

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
CONSEJO UNIVERSITARIO**

---

27 de noviembre, 2014

**ACTA No. 2390-2014**

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

**INVITADOS**

**PERMANENTES:** Ana Myriam Shing, coordinadora general Secretaría  
Consejo Universitario  
Celín Arce, jefe de la Oficina Jurídica  
Karino Lizano, auditor interno

**INVITADOS:** Sr. Edgar Castro Monge, vicerrector de planificación  
Adriana Oviedo, encargada del Programa de Teletrabajo

Se inicia la sesión al ser las diez horas en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

**I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**

**LUIS GUILLERMO CARPIO:** Buenos días. Iniciamos la sesión 2390-2014 de hoy 27 de noviembre, 2014, con la agenda que ustedes tienen para su consideración. Continuamos con el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional sobre el teletrabajo.

\*\*\*

Se aprueba la agenda de la siguiente manera:

**I. APROBACION DE LA AGENDA**

## **II. 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. (Continuación) CU.CPDOYA-2014-022, REF. CU. 539-2014 y REF. CU. 587-2014 y REF.CU. 747-2014
- 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

### **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. CU.CPP-2014-096
- b. Referente al Informe de Auditoría de Sistemas y Tecnologías de Información. CU.CPP-2014-068

**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

### **III. ASUNTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL Y TEMAS IMPORTANTES**

1. 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.
2. 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
3. Propuesta del señor Mario Molina, Consejal interno, sobre reformas para mejorar la gestión del Consejo Universitario. REF. CU. 387-2013

\*\*\*

### **II. 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.

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.

\*\*\*

Ingresan a la sala de sesiones, la señora Adriana Oviedo, encargada del programa de teletrabajo y el señor Edgar Castro, vicerrector de planificación.

\*\*\*

MAINOR HERRERA: Buenos días. En la sesión anterior habíamos terminado la lectura y discusión del artículo 42 y había quedado pendiente a partir del 43, 51 anterior y voy a continuar leyendo.

“ARTICULO 51: Corresponde al Centro de Salud Ocupacional

- a) Asesorar en lo referente a las Normas Técnicas de Riesgos de Trabajo tanto a los jefes como a los teletrabajadores.
- b) Realizar un informe técnico sobre el espacio físico que el teletrabajador ha destinado para la ejecución de sus funciones.
- c) Realizar visitas eventuales al sitio destinado para teletrabajar, para garantizar el cumplimiento de la normativa.
- d) Verificar que la condición del teletrabajador sea debidamente reportada ante el Instituto Nacional de Seguros INS.”

MARLENE VIQUEZ: La inquietud que tengo es que en la misma agenda del Consejo Universitario se había iniciado el análisis del Reglamento de Salud Ocupacional y por los decretos que existen con respecto a lo que debe ser Salud Ocupacional en instituciones públicas, se define cuáles son las funciones del Centro de Salud Ocupacional.

La duda que tengo en este momento es que ahí existe también una Comisión Institucional de Salud Ocupacional y no quisiera que estemos incrementándole las funciones al Centro de Salud Ocupacional, porque en el Reglamento de ellos dice:

“Son funciones del Centro de Salud Ocupacional las siguientes:

- a) Realizar un inventario de los riesgos que existen en todas las dependencias de trabajo de la Institución.
- b) Calificar el nivel de riesgo presente en cada proceso de trabajo y hacer las recomendaciones correspondientes.
- c) Evaluar el contenido y ejecución de los programas que se están llevando a cabo en el área de salud ocupacional particularmente el programa de salud ocupacional de la UNED.
- d) Realizar inspecciones técnicas periódicas para determinar, y analizar las condiciones de riesgo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias.
- e) Asesorar técnicamente a la Rectoría y demás niveles superiores de la Administración de la Institución en el campo de la salud ocupacional.

- f) Efectuar la investigación minuciosa de cada accidente que ocurra en cualquier dependencia de la Universidad y formular las recomendaciones correspondientes.
- g) Llevar al día las estadísticas correspondientes a la siniestralidad laboral de la Institución.
- h) Elaborar campañas de seguridad y salud ocupacional a todos los niveles y centros de trabajo de la Institución.
- i) Realizar en un plazo perentorio a partir de la promulgación del presente reglamento un diagnóstico sobre las condiciones del medio ambiente de trabajo el cual debe ser complementado con la elaboración de un programa de salud ocupacional acorde a las características de la Institución.
- j) Coordinar con el servicio médico con el fin de impulsar el programa de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- k) Coordinar con la Comisión de Salud Ocupacional y brindarle el apoyo que sea de su competencia.
- l) Llevar a cabo los programas de señalización de seguridad laboral y actualizaciones de extintores.
- m) Mantener actualizada la siguiente información, que es una información que se pide precisamente por decretos.
- n) Asesorar a la Comisión de Salud Ocupacional, asistir a las sesiones de la Comisión de Salud Ocupacional cuando sea requerida su opinión y cualquier otra que tienda a impulsar la salud ocupacional de la UNED mencionadas del Reglamento, de las oficinas o departamentos de salud ocupacional según los decretos 27434 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del 24 de setiembre de 1998.”

La inquietud que tengo es que los centros de salud ocupacional fueron creados para cosas muy específicas, todo lo que tiene que ver con los planes de emergencia, de contingencia, etc.

Hago esta observación, es una crítica positiva y quiero que así se me entienda. El programa de teletrabajo como está propuesto, lo que observo es que hay varias instancias que le tienen que ayudar para que pueda trabajar y resulta que el programa de teletrabajo se está convirtiendo como en un programa o director de orquesta donde todos tienen que colaborar, yo lo puedo entender, pero le está asignando más funciones a las dependencias y me preocupa que estemos aprobando algún tipo de reglamentación para el programa de teletrabajo, pero le estamos recargando funciones que no son propias de la oficina.

Por ejemplo en el caso del Centro de Salud Ocupacional y que tampoco son propias de la Comisión de Salud Ocupacional, que al final tienen que responder a decretos específicos emanados del Gobierno costarricense.

El programa de teletrabajo le está pidiendo, les está estableciendo funciones adicionales a ciertas dependencias que en este momento no tienen y que al final de cuentas van a requerir recursos o no sé, para poder cumplir, porque el

programa de teletrabajo como que está de orquesta, le está pidiendo esto y esto y lo otro y ahí es donde yo tengo la inquietud.

ORLANDO MORALES: He sido muy insistente en el hecho de que eso de indicar “espacio físico” como se ve en el inciso b) y c), es inapropiado. El teletrabajo da una flexibilidad muy grande.

Si ustedes leen los grandes ejecutivos en New York ya nos les importa las presas, simplemente están trabajando en su limosina, en su auto, en lo que sea, porque los medios lo permiten.

Pongo un ejemplo muy sencillo. Yo hago teletrabajo, les he contado muchas veces respondiendo a las preguntas de los alumnos. Las contesto a distancia. Las puedo contestar el sábado, domingo y en cualquier lado.

Entonces ¿cuál es la insistencia de que haya un sitio fijo? El sitio fijo es una limitación no del espacio, sino una limitación mental. Los medios permiten ahora hacer teletrabajo en múltiples condiciones diferentes a estar amarrado a la pata de un escritorio en una localización físicamente destinada.

Diría pensando en que tiene que haber una apertura y tanto más grande cuando esta es una universidad a distancia en el cual el espacio que es algo muy relativo en el sitio donde la persona o aprende el don de trabajo.

Yo diría fusionar el b) y el c) y si se quiere que el Centro de Salud Ocupacional intervenga, que se lea b) y c) como uno solo, “verificar las condiciones de teletrabajo para constatar el cumplimiento de la normativa”, para verificar qué condiciones tiene el teletrabajador, suponiendo que el Centro de Salud Ocupacional encuentre saludable que realice el teletrabajo en un lugar de vacaciones. A mí me parece lo más saludable, lo más productivo.

Mi experiencia indica que algunas personas, por ejemplo los que hacen *software*, están contratados para una tarea y esa tarea la hacen donde quiera y a veces la hacen de madrugada y eso qué importa, lo que interesa es el producto final.

Pensar en que haya esa localización física es un anacronismo, eso no se usa y aquí insistimos en ponerlo. Quiere decir que lo que queremos es pasar al teletrabajador físicamente de un lado a otro lado físicamente y de eso no trata el teletrabajo, sino de hacer una tarea siempre conectado con la jefatura correspondiente o con el grupo de trabajo.

Si ustedes recuerdan en años pasados habían muchas conferencias sobre educación a distancia las cuáles concurríamos y de las cuáles también hice un reporte y se establecen foros de trabajo, una persona no puede estar físicamente y está participando en un foro de trabajo con sus demás compañeros esté donde esté, y si está en el exterior ¿qué tiene?

Diría que es una pérdida de gente cuando son becadas y se aíslan de la institución, debieran estar participando en foros y debieran estar atendiendo alguna parte de docencia, investigación o extensión porque esa es la metodología y eso es lo que se permite.

Por favor, si vamos a hacer algo, quiero que lo hagamos con convicción de futuro y nada se pierde con que se diga, repito, eliminar b) y c) y que diga uno solo “Verificar las condiciones de teletrabajo para constatar el cumplimiento de la normativa”, porque otra vez el poner sitios es inapropiado, como es inapropiado que el teletrabajador es el que solicitaba teletrabajar, eso no, tiene que ser de acuerdo a los intereses institucionales, porque de lo contrario entonces se desintegra el proceso administrativo porque hay algunas actividades teletrabajables y otras obviamente no.

Esa es la propuesta concreta, eliminar b) y c) y póngase “Verificar las condiciones de teletrabajo para constatar el cumplimiento de la normativa”. Creo que la persona que va a teletrabajar tienen que decirle en qué condiciones lo va a hacer, me parece lo más natural y como es un Centro de Salud Ocupacional, que vea si esas condiciones son o no de riesgo que es de lo que trata el Centro de Salud, de velar por el estado de los teletrabajadores.

LUIS GUILLERMO CARIO: Casualmente la inquietud que tenía doña Marlene y lo que dice don Orlando está a raíz de que estamos viendo el teletrabajo como una actividad adicional al ambiente institucional y debemos empezar a tratar al teletrabajador como un trabajador más.

Diría que nada más del Centro de Salud Ocupacional es el punto a), eso es lo que yo creo, más allá de eso estamos obligando al Centro de Salud Ocupacional a hacer cosas que no necesariamente tiene que hacer.

MAINOR HERRERA: En el artículo 43 hay que mantener el inciso a), porque independientemente de donde esté el funcionario está dentro de las funciones del Centro de Salud Ocupacional asesorar en materia de riesgos del trabajo.

El punto d) es una cuestión que explicó Adriana la semana pasada, se debe hacer el reporte de cualquier situación en relación con la salud ocupacional en tiempo y forma al Instituto Nacional de Seguros y esto está normado, es potestad del Centro de Salud Ocupacional y el b) y el c) estoy de acuerdo en que se fusionen cambiándole la redacción en función de lo que dice don Orlando, que sea más general, porque si no, posiblemente no vamos a tener el personal suficiente en el Centro de Salud Ocupacional para que haga todas las visitas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Insisto don Mainor, el Centro de Salud Ocupacional lo que debe decir es cuáles son las condiciones en que debe estar un teletrabajador. Verificarlo es una opción, pero no ponerlo obligatorio. Van a tener que ir a todas las casas y ese es un trabajo grandísimo, nacional e internacional.



MARLENE VIQUEZ: Observen que en el artículo 6 que habíamos aprobado se habla de la conformación de la Comisión Institucional de Teletrabajo, que está conformada por el vicerrector de planificación, el coordinador del Programa de Teletrabajo, quién coordina, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el coordinador del Centro de Salud Ocupacional, el médico coordinador del Servicio Médico de la institución, un representante de la Oficina Jurídica designado por la jefatura respectiva, un representante de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación designado por esta dirección y el coordinador del Programa de Gobierno Digital.

En el artículo 7 se definen cuáles son las funciones de la Comisión Institucional de Teletrabajo y va desde redactar la Carta Constitutiva, inclusive hacer la propuesta que el CONRE debe aprobar de cuáles son los posibles teletrabajadores.

En el artículo 14 que nosotros ya aprobamos se menciona que si el funcionario opta por la modalidad de teletrabajo deberá cumplir con los siguientes requisitos. Esto es muy importante porque es ahí donde se especifica algunos aspectos que tiene que cumplir el teletrabajador y entre esos se menciona en el inciso f) “Estar dispuesto a que se realice una inspección en el lugar definido para teletrabajar por parte del Centro de Salud Ocupacional, la que deberá ser coordinada previamente con el funcionario.” Recuerdo a don Mario Molina cuando indicó que no era que llegara cualquier día sino que tenía que ser coordinada con el funcionario.

Esa es la función esencial de estar dispuesto a que se realice una inspección en el lugar definido para teletrabajar por parte del Centro de Salud Ocupacional, la que deberá ser coordinada previamente por el funcionario, vean que la estoy reiterando. En el artículo 14 y en el 14 bis se establece lo que le corresponde a la Oficina de Recursos Humanos y lo que le corresponde al Centro Médico.

La preocupación que me genera es que en el artículo que estamos analizando hoy, después de estar organizados ya los artículos que es el 43, antiguo 51 anterior, ahora le están dando funciones adicionales al Centro de Salud Ocupacional, que es asesorar en lo referente a normas técnicas de riesgo de trabajo tanto a los jefes como a los teletrabajadores, es que no hay que ponerlo porque es una función que ya tiene la Comisión Institucional de Salud Ocupacional.

¿Por qué hay que ponerlo tan específico para el Programa de Teletrabajo? Si en realidad tiene que hacerlo para todas las oficinas y a nivel institucional y en el Reglamento se establece como una función que tiene que cumplir el Centro de Salud Ocupacional a nivel general de la Institución. Ahora lo quieren de manera específica para el Programa de Teletrabajo.

Dice: “Realizar un informe técnico sobre el espacio físico que el teletrabajador ha destinado para la ejecución de las funciones”, pero no hay que decir lo que es obvio. Si en el artículo 14 ya se dijo que tenía que ir, pues tiene que brindar un informe.

Después dice: “c) Realizar visitas eventuales”, ahora resulta que le están incrementando realizar visitas, antes era que tenían que confirmar y verificar, ahora son visitas eventuales al sitio destinado para teletrabajar para constatar el cumplimiento de la normativa.

Me preocupa y no entiendo, si don Dionisio Rodríguez consideró porque él es parte de la Comisión Institucional de Teletrabajo y él es parte de estar propuesta, él va a tener que pasar aquí, en todos los centros universitarios, en las casas de los funcionarios, no sé si le va a dar tiempo, la universidad no tiene los recursos para cumplir eso.

El otro es: “Verificar que la condición del teletrabajador sea debidamente reportada ante el Instituto Nacional de Seguros” ¿por qué no lo hace el Programa de Teletrabajo? ¿Por qué se lo tiene que poner a Salud Ocupacional?

Lo que acepté era lo que estaba en el artículo 14, que es hacer una verificación de que se cumplan las condiciones. Todo lo demás, el trámite, cuestiones de esas, si van y verifican tienen que dar un reporte, pero todo lo demás me parece que el a) es parte del Reglamento, que el Consejo lo inició y paró el análisis de ese Reglamento de Salud Ocupacional para atender el de teletrabajo, pero yo dije: -espérense un minuto, aquí hay un problema, igual viene funciones para la Oficina Jurídica, para el Centro Médico-, me parece que hay algo que no está bien.

Ya hay una comisión integrada y la misma comisión puede tomar ciertas decisiones, pero en lo que no estoy de acuerdo es que se le estén asignando más funciones al Programa de Salud Ocupacional porque hay un Reglamento que este Consejo ya ha ido trabajando con el Programa de Salud Ocupacional, entonces no tenemos que ir a corregir el otro Reglamento.

EDGAR CASTRO: Primero me quiero referir a lo que decía don Orlando, yo entiendo la filosofía de don Orlando, de que no hablemos de espacio físico, pero les voy a poner un ejemplo, si nosotros permitimos que un teletrabajador esté en su casa trabajando en la cocina en el desayunador, en un banco, que después venga aquí al consultorio médico con dolor de espalda y hay que incapacitarlo, es responsabilidad de la institución.

De alguna otra manera nosotros como Programa de Teletrabajo tenemos que asegurarnos que la persona tenga las condiciones mínimas para poder trabajar de una manera saludable, porque al final después somos responsables que venga una persona incapacitándose seis meses porque está trabajando o debajo de una palmera o en el desayunador de la casa sentado en un banco.

Creo que la gente tiene que tener sus condiciones de trabajo tanto en la UNED pero también en el espacio físico que va a tener.

Entiendo la filosofía y me queda muy clara y tenemos que ir hacia eso, el teletrabajo puede ser en cualquier sitio, pero creo que esto tenemos que irlo implementando por etapas.

Con respecto a lo que dice doña Marlene, más bien siento que de alguna u otra manera en la Comisión de Teletrabajo, de hecho al crear una Comisión de Teletrabajo y lo dije en el evento de Jack Nilles, la gente ha colaborado con trabajo extra a sus labores y eso es lo que más bien uno agradece cuando profesionales de la UNED se comprometen y por la institución hacen más de lo que en su Manual de Puestos indica.

Siento que más bien se ha tratado de respetar en la Comisión de Teletrabajo las competencias que cada unidad que es parte de la comisión tiene, el hecho de Salud Ocupacional como lo dijo doña Marlene, Salud Ocupacional estuvo de acuerdo en que se hicieran verificaciones, es imposible que podamos ir a las casas de los 300 teletrabajadores, pero eventualmente podemos hacer visitas selectivas, porque yo, nosotros tenemos que garantizarnos que la gente pueda trabajar en condiciones adecuadas, no podemos permitir que institución que trabajen en condiciones paupérrimas y que al final se vayan a enfermar y que al final vaya a venir una incapacidad porque nosotros permitimos que trabajaran no en una silla ergonómica o en una silla giratoria, sino en una silla fija o en un banco.

Creo que hay algunas competencias, no lo veo como un exceso de trabajo, creo que las funciones, la gente en la comisión estuvo de acuerdo, que a la Oficina Jurídica le correspondía esto, que a la Oficina de Recursos Humanos le corresponde esto, que a Salud Ocupacional le corresponde esto, porque vean que Salud Ocupacional habla de riesgos y eso está dentro de sus labores.

El hecho de que aquí se diga no creo que sea un exceso de trabajo más, más bien como dice doña Marlene, lo estamos ratificando y es una labor de salud ocupacional. No es una labor extra que salud ocupacional vele por los riesgos de trabajo, ya sea en la UNED o ya sea en el teletrabajo.

Creo que en la comisión la gente que aportó dio a conocer su visión de lo que es la competencia de cada una de las unidades y más bien lo que queremos como comisión es respetar eso que nos dijeron ahí, no cargarlos de trabajo ni que hagan nada que prácticamente es imposible que hagan. Pero al final es un asunto que podemos discutir aquí.

Lo que quisiera es cambiar un poco la estrategia porque muchas veces queremos hacer muchas cosas, pero a mí sí me gustaría oír el informe técnico de doña Adriana antes de que tomemos la decisión, porque al final pasó como la vez pasada que queríamos quitar varias cosas, doña Adriana nos ubicó sobre cuál era el contexto y nos retroalimenta un poco para ver cuál es la decisión pertinente, pero creo que no estamos dándole cantidad exagerada de trabajo a las oficinas inmersas en la comisión, sino más bien respetando las competencias que cada una de las instancias nos dijeron que teníamos que cumplir en este proceso.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Pero que la persona tenga las condiciones no significa que las vaya a usar. Igual un día se puede ir al patio a trabajar. Eso depende mucho de la actitud que uno pueda asumir en ese momento y la persona que asuma de cumplirlo es la que le va a dar la buena condición.

Lo que me preocupa mucho es verificar, me preocupa muchísimo, creo que como ente asesor de salud ocupacional debería dictar una línea de qué es lo que tiene que tener el teletrabajador, la silla ergonómica, el ambiente ventilado, la luz, pero hacer alguna verificación extraordinaria, pero no que sea de primera opción.

ALFONSO SALAZAR: Desafortunadamente la máquina se apagó sola, pero tenía el Reglamento de Salud Ocupacional que me había señalado doña Marlene que está precisamente ahí en la agenda en el punto siguiente.

Esas tres funciones que aparecen ahí, en mi opinión están mal redactadas. ¿Qué significa? Si nosotros vemos las funciones del Centro de Salud Ocupacional que están en el Reglamento, primero que todo tiene que permanecer el Centro de Salud Ocupacional en su carácter asesor. Eso es lo que debe permanecer.

Ninguna norma adicional puede entregarle otras funciones que no sean de asesorar, más está en el Reglamento, es un ente asesor e inclusive todas las verificaciones no son para constatar el cumplimiento de la normativa, eso es una función que no le corresponde al Centro de Salud Ocupacional.

Entonces, ni siquiera con la propuesta de don Orlando estoy a favor.

En el Reglamento de Salud Ocupacional, artículo 9, inciso b) dice: “Calificar el nivel de riesgo presente en cada proceso de trabajo y hacer las recomendaciones correspondientes”. Esto en mi opinión, cubre todo pero como estamos normando el teletrabajo tenemos que decir que eso también tiene que hacerlo con el teletrabajo, es decir, dejarlo aquí como está totalmente general, se puede especificar en la cuestión del teletrabajo.

Igual que el d) dice: “Realizar inspecciones técnicas periódicas para determinar, analizar las condiciones de riesgo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias.”, para mí en teletrabajo esas son las dos funciones que debe tener el Centro de Salud Ocupacional en sustitución del b) y el c).

¿Por qué el b)? Porque el b) se está poniendo en un sitio, yo diría que no es necesario decir “sitio” sino en las condiciones en que va a realizar el teletrabajo. Esas condiciones mínimas con que va a responder la institución, son las condiciones que el teletrabajador dice: -aquí es donde yo voy a teletrabajar, este es el ambiente mío-, y que debe calificar el nivel de riesgo que presenta en cada proceso de trabajo el Centro de Salud Ocupacional es el que debe calificar, pero no debe establecer ningún tipo de verificación, primero tiene que calificarlo y segundo hacer las recomendaciones pertinentes. Esa es la función del centro.

Lo de realizar inspecciones técnicas periódicas, eso es parte de las funciones que no es necesario establecerlo en el Reglamento. Lo que yo pondría sustituyendo b) y c) y aunque el d) no me gusta tampoco porque es sobre el INS y eso no debe ser del Centro de Salud Ocupacional, lo del INS debe ser del Programa de Teletrabajo, porque el centro no tiene esa función.

Pondría una redacción basada en el punto d) que puede ser: “Determinar y analizar las condiciones de riesgo en que se realiza el teletrabajo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias”, o sea, usar la redacción del d) en forma general para el teletrabajo, porque las inspecciones son propias de las funciones del Centro, no hay que volverlo a poner, pero sí el centro tiene que determinar y analizar las condiciones del riesgo en que se realiza el teletrabajo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias.

Esa para mí sería una redacción general que sustituye b) y c) y que nada tiene que ver con la verificación de la norma, esa no es función del centro, no estaría a favor de que el Centro de Salud Ocupacional esté verificando si las normas se están cumpliendo o no. Esa no es función del centro.

MARLENE VIQUEZ: Nada más quisiera contextualizar qué es el Centro de Salud Ocupacional y por decreto de la República, que es el Reglamento sobre las oficinas y departamentos de salud ocupacional que es el decreto 27434 del Ministerio de Trabajo Salud y Seguridad Social y el documento titulado “Propuesta para implementar un sistema integral de Salud Ocupacional en la UNED”.

Lo que quiero decir es que los centros de salud ocupacional se constituyeron precisamente porque este es un país que por su condición sísmica, por su condición geográfica, etc., se consideró necesario establecerla para prevenir situaciones de emergencia contra los temblores, inundaciones, etc., y toda institución debe estar preparada. Precisamente semanas atrás aquí se hizo un simulacro de que sonó la sirena y todo el mundo debía bajar por aquello de un temblor, etc.

En ese contexto y que el país tiene sus posibles inundaciones, etc., resulta que ahora con el Programa de Teletrabajo ya es otra cosa diferente, es una cuestión técnica de que la persona debe verificar si en la casa tienen las condiciones mínimas, pero en realidad el Centro de Salud Ocupacional responde a una política nacional, son leyes y decretos en otro contexto.

Lo que quisiera es que se comprenda y coincido con don Alfonso, no podemos distorsionar la función esencial del Centro de Salud Ocupacional, puede asesorar, puede determinar y analiza ciertas condiciones, pero dentro del gran marco de los decretos que se han dado por las condiciones particulares de las condiciones geográficas de este país.

No quisiera que al final un Centro de Salud Ocupacional tenga que estar dando las condiciones y viendo si las escaleras del edificio A funcionan adecuadamente, si la

gente del edificio C tiene las condiciones para un temblor, salidas de emergencia, si los centros universitarios tal y tal cosa, se hizo bajo las condiciones del territorio costarricense.

Ahora le estamos asignando otras condiciones totalmente distintas, pero dentro de la gran amplitud, yo estaría anuente nada más donde dice al a) y el b) que propone don Alfonso como parte de las funciones de eso, pero que tengan que elaborar informes, me parece que va más allá de lo normal que se tiene, además la última función de verificar creo que debe ser una función del programa efectivamente hay ciertas acciones que las tienen que hacer el programa, no las tienen que realizar otras instancias que tienen otras funciones bajo otro contexto.

ORLANDO MORALES: Creo que todo lo que está en rojo y en verde mejor quitarlo y es que venimos arrastrando el pecado original de ver el teletrabajo como un tipo de trabajo diferente cuando la normativa cubre al trabajador ya sea presencial o a distancia o teletrabajador.

Eso es lo que nos ha llevado a poner tanta cosa, porque si hubiéramos desde el principio puesto que este reglamento incluye todos los beneficios o condiciones que tiene el teletrabajador normalmente y solo este reglamento indica las particularidades del teletrabajo, no hubiéramos tenido que estar poniendo eso, porque son las funciones que naturalmente hace el Centro de Salud Ocupacional o demás instancias que aquí hemos mencionado.

Creo entonces que eso de ver el teletrabajo como algo diferente excepcional, eso no es cierto, trabajo es trabajo, que lo va a hacer a distancia o en otra forma debimos haber aclarado que cubre todos los derechos y deberes del trabajador con la normativa usual, por lo tanto, el Reglamento de Teletrabajo solo incluye las excepciones aplicadas al teletrabajador.

Si lo hubiéramos puesto así no nos hubiéramos enredado tanto, porque cada vez lo que estamos poniendo es lo que se aplica a los trabajadores presenciales. Con que quede a) y b) creo que es suficiente, que se elimine todo lo que está coloreado porque estamos de acuerdo en la función asesora y que puedan analizar las condiciones del riesgo del teletrabajo, a mí me parece adecuado.

La otra cosa, aquí no sé si estos sillones sean ergonómicos no que tengamos condiciones ideales, pero don Edgar insiste, no sé cómo trabajan ustedes en sus casas. Yo trabajo de la manera más casual, eso de tener uno un escritorio y facilidades del pie, no sé como lo hacen ustedes, pero yo no uso nada de eso y si uno ve a los estudiantes tampoco usan nada de eso. No hay que ponerle tanto misterio al asunto.

Trabajar sentado en un banco es muy sabroso y cuando a uno le duele la espalda busca donde recostarse o se acuesta y el teletrabajador puede colgar la hamaca para trabajar, porque hay presenciales que utilizan la hamaca simplemente para perder el tiempo.

Estamos tratando de confundir y tenemos que ver que el teletrabajo es algo muy excepcional, todos los que preparamos clases, estamos haciendo teletrabajo y habrá gente muy formal que les gusta tener todo limpio y ciertas condiciones, pero hay otras personas que no, esas son particularidades de cada uno y las particularidades de cada uno hay que mantenerlas, porque la norma no debe limitar el aspecto individual de la persona.

De tal manera que no hay que preocuparse tanto, por ejemplo cuando ustedes están de vacaciones y llevan algo para leer, no sé si también usan escritorio, la silla ergonómica, calculan la luz. Uno no hace esas cosas aunque eso puede estar en los libros y es lo recomendable, esa no es la realidad.

MAINOR HERRERA: Yo pedí la palabra más bien para escuchar a doña Adriana, porque me gustaría que ella y estoy seguro porque así lo manifestó en la comisión, hizo toda la indagación correspondiente en materia de norma que establece el INS para estos efectos y ella puede explicarnos eso, porque yo no estoy en contra de eliminar esos incisos del artículo que ustedes han indicado, pero sí me preocuparía eliminar algo que por ejemplo, el INS tenga establecido dentro de las pólizas que debe haber un informe técnico del Centro de Salud Ocupacional y que nosotros para agilizar el reglamento lo omitamos y después tengamos el problema de que no disponemos de ese informe técnico por ejemplo.

Ese punto d) de verificar las condiciones del teletrabajador, si el INS acepta que eso no se incluya en un reglamento, que no haya una verificación o un informe técnico de parte de una unidad especializada, está bien, pero me preocuparía si lo eliminamos y después nos hace falta y tengamos que agregarlo. Esa es mi preocupación, me gustaría escuchar a Adriana porque estoy seguro que ella también lo conversó con don Dionisio lo de este artículo.

ADRIANA OVIEDO: Más que conversarlo con don Dionisio recuerden que esto viene producto de sesiones de la misma Comisión de Teletrabajo y en el que don Dionisio en particular casi nunca faltó a ninguna de las sesiones.

La semana pasada expresé y dije que después de la investigación y el análisis que habíamos hecho desde el Programa de Teletrabajo y en la comisión se había definido y al final consensuado en que esta era la forma en que íbamos a trabajar, además, hace 6 años cuando se hizo el plan piloto, así funcionamos.

Se hizo una aplicación de filtros, uno fue que se verificara que la persona tenía las condiciones mínimas para trabajar desde su domicilio y eso le garantizó en alguna medida a la UNED que la persona sí efectivamente no iba a atentar contra su seguridad y su salud.

¿Qué hace la comisión hoy? Toma la referencia que tiene el plan piloto, el plan piloto así funcionó, así nos garantizó que de 30 personas que querían teletrabajar, 16 quedaron finalmente y esas 16 se mantuvieron hasta el final y los resultados

fueron exitosos. Entonces la comisión toma lo que realmente fue nuestra experiencia y nos confirma que así es como funcionó.

Durante estos dos años además personalmente fui a consulta a la Contraloría General de la República para ver cómo hacían ellos la implementación del teletrabajo y el procedimiento de selección y ellos van a las casas de los compañeros antes de aprobarles que vayan a teletrabajar.

El ICE al ser una cantidad tan grande de trabajadores, lo que hace es rotativo. Entonces el grupo de las 50 personas que quieran teletrabajar hacen una rifa por decirlo coloquialmente, y se visita a ciertas personas. Eso no excluye que durante el periodo de teletrabajo van a hacerle alguna visita eventual para verificar que todo está bien.

Entonces, cuando nosotros vemos que ese ha sido la practica en otras instituciones, vemos que para efectos nuestros no funcionó en el plan piloto y a pesar de que sabemos que hay limitaciones de recursos en las dependencias como bien decía doña Marlene, nosotros hicimos una consulta tanto a Salud Ocupacional como a la DTIC, como a la Oficina de Recursos Humanos y el Servicio Médico que cuál iba a ser su capacidad de respuesta ante la demanda que teníamos para la implementación del teletrabajo.

Esa respuesta ya la tenemos y aunque vayamos a ir poco a poco, es lo que a nosotros como Comisión Institucional de Teletrabajo nos va a garantizar que todo va a estar por lo menos dentro de lo planificado, correctamente.

En lo personal no comparto el tema de eliminar lo de los incisos porque después de lo que les he explicado para nosotros sí lo hemos conversado y sí hemos concluido de que es importante, inclusive aquí tengo el documento técnico del INS en donde sienta la responsabilidad para la UNED de que es importante como patrono tener claridad o garantizar que la persona estaba trabajando en las condiciones oportunas.

Inclusive cuando fuimos al INS ellos nos decían: -ustedes definan un protocolo, si la persona llegó a tener un accidente, ustedes como patrono van a aplicar ese protocolo-, entonces por ejemplo, don Orlando se cayó, la silla se quebró y tuvo un accidente, entonces ¿cuál es el protocolo? Don Orlando va a avisar que estaba en la hora de trabajo, tuvo tal fractura, etc., es para verificar si realmente es un accidente laboral.

El problema es que esto trae muchas consecuencias con respecto a diferenciar qué fue un accidente laboral y qué fue un accidente porque se fue a mejenguear. Así de simple.

El INS es muy estricto y lo que nos dice es que como patronos tenemos que ser responsables y al final de cuentas la UNED es la que tiene que responder.



¿Qué hace la comisión? ¿Qué hace cada una de las dependencias que conforman este proceso? Velar para que mañana la UNED no tenga problemas, no haya mayor conflicto a la hora de que suceda un accidente laboral.

Si ustedes quieren eliminarlo, no hay problema, de todas maneras inclusive yo veo como rescataba alguno de ustedes, en el artículo 14 está. Es un asunto de forma que es lo que decía doña Marlene, que parece un poco extraño, que al final del reglamento está apareciendo cuál es la participación de cada una de las dependencias en materia de teletrabajo, es un asunto de forma. Lo pusimos al final y está puntualizado. La Oficina de Recursos Humanos hace esto, el Servicio Médico hace lo otro, pero en alguna medida ya está incluido en el reglamento.

Si ustedes quieren, por forma de estilo se elimina, pero el artículo 14 dice: “estar dispuesto a que se realice la inspección en el lugar definido para teletrabajar por parte del Centro de Salud Ocupacional la que deberá ser coordinada previamente con el funcionario”, ahí está y lo podemos quitar, pero eso ya está incluido dentro del procedimiento.

Voy a ser muy respetuosa en lo que ustedes definan y en realidad sí creo que como coordinadora de la comisión y del programa he sido bastante clara de que hemos tratado de atender las recomendaciones que el INS nos está haciendo.

MARLENE VIQUEZ: Estoy de acuerdo con lo que está diciendo Adriana, pero lo que estoy tratando de decir es que este Consejo Universitario no puede ser tan específico en algunas cuestiones.

Acepto la sugerencia de don Alfonso de que nos quedemos con el inciso a) y el inciso b) y propongo que el inciso e) que también creo que lo mencionó don Alfonso, que es verificar que la condición del teletrabajador sea debidamente reportada en los casos que se requiera, ante el Instituto Nacional de Seguros, sea trasladada al programa porque eso debe ser una función del programa.

Voy a ser muy clara por qué esto. En la propuesta de Reglamento de Salud Ocupacional, hay un capítulo que se llama: “Sección Sexta, sobre la póliza de riesgos del trabajo”, y el artículo 30 dice:

**“Artículo 30: De uso de la póliza** Se tramitarán mediante la póliza de riesgos de trabajo del INS, los casos debidamente comprobados de accidente o enfermedad de trabajo, propios a las funciones para las cuales se contrató al funcionario.”

Ahí está, hay una póliza que debe cubrir y ese protocolo que dice doña Adriana, obviamente, que la UNED debe indicar o responder si la persona estaba trabajando en su casa y estaba teletrabajando y él responde al accidente a esto.

El artículo 31 dice: “Artículo 31: Del plazo para interponer la denuncia. El funcionario(a) tendrá 7 días hábiles para reportar el accidente laboral, según lo

establecido por el INS. En caso contrario o por expirar el plazo establecido, el accidente deberá ser reportado y trasladado a la CCSS.”

Inclusive, el artículo 32 del Reglamento de Salud Ocupacional dice: “Artículo 32: De la atención por el Servicio Médico de la UNED. En el caso que un funcionario presente síntomas o signos que infieran una posible enfermedad laboral, el mismo deberá ser valorado primeramente por el Servicio Médico de la Universidad. Una vez realizada esa valoración, si se considera necesario deberá referirse al INS. En estos casos, se solicitará al Centro de Salud Ocupacional un perfil del puesto en el cual trabaja el funcionario para uso externo”.

Lo que estoy tratando de decir es que por un lado ya hay un reglamento que es amplio, que debe cubrir tanto a los trabajadores que están trabajando en la sede central y en los centros universitarios o están teletrabajando.

La póliza, a menos que el señor Rector me corrija, no sé si es que la UNED va a tener una póliza del INS especial para los teletrabajadores. Si es así, no es necesario, nada más que sí creo doña Adriana que al Programa de Teletrabajo es a quién le corresponde verificar que en aquellos casos que corresponda el inciso e), debe verificarse que la condición del teletrabajador sea debidamente reportada ante el Instituto Nacional de Seguros y eso debería ser parte del programa, porque esto que está aquí no se pone como una función al Centro de Salud Ocupacional, sino que lo que está garantizando y se le está diciendo a los funcionarios es que hay una póliza que los está cubriendo y además que el Servicio Médico debe remitirlo si fuera necesario y que cubre a todos los funcionarios de la universidad.

Propondría que el inciso e) pase a ser parte de una de las funciones del Programa de Teletrabajo.

ADRIANA OVIEDO: Quería compartir con ustedes el documento técnico de teletrabajo del INS que dice: “Sin embargo se debe considerar el riesgo moral implícito que conlleva la figura, lo que obliga al INS a interponer ciertos mecanismos de control para las empresas que deseen implementar la modalidad de teletrabajo. Así las cosas en concordancia con lo expuesto en el artículo 211 del Código de Trabajo el cual señala: Cualquier cambio o variación en la naturaleza, condiciones o lugares de trabajo cubiertos por el seguro asumido por el INS que agraven las condiciones de riesgo deberá ser puesto en conocimiento del Instituto el cual podrá aplicar la prima que corresponda de acuerdo con la variante que se produzca. No tendrá validez ningún cambio, alteración o traspaso de los términos del seguro que se consignen en el recibo de póliza sin el conocimiento del Instituto Nacional de Seguros. El Instituto en plenas facultades para ello solicita a las empresas que deseen implementar la figura de teletrabajo para sus colaboradores una notificación en la cual se incluyan los nombres de los funcionarios con los lugares de los trabajos y sus horarios autorizados.”

Entonces, esto lo rescato porque recuerden que habíamos aclarado la semana pasada y específicamente a don Orlando le decía que en la filosofía del ideal de

teletrabajar, yo feliz de trabajar en una hamaca en la playa, pero el INS nos obliga a reportar en cuál lugar va a trabajar el funcionario que se le autorice a teletrabajar, con los horarios y el nombre del funcionario.

Por favor vean que esto no fue un invento de Adriana Oviedo, es un documento técnico del INS que nos está exigiendo eso.

Con respecto a lo del inciso e) de verificar la condición del teletrabajador, eso en realidad lo que se había reflexionado en la comisión es que es una simple verificación, al final quien reporta eso es la Oficina de Recursos Humanos a través de la planilla o de estos documentos del INS, pero era para un asunto meramente de verificar, lo que puede asumir el Programa de Teletrabajo, esto es una cuestión de coordinación interna entre departamentos, pero como don Dionisio es el que tiene que gestionar ante el INS un reporte de un accidente laboral, es para tranquilidad de ellos de que si Adriana Oviedo estaba reportada con teletrabajo, verificar que dentro de la planilla o de los documentos que se mandan al INS, realmente aparezca como tipificada como teletrabajadora.

Por eso lo habíamos asignado a Salud Ocupacional, pero no tengo ningún problema en que se asigne al programa.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Interpreto que en lugar de teletrabajo es como la zona física, no el lugar de escritorio, sino que es en su casa en San Antonio de Desamparados por ejemplo, pero también se puede reportar como un trabajador itinerante o móvil como los choferes o los vendedores, que igual están cubiertos por una póliza, pero son reportados que ellos no tienen un lugar fijo y que pueden tener cierta flexibilidad de movilización. Aclaro que es la misma póliza.

GRETHEL RIVERA: Tal vez con la recomendación que está haciendo doña Marlene de pasar el inciso e) a lo que corresponde al programa, con eso se cumple con el INS. Me parece que no va a desaparecer, sino que va a estar asignado al programa, no hay problema.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Entonces nos quedamos con el inciso a) tal y como está de asesorar en lo referente a normas técnicas de teletrabajo a los jefes como a los teletrabajadores. Determinar y analizar las condiciones de riesgo del teletrabajo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias. El inciso e) pasa al artículo 4. Continuamos con el siguiente artículo.

MAINOR HERRERA: El artículo 44 dice:

“ARTICULO 44: Corresponde al Programa de Simplificación de Procesos y Gobierno Digital

- a) Diseñar junto con el Programa de Teletrabajo estrategias de gestión y de utilización de las tecnologías de información y comunicación que simplifiquen los procesos relacionados al teletrabajo.

ARTICULO 45: Corresponde a la Oficina Jurídica

- a) Asesorar a las instancias involucradas en la aplicación de este Reglamento.
- b) Asesorar legalmente tanto a la Comisión Institucional de Teletrabajo como al Programa de Teletrabajo ante cualquier situación o gestión vinculada a la aplicación de la modalidad de teletrabajo en la Institución.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: Con todo respeto es redundante, la Oficina Jurídica tiene que asesorar a todas las dependencias.

MARLENE VIQUEZ: Me gustaría mejor que revisáramos cuáles son las funciones que este Consejo le definió a la Oficina Jurídica cuando se transformó y se creó la asesoría al Consejo, porque si ahí está ya, simplemente ya es una obligación inherente de la Oficina Jurídica. Hay un acuerdo específico cuando se hizo la transformación de la Oficina Jurídica.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es que esas son sus funciones, cualquier instancia de la universidad que le pida asesoría tiene que dársela.

MARLENE VIQUEZ: Sería solo el inciso a) Asesorar a las instancias involucradas en la aplicación de este Reglamento. Nada más.

MAINOR HERRERA: Continuamos con el artículo 46 que dice:

#### “CAPÍTULO VIII DEFINICIONES Y NOMENCLATURAS

ARTICULO 54: Definiciones y nomenclaturas

- a) Actividades propias de teletrabajo: conjunto de tareas que pueden ser realizadas a través de las tecnologías de la información y comunicación y que no requieren la presencia física del funcionario en la Institución”.

MARLENE VIQUEZ: Me gustaría que tal vez don Mario nos pueda ayudar un poco, porque aquí dice “conjunto de tareas que puedan ser realizadas a través...”, pero las tareas las realiza el funcionario y las hace en su lugar de trabajo. El asunto podría ser “que las remite”, si fuera que trabaja en telecomunicaciones yo estaría de acuerdo que sea a través de las tecnologías de información y comunicación, pero por ejemplo un encargado de cátedra o un profesor tutor que hace instrumentos a la hora de exámenes, qué se yo, inclusive si el día de mañana los exámenes fueran digitales, él mismo podría estar usándolos.

Es que la redacción es lo que no me gusta porque dice: “tareas que pueden ser realizadas a través de las tecnologías de información y comunicación”, entonces es solamente los que se hacen a través de esas tareas, me parece que hay algo que está mal.

ORLANDO MORALES: En algún momento se han aprobado reglamentos que todo ese capítulo de definiciones y nomenclatura se adicionaba como un apéndice al reglamento pero que no era una parte integral al reglamento.

No sé si aquí vamos a seguir lo mismo o si hay conveniencia porque esté ahí indicado o porque formé parte de un apéndice.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Esa discusión se dio en este Consejo Universitario de que las definiciones no deberían estar dentro del reglamento.

ORLANDO MORALES: Se puede indicar apéndice o glosario. Por ejemplo, en actividades propias de teletrabajo ver que no se indica sitio, sino que no requiere la presencia física del funcionario de la institución y según eso se puede hacer en cualquier lado. Además, no necesariamente puede realizarse a través de tecnología de la información y comunicación.

El problema de las definiciones es que pueden ser muy volátiles, pueden cambiar y defina lo que defina este capítulo lo que priva es lo que dice el reglamento que es lo que hace funcionar el teletrabajo.

Por ejemplo, definición de auto-motivación todos al menos supone que es la auto-motivación, pero que diga: “Encontrar en uno mismo el impulso, entusiasmo e interés para desarrollar una tarea”, eso es una definición y sé que cualquier diccionario la más de una definición. Entonces, para qué matricularnos con una definición, o sea que nos defina autorregulación.

Concibo los glosarios o adicionales que se hacen a un reglamento es muy técnico, pero que le definan autorregulación y que quede la comunicación que dice: *transmisión de información, ideas y opiniones de manera clara y oportuna*”, en cuanto a esto podría decir otras definiciones y la definición que se usa es la de emisor, canal, receptor, etc., y me gusta más que la que dice: *“transmitir información”*.

En cuanto a aprendizaje resulta que en un reglamento se tiene una definición de lo que es el aprendizaje, eso no.

Si se quiere adicionar como un glosario o apéndice, pero no podemos ligarnos a eso ya que pueden cambiar y pareciera que en una universidad definir lo que ya está definido no hace sentido, solo los documentos técnicos controversiales o con algún grado de dificultad define conceptos y deseara que alguien me diga cuál de esas definiciones no es parte de diario quehacer.

Luego dice: “Juicio Capacidad para aplicar criterios específicos y pertinentes en las diferentes decisiones que debe tomar en su trabajo”. Pero si supuestamente todos están actuando con el mejor juicio posible. Eso si quieren lo aprueban pero que no forme parte del reglamento porque son cosas que no son lenguaje técnico, o si alguien cree que es lenguaje técnico que me lo explique, pero lo que está ahí

es lenguaje de uso común y corriente y sobre todo en una universidad que en materia de enseñanza o educación trata esos temas.

De manera que creo que definiciones y nomenclaturas no adiciona nada a la esencia de lo que es un reglamento que es hacer operativo el proceso de teletrabajo.

MARIO MOLINA: Coincido en que no hace falta esa definición que dice: “a. *actividades propias de teletrabajo*”, y de mantenerse lo correcto sería que diga: “*Conjunto de tareas que por su naturaleza no requieren la presencia física del funcionario en la institución*”, el resto se elimina.

ADRIANA OVIEDO: El tema de por qué está definiciones y nomenclaturas, en esto difiero mucho con lo que dijo don Orlando el tema de que aparezca un concepto de compromiso y comunicación no es antojadizo, son las competencias que se definió desde el departamento de la Oficina de Recursos Humanos que son las que deben tener una persona que opte por teletrabajo, no es una definición a la libre sino esa es la explicación de la competencia de comunicación, la competencia de auto-motivación y demás.

Sin embargo, si tienen a bien que este segmento se retire y se coloque como un apéndice no hay problema, solo que es importante que esté porque aquí se definen cosas cómo las competencias que debe tener un teletrabajador que se hablan en el reglamento pero no están indicadas en ningún lado.

Se habla de qué es teletrabajo y que no se indica en el reglamento, de los tipos de teletrabajo que no se indican en el reglamento pero por eso si se consideró importante.

Me parece que fue en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, que se decidió trasladarlo al final pero fue una decisión que se indicará posterior. No tengo problema que se saque siempre y cuando quede como un anexo o adendum.

Con respecto a la recomendación que indicó don Mario, recuerden que para sea teletrabajo siempre una comisión *sine qua non* es que tiene que mediar las Tics sino median Tics es otra cosa no sería teletrabajo.

Está bien que sea un conjunto de tareas que por su naturaleza la persona no requiere estar presente pero siempre y cuando median las Tics sino no es teletrabajo.

No sé cuál sería la metodología que van a utilizar pero deben de recordar que está el capítulo de teletrabajo en el extranjero que está pendiente de incorporar en el reglamento.

MARLENE VIQUEZ: En esa terminología en el inciso g) se define teletrabajo y dice: “Es una modalidad laboral que le permite al funcionario desempeñar sus labores desde su domicilio, telecentro, lugar destinado según sea autorizado”. Están hablando de las telecomunicaciones. Luego dice: “*el mismo no implica variación del contrato laboral*”.

Luego dice: “En caso del presente reglamento el teletrabajo es voluntario y quien se acoge a este deberá acatar la normativa establecida para esta modalidad y el resto de la normativa institucional”.

En esa definición de teletrabajo en ningún momento se habla de las TICs y por eso se hizo la observación de cuáles son las tareas tele trabajables, que son aquellas que se pueden realizar no necesariamente de manera específica en forma física en la institución, que para ello se usen las tecnologías de información y comunicación para enviar la información y hacer las cosas, estoy de acuerdo.

Pero solo puse un ejemplo concreto que en la definición de teletrabajo en ninguna parte se menciona las tecnologías de información y comunicación.

ALFONSO SALAZAR: En el fondo trato de entender qué es lo que está planteado, siguiendo la explicación general que nos hace doña Adriana tanto de estos puntos como de los hemos visto anteriormente.

Considero importante de que no es una definición de teletrabajo, ya eso está por otro lado, sino son de las actividades propias de teletrabajo.

Estoy de acuerdo con lo que plantea don Mario pero en mi opinión está incompleto, debería decir lo siguiente: “que son de las actividades sobre el conjunto de tareas que por su naturaleza pueden ser realizadas sin que se requiera la presencia física del funcionario en la institución y que permita manejar la información y control por medio de las tecnologías de información y comunicación”. Esa parte debe estar, porque si esas actividades no se maneja inclusive por control, por medio de las TICs no se pueden realizar, no pueden ser actividades de teletrabajo, es una condición que debe incorporarse.

Por eso le agregaría a lo planteado por don Mario de que permitan manejar la información y control porque el trasiego de información de esas tareas, pero también el control de esas tareas deben realizarse por medio de las tecnologías de información y comunicación, o sea por medio de las TICs.

Si las actividades del teletrabajo no se pueden manejar de esa forma no puede ser teletrabajable y esa es una de las condiciones que deben tener las actividades propias de teletrabajo y esto complementa la definición de teletrabajo que señala doña Marlene, porque un asunto es la definición general de teletrabajo y otro asunto qué se hace con las actividades propias del teletrabajo.

Es una forma de permitir a la institución definir con claridad cuáles son las actividades teletrabajables porque esto es lo que permite definir cuales actividades son teletrabajables.

Estoy de acuerdo con lo que aquí se ha planteado que estas definiciones y nomenclaturas queden como complemento o un apéndice al reglamento y que no representa un articulado pero sí son las referencias con respecto a lo que contempla el reglamento desde las actividades, competencias, etc., que aquí se quieran señalar.

De mi parte incorporaría un elemento más a la propuesta que hace don Mario para que se incorpore las TICs en el manejo de esas actividades de teletrabajo.

GRETHEL RIVERA: Estoy de acuerdo que esta información debe ser un anexo a este reglamento, pero tiene que llevar una secuencia lógica para que la persona comprenda de qué estamos hablando.

Haría algunos cambios de posición de las definiciones o de las nomenclaturas. Dejaría de primero teletrabajo, la persona que lee esto tiene que entender de qué trata el reglamento. Luego sería cuál es el perfil para ese teletrabajo y para que la persona comprenda debe tener una secuencia lógica.

Luego seguiría el perfil y luego las competencias que necesita para desarrollar ese teletrabajo, qué significa ser teletrabajador, los tipos del teletrabajo, las actividades, luego el plan de trabajo y por último todo lo relacionado con comisión y programa.

Lo que pasa es que indican primero comisión y luego programa, el programa es lo principal, es como la sombrilla y luego viene la comisión. Me parece que esto sería de esa manera para dar un orden lógico.

ADRIANA OVIEDO: El asunto es que estas nomenclaturas algunas se podrían eliminar porque recuerden que dentro del reglamento no estaba la definición de la comisión ni del programa, entonces ahora ya están en el reglamento, inclusive se pueden omitir.

GRETHEL RIVERA. Conuerdo con don Orlando de que no es necesario detallar qué significa las competencias sino dejar el párrafo que diga: "competencias son el conjunto....." y eliminar auto-motivación, autorregulación porque eso está definido en cualquier parte que quieran localizarlo.

ORLANDO MORALES: El primer acuerdo es que pasa al apéndice y en cuanto a lo que menciona doña Grethel tiene razón, pero no le vale.

Esto eso es un glosario y cuando uno busca un glosario busca la palabra en orden alfabético, entonces ese orden tiene la virtud que uno localiza lo que uno anda buscando.



Desde ese punto de vista estaría bien, pero doña Grethel tiene razón si lo hace una descripción orgánica del tema de teletrabajo la organización sigue los pasos que dice doña Grethel, pero si se pone como un glosario todo glosario no tiene un orden lógico del desarrollo del tema sino un orden alfabético.

Eso es un glosario de tal manera que sugiero que se cambie el título al glosario, ya que el glosario es una definición comentaba y desde ese punto de vista más justifica que esté al final y sirva de referencia pero no es una parte integral del reglamento sino una ayuda para interpretarlo ya que da las definiciones.

MARLENE VIQUEZ: Quiero proponer que se deje en ese glosario sería actividades propias del teletrabajo según se hizo la modificación aprobada hace un rato, el concepto de competencia que quede hasta donde dice: "calidad y juicio" y el resto se elimina.

Luego dejaría el concepto de teletrabajador que me parece que es un término que se usa en el reglamento y los tipos de teletrabajo.

Se elimina lo de perfil de puesto ya que eso existe en la universidad y dejaría solo el concepto de teletrabajador y tipo de teletrabajo, y el resto se elimina.

Lo que dice en el artículo 54 es lo siguiente:

e) Tipos de Teletrabajo:

1. Teletrabajo domiciliario: es el que se realiza desde el domicilio del funcionario.
2. Teletrabajo móvil: es cuando el funcionario trabaja desde diferentes puntos y viaja habitualmente según la naturaleza de sus funciones".

En el reglamento está definido cuáles son los tipos de teletrabajo y me parece que lo demás no hace falta porque ya en el reglamento está contemplado.

ORLANDO MORALES: No está en este sentido. Recuerden que de 1 a 7 eran modalidades referentes a opciones, pero lo de teletrabajador móvil no está contemplado en ninguna parte del reglamento.

Ese concepto es importante, he discutido y expuesto porque es necesario ya que la Universidad Estatal a Distancia es diferente y me preocupa cuando dicen que ya está definido cómo, entonces que la UNED le diga que sí que no está pensando cómo una universidad a distancia, donde estudiantes y profesores pueden estar en cualquier parte del planeta y ser estudiante y profesores.

De manera que tienen el don de la ubicuidad, o sea el estudiante y profesor a distancia pueden estar donde quieran que están enseñando los uno y aprendiendo los otros y en el trabajo lo mismo. Entonces tengamos esa riqueza de visión.

No me cansaré de decir esta universidad tiene que ser diferente y tiene que huirle y cuanto más rápido mejor a la presencialidad y aquí estamos volviendo otra vez a ver cómo limitamos la gran riqueza que tiene con la llegada de las tecnologías de información y comunicación todos estos procesos incluyendo el teletrabajo.

Para mí el teletrabajador móvil me parece adecuado porque es lo único que rescata al menos en la definición ya que no está en el texto, qué modalidad pueda tener.

MARLENE VIQUEZ: En las definiciones 1 y 2 ya está, estoy indicando que lo dejen.

Ahí dice: “Tipos de teletrabajo

1. Teletrabajo domiciliario: es el que se realiza desde el domicilio del funcionario.
2. Teletrabajo móvil: es cuando el funcionario trabaja desde diferentes puntos y viaja habitualmente según la naturaleza de sus funciones”.

Me parece que aquí está contemplado.

ORLANDO MORALES: Me parece bien.

MARLENE VIQUEZ: Lo que estaba solicitando que se eliminara es donde dice: “Se pueden realizar de dos formas permanente... Corresponde a quien...”. Eso ya está dicho.

Me parece que se puede dejar hasta ahí y así se incorpora el capítulo de Teletrabajadores en el exterior.

MAINOR HERRERA: Luego de haber hecho lectura de todos estos artículos, e incorporados los cambios, solo queda verificar que las observaciones de la Oficina Jurídica están incorporadas en el reglamento.

Me surge una duda, hay un tema que debería estar regulado en algún artículo y es el asunto del traslado del funcionario teletrabajador cuando tiene que hacer giras.

Normalmente cuando se hace una gira se presenta en la institución en Sabanilla y el transporte nos recoge y nos regresa a Sabanilla.

En el teletrabajo no está claro si al funcionario hay que ir a recoger en la casa y dónde hay que dejarlo, ya que en la mayoría de los casos el teletrabajo se hace en la casa. Creo que para efectos de que no vaya a generar una duda a la Unidad de Transportes, debería quedar reglamentado cómo se hace en este caso con el asunto del transporte del funcionario o funcionaria.

Consulto, si soy un teletrabajador y debo hacer giras, el transporte lo debe suplir la universidad, entonces se recoge y deja en la casa o lo recoge y lo regresa a la institución.

LUIS GUILLERMO CARPIO: En el Reglamento de Transportes está establecida esa situación.

MAINOR HERRERA: Me parece que no.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Se hace una solicitud a la jefatura para que haga un transporte y la jefatura lo autoriza. Si la jefatura autoriza que lo recoja en la casa y lo regresen igualmente a la casa, eso es lo válido. Por lo tanto, es la jefatura la que autoriza según el reglamento.

MAINOR HERRERA: Lo que pasa es que cuando se elaboró el Reglamento de Transportes que hace poco se aprobó y divulgó, no estaba contemplado que iba a haber teletrabajo en la universidad, igual pasa con el Reglamento de Salud Ocupacional. Esa es la duda que tengo, si dicen que están contemplado solo hago la observación y sino de alguna manera se regule.

La otra observación es que se revisen las observaciones de don Celín para ver si hay alguna falencia en el reglamento y se pueda incorporar.

ORLANDO MORALES: Asustado del comentario que hace don Mainor. Es un funcionario de la universidad esté donde esté y siguiendo los procedimientos necesita transporte se le da, pero porqué se ve el teletrabajador como algo especial, es un trabajador de la universidad esté donde esté y si necesita transporte lo solicita por los medios usuales. No veamos al teletrabajador como algo raro, es siempre un trabajador de esta universidad y si acogerá a lo que diga el Reglamento de Transportes.

Vería peligroso que se adicione algo sobre transporte por qué tratamos otra vez de diferenciarlos si somos de los mismos. De manera que hará uso de las facilidades institucionales, es como digo por ejemplo sobre el uso de biblioteca es un profesional más, por lo tanto, hará uso de todos los beneficios y deberes de todo funcionario universitario, siempre que siga la reglamentación. De manera que solicitaría a don Mainor que no le demos consideraciones a ese tema por cuanto sería diferenciar algo que no hace falta.

MARLENE VIQUEZ: Comprendo la preocupación de don Mainor, el asunto está en que las salidas del transporte de la UNED tiene ciertas reglas, inclusive tiene GPS para poder identificar de dónde salen y dónde los ubica.

Me parece que lo se podría solicitar a doña Adriana Oviedo que ella pueda revisar el Reglamento de Transportes que aprobó el Consejo Universitario y si considera que hay algo que podría obstaculizar algo que lo indique.

Por ejemplo, en mi caso que vivo en Barva de Heredia soy teletrabajador y tengo una gira para Guanacaste, obligan a la persona que esté en Sabanilla para que pueda salir de Sabanilla hacia Guanacaste.

Quiero indicar que se le podría solicitar a doña Adriana que analice esas situaciones eventuales que se podrían dar de manera que la jefatura solicite el transporte el asunto está en cuáles serían las reglas que en ese sentido tendría que hacerse, si habría que agregar un artículo específico en relación con el uso del transporte se vería si es necesario incluirlo en el reglamento.

MAINOR HERRERA: Quiero referirme a la inquietud de don Orlando. Tengo claro que un reglamento trata de normar, de acuerdo con lo que establece la normativa nacional y el Estatuto Orgánico el accionar de determinadas actividades, porque con base en ese reglamento se realiza el control interno, por lo tanto, el reglamento no puede dejar cabos sueltos ya que el reglamento tiene que normar la gestión institucional.

En este caso particular ya está establecido un Reglamento de Transportes y que aprobó previo a que se hablara de teletrabajo. Como hay una situación diferente en el caso de los Teletrabajadores cuando tienen que realizar giras y no laboran en la institución entonces es por lo que creo conveniente agregar en algún artículo lo referente a lo que va a ser esa práctica de traslado en vehículos de la institución, porque si no se hace aquí se debería incorporarlo más adelante en el Reglamento de Transportes, que sería otra opción.

Creo que debe estar regulado porque después vienen situaciones en la práctica y quien dirige esa Unidad de Transportes no sabrá cómo actuar porque no está normada la práctica.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que estamos hilando muy delgado. Igual sucede en los transportes con los tutores, hay tutores que vienen aquí otros solicitan que lo recojan de camino y otros dependiendo de la hora solicitan que los desvíen para dejarlos en la casa por ser una hora de riesgo y los vehículos están autorizados para eso.

Me parece que no deberíamos de meternos en este asunto en el tema de teletrabajo ya que es una actividad de transporte normal, las jefaturas están autorizadas para hacer cualquier tipo de excepción en momentos oportunos.

Inclusive, hay ciertas excepciones que ha llegado hasta la Rectoría y me parece que no deberíamos de meternos en esto.

ADRIANA OVIEDO: Quedo en el compromiso de revisar el Reglamento de Transportes.

Quiero comentar que cuando se hicieron unos videos que se proyectaron el viernes, una compañera me solicitó que van a pasar casi al frente de mi casa para no venir de Heredia hasta Sabanilla me podrían pasar recogiendo y eso es una práctica que se usa todos los días en la institución. Si es funcionario y está reportado en la boleta la persona puede pasarse a recoger.

MARLENE VIQUEZ: Lo que estoy diciendo es que doña Adriana revise el Reglamento de Transportes. El jefe de la ruta es el chofer y el chofer dice me dijeron que me fuera por esta ruta porque aquí voy.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay un coordinador de giras que le dice al chofer si se desvía o no. El chofer puede tomar decisiones en el tanto lo anote en la boleta, así está en el reglamento.

Igual que si van a Liberia y se encuentran un tutor, el chofer puede anotarlo en la boleta y lo puede traer. Los choferes tienen cierta libertad de hacerlo, el problema es que no lo anoten en la boleta tengan un accidente y cuando eso pase al INS no esté indicado.

ALFONSO SALAZAR: Creo que este Consejo Universitario al discutir este reglamento y al ser una modalidad diferente la modalidad presencial ha tenido el cuidado de respetar la normativa institucional.

Aquí se ha defendido que lo que no es necesario no debe incorporarse. Inclusive, se eliminó lo correspondiente al Consejo Universitario ya que no era necesario contemplarlo porque no era nada específico con respecto a teletrabajo.

Cualquier reglamento debe ser aprobado por el Consejo Universitario, entonces no tenía que quedar en un reglamento específico que para cuestión de teletrabajo el Consejo Universitario tenía que aplicar el reglamento.

Leyendo las funciones del encargado de transportes en el Reglamento de Transportes están precisamente esas autorizaciones que señala don Mainor.

Lo que creo es si no se tiene una redacción clara en cuanto a cómo se va a manejar el transporte para la gente de teletrabajo o sea los Teletrabajadores igual tienen que utilizar el Reglamento de Teletrabajo.

Por ejemplo, si en el Reglamento de Teletrabajo se señala que entre las funciones del encargado está atender las solicitudes de transporte las dependencias que así lo requieren para el adecuado cumplimiento de sus funciones y determinar el medio más eficaz y eficiente para satisfacerlas. Es una potestad que está dando el reglamento a quién dirige transportes.

Si tratamos de señalar algunos elementos que no están contemplados o que limiten la acción precisamente de quién lleva el transporte en la institución o que a

su vez le da instrumentos para restringir medios de transporte a los funcionarios que estén en la modalidad de teletrabajo, creo que eso es muy delicado.

Recuerden que como se lea un artículo es como se interpreta y cómo se puede poner en operación.

Considero que aunque es importante la inquietud que señala don Mainor en este reglamento no deberíamos de poner aspectos y se acaba de defender con el Centro de Salud Ocupacional, elementos que tengan que comprometer a aquellas unidades que son responsables de realizar y de mantener una labor.

El transporte va a ser algo que no va a ser resuelto por el reglamento va a ser resuelto por una decisión propia de quien está autorizado para tomarla.

El ejemplo que puso doña Marlene, puede que se dé, ahí la jefatura tendrá que decidir en común acuerdo con el teletrabajador cuál es el mejor lugar para recogerlo y dejarlo en función de que no está en una instancia propia de la institución si no que está en su casa.

Vean que el ejemplo que planteó doña Marlene es particular, no es un ejemplo general, tenemos que manejar las particularidades o la institución como se ha venido haciendo en materia de transporte con la gente encargada de transporte.

Creo que no se requiere que introduzcamos un artículo sobre cómo se va a manejar el transporte para el funcionario teletrabajador, si es importante discutir que pasa en todos estos casos, pero yo creo que no puede el reglamento manejarlo, eso tienen que manejarlo las personas autorizadas.

A nivel de transporte, no vería la necesidad de que se introduzca un artículo en el reglamento para atender los asuntos de transporte en caso de giras, porque el otro transporte ya no se contempla.

MARLENE VIQUEZ: Quiero hacer una aclaración, lo que yo he notado con el uso de los medios de transporte de la UNED es que existen más facilidades para el uso de los medios de transporte cuando los funcionarios están laborando en las oficinas centrales e inclusive si están más cercanos a ciertas autoridades, si son asesores a ciertas Vicerrectorías, si son jefaturas o direcciones, o se hace una actividad organizada por alguna instancia.

Pero cuando es transporte para tutores, entre más abajo esté dentro de la escala jerárquica del funcionario, lamentablemente lo que he visto es otra situación.

De ahí la preocupación que expresé, cuando yo hablaba del caso particular de Marlene Víquez, no es Marlene Víquez como miembro del CU, es de Marlene Víquez como tutora, debo decir que para poder ir a dar capacitación por ejemplo que tenía que estar en Guanacaste a las 8:00 am, el carro de la UNED está alrededor de las 2:00 am recogíendome para llegar a las 8:00 am, pero la boleta

decía que tenía que pasar a recogerme como profesora tutora a mi casa, porque yo no iba a venir a las 2:00 am a San Pedro, le salía más barato eso a la UNED que pagarme el día anterior la dormida porque iba de ahí hasta las 2:00 pm y regresábamos entonces era obvio que era mejor eso, así lo indicaba la boleta.

Lo que quisiera garantizarme es que Adriana que va a ser la coordinadora, que tiene que garantizarse además que todo funcione, porque no se trata de poner en ejecución un programa que al final es un proceso en que el funcionario va a trabajar de manera voluntaria, porque no se trata de eso, pero eventualmente podría pensar productores académicos que no tienen que hacer giras u otras personas que no tienen que hacer giras, pero hay otros compañeros y compañeras que si tienen que hacer giras propias del puesto.

Quiero utilizar el espacio para indicar que nos faltan los dos apartados, uno que es las observaciones de la Oficina Jurídica, una que está, que hay que analizarlas y otras del punto 2 que ya don Celín nos redactó hasta los artículos, que eso es más fácil. Hay una nota de doña Adriana en relación a todo lo relacionado con teletrabajo en el exterior.

ADRIANA OVIEDO: En el artículo 26 de este reglamento de teletrabajo se previó que dice que en el caso de traslados para realizar giras o reuniones de trabajo como parte de su función aplica lo establecido en la normativa vigente.

ORLANDO MORALES: Creo que ya acabamos, salvo con esos dos temas faltantes, pero yo deseara retrotraer lo que fue una discusión de los TT1 a los TT6, yo decía que tenía que haber un TT7, indicando por ello cualquier otra modalidad según contrato.

Porque hay que prever eventualidades y puede haber diferentes combinaciones de tiempo presencial, tiempo a distancia, de tal manera que si vemos el artículo 12 tal vez yo no lo defendí ardorosamente pero hay que prever una condición diferente según contrato. Yo decía que TT7 y que diga cualquier otra modalidad según contrato.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Iríamos primero con las observaciones de la Oficina Jurídica y luego de trabajo en el extranjero.

MAINOR HERRERA: Al final del reglamento vienen unas observaciones de la Oficina Jurídica que dio el Dr. Celín Arce y la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo y que se incorporan. Voy a hacer lectura de esas ocho observaciones:

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?”

Quiero referirme a esta primera observación, creo que ya lo había manifestado en algunas otras de las sesiones que revisamos esas observaciones, porque ya las habíamos leído.

Me parece que el teletrabajo no nace con un propósito de ahorrarle recursos a la institución, más bien pretende contribuir a otra problemática como puede ser el asunto de espacio físico que tiene la institución, el hecho de que un trabajador pueda realizar su trabajo desde un espacio más cómodo como puede ser su casa de habitación o por alguna situación particular que tenga y que le imposibilite movilizarse a su lugar de trabajo. En ese caso a las oficinas de la institución.

Pero no, por un ahorro de recursos, me parece que si se debe hacer un control de cuanto más le representa a la universidad en términos de gastos de operación el tener una cantidad determinada de teletrabajadores pero por una cuestión de llevar una estadística, pero no pensando en ahorrarnos un poco de dinero teniendo teletrabajadores en la casa. Pudiera ser que en algunos casos hayan ahorros, pero me parece que no es el fin principal.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Totalmente de acuerdo con don Orlando.

MARLENE VIQUEZ: Precisamente para la sesión de la tarde en el apartado de correspondencia, viene la versión final del acta constitutiva que envía la Vicerrectoría de Planificación para el teletrabajo.

Entre los beneficios esperados que se mencionan en la página 10 del acta constitutiva dice:

“g) Beneficios esperados

**Para el país:**

- Disminución del consumo de gasolina, por lo que se reducen los niveles de contaminación ambiental en la ciudad.
- Descongestionamiento vial.
- Inclusión social de grupos vulnerables, pues se dan mayores opciones de empleo a personas con alguna discapacidad física.
- Promueve la simplificación de trámites por lo que habrá una reducción en tiempos de respuesta.
- Mayores posibilidades de empleo para personas que viven en zonas rurales o alejadas de la Meseta Central, lo que traerá por consecuencia un mayor desarrollo socio-económico en cada una de estas zonas.

**Para la Institución**

- Nuevas acciones estratégicas de mejoras en las gestiones administrativas y académicas.”



Pienso que cuando don Celín menciona que cuál es el ahorro, está hablando de gestión y eficiencia y ser más eficaces, se supone que los tiempos de repuesta van a ser mejorados, aquí está diciendo que para la institución hay nuevas acciones estratégicas de mejora en las acciones administrativas y académicas.

- “Cultura organizacional de trabajo por objetivos y resultados.
- Maximización del uso de las tecnologías de información y comunicación.
- Aumento en la productividad de los funcionarios.
- Promoción de la cultura informática, en la que el uso del papel disminuye cada vez más.
- Reducción en traslados a otros países o regiones del país, gracias a un mayor uso de las videoconferencias y otras herramientas tecnológicas que facilitan la conexión entre diversos puntos.
- Disminución en el alquiler de infraestructuras para oficinas y con ello, los costos de mobiliario. Hay un mejor aprovechamiento del espacio físico.
- Reducción en los gastos en servicios públicos (agua, luz, teléfono)
- Disminución de conflictos interpersonales, entre el personal.”.

Como un paréntesis, eso suena a la época de don Fernando Volio, cuando decía que en una universidad a distancia, era importante crearla porque con eso el movimiento estudiantil no tenía oportunidad de organizarse.

- “Reducción en el índice de ausentismo por parte de los trabajadores.
- Impulso a las acciones estratégicas de mejoramiento de la gestión.
- Posibilidad de ampliar horarios de trabajo.
- Oportunidad de acciones de responsabilidad social universitaria.

#### **Para el teletrabajador:**

- Incremento en la productividad.
- Reducción en ciertos aspectos cotidianos como: traslados hacia sus oficinas (que trae como beneficios: ahorro en gastos de transporte – gasolina, pasajes de autobús-), tiempos de traslados, alimentación e indumentaria.
- Mayor flexibilización en su horario de trabajo.
- Mayor comodidad para trabajar, especialmente en el caso de personas con alguna discapacidad física, ya que se prescinde algunos días del traslado hacia sus oficinas.
- Disminución de estrés.
- Maximización en el uso de las TIC.
- Aumento del grado de independencia sobre el trabajo desempeñado.”

En síntesis, lo que trato de decir es que hay asuntos de carácter cualitativo, pero también hay otros asuntos de costos, es un hecho que la sugerencia que nos hace don Celín, precisamente en el marco de la carta constitutiva tiene pertinencia.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que podríamos definir que el teletrabajo podría traer todos esos beneficios pero no decir que es condicionante a que eso pase.

ORLANDO MORALES: Si quieren que se evalúen económicos pero ese no es el propósito del teletrabajo, es uno de los muchos factores que se benefician con esta tecnología. Creo que más bien nos está cogiendo tarde para que la universidad a distancia sea la universidad que haga uso para estudiantes y profesores de tele actividades.

Nuestra tendencia es a pensar muy presencialmente de manera que yo diría que esa consideración es una de muchas porque para mí es más interesante lo que corresponde en vez de la parte económica propiamente universitaria, el tiempo que pierde desplazándose.

Hay alunas personas que asisten a los centros y quedan a 30 kilómetros o a 40 o a más de 100 kilómetros porque las practicas no todas se realizan cerca del centro si no en un lugar distante, eso me parece, pongo por ejemplo, que son tele estudiantes al igual que muchos de nosotros podrían ser teletrabajadores.

Esta universidad debiera pensar cada vez más en ir evitando presencialidad de que toda la gente que se esté contratando trabaje aquí, por eso fue que yo desde el comienzo dije que los tipos de teletrabajo, muchos de ellos podrían ser que entren a trabajar a la institución como teletrabajadores, porque en esencia eso es lo que debiera ser una universidad a distancia.

Vuelvo otra vez al asunto, cada vez que yo pienso en esto, estamos asemejándonos a la presencialidad. De manera que yo diría que se incorpore este mecanismo de evaluación de beneficios económicos no es lo procedente, que se evalúen los beneficios en todo sentido, no solo en ahorro si no en facilidad para el estudiante, para los funcionarios, en cuanto a espacio, menor contaminación y sobre todo mayor calidad de vida.

Que hace uno desplazándose cuando puede hacer lo que tiene que hacer en otro lado que no sea en el sitio de trabajo, que cada uno escoja como le gusta teletrabajar, eso es lo ideal.

De manera que debe evaluarse el programa de teletrabajo en todos sus aspectos y el económico es uno de esos, si resulta más caro, en buena hora que resulte más caro porque lo primordial es que haya educación a distancia realmente autentica, sobre ese punto de vista que se consideren los diferentes beneficios, deben evaluarse como toda actividad universitaria debe evaluarse y esto no es nada diferente.

Sin dar el razonamiento surgió como opción desde ahorro, porque conozco que nació también como opción para atender a personas con algún grado de discapacidad.

ILSE GUTIERREZ: La Oficina Jurídica lo que nos está diciendo es que en el caso de que lo dejemos en la carta constitutiva lo tenemos que incorporar en el reglamento, al menos eso es lo que entiendo.

En la carta constitutiva hay varios párrafos donde se afirman cosas que a la hora de analizar la carta constitutiva deberíamos recomendar una mejor redacción, pero sugiero más bien que sigamos con el punto 2 porque ahí lo que nos están diciendo es que en el caso de que incorporemos la afirmación de que va a haber ahorro. En el reglamento no aparece en ningún momento acerca del ahorro, pero sí aparece en la carta constitutiva.

Prosigamos con el punto 2 y en el momento que analicemos la carta constitutiva que viene en correspondencia estaríamos analizando el fondo.

ALFONSO SALAZAR: Esa no es la preocupación de don Celín a todo lo que he escuchado, don Celín dice que no hay un mecanismo de evaluación, se lo está diciendo al Consejo Universitario.

El Consejo Universitario puede tomar un acuerdo donde solicite a la Administración evaluar durante la aplicación en los primeros dos años si se ha establecido ahorro y otros aspectos, que se realice una evaluación, eso es lo que está diciendo don Celín.

Incorporar un mecanismo para evaluar beneficios económicos, ese es uno de los elementos de teletrabajo y se lo está pidiendo el Consejo Universitario, si no hay ahorro alguno ¿se justifica? Esa es una pregunta para dentro de dos o tres años.

Realmente lo que se está buscando es que si se va a aprobar el reglamento de teletrabajo debe haber un acuerdo del Consejo Universitario en donde debe solicitarle a la oficina o a la administración una evaluación que contemple diferentes elementos de lo que aquí se ha discutido, eso es lo que entiendo.

Don Celín está aquí, pero eso es lo que entiendo de la preocupación que hace don Celín en esa primera interrogante. Creo que simplemente tenemos que plantearlo en un acuerdo del Consejo Universitario de evaluación del programa de teletrabajo dentro de uno o dos años o cuando se vaya a evaluar y que se incorporen los elementos que inclusive señala la carta constitutiva que acaba de leer doña Marlene en donde aparecen aspectos de ahorro económico y aspectos de relaciones humanas y otra serie de cosas, tal y como ahí está establecido debe ser evaluado y el Consejo a la hora de aprobar el reglamento tiene que aprobarlo con un acuerdo de evaluación posterior que debe encargarse a la administración.

Creo que eso es la preocupación, ningún reglamento va a establecer si es o no económicamente beneficioso, ningún reglamento. Solicito que entráramos a los artículos que siguen, pero si me gustaría ya que está don Celín aquí, que él nos haga un resumen de la necesidad de incorporar esos artículos y por qué inclusive

con la redacción en que viene antes de que iniciemos artículo por artículo lo propuesto por él.

MARIO MOLINA: Me parece bien, totalmente de acuerdo con lo que acaba de manifestar don Alfonso en el sentido de que esa evaluación debe hacerse a posteriori dentro de dos o tres años para evaluar los beneficios.

Estaba viendo en el artículo 4 que es las funciones del programa de teletrabajo, podría ser que ahí se pueda incorporar algo o podría ser que inclusive ya medio se mencione, en el inciso l) dice que le corresponde al programa de teletrabajo 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 en las diversas dependencias de la universidad.

De ahí que una de dos o se incorpora como una función del programa de teletrabajo, de acuerdo con el artículo 4) o lo dejamos como lo acaba de manifestar don Alfonso que también me parece bien como una solicitud para la administración.

MARLENE VIQUEZ: Don Mario me leyó el pensamiento, lo que estoy proponiendo es incluir una función más al artículo 4 que está dirigido a las funciones del programa y que se lea de la siguiente manera “evaluar anualmente los beneficios cuantitativos y cualitativos de la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo para la Universidad y los teletrabajadores así como para los estudiantes”.

Es un plan piloto que ya tuvo dos años, ha tenido sus resultados y ellos hicieron una evaluación y precisamente como les ha funcionado es que se está oficializando, pero me parece que es importante si hay un ahorro institucional, si hay una mejora en la actitud de los funcionarios, etc.

Lo que estoy proponiendo es evaluar anualmente, como una función del programa de teletrabajo, evaluar anualmente los beneficios cuantitativos y cualitativos de la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo para la universidad y los teletrabajadores, así como para los estudiantes.

Se supone que esta universidad está aplicando este tipo de modalidad de teletrabajo pero los actores fundamentales son los estudiantes, en realidad tiene que verse una serie de aspectos.

El programa debe, si bien don Mario mencionó el inciso l) ahí se está refiriendo a los proyectos específicos, lo entiendo cómo realizar acciones de seguimiento y evaluación en conjunto con el CPPI y el CIEI sobre la ejecución de las acciones relativas a la modalidad de teletrabajo en las diversas dependencias de la universidad.

Recomendar a la Comisión Institucional de Teletrabajo las posibles acciones que se requieren, pero para el logro de metas, para proyectos específicos, para lo que se está llevando a cabo.

¿Quién le da seguimiento? Quién evalúa realmente si la modalidad de teletrabajo ha tenido buenos resultados, si está lográndose lo que se esperaba de él, alguna instancia le tiene que evaluar eso.

Un acuerdo del Consejo Universitario aparte me parece que no es lo más recomendable porque va a quedar en el aire mientras que si es una función del programa, ahí sí, porque para hacer esta evaluación pueden hacer uso del CIEI, pueden usar todas las instancias de la misma Vicerrectoría de Planificación, pero evidentemente esta modalidad de teletrabajo tiene muchos beneficios y la universidad tiene la obligación de mostrar que la modalidad de teletrabajo realmente ayuda y contribuye en mucho a la gestión administrativa, académica y sobre todo también a un buen uso de los recursos institucionales.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que deberíamos evaluar, pero a partir del segundo año o tercero, el primer año no tiene sentido.

ILSE GUTIERREZ: Doña Marlene en el inciso l) ya están esas acciones de seguimiento y evaluación en conjunto con el CPPI sobre la ejecución de las acciones relativas a la modalidad de teletrabajo en las diversas dependencias de la universidad.

Estaría de acuerdo en que se hagan esas valoraciones, pero desde la perspectiva universitaria, cuando digo que la carta constitutiva en el apartado de generalidades y antecedentes hacen afirmaciones de que representa ahorros, en una universidad no estamos implementando el teletrabajo por el mismo ahorro, estamos implementándolo porque se pueden producir diversas formas, dado el desarrollo de la tecnología, podemos empezar a trabajar a nivel organizacional de otra manera, pero para lo que la universidad le compete en su función social.

Lo que estoy diciendo es que el inciso l) y o) que está proponiendo doña Marlene no es lo mismo, ahí es realizar acciones de seguimiento en conjunto con el CIEI, estaríamos hablando casi de lo mismo.

EDGAR CASTRO: Creo que ese o) que estamos incluyendo, me preocupa hablar de evaluar en forma anual, para mí es inviable. Podríamos analizarlo cada dos años, pero yo creo que está inmerso en el i), al final la evaluación es parte de la Vicerrectoría de Planificación donde se involucra el CIEI, el CPPI, se podría involucrar el programa de teletrabajo, pero no solo el programa de teletrabajo va a hacer esa evaluación.

Cuando pongamos en el reglamento cosas tienen que ser cosas que sean viables, lo hemos discutido mucho, no contamos con un centro de costos institucionales, muchas veces llevamos a cabo proyectos y nos ponemos contentos porque nos

entran 10.000 euros y la universidad gastó 20.000 euros, porque lo que tenemos es un centro de costos de producción de libros.

En el fortalecimiento de la Vicerrectoría de Planificación ya se habla de la posibilidad de tener un centro de costos que nos permita a nosotros tener información viable y cuantitativa de todo lo que nos cuestan los proyectos, los programas y un montón de cosas.

Así de solitos como estamos, creo que no estamos en capacidad de hacer una evaluación anual, pero podríamos valorarlo cada dos años, pero esa es una evaluación que hace la Vicerrectoría de Planificación, no solo el programa, porque para eso está el CIEI, se ha pensado muchas veces que el CIEI hace una evaluación solo académica, no, nosotros hemos metido dentro de los objetivos del CIEI desde que llegamos a planificación, que la gestión administrativa hay que evaluarla, es importantísimo.

El CIEI está con esa filosofía de evaluar lo que es la parte administrativa que podría perfectamente caber aquí, pero no solo como labor del programa de teletrabajo si no de la Vicerrectoría de Planificación en si independientemente de donde esté el programa.

MAINOR HERRERA: Como todo nuevo programa tiene que evaluarse en algún momento, la fecha dos o tres años, eso me parece que debe quedar claro como dice doña Marlene, en el acuerdo que apruebe este reglamento.

En esta evaluación que se haga, podemos ver beneficios, podemos analizar la posible transferencia de costos entre funcionario – institución, pudiéramos encontrarnos también con casos de esos, en el que parte del costo que la universidad está asumiendo hoy se le esté trasladando al funcionario. Me parece que eso tiene que hacerse, pero no puede ser el programa porque el programa no puede ser juez y parte, tiene que ser la Vicerrectoría de Planificación.

Como bien lo decía don Edgar, la evaluación debe ser conjunta entre el CIEI, el CPPI y también el programa de teletrabajo, creo que tenemos que ponernos de acuerdo.

ORLANDO MORALES: Creo que estamos redescubriendo el agua tibia, los que no tenemos formación en administración apenas empezamos a ocupar ciertos cargos nos enseñaron lo que era el circulo virtuoso de la planificación, cuando yo llegué aquí oí a don Carlos Morgan con la idea de hacer la unidad de innovación adscrita a Planificación y de nuevo nos planteaba el esquema.

Si tiene la idea se programa, se ejecuta, se revisa, se reajusta, eso es como un carrusel, de tal manera que la evaluación de lo que sea de un programa, de un curso o de la misma universidad, es algo que de rutina tiene que hacerse.

No sé, si quieren que se ponga se pone, pero se supone que una buena administración es parte de las buenas practicas, no puede haber un programa sin que se revise porque si no se revisa no se reajusta o no se pone a tono.

Mi duda es si hay que meterlo o si es una actividad normal o usual que debe hacer no solo la universidad si no cada institución. Sobre ese punto de vista, tal vez haya chance de ver, quiero que se evalúe la universidad como un todo. He ido dándole seguimiento a los graduados y veo que estamos pegados en cuanto al número de graduados, veo en cuanto al número de especialidades, la universidad como un todo tiene que graduarse porque el presupuesto va subiendo y el número de graduados se mantiene establece a lo largo de 10 años y la matrícula también va subiendo y va subiendo el presupuesto, los graduados están a más de dos mil según los datos del CIEI que coinciden con los que yo he tomado en cuenta.

He visto los informes del señor Rector, la parte de investigación y las publicaciones están muy estáticas, hay que evaluar todo. Pediría y he estado insistiendo tal vez para la tarde, que evaluemos la universidad globalmente según datos que logré conseguir del CIEI.

En este punto, todo hay que evaluarlo y así debe estar en las diferentes disposiciones universitarias, que es lo especial que tiene esto que tiene que evaluarse y ya sabemos que tiene que evaluarse y de feria anualmente, anualmente no alcanza a verse el producto todavía.

Diría dos o tres años salvo que sea algo que sea tan delicado, tan difícil o tan complicado que hay que irle tomando el pulso casi que mes a mes, dos o tres años es suficiente para que el programa arranque porque uno asume que los que están a cargo del programa están haciendo los ajustes ojalá día a día en los sistemas de control de calidad, no se espere a que el producto final salga si no que dentro del proceso paso a paso se va controlando para que el propósito final sea el adecuado.

Por eso veo que no debemos estar tan preocupados de que evaluemos, es que todos tienen que evaluarse, todo lo que aquí aprobamos siempre se pone la coletilla de que se rinda un informe o que se evalúe cada tantos años.

Es lo mismo para esto, pero no como un asunto especial, es rutina institucional y rutina universitaria cuanta cosa uno haga.

MARLENE VIQUEZ: No estoy pidiendo la evaluación del programa, seguramente me he explicado mal, más bien he apoyado la puesta en marcha del programa y de que esta modalidad se debería aplicar desde hace muchos años.

Lo que estoy solicitando es que la universidad debe dar cuentas que a la hora de poner en marcha este plan o este programa de la modalidad de teletrabajo, hay beneficios no solo para la institución sino también para los teletrabajadores y los estudiantes.

No es una evaluación del programa, más bien con lo que me indica don Orlando de que la universidad debe estar evaluando permanentemente, efectivamente, así tiene que hacerse con indicadores.

Con las funciones que están, si mañana preguntaran a la UNED cuáles han sido los resultados, cuáles han sido los beneficios que ha tenido la universidad con la puesta en marcha del programa de teletrabajo, cuáles han sido los beneficios para los estudiantes y funcionarios ¿qué le va a contestar? ¿Lo que está escrito en la carta constitutiva?

Más bien la carta constitutiva está garantizado que hay beneficios, efectivamente, confirmar que esos beneficios cuantitativos y cualitativos de la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo, han repercutido en la buena gestión de la universidad en la actitud de los teletrabajadores, en su nivel motivacional, han sido más efectivos y además en los beneficios que reciben los estudiantes.

Por eso aclaro, es más puse entre paréntesis lo propuse y no se acogió, quiero que conste en actas. No estoy pidiendo que se evalúe el programa de teletrabajo, si no que la universidad tiene que tener una instancia que le dé seguimiento y vaya evaluando ese resultado porque el día de mañana le pueden pedir cuentas de cuáles han sido esos beneficios y no tiene cómo responder, todo sería con base en hipótesis.

Doña Adriana recuerdo que días atrás había mencionado que un compañero de la Escuela de Ciencias de la Administración había aplicado una encuesta, la universidad puede aplicar un instrumento de evaluación para ver cuáles han sido los beneficios que se han obtenido, a los jefes que ellos mismos puedan opinar, a los teletrabajadores, lo pueden cuantificar, es una simple encuesta de evaluación, valoración, inclusive a los mismos estudiantes si ellos saben que es el teletrabajo y si lo conocen, pero era una simple sugerencia, yo soy un voto más aquí, pero ya lo propuse y no se acogió.

ALFONSO SALAZAR: No es necesario establecer un punto o) en el programa, el que se evalúa así mismo nunca falla. Tiene que incorporarse eso mismo, puede ser esa redacción, puede ser eliminar el tiempo y establecer periódicamente y con cierta periodicidad y establecen el fin de la evaluación.

En el artículo 39 eso le corresponde a la Vicerrectoría de Planificación, esa función no es del programa, es de la Vicerrectoría de Planificación, es la que debe evaluar, tiene todos los instrumentos y oficinas para poder evaluar tanto e inclusive consultar dentro de las otras oficinas que manejan el asunto presupuestario, cuales resultados cuantitativos y cualitativos de la modalidad de teletrabajo se han obtenido, como una función de la Vicerrectoría de Planificación.

Aprovechando eso si se cambia beneficios por resultados hay que determinar con el fin de conocer el impacto en la gestión institucional. Evaluar los resultados



cualitativos y cuantitativos de la modalidad de teletrabajo con el fin de conocer el impacto en la gestión institucional.

CELÍN ARCE: Sobre este primero que ya lo aprobaron, leo lo siguiente que saco de internet: “Hace casi dos años Jack Nilles, considerado el padre del teletrabajo, estuvo en Colombia, en la Feria Internacional de Teletrabajo. Realizó una exposición interesante respecto al futuro que le espera al país en ese aspecto, haciendo algunas proyecciones de su crecimiento. En esa oportunidad mencionó cinco reglas que elaboró para la viabilidad de esa modalidad laboral, desde el punto de vista económico, teniendo en cuenta su experiencia, asesorando a empresas: “Regla No. 1: El teletrabajo debe proporcionar un beneficio económico positivo para la empresa. Requiere una inversión inicial para su ejecución, sin embargo el objetivo es que a largo plazo esta sea retornada. Si esto no sucede y cada vez se invierte más dinero, esfuerzo y capital humanos, lo mejor es frenar la implementación de este modelo”.

No hay duda que el teletrabajo surgió para esos efectos y para ahorrar, eso está demostrado en todos los documentos. En Costa Rica la institución pionera fue el ICE y ahora que está en régimen de competitividad, ha sacado los beneficios de ahorro que le ha significado y lo que le puede significar. Es decir, una modalidad de teletrabajo en una empresa privada, que le sale más costoso y está invirtiendo en el capital humano, económicos y esfuerzos, no creo que esta empresa continúe con la modalidad de teletrabajo. Esa es la idea que gira en torno a toda la propuesta de teletrabajo y ya aprobaron el artículo correspondiente.

En segundo lugar, yo estoy convencido de que clarísimamente debe haber un contrato o un convenio entre el teletrabajador y la universidad, con el rector o con el jefe. Propongo que se incluya la siguiente: “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”. Para mí los actores más importantes del teletrabajo son el teletrabajador y el jefe inmediato, son la clave.

Si no hay avenimiento entre el jefe y el teletrabajador, para mí eso no va a funcionar, porque el jefe es el que espera resultados, es el que tiene que dar cuentas, tiene que ver que la oficina está saliendo adelante con el trabajo y los compromisos. El jefe es el que tiene que velar porque el trabajador esté cumpliendo con sus obligaciones y responsabilidades. Él sigue siendo el jefe, la relación jerárquica no se desvirtúa ni desaparece, solo sufre una transformación. El jefe tiene que poner la cara y es al que le van a pedir cuentas de si la oficina está cumpliendo o no con el trabajo. Si las reglas del juego no están claras entre el jefe y el teletrabajador, ahí es donde van a empezar a surgir los problemas.

Esto lo ligo con la regla 3 que expuso don Jack Nilles en Colombia también. Dice: “Para que funcione bien el teletrabajo debe haber una buena gestión de cambio cultural en la organización y una capacitación adecuada. El teletrabajo requiere

para su función, debe tener en cuenta aspectos tecnológicos, jurídicos, administrativos, financieros y organizaciones, pero el aspecto fundamental para que no se vaya a pique, es el cultural”. Sin una buena gestión de cambio, ni el aprendizaje de la nueva forma de trabajo, esa práctica en realidad no funciona dentro de la organización. Si el trabajador y el jefe no se entienden, eso no va a funcionar. Pueden ponerle la mejor tecnología o el mejor reglamento y para mí la mejor clave es ese convenio, que tiene que ser individualizado en cada relación jurídico Laboral, según cada oficina, cada trabajador y cada jefe.

Según cada oficina, cada jefe tendrá que regular las particularidades correspondientes en ese sentido. Ni si quiera puede ser un convenio general en ese sentido. Esa es la clave para que pueda haber ese avenimiento entre ambas partes y pueda lograrse concretar la obligaciones reales del juego entre ambas.

Lo ligo en el punto 3, que dice: “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”.

Si el jefe no tiene mecanismos claros y el trabajador no tiene claramente establecido los mecanismos de control y comunicación, eso va a fracasar, porque uno va a andar por un lado y el otro por otro lado, el jefe persiguiéndolo y que no logra comunicarse, etc. De ahí que es fundamental que se especifique.

Ligado a lo anterior está el punto 4, que dice: “Dentro de la jornada ordinaria establecida el tele-trabajador 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”.

El punto 5 dice: “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”. Los actores

principales son entre el trabajador y el jefe inmediato. Los demás son totalmente secundarios, coadyuvan, apoyan, dan ciertos seguimientos, pero ellos son los actores principales y son los que tienen que entenderse, si no, no va a funcionar

De ahí el punto 5 que indica: “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”. Eso en cierta medida ya está hecho.

El punto 7 dice: “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”. Cómo dice don Orlando, el trabajador puede estar trabajando en una hamaca en el patio de la casa, pero tiene que cumplir con la jornada.

El jefe podría requerir que el trabajador venga a la oficina inmediatamente aunque esté teletrabajando. El hecho de que esté teletrabajando no significa que no pueda venir cuando se le requiera. Eso es parte de las reglas del juego.

Me da la impresión de que en el reglamento, la parte relación jefatura-teletrabajador, que era vital, al menos las potestades de las jefaturas creo que no están muy claramente establecidas o delimitadas en ese sentido, que es el actor principal. Lo veo como abogado al analizar reglamentos que ya están aprobados y también lo estoy viendo como jefe. Pongo a reto a todos ustedes para que se pongan en el lugar del jefe y que están enfrentando eso ya y si realmente el reglamento es claro en ese sentido.

Si se delimitan las potestades de las jefaturas, los controles y esa relación y las reglas del juego entre ambos, eso va a ser causa de problemas por una mala concepción del teletrabajo, que es una simple modalidad, como lo he dicho reiteradamente, distinta de prestar el servicio. Pero no significa que el jefe deja de ser jefe y que el trabajador deja de ser trabajador. No significa que se relajaron las obligaciones del trabajador y sus compromisos y que el jefe tiene menos potestades. Al revés, es más difícil ser jefe en una modalidad de teletrabajo, lograr los objetivos y cumplir con todo lo que se espera.

En síntesis, esa es la parte sustantiva que veo que no está clara y que deben establecerse los instrumentos jurídicos para ambas partes.

MARLENE VÍQUEZ: Primero que nada, le agradezco a don Celín, porque me parece que la sugerencia que está dando a este Consejo Universitario es pertinente. La pregunta que tengo es muy concreta: ¿Qué nombre podríamos

darle al capítulo para introducir estos artículos? Porque cada capítulo tiene un nombre y tendríamos que introducir un capítulo, en el cual se establezcan los artículos que don Celín redactó.

CELÍN ARCE: Habría que ver cuál es la parte más pertinente y a la larga se contradicen con otros artículos que ya están aprobados.

MAINOR HERRERA: En mi intervención anterior no estuve de acuerdo con la primera observación de don Celín, pero debo decir que estoy de acuerdo con lo que ahora él dice con su última intervención. Me di a la tarea de revisar si se incluyeron esas observaciones y no están incluidos. No hacemos nada si después de tantas revisiones de este reglamento hay falencia, y esto genera una distorsión en la relación laboral, más cuando aquí nosotros sabemos que somos muy dados a brincarnos las líneas de autoridad.

EDGAR CASTRO: Tengo que retirarme y doña Adriana queda aquí, pero quiero ser claro de que no tenemos inconveniente y me parece que un contrato está bien, pero no como lo plantea don Celín de hacer un contrato diferente para cada trabajador, porque serían 350 contratos diferentes. Creo que debe firmarse un contrato general, al final la Oficina de Recursos Humanos va a ser el intermediario, va a estar la firma del jefe y del trabajador y todo va a estar expresado en una acción de personal. Trescientos cincuenta contratos diferentes no lo veo viable.

Lo otro es que, como lo dijo don Celín, el primer filtro para que una persona pueda ser candidata a teletrabajar, es la firma del jefe, es el que pone el visto bueno y si no lo hace, no continúa. Hay un contrato con todos los lineamientos generales que involucran la relación jefatura, teletrabajo de la institución, pero no uno para cada persona. Me disculpo, porque tengo que retirarme.

\* \* \*

Se retira de la sala de sesiones el señor Edgar Castro Monge vicerrector de planificación.

\* \* \*

ORLANDO MORALES: Desde el comienzo decía que cuando uno no sabe de algo, anda buscando información y vi que al contrato se le da mucha importancia. Es más, lo que a veces se dice medio en broma y medio en serio, que lo importante es el contrato y no el reglamento, y no deja de tener razón, porque el contrato especifica con detalle las actividades que va a realizar, cómo, qué, con quién, cuándo se reporta, el tiempo, etc. El contrato es muy importante y aunque don Edgar diga que es muy laborioso, en esencia ahí está establecida la relación subalterno - jefe, porque dice a qué hora se hablan, cuándo entrega el trabajo, qué es lo que va a hacer, qué no va a hacer, etc.

En el teletrabajo es esencial el contrato, porque es el que establece las relaciones del teletrabajador con la institución a través de la jefatura correspondiente. Sin embargo, creo que ese contrato no debe hacerse tan extenso como lo expone don Celín, sino únicamente un contrato que indique las relaciones del teletrabajador con la jefatura correspondiente, porque los otros detalles son propios de la actividad de cada uno.

A don Celín siempre le ha gustado que los artículos tiendan a lo general y lo general es que se establezca el contrato, y más que detallar, qué elementos debe tener cada contrato, porque eso es lo sustantivo de las relaciones del trabajo. El jefe es el que va a decir si necesita un teletrabajador para un trabajo, no es que el teletrabajador va a decir lo que le gusta.

El otro aspecto es que si en el cambio cultural de esa nueva metodología y para eso la persona se entrena, jefes y los que pretenden ser teletrabajadores, es indispensable, pero eso está bien cubierto. Ahora, lo que respecta a la economía, en nuestra enseñanza a distancia, eso es un elemento más, pero es relativamente secundario. En una empresa privada sí, porque prima la ganancia, pero si en la educación a distancia lo que prima es la difusión del conocimiento y nos sale más caro por esta metodología, esas son las condiciones en que se trabaja. Claro que tendrá que evaluarse, por no va a ser para nosotros, lo fundamental. Para nosotros, lo fundamental es apoyar el trabajo a distancia por medio del teletrabajo y hacerlo congruente con la razón de ser de la institución.

Estoy de acuerdo con el contrato y muy de acuerdo con que el jefe es el que decide, no solo el éxito, sino que el jefe es responsable de lo que hace la gente a cargo y eso se está estipulando en el contrato. Si no está claro en el reglamento, entonces que se aclare. No es que el jefe se desentiende de lo que hace su personal, simplemente que lo va a hacer en otra forma y deben estar conformes las dos partes, porque aunque le guste al teletrabajador, él no va a decir cómo hacerlo, sino que el jefe siendo el responsable, tendrá que indicarle exactamente en contrato cuáles son sus deberes, para que sea una relación productiva.

ADRIANA OVIEDO: Me hubiera gustado que don Celín terminara los últimos dos artículos, porque sobre eso no mencionó nada de su dictamen. De paso, tal vez pedirles muy respetuosamente que por qué no vemos punto por punto de los planteados por don Celín, porque no es que todos corresponden a una misma temática. Inclusive, de las recomendaciones que hace don Celín, podemos ubicarlas en algunos de los artículos que ya están dentro del reglamento.

Lo leí con detenimiento y agradezco mucho las observaciones que hace don Celín, pero hay unas que me parece que ya están reflejadas en los articulados del reglamento, entonces creo oportuno ir viendo uno por uno.

Con las palabras de don Celín, pareciera que la comisión no tomó en consideración la relación jefatura - teletrabajador y es todo lo contrario, dentro del reglamento hay un capítulo de las responsabilidades que tiene la jefatura y en otro, los deberes que tienen los funcionarios. Tendríamos que ver cuál es la

sugerencia de don Celín, para que si están reflejadas en otro artículo, pero sí quería que quedara eso constando, porque si algo hemos defendido y tenemos claro es que aquí los protagonistas son el jefe y el teletrabajador. Inclusive, por eso pedimos un plan de trabajo, para que se refleje cuáles son las actividades que va a hacer la persona y en cuáles tiempos de entrega. Todo eso se refleja dentro de los requisitos para una persona que va a optar por teletrabajo.

Me adelanto para aclarar el tema de lo del contrato, que en su momento, de parte de doña Rosa, como jefa de la Oficina de Recursos Humanos, nos había orientado a nivel de la comisión, que el contrato que tenemos todos los funcionarios en la universidad, es la acción de personal. Si en la acción de personal se va a tipificar a los funcionarios como teletrabajador, con eso era suficiente, además que iba a existir un reglamento específico de teletrabajo.

Con esa premisa fue que la comisión sentó en total responsabilidad el tema de que no hiciéramos un contrato, sino que en la acción de personal se iba a reflejar que la persona iba a ser teletrabajadora y tenía que acogerse a lo que dice el reglamento. No fue por una omisión, sino por una recomendación. Sin embargo, les recuerdo que en el plan piloto sí se hizo un contrato específico para quienes iba a teletrabajar.

Si se acoge la recomendación de don Celín, con la que estoy de acuerdo y lo conversamos en la comisión en las últimas sesiones y también estamos de acuerdo. Entonces que se incorpore un contrato y hago mías las palabras de don Edgar, lo lógico es que exista un machote de contrato y si hay una particularidad de un funcionario, sí se afina, pero tiene que haber un machote. Así trabajan todas las instituciones del país, con un machote de contrato; inclusive parece que el que usamos nosotros en el plan piloto fue ejemplo para muchas instituciones. Entonces, de ahí podemos partir, pero sí pediría a don Luis que por favor vayamos en orden con cada una de las recomendaciones que hace don Celín.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De todos modos siempre hay contratos base para todo y esta no es la excepción.

MARIO MOLINA: Adriana se acaba de referir a lo que yo iba a indicar. El artículo 37 se refiere a las responsabilidades de las jefaturas y en el inciso d) dice: "Evaluar los objetivos, metas y actividades propuestos en los planes de trabajo del teletrabajador, con el fin de establecer las acciones que permitan mejorar los resultados...". En el artículo 41 dice: "Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos: f) Ejecutar el acuerdo del Consejo de Rectoría, para la incorporación de los teletrabajadores a esa modalidad, elaborando la acción de personal respectiva". La acción de personal perfectamente podría remitir al reglamento de teletrabajo y no necesariamente tener que hacerse un contrato específico.

GRETHEL RIVERA: Quería sugerir que analizáramos los artículos y que una vez aprobado lo que consideremos pertinente, se lo demos a doña Adriana para que

en conjunto con las personas del programa, analicen el reglamento y vayan conjuntándolo si así es y si no que justifiquen por qué.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo estaría de acuerdo en dejar aprobado esto sin firmeza, para ver si logramos avanzar.

MARLENE VÍQUEZ: Propongo que los artículos que propone don Celín, los analicemos dentro del marco del artículo 37. Leyendo el artículo 37, que son las responsabilidades que tienen las jefaturas, los artículos que propone don Celín no rozan con lo que está ahí; todo lo contrario, lo amplía, lo fortalece y más bien especifica la necesidad de que debe existir ese contrato. Entonces tal vez nos podemos ubicar en el artículo 37, para que doña Ana Myriam pueda ponerlos en pantalla, porque todos los artículos están relacionados con el teletrabajador y la jefatura.

ADRIANA OVIEDO: Me parece que el segundo punto, que tiene que ver con lo del contrato, después de que se menciona lo de los requisitos, por orden podría ir el artículo que recomienda don Celín. Sin embargo, yo pondría la palabra “contrato” en lugar de “convenio”. Dice: “La persona teletrabajadora deberá firmar un contrato, donde se especificarán las condiciones de esta modalidad laboral y acatar las disposiciones establecidas en el presente reglamento, y garantizar a la UNED que cuenta con las condiciones de salud y ergonómicas adecuadas en su casa para llevar a cabo sus tareas”. Yo ubicaría esto como artículo 16, no dentro de la parte de las jefaturas.

ORLANDO MORALES: En todo lado del reglamento se ha dicho de las condiciones labores, hay que reducirlo a lo esencial. Lo dejaría hasta la palabra “laboral”, porque en el reglamento se incluye la garantía de las condiciones de salud y ergonómicas. Podría decir: “La persona teletrabajadora deberá firmar un contrato, donde se especificarán las condiciones de esta modalidad laboral”. Como hay un reglamento, el trabajador sabe que no va por la libre.

ALFONSO SALAZAR: Un convenio no es solo para las condiciones, es para responsabilizar a quien firma.

ORLANDO MORALES: Lo que se estila siempre es no repetir, aunque sea importante. Dicho en otra forma, adicionar donde dice: “lo del presente reglamento y condiciones de salud y ergonómica” ya está contemplado en diferentes artículos y ahora resulta que hay que ponerlo porque son muy importantes. Lo esencial es el contrato, lo demás es accesorio y está contemplado en el reglamento.

MARLENE VÍQUEZ: Propondría la siguiente redacción: “La persona teletrabajadora deberá firmar un contrato donde se especificarán las condiciones de esta modalidad laboral, en concordancia con las disposiciones establecidas en el presente reglamento y donde se garantice a la UNED que cuenta con...”.

ADRIANA OVIEDO: No sé si les parece que para reubicarlo, el artículo tercero corresponde a teletrabajadores. De hecho, una de las recomendaciones que hace la comisión es que se titule “deberes de los teletrabajadores” y debería estar ubicado en el capítulo tercero, después del artículo 15.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso se podría incluir en el artículo donde están las obligaciones del teletrabajador y no ponerlo en un artículo nuevo.

ADRIANA OVIEDO: En la observación de don Celín, estoy de acuerdo con que quede más claro cómo establecer los mecanismos de comunicación. Con lo que no estoy de acuerdo y creo que eso lleva una discusión más amplia que probablemente quede para la otra semana, es sobre los conceptos que usa don Celín. En ninguna parte del reglamento hemos trabajado lo de *online* ni *offline* y eso afecta el tema de la disponibilidad de que esté sincrónico o asincrónico. Podríamos leer todo el párrafo que propone don Celín, pero ahí hay conceptos que no hemos manejado.

MAINOR HERRERA: El punto 3) de lo que propone don Celín dice: “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”.

ALFONSO SALAZAR: El artículo 3), que está extremadamente extenso y el artículo 4) que también contempla aspectos de comunicación, están contemplados en el artículo 22. Al artículo 22 lo único que hace falta incorporarle es una frase que aparece en el artículo 4 de don Celín, porque en el artículo 22 se dice: “El teletrabajador debe estar disponible dentro de la jornada laboral acordada para atender asuntos de su jefatura, compañeros y usuarios, ya sea por medio de correo electrónico, teléfono, videoconferencia u otro medio”. En la redacción que plantea Celín señala: “debe establecerse un mecanismo mediante el cual se hacen las comunicaciones”. Eso es automático a la hora de ejecutar el artículo 22, tiene que existir un mecanismo de comunicación con la jefatura.

Del artículo 4 de don Celín, lo único que el artículo 22 no contempla, es donde dice: “Solo en casos excepcionales el funcionario debe hacer presencia inmediata, considerando los tiempos de traslado de su lugar de trabajo. Caso contrario se aplicará lo que establece la normativa interna”. Hay una frase establecida en el documento de don Celín, en la mitad del artículo 4, que dice: “Dentro de la jornada ordinaria establecida, estará localizable... Lo anterior no le



acarrea ninguna remuneración ordinaria ni extraordinaria, por parte del patrono”. En otras palabras, eso sí debe quedar. Señalar de que como lo están llamando a determinada hora implica que son horas extras, no debe estar contemplado.

Lo que señala don Celín en ese mismo artículo, es algo bastante delicado, 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”. Considero que la función de teletrabajo es bajo todas circunstancias, una función con un horario que no necesariamente es de una hora determinada a otra, estar presentes en la casa. Ante eso poder comprobar que está en tiempo extraordinario, en teletrabajo es bastante difícil. Yo no incorporaría eso como una opción. Lo que sí debe quedar claro es el punto que indica don Celín, en el sentido de que no acarrea ninguna remuneración ordinaria ni extraordinaria, por parte del patrono. Eso sí es esencial, porque entonces el teletrabajador estaría reclamando cosas que no están contempladas.

Diría que los puntos tres y cuatro, están contemplados en el artículo 22 del reglamento, de forma más general. El punto 5 de don Celín hay que contemplarlo en el artículo 37. Para mí, el único nuevo es el artículo 6, los demás están contemplados.

ORLANDO MORALES: yo iba en el mismo sentido, porque encontré muy reiterativo. Si vemos el punto 3, es excesivamente detallado. De decir solo: “Debe establecerse un mecanismo que permita comunicación eficaz”. Ya se ha hablado que son los medios telemáticos. De manera que si se quiere atender a esa observación de don Celín, que diga: “Ambas partes, jefatura y teletrabajador, deben establecer un mecanismo que permita una comunicación eficaz”. Eficaz quiere decir que resuelve la situación dada, tiene eficacia. Efectiva es que tome efecto. Entonces yo pediría que lugar de la palabra “efectiva”, se diga “eficaz”, y lo demás sobra.

Debería ser solo el primer y segundo renglón, terminando en eficaz, en lugar de efectiva y hasta ahí porque el resto ya ha sido tratado.

En relación con el punto 4 de don Celín, también está contemplado que debe haber disponibilidad entre la jefatura y lo que haga el teletrabajador. Lo que es rescatable es el asunto de pago extraordinario. Realmente al teletrabajador lo llamen a la hora que quiere el jefe y no a la hora que habían convenido. De hecho, si no hay mucha flexibilidad, el asunto no funciona, porque en la educación a distancia. En general uno dice que debe ser las 24 horas del día y dicho sea de paso a mí me extraña que tengamos horarios de oficina como la presencial.

Lo único que rescataría son las peticiones en casos excepcionales, que tengan que ver con el trabajo, pero no claramente descritas. De manera que el 4 y el 5 están contemplados y lo único que no se había tratado en ninguna parte, que podría ser oneroso para las finanzas universitarias y para el manejo que se haga de la jefatura, es lo referente al pago. Debe estar disponible y que eso no implique

que es tiempo extraordinario. Cuando se hace teletrabajo, debe haber mucha flexibilidad. Siempre he dicho que me llamen a la hora que sea, ya sean los funcionarios que están conmigo y también los alumnos.

En síntesis, hay exceso de información contenida y recuperemos lo que podría ser una salvaguarda para que no nos estén cobrando los tiempos extraordinarios.

MARLENE VÍQUEZ: Me interesa que se rescate del punto 3), el párrafo final, donde se dice que el teletrabajador: "...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". Me parece esencial que quede esa parte.

También rescato del punto 4), el último párrafo que dice: "Lo anterior, no le acarrea ninguna remuneración ordinaria ni extraordinaria por parte del patrono". Es unir lo que está en el punto 3) con esta oración del punto 4).

Para mí, en teletrabajo no existen horas extras. Desde mi punto de vista es importante que el teletrabajador siempre sea localizable, entonces hay que rescatar el último párrafo del punto 3) y que se le agregue: "Lo anterior no le acarrea ninguna remuneración ordinaria ni extraordinaria por parte del patrono".

\* \* \*

Se decide ampliar la sesión con el fin de terminar la discusión del punto que se está analizando.

\* \* \*

ILSE GUTIÉRREZ: Lo que iba a plantear es lo que indicó doña Marlene, porque el artículo 22 está muy general y me parece que la observación que hace la Oficina Jurídica es en el sentido de que quede muy claro que el teletrabajador debe estar en contacto permanente con la organización.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo que pasa es que nos limitamos en la UNED a que las consultas se deben hacer en horas de trabajo, muchas cosas no se harían. Deberíamos estimular para que haya más flexibilidad, porque por ejemplo a mí me llaman un sábado o un domingo.

MARIO MOLINA: Me parece observar un problema de redacción al final, porque dice: "Lo anterior no le acarrea ninguna remuneración ordinaria...". Pero por supuesto que sí tiene remuneración ordinaria, puesto que su salario ordinario le está corriendo. Lo que debe decir es: "Lo anterior no le acarrea ninguna remuneración extraordinaria por parte del patrono".

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tal vez debería decir que el teletrabajador deberá facilitar un medio de comunicación y estar disponible y se quita lo demás.

MARLENE VÍQUEZ: Dejemos lo último y que diga: “El trabajador deberá facilitar un medio de comunicación en donde se encuentre localizable”.

ALFONSO SALAZAR: Presento una moción de orden para que suspendamos la discusión y continuamos la próxima semana.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Solamente tenemos que ver cómo va a quedar el artículo 22 porque todavía le falta.

\* \* \*

Se decide dejar pendiente la redacción del artículo 22, para analizarlo en la próxima sesión.

\* \* \*

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

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / EF / NA / AMSS \*\*