que es de reubicación en el capítulo, el artículo dice:

“ARTÍCULO 32: De la aceptación para laborar en la modalidad de teletrabajo.

La UNED se reserva la facultad de aceptar a los funcionarios para laborar en la modalidad de teletrabajo, dependiendo de las condiciones, competencias, actividades, aprobación de pruebas psicométricas, psicológicas, valoraciones tecnológicas y demás requisitos que se deban cumplir según lo establecido en este Reglamento.”, y hay una nota que dice “Ubicar este artículo en otro capítulo. Eso había quedado pendiente para resolverlo.

CELIN ARCE: Es muy general, hay que ponerlo al principio.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Estamos de acuerdo con el artículo? ¿solo era de reubicación? Entonces le damos la tarea a Adriana y continuamos con los otros artículos.

MAINOR HERRERA: El artículo 33 también asumo que viene en la propuesta de la CIT porque tiene que ver con el teletrabajo en el exterior.

ADRIANA OVIEDO: Falta el artículo 2 que está pendiente.

ORLANDO MORALES: Eso fue producto de muchas discusiones y como está es la forma más apropiada, se ve el interés institucional, la opción voluntaria o el contrato de nuevos funcionarios que la universidad a distancia a futuro posiblemente tenga. De manera que es muy breve, muy claro y muy necesario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La idea es que no sabemos qué va a pasar en un futuro.

MARLENE VIQUEZ: Me parece que habría que completar: “siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el presente Reglamento”.

MAINOR HERRERA: Voy a continuar con el oficio OJ-2014-240 de fecha 10 de setiembre, 2014, oficio que remite el señor Celín Arce Gómez, jefe de la Oficina Jurídica, que dice de la siguiente manera:

“Por este medio me permito sugerir las siguientes reformas que deberían incorporarse al Reglamento de Teletrabajo que está analizando ese Consejo Universitario:

1. Debe incorporarse el mecanismo de evaluar los beneficios económicos en ahorro ya que el teletrabajo surgió y se promociona como una opción de ahorro en los recursos a la institución correspondiente. ¿Si no hay ahorro alguno se justifica?
2. Debe incorporarse la necesidad de firma de contrato por cada persona que opta por dicha opción.

Artículo...: La persona teletrabajadora deberá firmar un convenio donde se especificarán las condiciones de esta modalidad laboral y acatar las disposiciones establecidas en el presente Reglamento y garantizar a la UNED que cuentan con las condiciones de salud y ergonómicas adecuadas en su casa para llevar a cabo sus tareas.

3. Artículo...: Ambas partes (Jefatura y Teletrabajador) deben establecer un mecanismo que permita una comunicación efectiva, a través de los medios telemáticos, tales como: teléfono fijo, telefonía móvil, Intranet/Internet, videoconferencia y correo electrónico, entre otros. Los teletrabajadores que laboran bajo la modalidad denominado “online”, deben atender en tiempo real todas las solicitudes de información o consultas que reciban de su jefatura o clientes por los medios mencionados. En tanto, el teletrabajador que realice teletrabajo “offline”, siempre deberá facilitar un medio de comunicación en donde se encuentre localizable a la Organización, para la atención de alguna consulta y/o necesidad de la Oficina. Además, deberá atender la solicitud a la brevedad posible, siempre que haya sido generada dentro del horario de trabajo previamente acordado entre las partes.
4. Artículo...: Dentro de la jornada ordinaria establecida el teletrabajador estará localizable por su superior jerárquico para permitir un adecuado intercambio de información y recibir las instrucciones correspondientes o ejecutar tareas urgentes. Lo anterior, no le acarrea ninguna remuneración ordinaria ni extraordinaria por parte del patrono. Salvo que surjan necesidades excepcionales y únicas, para lo cual se deberá justificar de conformidad con las políticas institucionales para la programación y pago de tiempo extraordinario.
5. Artículo...: El seguimiento, control y la evaluación de los teletrabajadores, serán realizados por la jefatura inmediata. La eficiencia y cumplimiento de las labores encomendadas se medirá de acuerdo con el resultado esperado, en

cuanto a calidad, cantidad y plazo de entrega, según los informes que al efecto presentará el teletrabajador. Las mediciones señaladas deben estar debidamente descritas y claras, de forma previa a la ejecución del teletrabajo.

6. Artículo...: La UNED puede dejar sin efecto el acuerdo de teletrabajo cuando el funcionario incumpla con las disposiciones establecidas en el presente reglamento, sin menoscabo de la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, previa aplicación del debido proceso; o bien cuando se estime necesario por razones de conveniencia de la UNED, en cuyo caso los teletrabajadores deberán reintegrarse a su centro de trabajo.
7. Artículo...: La jefatura inmediata puede requerir la presencia física de la persona teletrabajadora en el lugar que se le necesite, de acuerdo con sus funciones laborales dentro del horario definido como modalidad ordinaria. Sin embargo, deberá comunicárselo al teletrabajador al menos con veinticuatro horas de antelación, salvo que ambas partes acuerden lo contrario, en cuyo caso deberá indicarse en el acuerdo. Se entiende que este desplazamiento es de carácter transitorio.
8. Artículo.....: Los gastos que amerite el desempeño de tareas con la modalidad del teletrabajo, tales como luz, agua, acondicionamiento del espacio físico, entre otros, serán cubiertos en su totalidad por la persona teletrabajadora.”

Esos son los artículos que nos propone don Celín en este oficio OJ-2014-240 y que a mi criterio en su mayoría están incorporados en los diferentes artículos que ya hemos acordado.

ADRIANA OVIEDO: Buenos días y feliz año a todos. Precisamente me acuerdo que con el punto 1 tuvimos una discusión larga y tendida de por qué no solamente era temas económicos, entonces creo que eso ya está en actas inclusive la discusión y sobre eso no se incorporó nada.

Sobre el punto 2 recuerdo que inclusive me bromearon y le pediría a Ana Myriam que si se puede ir al Reglamento donde creo que entre el artículo 15 y 16 incluimos lo del contrato, aunque no estoy segura y si no, habría que incluirlo. Por ahí tiene que estar, se discutió y está en el inciso g).

LUIS GUILLERMO CARPIO: Vamos en orden ¿tenemos alguna observación con el punto 1?

ORLANDO MORALES: Lo que quiero es que se haga como lo que se ha hecho con todas las cosas que aquí aprobamos, se le da seguimiento y se evalúa. No vamos a echar a andar el teletrabajo y no haya la oficina que lo evalúe. Lo que dijimos es que no solo la economía, sino la satisfacción del usuario al cual se le da servicio, la satisfacción del jefe, la satisfacción personal, la plata era una cosa,

pero también habían otras variables. Se dijo de variables ambientales, variables personales, sociales y las económicas.

Entonces, lo que debe pedirse es que no necesariamente debe estar en el Reglamento, pero sí en el acuerdo que aprueba el reglamento, es que será evaluado en sus diferentes parámetros para conocer los beneficios de esta modalidad.

Simplemente eso, puede ser que salga más cara, pero a la gente le gusta y está satisfecho el personal y los beneficiarios también, de manera que yo sí pediría que no nos olvidemos que aprobado el reglamento se diga con una coetilla usual: “El programa será evaluado en sus diversos componentes o beneficios en un periodo de uno o dos años”, lo que sea.

Con respecto al punto 2 que se refiere al contrato, que también ya habíamos hablado muy claramente de que el teletrabajo, lo único que lo pega laboralmente es el contrato y la persona va a hacer lo que diga el contrato, de manera que ya eso está incluido. De manera que superamos esa etapa del contrato.

Con el punto 3, también ya está incluido porque siempre se dijo que el teletrabajador tiene que estar de acuerdo con la jefatura y la jefatura es la que dice sí o no, porque el jefe es el responsable de la actividad que tiene a su cargo. Entonces Adriana creo que eso ya está, que debe ser de acuerdo con el jefe.

MARIO MOLINA: Me parece muy bien la observación de don Orlando, yo nada más le agregaría indicar expresamente a quién le correspondería hacer esa evaluación anual por ejemplo.

ADRIANA OVIEDO: En el artículo 4, funciones del programa de teletrabajo, está “Realizar acciones de seguimiento y evaluación en conjunto con el CPPI o el CIEI sobre la ejecución de las acciones relativas a la modalidad de teletrabajo de las diversas dependencias de la universidad y recomendar a la Comisión Institucional de Teletrabajo las posibles acciones que se requieren” y, sin embargo, también en las responsabilidades de la Vicerrectoría de Planificación está supervisar el desarrollo del programa, etc., además evaluar los resultados cualitativos y cuantitativos de la modalidad de teletrabajo con el fin de conocer el impacto en la gestión institucional, entonces sí está incluido ya dentro del Reglamento.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Hay observaciones en el punto 4?

MAINOR HERRERA: Vean lo que dice el punto 4, “Artículo...: Dentro de la jornada ordinaria establecida, el tele-trabajador estará localizable por su superior jerárquico para permitir un adecuado intercambio de información...”, eso ya está en el artículo 23.

ADRIANA OVIEDO: Ahí sí me parece importante una salvedad que hace don Celín, las últimas tres líneas de ese punto dice: “Salvo que surjan necesidades

excepcionales y únicas para lo cual se deberá justificar de conformidad con las políticas institucionales para la programación y pago de tiempo extraordinario”, nosotros en ninguna parte del Reglamento contemplamos el tema de las horas extras, porque se piensa que la persona que teletrabaje en buena teoría no se le tiene que pagar horas extras, sin embargo no lo decimos.

No sé si les parece que ese párrafo sí tenemos que incluirlo, él dice: “Lo anterior no le acarrea ninguna remuneración ordinaria ni extraordinaria por parte del patrono, salvo que surjan necesidades únicas...”, porque estamos claros que la persona en el teletrabajo puede tener un horario flexible y demás, pero no por eso debería trabajar 24 horas seguidas.

Entonces hay que prever que el jefe si necesita y le encomienda a doña Ilse: -mire Ilse necesito tal informe-, pero este no va a implicar solamente dos días sino que ella le dice: -mire, yo estoy terminando a las 10 u 11 de la noche-, entonces también valorar y reconsiderar, es decisión de los jefes si se reconocen horas extras o no, pero no está dicho en ninguna parte del reglamento.

No sé si es con esta redacción o cuál otra, pero sí hago la observación que don Celín sí nos sugiere un tema que nosotros totalmente dejamos por fuera.

MAINOR HERRERA: Esa última parte de la observación que hace don Celín, donde dice: “...salvo que surjan necesidades excepcionales y únicas, para la cual se deberá justificar de conformidad con las políticas institucionales para la formación y pago de tiempo extraordinario...”, lo que está diciendo es que está abierta la posibilidad para que se paguen horas extras.

Me preocupa que quede en el reglamento porque justamente se está abriendo la posibilidad de que se paguen horas extras, aun sabiendo que en esta modalidad de trabajo es diferente el control que tenemos cuando las funciones son en las sedes de la UNED, no estoy tan seguro de que la universidad pueda ejecutar un adecuado control hacer efectivo el pago de las horas extras.

En todo caso, creo que después de una evaluación a la implementación del teletrabajo, podríamos ver si es factible, me parece que podríamos dejarlo pendiente para una segunda etapa, pero no desde el inicio, porque al no haber control, podríamos caer en situaciones como la que la misma Adriana está diciendo, o sea que una persona quiera trabajar 12, 14 16 horas porque tiene una situación especial y necesita no solamente cumplir con un tiempo en sus funciones sino ganarse algunas horas extras.

ILSE GUTIERREZ: Buenos días. Creo que nosotros como institución lo estaríamos acotando claramente en el artículo 22 cuando dice: “...El teletrabajador cumplirá con la jornada asignada...”, o sea el teletrabajador si se le asigna el medio tiempo o el tiempo completo tiene que hacer todo sus funciones en ese tiempo, el hecho de que tenga exceso de trabajo pues deberá planificarlo y deberá decir al superior jerárquico en qué momento puede llegar a presentar el

documento o la demanda que tengan como se hace actualmente, todos los funcionarios y funcionarias trabajan tiempo completo y logran hacer el trabajo en la jornada en que se les ha asignado, nadie pide horas extras, creo que lo tenemos muy claro en el artículo 22.

ORLANDO MORALES: Iba en el mismo sentido, conociendo la debilidad del ser humano en estas materias se habla de que horas extras -no alcanza el tiempo deme las horas extras-.

Conozco universidades privadas donde claramente se indica: –no se paga horas extras a nadie, todo mundo hace el trabajo que le corresponde en el tiempo que tiene asignado- tenga que trabajar más o como fuera, porque si lo ponemos todo mundo le hace tiempo, realmente eso tendría gran impacto, sobre todo que el mecanismo de control se hace un tanto difícil y hay el riesgo de que la persona diga: -ya tengo remuneración extraordinario, dedicación exclusiva, voy a “pulsear” horas extras-, no, esto puede generar en una piñata salarial.

Creo que queda abierto sin decirlo la posibilidad de que en un caso de urgencia se le asigne una tarifa ordinaria y eso si amerita un pago extraordinario, sin que se diga porque eso está permitido y en algunos casos es necesario pero no lo pongamos.

MARIO MOLINA: Me parece innecesario porque inclusive ya lo contempla el artículo 25 del Estatuto de Personal, dice: “...Tiempo extraordinario: las labores que se ejecuten fuera de los límites señalados en el horario de trabajo del funcionario, tendrán que ser previa y expresamente autorizadas para efectos de pago por el jefe de la dependencia correspondiente de acuerdo con el procedimiento aprobado para tal efecto, dichas labores *se considerarán como extraordinaria y se remunerarán conforme a la ley...*”, ahí no indica no hace ninguna distinción entre teletrabajadores o no teletrabajadores habla en términos generales, de ahí que ya lo contempla el Estatuto.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El teletrabajador cumplirá con la jornada asignada, Todos los argumentos son válidos. Continuamos con el 5 don Mainor.

MAINOR HERRERA: Artículo 5: “...Seguimiento control y la evaluación de los teletrabajadores serán realizadas por la jefatura inmediata, la eficiencia y cumplimiento de las labores encomendadas, se medirá de acuerdo con el resultado esperado en cuanto a calidad cantidad y plazos de entrega, según los informes que al efecto presentará el teletrabajador. Las mediciones señaladas deben estar debidamente descritas y claras de forma previa a la ejecución del teletrabajo.”

ADRIANA OVIEDO: Está incluido en el artículo 37.

ORLANDO MORALES: Aquí Adriana lo anota, que no solo eso está incluido sino que el jefe debe pedir cuenta al funcionario presencial y al teletrabajador, no hay

diferencia en esa relación laboral, es más, Dios guarde no la haya, posiblemente sea seguido más de cerca en cuanto al producto de su trabajo, creo que sería pedir más de la cuenta, porque es una función normal de todo jefe estar evaluando constantemente lo que hacen sus funcionarios, de manera que yo lo quitaría.

ADRIANA OVIEDO: Para reforzar y para tranquilidad de todos el artículo 37 habla sobre la responsabilidad de las jefaturas y hay varios incisos que se refieren a eso, pero para mayor claridad el inciso b) dice: "...Planificar y establecer junto con el teletrabajador los objetivos, metas, actividades del plan de trabajo del funcionario por las cuales se evaluará el desempeño del teletrabajador..." y ahí hay varios ítems que hablan de lo mismo.

ILSE GUTIERREZ: Revisando el artículo que está leyendo Adriana, la diferencia que está proponiendo don Celín es que dice acerca del seguimiento y control, dice: "...la eficiencia y cumplimiento de las labores encomendadas se medirá de acuerdo con el resultado esperado en cuanto a la calidad, cantidad y plazo de entrega según los informes que al efecto presentará el teletrabajador...", o sea que estará por productos.

ADRIANA OVIEDO: Pero para eso hay un plan de trabajo.

ILSE GUTIERREZ: Para eso está el plan de trabajo.

ADRIANA OVIEDO: El Plan de trabajo tiene cantidad metas, tiempos de entrega, cantidad esperada, la meta en sí, la actividad que tiene que realizar.

ILSE GUTIERREZ: Estamos.

ADRIANA OVIEDO: En el artículo 5 está todo incluido.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Perfecto, continuamos con el 6 don Mainor.

MAINOR HERRERA: Artículo 6 dice: "...La UNED puede dejar sin efecto el acuerdo de teletrabajo cuando el funcionario incumpla con las disposiciones establecidas en el presente reglamento, sin menos caso de la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, previa aplicación del debido proceso, o bien cuando se estime necesario por razones de conveniencia de la UNED, en cuyo caso los teletrabajadores deberán reintegrarse a su centro de trabajo..."

ADRIANA OVIEDO: Igualmente, ahí más bien más que un artículo hay todo un capítulo que se llama "Reincorporación a la modalidad presencial", tiene tres artículos que explican claramente cuáles pueden ser las causas de la reincorporación y la forma en que se tiene que reincorporar el funcionario, estaría incluido en ese capítulo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos de acuerdo, pasamos al 7.

MAINOR HERRERA: El artículo 7 dice: "...La jefatura inmediata puede requerir la presencia física de la persona teletrabajadora en el lugar que se necesite de acuerdo con sus funciones laborales dentro del horario definido con modalidad ordinaria, sin embargo deberá comunicárselo al teletrabajador al menos con 24 horas de antelación salvo que ambas partes acuerden lo contrario, en cuyo caso deberá indicarse en el acuerdo se extiende que se entiende que este desplazamiento es de carácter transitorio..."

MARLENE VIQUEZ: Es agregárselo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El pedazo final sería nada más, porque se entiende que este desplazamiento es de carácter transitorio, lo demás ya está discutido. Vamos al 23 y lo vemos de una vez Ana Myriam.

ORLANDO MORALES: Es el 22.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Son en casos excepcionales, la idea es entender que el desplazamiento no elimina el teletrabajo es para un propósito específico.

MAINOR HERRERA: Artículo 8 dice: "...Los gastos que amerite el desempeño de tareas con la modalidad del teletrabajo, tales como luz, agua, acondicionamiento del espacio físico, entre otros, serán cubiertos en su totalidad por la persona teletrabajadora..."

ORLANDO MORALES: Esto se había visto.

ADRIANA OVIEDO: El artículo 26 "El teletrabajador domiciliario debe asumir los gastos de electricidad, agua, internet y demás gastos relacionados con el desarrollo de las actividades propias de la modalidad de teletrabajo. En el caso de traslados para realizar giras o reuniones de trabajo como parte de su función, aplica lo establecido en la normativa vigente...". Falta el dictamen de la comisión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo del exterior.

ADRIANA OVIENDO: Si, sin embargo atendimos un par de cosas ahí mismo, además del teletrabajo en el exterior ustedes nos habían pedido que analizáramos un par de cosas dentro de lo que me dijeron entrando hoy que era la reubicación del artículo 31, si gustan lo podemos ir leyendo en orden.

También habían pedido que le cambiáramos los nombres a los capítulos, todo eso está en ese mismo oficio, es el 044 de la comisión, pero no sé la referencia que le dieron acá.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Que material tenemos para discutir, todo lo que habíamos trasladado del anterior, eso está incorporado ahí, porque habían partes que íbamos eliminando para que se viera en esta sección, continuemos.

MAINOR HERRERA: Para continuar con la lectura de ese reglamento, voy a hacer lectura del oficio VP-CIT-2014-044 que presenta la señora Adriana Oviedo, coordinadora de la Comisión Institucional de Teletrabajo, dice así:

“Les transcribo el acuerdo de la Comisión Institucional de Teletrabajo tomado en sesión 045-2014, Art. III, celebrada el 12 de noviembre, 2014.

Se conoce informe verbal de Adriana Oviedo, Coordinadora de la CIT en la cual explica las solicitudes planteadas por los miembros del Consejo Universitario, respecto al Reglamento de Teletrabajo. Básicamente se resumen en tres puntos:

- a) Revisar y redefinir nombres de los capítulos
- b) Pertinencia de Capítulo IV (reubicación del artículo 31)
- c) Redacción de un Capítulo exclusivo para el Teletrabajo en el Extranjero

Al respecto se recomienda al Plenario lo siguiente:

A) REVISAR Y REDEFINIR NOMBRES DE LOS CAPÍTULOS:

1. Se acepta la supresión del Capítulo IV Lineamientos para la selección de teletrabajadores.
2. Se sugiere además, la supresión del Capítulo VI Responsabilidad de las Jefaturas, ya que es un solo artículo y se puede incluir en el capítulo siguiente.
3. Se propone la incorporación de un capítulo nuevo que detalle todo lo relacionado al teletrabajo en el extranjero.

De tal forma que los nombres de los capítulos sean los siguientes:

- Capítulo I: Disposiciones Generales
- Capítulo II: Aplicación de la modalidad de teletrabajo
- Capítulo III: Deberes del teletrabajador
- Capítulo IV: Reincorporación a la modalidad presencial
- Capítulo V: Teletrabajo en el extranjero
- Capítulo VI: Funciones de las instancias involucradas en materia de teletrabajo
- Capítulo VII: Definiciones y Nomenclaturas

No obstante, al asignar un nuevo nombre para el Capítulo III, se solicita trasladar el artículo 16 (referente a la acción de personal) al Capítulo II, dado que lo que se especifica no corresponde a un deber del teletrabajador, sino más a la aplicación de la modalidad.

De igual manera el artículo 41 se podría suprimir con el artículo 23 del Capítulo II, ya que corresponde a un deber del teletrabajador, para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 23: El teletrabajador deberá brindar información verídica y oportuna en todos los procesos de investigación, evaluación del desempeño y medición a los que deba someterse y además, colaborar en las actividades organizadas por el Programa de Teletrabajo, relativas al seguimiento, medición y evaluación de su experiencia como teletrabajador...”

Lo que estamos proponiendo es que se traslade al capítulo 2 que titulamos, “Aplicación de la modalidad de teletrabajo”, para que quede claro, sería el artículo 17

LUIS GUILLERMO CARPIO: No sé si es la mejor forma o ir viéndolo de uno en uno.

ADRIANA OVIEDO: Si gustan básicamente donde empiezan los cambios es donde está el “...No obstante...”, los títulos los nombres de los capítulos es la propuesta.

Para aclararles, había un capítulo que se llamada: “Responsabilidades de las jefaturas y era un solo artículo, cuando estábamos analizando eso, pues al final decidimos que haya un capítulo, me parece que fue sugerencia de ustedes que se llame “Funciones de las instancias involucradas en materia teletrabajo”, pasamos ese artículo que estaba solito y lo pasaríamos a lo de las jefaturas, eso nada más como para explicar.

Pero si gustan para ir en orden, Ana Myriam tal vez sería al inicio de la segunda página donde dice: “...No obstante...”, y ahí vamos analizando párrafo por párrafo para que vean los cambios que estábamos proponiendo.

“...No obstante, al asignar un nuevo nombre para el Capítulo III...”, lo que estamos sugiriendo es que se llama “Deberes del teletrabajador”, se solicita que el artículo 16, que en su momento era 16 que habla específicamente “...para ser efectivamente la modalidad de teletrabajo la Oficina de Recursos Humanos confeccionará la acción de personal...”, eso no es un deber del teletrabajador, lo que estamos proponiendo es que se traslade al capítulo 2 que nombramos “Aplicación de la modalidad de teletrabajo.”, para que quede claro, sería el artículo 17 que dice: “...Para ser efectiva la modalidad de teletrabajo la Oficina de Recursos Humanos confeccionará la acción de personal...la condición de modalidad de teletrabajo se renovará anualmente...”

La propuesta sería que ese artículo completo se corte y se pegue en el capítulo 2, que sería posterior, es una propuesta no sé si están de acuerdo.

Hay varios artículos el capítulo 2 habla sobre los tipos de teletrabajo, sobre las características de las actividades, los derechos laborales, las opciones del teletrabajo, y sería ubicarlo de último, eso no afecta en nada el orden, sería después del artículo 12 Ana Myriam, marcarle lo del número del artículo, nada

más como para después corregir eso, no sé si con ese punto están de acuerdo, es que no corresponde a una responsabilidad del teletrabajador, están de acuerdo.

ORLANDO MORALES: Está muy claro que la acción de personal es el instrumento que establece la relaciones entre el servidor y la institución.

Acá se ha insistido en que se llame “contrato”, porque si uno ve los formularios que hay de acción de personal son bastantes sucintos y aquí deben ser muy extensos, porque el contrato establece que el horario, que la actividad, etc.

Prefiero que cuando se hable de la acción de personal y el contrato adjunto o contrato anexo o contrato indicado en esta acción de personal, porque el contrato es lo que realmente le da sustento a lo que va a hacer y quien hace el contrato es siguiendo las instrucciones de la jefatura correspondiente, que es el que sabe lo que tiene que hacer, Recursos Humanos no sabe lo que va a hacer, el único que sabe lo que va a hacer el teletrabajador es la jefatura que le ha autorizado esa modalidad.

No sé en qué forma, pero que se diga “... la acción de personal correspondiente y el contrato anexo o adjunto...”, porque ahí es donde está la “carnita” o sea ahí es donde está lo que va a hacer, cómo lo va a hacer, cómo va a informar al jefe etc.

Y en los documentos que envía don Celín existe el contrato y algo que yo he leído sobre esto es “contrato”, gracias.

Disculpe el contrato está anexo a la acción de personal pero quien lo hace es la jefatura porque es lo que dice que va a hacer, cuándo, dónde y cómo, los productos etc.

MARLENE VIQUEZ: Pero tiene que llevar el visto bueno de Recursos Humanos.

ORLANDO MORALES: Pero es Recursos Humanos el que mantiene esa información.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos de acuerdo.

ADRIANA OVIEDO: Entonces eso es solamente con el primer párrafo, tal vez pedirle Ana Myriam que si gusta en el documento de la comisión en el segundo párrafo dice:

“...De igual manera el artículo 41 se podría suprimir con el artículo 23 del Capítulo II, ya que corresponde a un deber del teletrabajador, para que se lea de la siguiente manera: ...”, confieso que está difícil ir a los articulados que ya no son el que corresponde, la propuesta es que se modifique la redacción en el artículo 23.

ORLANDO MORALES: Perdón, tengo un reparo sobre eso que se pasó que estaba en celeste y ya desapareció, deseará volverlo a ver, que es eso de dar

información verídica y oportuna, todo mundo todo lo que diga o haga tiene que ser verídico porque hay que ponerlo, es como decir que uno tiene que ser buena persona, no, deberá brindar información, lo de verídica y oportuna es una obligación del trabajador del teletrabajador y de todo mundo, cómo se va a poner ahí, habría que calificar cuanta cosa uno diga cómo debe ser.

Uno no coincide de que alguien no de la información a su tiempo y que sea verdadera, yo quitaría eso, porque suena como que hay una desconfianza total y hay que poner verídica porque son un montón de mentirosos y oportuno porque nadie cumple, eso no puede ser, al portas estamos nosotros serruchándole el piso al teletrabajador.

ADRIANA OVIEDO: Creo que lo quitaron.

ORLANDO MORALES: Ojalá.

ADRIANA OVIEDO: Creo que no está, lo eliminaron del todo, el que era artículo 41 se eliminó del todo, entonces continuamos con el siguiente punto.

ORLANDO MORALES: Mejor ahí estamos al portas admitiendo que es mentiroso y que además es un incumplido tiene que ser verídico y tiene que ser oportuno, cómo va a ponerse eso en un reglamento.

ADRIANA OVIEDO: Todo eso en gris se puede quitar, todos esos párrafos los metimos en el capítulo del extranjero, todos.

Si gustan continúo, en el documento de la comisión dice:

“...La supresión del Capítulo VI, modifica la redacción del Capítulo Funciones de las instancias involucradas en materia de teletrabajo, pues se incorporaría un artículo...”, que les comentaba “Corresponde a las jefaturas: ...”, bajamos el documento para ubicar el documento y ubicar a Ana Myriam.

En el artículo 37 del reglamento actual la propuesta sería eliminar completamente ese capítulo, el título que dice: “Capítulo Responsabilidad de las jefaturas”, quitarlo y ese artículo 37 cortarlo todo y pegarlo en el siguiente capítulo, que dice cortarlo y pegarlo de primero en el artículo de ese capítulo de Funciones de las instancias involucradas en materia de teletrabajo, que diga, artículo, no sé cuál iba ahí, artículo equis pongámosle de momento “...*Corresponde...*” para ser consecuente con el título que le pusieron a todos “...Corresponde a las jefaturas: ... “y ya los incisos.

ILSE GUTIERREZ: Abajo decía Rectoría.

ADRIANA OVIEDO: Con ese artículo 37: sería la redacción “...*Corresponde a las jefaturas:...*”, se quita lo que estaba ahí y ahí vienen los inciso y eso ya hace una continuación, si gusta Ana Myriam baja para que vean los artículos que siguen,

que es “*Corresponde al Consejo Universitario, corresponde al Consejo de Rectoría...*”, lo que se hizo fue que se unificó y se eliminó ese capítulo.

ILSE GUTIERREZ: En forma ascendente va.

ADRIANA OVIEDO: Correcto.

Después ustedes preguntaban, lo que me preguntaron hace un rato, se acepta la supresión del capítulo IV Lineamientos para la selección de teletrabajadores y se recomienda trasladar el artículo 31 al capítulo II quedando con la misma redacción y se sugiere como artículo 13, que era lo que ustedes me dijeron, creo que usted lo tenía en amarillo Ana Myriam, que reubicáramos, está en amarillo en el reglamento, porque ustedes me pidieron que mientras tanto yo lo ubicara, ese artículo 32 pasarlo a artículo 14.

MARLENE VIQUEZ: Después del 14.

ADRIANA OVIEDO: Correcto, acabamos de incorporar otro de la acción de personal, entonces sería después de la acción de personal, cortarlo, antes del 13.

Ese capítulo II la propuesta es que se llame: “Aplicación de la modalidad de teletrabajo”, y ese hablaba sobre la aceptación se reserva la facultad, es algo como más general, es precisamente la aplicación de la modalidad. Eso sería con respecto a esos cambios de reubicación y de orden.

Ahora sí sería el tema de lo del extranjero, don Mainor no sé si gusta que lea, esto es lo último.

En el dictamen de la comisión el punto C) don Mainor, donde habla sobre la redacción del teletrabajo en el extranjero se recomienda al final.

MAINOR HERRERA: Voy hacer una lectura, si les parece, literal del documento para terminarlo, el oficio que citábamos al principio y después vamos punto por punto, que dice:

“C) REDACCIÓN DE UN CAPÍTULO EXCLUSIVO PARA EL TELETRABAJO EN EL EXTRANJERO

Se recomienda al Plenario mantener el artículo 12 tal cual está, **SOLO MODIFICAR FUERA DEL PAIS POR EXTRANJERO, con el fin de que se lea de la siguiente manera:**

ARTÍCULO 12: Opciones de teletrabajo

La modalidad de teletrabajo considera seis opciones, en las cuales se indican la cantidad de días que el teletrabajador laborará en las instalaciones de la UNED y fuera de ella. Estas son:

TT1: Cuatro días en las instalaciones de la UNED y un día fuera de ellas.

TT2: Tres días en las instalaciones de la UNED y dos días fuera de ellas.

TT3: Dos días en las instalaciones de la UNED y tres días fuera de ellas.

TT4: Un día en las instalaciones de la UNED y cuatro días fuera de ellas.

TT5: Los cinco días fuera de las instalaciones de la UNED.

TT6: Teletrabajo en el extranjero

...

En el caso del TT6 aplica para los funcionarios a quienes se les autorice a teletrabajar en el extranjero...”

Don Luis no sé si hago una lectura integral o si vamos capítulo por capítulo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo mejor para tener una idea de la generalidad y luego entramos a lo específico, creo que ha sido la dinámica que ha funcionado bien.

MAINOR HERRERA: “CAPÍTULO V: TELETRABAJO EN EL EXTRANJERO

ARTICULO NUEVO: Definición

Teletrabajar desde el extranjero es la opción que le permite al funcionario desarrollar sus actividades fuera del territorio nacional y que para efectos institucionales se denomina con la abreviatura TT6, para lo cual deberá cumplir con lo solicitado en este Reglamento.

ARTICULO NUEVO: Opciones para optar por el TT6

En caso de que un funcionario desee teletrabajar en el extranjero, podrá solicitarlo si se presenta alguna de las siguientes condiciones:

- a. Como complemento con preparación académica (beca)
- b. Por interés institucional cuando el objetivo es que realice labores de gestión, investigación, docencia o extensión.
- c. Por interés personal debidamente justificado.

Ante cualquiera de las condiciones expuestas, el funcionario deberá contar con la justificación respectiva de la jefatura, con el aval de la CIT y un acuerdo del Consejo de Rectoría, donde indique que existe interés institucional de su continuidad con la Institución aun viviendo fuera de Costa Rica.

ARTICULO NUEVO: Requisitos

Los funcionarios que deseen optar por la opción de TT6 deberán cumplir con los requisitos especificados en los artículos 14 y 14 bis de este Reglamento.

Adicionalmente deberá contar con un seguro médico de cobertura internacional. Los costos de este seguro serán cubiertos de la siguiente manera, según las condiciones expuestas en el artículo anterior:

- a. Como complemento con preparación académica (beca): cuando la beca la otorga la UNED, el seguro será cubierto por la Universidad; en caso de una beca otorgada por un tercero, el funcionario deberá garantizar esta cobertura.
- b. Por interés institucional: lo cubre la Institución.
- c. Por interés personal: lo cubre el funcionario.

Será necesario que el funcionario que opte por teletrabajar en el extranjero otorgue un Poder con potestades amplias y suficientes para gestionar todos los trámites requeridos por la Universidad.

ARTÍCULO NUEVO: Cobertura en caso de accidentes y enfermedades

El teletrabajador en el extranjero estará protegido, para efectos de un accidente o una enfermedad laboral, por la Póliza de Riesgos del Trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo 26 de este Reglamento.

Además, estará cubierto por el punto 3.7 de la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo, referente a la Cobertura de Extraterritorialidad y se procederá de conformidad a lo que establezca esta normativa.

Sin embargo, en caso de requerir una incapacidad o licencia por enfermedad, deberán seguir el procedimiento institucional establecido para ello y según lo dispuesto en el Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, 2014. Además, y con el fin de prever los gastos médicos, pago de especialistas y medicamentos, el funcionario que opte por la opción TT6, debe contar con un seguro médico de cobertura internacional, costo que será asumido según lo dispuesto en el artículo anterior, de este Reglamento.

ARTICULO NUEVO: Condiciones del espacio físico

El funcionario que va a teletrabajar en el extranjero, deberá demostrar a los responsables de las inspecciones, mediante las diversas tecnologías de la información y comunicación, que cumple con las condiciones básicas para teletrabajar conforme a lo establecido en este Reglamento.

ARTICULO NUEVO: Horario

El teletrabajador que resida en el extranjero deberá definir el horario de mutuo acuerdo entre él y su jefatura, procurando que exista un periodo que sea coincidente con el horario institucional, según la diferencia horaria entre el país de ubicación y Costa Rica.

El funcionario debe estar en disposición de asistir, de forma virtual, a reuniones acordadas con su jefatura.

ARTÍCULO NUEVO: Costos

Cuando el teletrabajador, por interés institucional, reside en el exterior, la UNED asumirá los costos de traslado, hospedaje y manutención.

Cuando el teletrabajador, por interés personal, reside en el exterior, asumirá los costos de traslado, hospedaje y manutención. Los casos especiales los analizará la CIT, siempre y cuando exista un interés institucional, y lo comunicará al CONRE para lo que corresponda.

Si el teletrabajador reside en el exterior por disfrute de alguna beca, se acatará lo dispuesto por el Consejo de Becas Institucional. ACUERDO FIRME

ORLANDO MORALES: Quiero empezar con el primero porque creo que es una falta u omisión nuestra sería no incluir un TT7, abundantemente lo he argumentado, cuál es la sabiduría nuestra para decir cuál es los horarios de teletrabajo, en el teletrabajo es muy variado de ahí limitamos, observen ustedes cuatro, tres, dos y tantos, no, debe haber un TT7 que diga “...*cualquier otro horario convenido entre la institución y el teletrabajador...*”, cualquier otro horario.

¿Quién nos dice que esos son los únicos horarios? Lo he argumentado, en el caso de los tutores, los tutores puede tener un horario variadísimo en la mañana, a medio día, en la noche, en la madrugada, por favor incluyamos ese TT7, así como dice teletrabajo fuera del país es una posibilidad más remota es más real otros horarios convenidos, o como fuera la redacción TT7, porque nadie nos dice que siempre sea un día y cuatro horas, tres días y dos, quién invento eso, eso no es ni siquiera necesario porque el contrato dice cuál es la relación laboral horaria , pero ya que lo pongan pongámosela esa flexibilidad indicando esa salvaguarda que es un mecanismo amplio, es una salvaguarda.

MARLENE VIQUEZ: De uno más.

ORLANDO MORALES: No de uno más no, sino cualquier otra modalidad convenida.

ADRIANA OVIEDO: Puede bajar en el último párrafo de ese artículo.

ANA MYIRAM SHING: En el reglamento.

ADRIANA OVIEDO: Sí en el reglamento, en el artículo 12 ahí dice: “cualquier otra opción no considerada en las seis anteriores será aprobada por el Consejo de Rectoría a solicitud de la Comisión Institucional de Teletrabajo de manera justificada, no obstante en estos casos debe prevalecer el interés institucional”.

ORLANDO MORALES: Ahí está incluido ya que está explicado, ya que ahí están definidas todas y no es un caso de excepción, es un caso común a los otros también.

De tal manera que lo está ahí es la explicación de que la condición de algo especial, es tan especial que debe ser autorizado.

O sea, se está poniendo un condicionante más que es el que ha leído doña Adriana Oviedo. Me gustaría saber cuál es la razón de que no se ponga de que esos son los únicos horarios posibles.

Me parece que se debería de eliminar todo porque el contrato es el que dice cuál es el horario que va a trabajar.

De manera que suena razonable indicarlo porque si bien existe la salvaguardia está condicionada y no debe ser un horario posible y no que hay una condición especial.

Lo que dice es:

“Cualquier otra opción no considerada será aprobada por el Consejo de Rectoría.”

Para que se va a llevar eso al CONRE ya que debe ser una situación usual que se defina como se definieron de TT1 a TT6.

Entonces sería del ahogado al sombrero, no es el sombrero sino que es una modalidad que cuando no está contemplada debe estar como TT7.

MARIO MOLINA: Coincido con don Orlando porque de TT1 a TT6 no se especifica y se podría dar un caso de teletrabajo de una persona que esté medio tiempo tele trabajando y el otro medio tiempo en la institución o esa algo diferente. De ahí que coincido plenamente con don Orlando Morales.

MARLENE VIQUEZ: Me parece bien la sugerencia que hace don Orlando.

La denotación que ha asumido la Comisión Institucional de Teletrabajo va relacionada con el número de días que está afuera de la institución o sea TT1 significa que va a trabajar cuatro días dentro de la institución y un día estará afuera de la institución y así sucesivamente.

O sea, TT4 significa un día en las instalaciones de la UNED y cuatro días fuera de las instalaciones institucionales.

Habría que indicar en el TT6 teletrabajo en el extranjero, no le indicaría un TT6 porque no el 6 no tiene relación con el número de días sino debería ser como TTE o sea que se relacionado con el tele trabajo en el extranjero.

En el caso de la sugerencia que don Orlando me parece que hay que incluirla para otros casos, sería TTO que son otros casos.

Me parece que es conveniente que se haga porque todas las solicitudes para trabajar mediante la modalidad de teletrabajo tienen que ser aprobadas por el CONRE a propuesta de la Comisión Institucional de Teletrabajo.

Esto es un reglamento que aprueba el Consejo Universitario y este debe autorizar al CONRE de que cualquier otra modalidad o situación la debe resolver el CONRE.

O sea, el reglamento le debe dar esa autorización al CONRE, por lo tanto, cuando doña Adriana mencionó la salvedad, coincido con don Orlando que eso se analizaría al final que dice: “*En el caso del TT1...*”, se debería indicar al final “cualquier otra opción TTO no consideradas en las seis anteriores será aprobada por el Consejo de Rectoría a solicitud de la Comisión Institucional de Teletrabajo de manera justificada, no obstante en estos casos debe prevalecer el interés institucional”.

Sería introducir un TTE en lugar de TT6 y en lugar de TT7 indicar TTO, en el reglamento debe quedar claro que el Consejo Universitario le está autorizando al CONRE considerar otros casos que eventualmente no se analizaron en el reglamento.

Hago la observación porque la secuencia es matemática y mi obligación es hacer la observación.

ORLANDO MORALES: Hay muchas posibilidades y no deberíamos cerrarnos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Se podría indicar que los días y horas que deberían estar especificados en el contrato.

Habría que indicar que la forma en que se desarrollará el teletrabajo será establecido en el debido contrato, ahí está incluidos los días.

Con la opción de TTO se eliminan todas las otras.

ADRIANA OVIEDO: Eso fue una recomendación inclusive para efectos de la acción de personal para que existiera una codificación tampoco fue algo antojadizo, recuerdo que con doña Ana Lorena Carvajal y se conversó en la comisión que se ocupaba tipificar la opción que va a optar la persona.

Por ejemplo, si la persona quiere dos días y sus actividades lo permiten entonces en la acción de personal se va a reflejar que es teletrabajador y que es TT2, esto es un asunto de formalismo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Si fuera para efectos de la acción de personal debería indicar cuáles días estarían en la universidad y cuáles no.

ADRIANA OVIEDO: Por eso el TT2 simplifica.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Pero al final siempre se va a tener que indicar el horario. Sería indicar cuál es el día que va a estar en la institución y cuáles fuera, se debe indicar el horario.

Tiene razón don Orlando de detallarlo cuando al final lo que se debe indicar en la acción de personal sino TT1 sino es el horario, porque tres días en las instalaciones y dos fuera. Siempre se va especificar el horario.

Entonces para que TT1 si luego se debe indicar el horario, para qué TT5 si se tiene que poner el horario.

ADRIANA OVIEDO: Las autoridades son ustedes y conocen mejor los documentos pero le solicitaría ya sea a don Celín Arce o a don Mario Molina que tenga claro el machote de la acción de persona, quiero saber si ahí se especifica el horario.

CELIN ARCE: El contrato contempla todo lo que sea necesario que contemple, la acción de personal lo que dice es el nombre, modalidad, etc., ya que no está concebida para estar metiendo nuevos códigos.

MARIO MOLINA: No estoy de acuerdo en que se haga una mezcla alfa numérica o se trata todo numérico o todo alfa, o sea TTA, TTB, etc.

El TT6 podría ser trabajo en el extranjero y TT7 otras opciones de teletrabajo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El horario siempre se va a tener que indicar y para indicar TT1 si debe venir lunes, martes y jueves.

ORLANDO MORALES: La palabra teletrabajador es una sola y debe ser una sola T.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sugiero que se quede solo una T.

ADRIANA OVIEDO: La propuesta de la comisión lleva un capítulo completo de teletrabajo en el extranjero, se indica que se le permite al funcionario desarrollar sus actividades fuera del territorio nacional y que para efectos institucionales se denomina con la abreviatura TE para lo cual deberá cumplir con lo solicitado en este reglamento.

Continuaríamos con el documento:

“Opciones para optar por el T6: En caso de que un funcionario desea teletrabajar en el extranjero podrá solicitarlo si se presenta alguna de las siguientes condiciones:

- d. Como complemento con preparación académica (beca)
- e. Por interés institucional cuando el objetivo es que realice labores de gestión, investigación, docencia o extensión.
- f. Por interés personal debidamente justificado.

Ante cualquiera de las condiciones expuestas, el funcionario deberá contar con la justificación respectiva de la jefatura, con el aval de la CIT y un acuerdo del Consejo de Rectoría, donde indique que existe interés institucional de su continuidad con la Institución aun viviendo fuera de Costa Rica”.

ORLANDO MORALES: Me gusta los tres incisos en particular los dos primeros, pero con el siguiente enfoque.

Por ejemplo, el inciso a) dice: “Como complemento con preparación académica (beca)”, pienso que todos los becarios no solo deben hacer estudios a distancia estando aquí sino que si están afuera no se desliguen de las actividades de la universidad.

He sido becario varias veces y estando afuera porque a mi gustaba, siempre estaba en contacto con la unidad académica y enviando documentos y a la vez interactuando y como es que los profesores nuestros van a estar afuera y se desligan de la institución.

De manera que creo que debe estar todos los becarios nuestros afuera haciendo teletrabajo y como se van a desligar de la institución.

Cuando dice: “Como complemento con preparación académica (beca)” me parece que podría extenderse a estudios de posgrado que la persona realice teletrabajo.

No concibo que la investigación de la UNED se haga en la UNED, nuestros investigadores deben estar en Francia si hay un trabajo que les interesa o pueden estar en la Universidad de Costa Rica haciendo trabajo en un laboratorio.

La UNED no puede tener investigación seria en todos los campos pero sí tenemos gente que puede hacer investigación seria en otros sitios del país o fuera, de manera que eso es importante.

En cuanto a la docencia que importante que nuestros profesores en docencia en otras universidades o bien haciendo labores de extensión ya que puede estar realizando labores en Guanacaste y si está en Guanacaste por qué debe estar viniendo todos los días cuando vive en Guanacaste.

De manera que el inciso b) está muy bien puesto y eso enriquece mucho la institución que todos se sienten unedianos porque vienen a Sabanilla, me parece que si la persona está haciendo investigación no importa donde la haga, lo que debe tener certeza es que es un trabajo de calidad.

Por interés personal tengo reparos porque ya nos habíamos alejado del interés personal, si a una persona le gusta astronomía se le va a pagar para que estudie eso, puede ser por interés personal coincidente con intereses institucionales.

La universidad no puede gastar dinero en algo que no sea para beneficio institucional, la universidad no se hizo para favorecer a los profesores y doña Marlene siempre nos recuerda esta situación de que no se puede estar gastando dinero que es del pueblo en satisfacer gustos personales, eso de ninguna manera.

Esto ya fue discutido ampliamente que el que sale lo hace por una necesidad institucional, entonces por interés personal si quieren ponerlo coincidente con propósitos institucionales. Eso es imprescindible, porque si no estamos enviando gente afuera o alguien de afuera que proponga trabajar con esta institución porque la persona le gusta el tema, el tema debe de gustarle a la institución. La institución no puede alejarse del propósito institucional.

Todos los casos de excepción deben estar en un apartado y eso lo resolverá una instancia superior, pero como el reglamento general debe separar todos los casos generales debe indicar por interés personal coincidente con intereses institucionales y ahí se satisfacen los dos intereses. La persona puede estudiar lo que quiera y la institución le indicaría el interés. De manera que con esa modificación satisface los intereses de todos.

Me parece excelente el inciso b) y le da gran flexibilidad a nuestra gente y no concibo a nuestros investigadores y que la persona que está haciendo investigación y no ha salido está viendo solo una parte del mundo, ojalá la haga como coautor, coinvestigador en otro lado y la misma institución debe favorecer eso, que es insertar a la gente para que vaya a realizar investigación en otro lado.

En síntesis esta universidad puede hacer investigación de gran calidad sin tener un solo centro de investigación, porque lo que interesa son los productos porque por orgullo institucional vamos a tener laboratorios y demás, pero no nos digamos mentiras los muy especializados no lo podrá tener.

De manera que eso queda muy bien de que investiguen donde sea y habrá un horario de investigación y el horario de investigación no tiene horario. Los que hemos estado afuera haciendo posgrado los horarios de día a veces no son los más frecuentes son horarios nocturnos o sea diferentes. Por eso es que debe ser muy flexible esto.

En cuanto al inciso a) se podría retocar como complemento de preparación académica, beca y también incluir a nuestros becarios al exterior con propósitos de formación porque ese es el momento de ponerlo a que hagan teletrabajo.

Concibo que las becas han de ser por lo que se hizo la UNED que es para estudiar cuando no se puede hacer presencialmente, pero estamos enviando a la gente a que estudie presencialmente.

Entonces que por lo menos tengan un ligamen con la institución y ahí estarían haciendo teletrabajo y no veo como un funcionario preparándose en el exterior no puede designar algunas horas para que haga tutorías, eso sería imposible o no

veo como estando formando periódicamente no esté enviando reportes de cosas nuevas para beneficio de los demás.

Si eso no lo hace es dinero que no está redituando lo máximo porque la experiencia no es que vaya y luego venga con el grado académico y que le ha dejado a la institución, tiene que dejarle investigaciones, colaborar con la institución y mantener constantemente informado de las novedades que hay de contrario habrá una persona que se desaparezca tres años y cuando regresa es un extranjero en la institución si ha estado desligado. Debe estar ligado cuando hay educación a distancia.

Hago esas observaciones para indicar que los tres incisos me parecen bien pero los incisos a y c requieren una modificación para que sea extensivo a teletrabajo que hacen los becarios en procesos de formación y capacitación y que el interés personal no vale, no es lo que a uno le gusta es lo que a la institución necesita.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay muchas circunstancias que a veces obligan a la institución ceder ante la posibilidad no solo de favorecer a los funcionarios sino también de aprovechar la oportunidad que va a tener un funcionario a efectos de buscar réditos académicos a la universidad.

ORLANDO MORALES: Se podría indicar que: “cualquier otra condición será aprobado por la jerarquía universitaria”, me parece que la hay y debe indicarse esa salvaguardia.

MARLENE VIQUEZ: Me parece que en el inciso a) hay un problema de redacción, habría que mejorarlo.

CELIN ARCE: Podría decir: “Contra prestación por una beca en exterior”.

MARLENE VIQUEZ: Sugiero que diga: “como complemento a una beca en el exterior”.

En el inciso b) me parece que debe decir: “Por existir un convenio de interés institucional cuando el objetivo es que realice labores de gestión, investigación, docencia o extensión”.

O sea, si la UNED tiene un convenio con la Universidad de República Dominicana en el cual están desarrollando algunos proyectos de investigación de manera conjunta, inclusive que quieran probar una experiencia de la UNED en ese país y hacerla extensiva en Costa Rica o de manera inversa, debe establecerse un convenio entre instituciones y la persona puede ir a laborar allá mediante el teletrabajo.

Me parece que con fundamento de un convenio que exista de interés institucional cuando el objetivo es el desarrollo de proyectos de investigación, extensión o docencia, algo en esos términos.

En cuanto al inciso c) no estoy en nada de acuerdo, me parece que eso por interés personal debidamente justificado coincido con don Orlando.

Por ejemplo, si hay una persona que quiera el permiso para trabajar en el extranjero porque un familiar o el esposo o esposa tiene una beca, entonces que lo tramite como tiene que ser, pero que se haga un convenio que tramite mediante el cual exista una unidad o instancia en el otro país que está acogiendo ese trabajo como por ejemplo el caso de la Dra. Karla Rojas que con la experiencia que se tenía en España es que se logra desarrollar un proyecto.

Lo deseable es que exista un convenio de reciprocidad en que haya una institución la cual de garantía, por ejemplo que don Mainor esté haciendo una investigación y extensión respaldado por alguna institución.

Esto lo digo porque es algo relacionado con las pasantías para los becados en posgrados o sea cuando la Universidad de Costa Rica en el Doctorado de Educación le establece como requisito a la persona que tiene que llevar a cabo una pasantía en el extranjero por un semestre, la universidad le da el permiso para que lleve a cabo esa pasantía porque es parte del trabajo que está llevando a cabo como parte del posgrado que le autorizó la universidad.

Me parece que hay una relación que se muestra entre el becado y la institución respectiva, entonces el último es el que me parece que no está bien porque ese es el portillo para cualquier cosa, ya que puedo establecer unas vacaciones y decir que si fuera funcionaria y tener buena amistad con el señor Rector y decirle que me ayude para realizar este proyecto y eso no es así, ya que las cosas deben estar reguladas y normadas, no es por amistad sino porque hay una reciprocidad con otra institución en la otra parte que da que el trabajo se está llevando a cabo o que está teniendo los resultados.

Esto lo indico aprovechando la presencia de don Edgar Castro sobre el informe que está brindando de la participación en el Congreso de la AIESAD que me tomé el trabajo de leerlo y voy leyendo sobre el estudio correspondiente que hicieron de manera conjunta con la universidad de la WAPA.

Me llamó la atención que así se indica que en el caso costarricense que son tres compañeras del CIEI que están trabajando coordinadas por doña Rosberly Rojas y el estudio responde al contexto de cada institución, pero el proceso metodológico que se lleva a cabo es similar en ambas instituciones, no se pretende hacer una comparación entre una institución y otra sino lo que se pretende es establecer esos lazos de cooperación sería un aprendizaje mutuo y un enriquecimiento de ver cómo las universidades en educación a distancia contribuyen a la inclusión social.

Me parece muy acertado de que eventualmente una de esas compañeras podría solicitar la modalidad de teletrabajo para poder concluir una parte del trabajo que

están llevando a cabo en la universidad de WAPA pero responde a un convenio que existen entre la UNED y esa universidad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Se puede buscar una redacción más acorde con la realidad para el punto c) no necesariamente el convenio va a regir, debe haber una propuesta que sea valorada por alguien y que favorezca a los intereses institucionales, pero no necesariamente un convenio porque eso sería más complicado.

MAINOR HERRERA: Mi observación está en el inciso c). En cuanto al inciso a) ya doña Marlene sugirió un cambio en la redacción.

En cuanto al inciso c) sugiero que no se cierre tanto porque hay muchas situaciones posibles, pudiera ser que la universidad tenga un investigador de excelencia, al que se le presenta una situación familiar, en la UNED ya pasó, fue un caso de un compañero de DAES.

Sugiero un cambio en la redacción, pero indicaría que fuera por mutuo interés de las partes, si a la universidad no le interesa esa condición, entonces se cierra la posibilidad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo que no me gusta es indicar: "interés personal".

MAINOR HERRERA: Eso se cambiaría, la idea es que el artículo no cierre la posibilidad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La posibilidad del convenio es una posibilidad, pero es muy restringida, pero puede ser que hayan otras formas que no sea necesariamente un convenio.

ADRIANA OVIEDO: La redacción es interés institucional.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Podría decir el beneficio institucional.

El interés institucional al final van a ser decisiones subjetivas siempre será una persona la que tome la decisión.

El artículo quedaría:

"Ante cualquiera de las condiciones expuestas, el funcionario deberá contar con la autorización respectiva de la jefatura, con el aval de la CIT y un acuerdo del Consejo de Rectoría, donde indique que existe interés institucional de su continuidad con la Institución aun viviendo fuera de Costa Rica."

Me parece bien que se indique interés institucional, ya que la flexibilidad siempre debe darse.

Por ejemplo, si una persona tiene que desplazarse por una situación de un familiar y la persona puede seguir trabajando.

MARLENE VIQUEZ: Se debe indicar que se verifique la propuesta de trabajo que va a desarrollar.

ADRIANA OVIEDO: El inciso b) quedaría.

ORLANDO MORALES: Se ve esto como nuevo pero el teletrabajo ha existido informalmente desde hace mucho tiempo, tuve un terciario en el ITCR trabajando en UCIMER y se estableció el horario y nunca llegó nadie del ITCR, lo único que vieron fue el trabajo de tesis.

En la Universidad de Costa Rica tuve otro terciario y la Universidad de Costa Rica que es tan orgullosa y cuidadosa, se hizo la investigación de tesis y el estudiante se matricula en tesis en el Sistema de Estudios de Posgrado y hace la tesis en otro lado, eso es teletrabajo.

Sin tanto convenio simplemente se conversan los profesores y se lleva a cabo la actividad, hay que tener cuidado porque a veces la mucha reglamentación impide esas acciones espontáneas y naturales entre instituciones.

GRETHEL RIVERA: Me parece que podría mejor redactado el último párrafo, sugiero que diga:

“Ante cualquiera de las condiciones expuestas, el funcionario deberá contar con la autorización de la propuesta de trabajo por parte de la respectiva de la jefatura, con el aval de la CIT y un acuerdo del Consejo de Rectoría.”

ORLANDO MORALES: Porque tiene que ir esa propuesta a un nivel tan alto “y el correspondiente acuerdo del Consejo de Rectoría”.

ADRIANA OVIEDO: Voy a leer para luego discutir:

“ARTICULO NUEVO: Requisitos

Los funcionarios que deseen optar por la opción de T6 deberán cumplir con los requisitos especificados en los artículos 14 y 14 bis de este Reglamento.

Adicionalmente deberá contar con un seguro médico de cobertura internacional. Los costos de este seguro serán cubiertos de la siguiente manera, según las condiciones expuestas en el artículo anterior:

- a) Como complemento de una beca en el exterior: cuando la beca la otorga la UNED, el seguro será cubierto por la Universidad; en caso de una beca otorgada por un tercero, el funcionario deberá garantizar esta cobertura.
- b) Por interés institucional: El pago del seguro se analizará según cada caso.

Será necesario que el funcionario que opte por teletrabajar en el extranjero otorgue un poder con potestades amplias y suficientes para gestionar todos los trámites requeridos por la universidad.”

EDGAR CASTRO: Me parece que hay que aclarar en el c) cuando hay un interés personal, cuando la universidad aprueba eso al final se convierte en un interés institucional, porque si no la universidad no le va a aprobar jamás la solicitud a una persona que tenga un interés personal.

Si la universidad lo aprueba es porque al final va a prevalecer el interés institucional, sino simplemente no se le aprueba. Ahí habría que justificar el asunto si realmente es la persona que va a pagar ese seguro o no.

El interés personal nunca va a existir, existirá el interés personal de solicitar la modalidad de teletrabajo, pero si la universidad lo aprueba es porque hay interés institucional, de lo contrario no lo aprobaríamos. Hay que analizar muy bien si realmente en el c) al final se le va a cargar el seguro médico a la persona.

MARIO MOLINA: En el último párrafo no hace falta que diga que otorgue un poder con potestades amplias y suficientes, eso está sobrando puesto que los poderes son muy específicos, poder general, especial, etc.

Que otorgue el poder que corresponda para gestionar todos los trámites requeridos por la universidad, en ese caso don Celín podría instruirnos un poquito mejor.

CELIN ARCE: Es que además no tiene nada que ver con el seguro.

ADRIANA OVIEDO: Lo del poder cuando lo discutimos en Comisión inclusive con la asesora de la compañera Elizabeth y por las experiencias previas que se tuvieron, nos recomendaban que es necesario exigir que se deje un poder en caso de que se requiera hacer una gestión institucional, en el INS o en la CCSS, con cualquier trámite pero que la UNED no se vea afectada porque la persona no dejó ese poder, que no paralice el trámite.

Lo que deja es una persona apoderada como usted decía ahora con sus hijos, usted tiene un poder, si por A o por B su hijo trabajara aquí en la UNED y tuvo un accidente, usted tiene el poder para hacerle las gestiones y los tramites de incapacidad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo que pasa es que el funcionario que aspire a una beca va a tener que saber las condiciones que desde que aspira a la beca incluye seguro.

ADRIANA OVIEDO: La reflexión que dábamos es la siguiente, si a mí don Edgar me dice que quiere que me vaya tres meses a determinado país porque ahí está el

top de teletrabajo, fue una iniciativa de la institución, es don Edgar el que me está diciendo que ocupa que me vaya. O a doña Ilse que necesita que se vaya a Colombia para que analice todo lo de la cátedra, fue una obligación, al investigador que vaya e investigue.

Pero cuando decíamos de interés personal es porque pueden surgir situaciones familiares en que la persona se vea en la necesidad de trasladarse a otro país y que también puede mantener la vinculación laboral, el caso que hemos analizado siempre es el de doña Karla, que por un interés de que el esposo se fue a estudiar a España, ella se trasladó con todo y su familia, pero ella quería mantenerse vinculada laboralmente y efectivamente se logró un proyecto muy valioso para la institución.

Igual diríamos de un tutor o un encargado de cátedra hoy por hoy, se va doña Ilse pero ella podría estar casi que hasta tiempo completo o medio tiempo como tutora virtual, ¿Por qué no? Pero la iniciativa nace de la persona, cuando decíamos que si era por interés personal ahí si lo cubría el funcionario, porque fue Adriana Oviedo la que le dijo a don Edgar “yo me quiero ir a Colombia porque tengo una razón personal” yo tengo que asumir el costo de ese seguro internacional, porque de mi nació la iniciativa. Si es al revés es la UNED la que me está exigiendo que vaya, la UNED es la que tiene que cubrir ese costo.

Esa es la reflexión que teníamos y así es como estaba planteado, ahora que cambie, básicamente si lo que quieren es eliminar el punto c), se deja por interés institucional y el tema de quien asume ese costo simplemente se valorará por la institución, quien asuma este costo se analizará en la solicitud según sea el caso.

Ya estaban quitando el punto c) entonces el punto b) que diga por interés institucional, entonces más que lo cubre la institución es los costos de este seguro se analizarán según el caso que corresponde, ya sea por iniciativa de la persona o iniciativa de la institución.

MAINOR HERRERA: Creo que le estamos cambiando la connotación al c) en el sentido de que estamos hablando de una posibilidad de que un funcionario mostrara interés por una situación particular, familiar o cualquier otra en trasladarse a laborar fuera del país y que también eso era de interés institucional.

Es que el interés institucional es muy general, puede ser que el interés institucional sea de no perder al funcionario, porque si no el funcionario dice: “me retiro y pido mis prestaciones”.

El interés institucional es de mantener ese funcionario, ese caso me parece que el funcionario, dado que el interés nace del funcionario, debe analizar si el seguro es muy alto se, en cuyo caso se puede negociar con él para que pague parte del seguro, que no sea solo la universidad la que tenga que pagar todos los costos, porque no sabemos en algunos casos que tan alto puede ser.

Que pudiéramos tenerlo como una posición más intermedia ese c), que la institución valore si se asume parcialmente ese costo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay que entrar a analizarlo, los seguros son muy caros ahorita. Y ese de \$1500 apenas cubre ciertas cosas.

ORLANDO MORALES: El teletrabajador es un trabajador de la institución sea como sea y yo quiero preguntar, seguro de accidente y de salud que tiene la institución ¿cubre a todos los trabajadores presenciales sí o no? Si, entonces porque estamos haciendo ese alegato de quien va a pagar el teletrabajador, es trabajador de la UNED ¿sí o no? Para mí sí, nos guste o no nos guste, salga caro o barato, lo que sea, si es un trabajador de la UNED lo cubre la normativa general de la UNED ¿por qué están diferenciando el teletrabajador del trabajador presencial? Es trabajador de la UNED y no le zafemos el hombro.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Si pero si es una propuesta de teletrabajo que nace del teletrabajador, por algún interés particular la UNED puede perfectamente decirle “le aceptamos la propuesta pero bajo estas condiciones y usted pone el seguro”.

ORLANDO MORALES: Se puede poner que sea un pago parcial a convenir, pero que no quede abierto.

CELIN ARCE: El problema de fondo es que no está claro, es decir, si es un trabajador que está fuera del país va a recibir salario, si recibe salario aunque sea un cuarto del tiempo, la UNED está pagando el seguro de la CCSS y está pagando el INS, inclusive el otro artículo dice que se reportara al INS y está en la modalidad de teletrabajo.

La pregunta de fondo es, que yo creo que no está clara y nadie la ha aclarado todavía es, si el INS o el seguro social responden por enfermedades o accidentes en el extranjero. Si la pregunta es que si responden, no hay porque meter ese seguro que es propio de un viajero o un becario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso ya fue toda una discusión, hablaron expertos, se consultó al INS, se consultó a la CCSS y ya hay conclusiones, no lo cubre.

ADRIANA OVIEDO: Ya se los había expuesto y lo vuelvo a mencionar, ya hicimos un trabajo con el INS y con la CCSS y tenemos por escrito exactamente los accidentes laborales están incluidos, se cubren inclusive en el extranjero, por el INS los accidentes laborales, inclusive una incapacidad por una enfermedad la CCSS lo autoriza.

Lo que no está cubierto y por eso el tema del seguro internacional, es si a mí me da una enfermedad en el extranjero y tengo que hospitalizarme y comprar medicamentos y especialistas, eso no lo cubre la CCSS, así de claro nos lo

dijeron, porque es una enfermedad. No es ni enfermedad laboral ni accidente laboral.

El INS nos cubre, de hecho está en el siguiente artículo, por eso les decía que lo podemos leer, en el siguiente artículo explica que si es en caso de un accidente o una enfermedad y precisamente por este tema de que no cubre la CCSS el tema de una enfermedad es que le estamos diciendo al funcionario que debe adquirir un seguro médico.

Leamos el siguiente artículo y tal vez ayude a aclarar un poco más: “El teletrabajador en el extranjero estará protegido, para efectos de un accidente o una enfermedad laboral, por la Póliza de Riesgos del Trabajo de conformidad a lo establecido en el artículo 26 de este Reglamento.

Además, estará cubierto por el punto 3.7 de la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo del INS, referente a la Cobertura de Extraterritorialidad y se procederá de conformidad a lo que establezca esta normativa.

Sin embargo, en caso de requerir una incapacidad o licencia por enfermedad, deberán seguir el procedimiento institucional establecido para ello y según lo dispuesto en el Reglamento para el Otorgamiento de Licencias e Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, 2014. Además, y con el fin de prever los gastos médicos, pago de especialistas y medicamentos, el funcionario que opte por la opción T6, debe contar con un seguro médico de cobertura internacional, costo que será asumido según lo dispuesto en el artículo anterior, de este Reglamento.”

MARLENE VIQUEZ: Me parece que sería importante mejor que esta parte, estos dos artículos doña Adriana, usted o en conjunto con don Celín redacten que es lo más conveniente para la universidad.

CELIN ARCE: No he visto ninguna otra institución como tiene esto regulado, no hay ningún reglamento que regule eso. Así cómo está eso al final la UNED va a asumir toda la responsabilidad. Un accidente de tránsito allá y es teletrabajador, una licencia de maternidad, se complicó y se murió, van a demandar a la UNED.

MARLENE VIQUEZ: Pongo un caso concreto, no es de teletrabajo, mi hija la que está siendo becada por Francia como si fuera una funcionaria de Francia. Le exigen que tiene que venir a Costa Rica y tiene que ir al INS a optar por un seguro en el INS, claro para ellos es más barato, ella lo paga pero con parte de la beca, pero lo que quiero decir es que le exigen el seguro que existe en el país por cualquier eventualidad. Ella está aquí pero está siendo becada por el gobierno francés.

ADRIANA OVIEDO: Eso lo decía la Dra. Karla cuando analizaos este asunto, ella decía que la otra opción de redacción es que le pidamos al funcionario que en el momento que llegue al psi donde se va a residir que adquiera un seguro de

cobertura médica, pero ahora me preocupa lo que dice don Celín de que hay seguros que cubren unas cosas y otros que no, no sé si eso sería una opción para mejorar.

CELIN ARCE: Eso depende de la legislación de cada país, quien dice que aquí puede cualquier extranjero sacar un seguro o ir a la Caja Costarricense del Seguro Social, yo creo que no.

ORLANDO MORALES: Quiero no apoyar porque don Celín es el que sabe de esta materia pero realmente si es un trabajador nuestro, esté donde esté, tiene que estar protegido, además van a ser unos poquitos y cuando sea mucho, si se enferman de todo y que les dé el ébola y lo demás, variamos el reglamento.

De momento, no es siquiera ser esplendido, es ser uno responsable en el sentido de que si es un trabajador institucional presencial o a distancia, lo cubren todos los derechos institucionales, como estamos segregando el que está a distancia o el que está haciendo teletrabajo o el que está aquí.

De manera que pague la UNED y punto y cuando salga muy caro no aceptamos teletrabajadores en el extranjero. Lo general es que es un funcionario de la UNED y la UNED debe cubrirlo totalmente, no hacer excepciones.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Si la propuesta de irse y teletrabajar es del funcionario?

ORLANDO MORALES: La petición la hace el funcionario y si la acepta la UNED es funcionario de la UNED y la UNED debe apechugar con los derechos.

ADRIANA OVIEDO: Con todo respeto, a veces pareciera que la comisión inclusive tomó este tema a la ligera y créanme que fueron meses de análisis y reuniones con expertos y los responsables de este tema.

De hecho, para nosotros es una satisfacción muy grande saber que el INS por escrito lo pusimos en situación de que nos dijeran qué pasa si un funcionario nuestro tenía un accidente, nos lo dijeron por escrito y ahí esta citada la norma técnica, el inciso 3.7, lo cubre absolutamente todo, cuando es enfermedad o un accidente que sea laboral. Por ese lado la UNED como patrono puede estar completamente tranquila.

¿Qué pasa en el ámbito personal o de salud? Al ser funcionario, porque igual hay una relación laboral continua, la CCSS dice: “ya nos puso las condiciones, si se le paga aquí, si tienen continuidad, sigue teniendo los derechos de que se le cumpla la incapacidad.

Sin embargo, cuando estamos leyendo la letrita menuda nos damos cuenta de que entonces este reglamento de la caja no incluye gastos médicos, pago de especialistas ni medicamentos, así literal como lo pusimos.

Cuando nos damos cuenta de esto yo vuelvo a refutarle al señor de la caja y le digo “qué pasa, ¿Por qué no?” Y me dice “simplemente no”. Ante eso la comisión lo que sugiere es que se adquiriera un seguro de cobertura médica internacional.

Me preocupa cuando don Celín dice que no queda claro, que no lo cubre. Yo siento que si se cubre. Ahora como dicen ustedes, aquí el tema es, si se paga ese seguro de cobertura médica con cobertura total, tiene que cubrir, por supuesto tiene que cubrir los medicamos y la atención.

CELIN ARCE: Hasta donde yo sé ese tipo de seguro médico no existe. Aquí dice seguro médico internacional y se cree que es la gran cosa y que está uno súper protegido, eso es más cuento que otra cosa, ya sabemos cómo son los seguros viajeros, se han analizado y no es cierto que cubra todo.

Si ustedes me demuestran que hay un seguro internacional que dice que es el equivalente a la cobertura del seguro social de Costa Rica y que cubre la hospitalización, gastos médicos, medicinas y de forma indefinida mientras está trabajando, excelente, díganme dónde está ese seguro y cuánto vale.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Todos los seguros en el exterior tienen un límite, hay un tope. Pueden ser \$250 mil, pero tienen un tope.

CELIN ARCE: Un monto total, además un tope por hospitalización, un tope por muerte, un tope por caja fúnebre.

ADRIANA OVIEDO: Don Celín, si tiene ese tope y a la persona lo que le pasa no está cubierto dentro de eso, ¿qué hace la Universidad? Cubre lo que está por fuera, sería la solución.

CELIN ARCE: Lo que va a suceder es que luego el funcionario va a demandar a la UNED y si murió va a ser los herederos los que van a demandar a la universidad y le van a cobrar todo porque era un trabajador de la UNED y que está trabajando fuera del país.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo tengo uno por ¢50 millones, cualquier cosa que me pase yo voy a una clínica y me lo pagan hasta por ¢50 millones, me lo deducen de planilla. Si es más de eso voy a la CCSS.

ADRIANA OVIEDO: Lo único que siento es que estamos siendo muy pesimistas con el pago, hemos tenido casos de personas que inclusive fuera de este contexto estuvieron viviendo fuera, afortunadamente no pasó nada y no quita que vaya a pasar algo y precisamente por eso asumo mucho la responsabilidad de que este tema lo hemos analizado, estudiado y consultado, pero no podemos ser tan pesimistas de decir que no va a estar cubierto por un seguro internacional. Me parece que hay bastante cobertura por ser un funcionario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos enredados, no parece que vayamos a salir de esto a las 12md.

Tiene que haber una propuesta concreta para la próxima sesión de este capítulo específico, tiene que ser en concordancia de doña Adriana con la Oficina Jurídica y que venga una redacción en el entendido de que el funcionario va a estar cubierto de una u otra manera.

Lo que dice don Celín es que siempre hay un tope, ese tope cuál es, que si la persona está cubierta por cierto monto pero murió allá, hay que pagar el traslado y un montón de cosas.

ADRIANA OVIEDO: Continuamos: "ARTICULO NUEVO: Condiciones del espacio físico.

El funcionario que va a teletrabajar en el extranjero, deberá contar con los requisitos para teletrabajar, conforme a lo establecido en este Reglamento."

ORLANDO MORALES: Quiero comentar sobre el artículo nuevo en cuanto al espacio físico. Ya se ha dicho mucho que el mito del espacio físico, ahora se habla de la oficina móvil, no tiene que tener un espacio recluso ni amarrado a la silla de la mesa, puede estar haciendo el trabajo en una biblioteca, mientras está de vacaciones, ese es el mundo actual.

El libro que me regaló don Celín dice que nosotros nos movemos dentro de la aristocracia utópica, los que se ven más allá y el realismo ingenuo que son de los que son muy cortos de vista, tratemos de buscar el punto medio y el punto medio es por lo menos saber el mundo en que vivimos.

También dice que va a haber un inspector. ¿Quién va a enviar a un inspector a alguien que está en otro lado? Lo único válido es que haya una declaración jurada tiene fuerza de ley y lo que dice eso es lo que es.

La declaración jurada yo creo que es lo único permisible, porque lo que está diciendo ahí es que va a haber una inspección. Eso es lo que dice.

ADRIANA OVIEDO: Mediante las tecnologías de las diversas tecnologías de información y comunicación.

ORLANDO MORALES: Dice que deberá demostrar a los responsables de las inspecciones, ¿cuál inspección? Para que haga falta inspección si el contrato dice cómo va a ser el bendito trabajo, puede ser de audiovisuales, puede ser de investigación en una biblioteca, estamos volviendo demasiados detallistas, tiene que ser amplio porque si restringimos nadie va a ser teletrabajador. Yo pediría que diga que deberá demostrar mediante declaración jurada que reúne las declaraciones para realizar el trabajo. Que diga que deberá presentar declaración jurada que reúne los requisitos.

ADRIANA OVIEDO: El siguiente punto dice: “ARTICULO NUEVO: Horario

El teletrabajador que reside en el extranjero deberá definir el horario de mutuo acuerdo entre él y su jefatura procurando que exista un periodo que sea coincidente con el horario institucional según la diferencia horaria entre el país de ubicación y Costa Rica.

El funcionario debe estar en disposición de asistir, de forma virtual, a reuniones acordadas con su jefatura.”

ORLANDO MORALES: Aquí dice que tiene que definir el horario entre él y la jefatura. Mire ese es el contrato ahí dice cómo es que va a trabajar o es que nos olvidamos del contrato, para que volvemos a decirle que debe definir su horario, ya hemos dicho que el contrato es el que define el horario, eso está de más.

Procura que exista un periodo coincidente, como va a existir un periodo coincidente si son diferentes horarios, no hay ninguna fórmula de que haya un periodo coincidente, lo único válido es el último párrafo, El funcionario debe estar en disposición de asistir, de forma virtual, a reuniones acordadas con su jefatura sea a la media noche o a la hora que sea.

Eso todo el mundo lo acepta, las grandes transnacionales madrugan los funcionarios cuando están todos en línea cuando están haciendo teletrabajo o telereuniones. Quítese entonces el primer párrafo y los tres renglones porque eso es imposible.

Vea que dice que sea coincidente con el horario institucional, no debe coincidir, no coinciden los usos horarios pero si tendrá que madrugar el teletrabajar cuando se le convoque a una reunión a distancia.

Con el segundo párrafo es suficiente el funcionario debe estar en disposición de asistir, de forma virtual, a reuniones acordadas con su jefatura. Lo otro sobra. Según horario costarricense.

ADRIANA OVIEDO: Lo que queríamos decir es, nuevamente el caso de doña Karla y creo que con don Greivin está pasando algo parecido, si nosotros entramos a las 8:00 am en España son las 3:00 pm, algo así, lo que decimos o tal vez es que no se entiende con esta redacción es que si es una hora la que existe coincidente entre Chile y Costa Rica, que esa hora se diga cuál es para que al menos sepa que a esa hora va a haber una sincronía entre el funcionario.

ORLANDO MORALES: El funcionario debe estar en disposición, esté donde esté es teletrabajador y tiene que estar en disposición, esté donde esté es teletrabajador.

MARLENE VIQUEZ: Discúlpeme que haga mención a ese caso particular, pero mi hijo Ernesto trabaja en España, vino el año pasado con tres de sus compañeros a Costa Rica, la empresa les dio el permiso, pero en el caso de Ernesto él se vino quince días antes, el dijeron que lo autorizaban pero tiene que teletrabajar y el horario de Costa Rica y España son ocho horas de diferencia y Ernesto a la 1:00 am se tenía que levantar y estuviera donde estuviera él sabía que tenía que estar en la casa y conectarse porque tenía que trabajar con el horario de España no con el horario de Costa Rica. Él trabaja en la parte especial de telecomunicaciones entonces tiene que ser con base en el trabajo de ellos.

El primer párrafo es el que no me hace gracia, hay que quitarlo, lo que procede es que trabaja con el horario de Costa Rica, cualquier reunión se tendrá que levantar a las 2:00 am si es necesario.

ORLANDO MORALES: Quítese el primer párrafo y el segundo tal y como está agregando jefatura, de acuerdo al horario costarricense.

ADRIANA OVIEDO: Continúo: "ARTÍCULO NUEVO: Costos

Cuando el teletrabajador, por interés institucional, reside en el exterior, la UNED asumirá los costos de traslado, hospedaje y manutención.

Cuando el teletrabajador por interés personal resida en el exterior asumirá los costos de traslado, hospedaje y manutención. Los casos especiales los analizará la Comisión siempre y cuando exista un interés institucional y lo comunicará al CONRE para lo que corresponde.

Si el teletrabajador reside en el exterior por disfrute de alguna beca, se acatará lo dispuesto por el Consejo de Becas Institucional."

Esto habría que modificarlo por lo que se modificó hoy por los incisos.

MARLENE VIQUEZ: Me parece que con respecto a los costos debe ser más genérico e indicar que cuando el teletrabajador por interés institucional reside en el exterior, que el contrato correspondiente que firmará el teletrabajador indicará que costos asumirá la institución.

ORLANDO MORALES: Con eso cubre todo.

MARLENE VIQUEZ: Que sea la universidad la que valore en su momento oportuno que costos va a asumir, pero no comprometiéndonos desde ya.

MAINOR HERRERA: La observación que tengo es que me parecía que no está bien indicar ahí que los casos especiales los analizará el CIB, que debería ser el CONRE, pero al dejar ahí la UNED, deberíamos especificar un poco más si es el Consejo de Rectoría, la Rectoría. Lo que no me parece es que sea el CIB.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Se nos acaba el tiempo. Estamos fuera de horario, si no hay objeción continuamos hasta terminar esto. Quedamos hasta aquí y quedaríamos en la redacción del asunto del seguro y de la póliza.

Se levanta la sesión al ser las doce horas con quince minutos.

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / LP / EF / NA **