



21 de febrero de 2019

SITUN-OFIC-28-2019	
SECRETARIA	
CONSEJO UNIVERSITARIO - UNA	
21 FEB. 2019	
Firma:	<i>María Antonieta Corrales Araya</i>
Hora:	1:57

M. Sc. María Antonieta Corrales Araya
 Coordinadora Comisión de análisis temas institucionales
 Consejo Universitario, Universidad Nacional de Costa Rica

Referencia de oficio: UNA-CATI-SCU-OFIC-019-2019

El suscrito **ALVARO MADRIGAL MORA**, de calidades conocidas, en mi condición de Secretario General con facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, (SITUN), domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número Doscientos Setenta y Tres SI del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, de conformidad con el oficio número: **UNA-CATI-SCU-OFIC-019-2019**, de fecha 15 de febrero del presente año, recibido por el suscrito el 18 de febrero de los corrientes, en tiempo y forma, por medio de este acto procedo a emitir criterio sobre **EL PROYECTO DE LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO, EXPEDIENTE 21141**, con el fin de que el Consejo Universitario atienda la consulta legislativa sobre este particular, de la siguiente forma:

CONSIDERACIONES GENERALES:

1. "En 1990 la OIT señaló que el teletrabajo es la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la ayuda de la comunicación.", (Organización Internacional del Trabajo, Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente (PIACT), Trabajo a Distancia, Madrid, Edición Española publicada en 1992, pág. 9. 30 GAETA, MANACORDA Y RIZZO Citada en **RODRÍGUEZ RECIO (Oreana)**).

el teletrabajador. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

Salud y seguridad: El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Organización del trabajo: En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa

Formación: Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.

Los teletrabajadores: reciben una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

3. En Costa Rica por Decreto Ejecutivo 39225, se estableció que el teletrabajo es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que destine para tal fin, o en trabajos de campo mediante el uso de medios telemáticos.
4. El teletrabajo se ha convertido en una necesidad a partir de la utilización razonable del espacio físico de trabajo, la implantación y el uso de las nuevas tecnologías en el mismo y los cambios que se deben implementar en las organizaciones, instituciones u empresas para su realización.



2. El Acuerdo del Marco Europeo sobre Teletrabajo, establece las condiciones en las que debe operar el teletrabajo a nivel europeo, en lo que interesa señala:

Definición y ámbito de aplicación: El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.

Condiciones de empleo: En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

Protección de datos: El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informa al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

Equipamientos: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por



OBSERVACIONES ARTICULOS O ASPECTOS DEL PROYECTO:

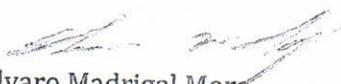
1. En el artículo 3 del Proyecto en cuestión, considero se deberían ampliar las definiciones agregando y desarrollando los conceptos de: tecnologías digitales, protección de datos, salud y seguridad, sistemas de colaboración y video comunicación, lo anterior de conformidad con la norma que se ha venido aplicando en el país y a nivel internacional respecto al teletrabajo y la ampliación de dicho contexto.
2. En cuanto al artículo 4, se considera prudente establecer la naturaleza y modalidad de la distinción que se otorgara a las empresas o instituciones que implementen el teletrabajo.
3. Sobre las condiciones laborales del artículo 5, me parece de suma importancia indicar a quién le corresponde determinar las medidas para garantizar el equipamiento de trabajo y los costos, además del diseño y adopción de medidas y procedimientos, referentes al uso y protección de datos.
4. Es de suma importancia regular en este proyecto el concepto, alcances, obligaciones y competencias externas de la Coordinación Técnica de Teletrabajo.
5. En el documento en discusión no se regulan las condiciones para implementar el teletrabajo, a quien le compete la capacitación y formación de los teletrabajadores y sus superiores, así como las obligaciones de estos, cuales actividades son teletrabajables y el carácter de permanencia en las mismas, no indica cuales áreas de trabajo (departamentos), se verán involucradas para el desarrollo del teletrabajo y sus obligaciones, siendo criterio de esta organización



que es de suma importancia implementar y desarrollar estas sugerencias en el proyecto.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con el contexto anterior sugiero revisar y valorar las observaciones planteadas en este escrito, las cuales pueden ser solucionadas con un adecuado análisis técnico del Poder Legislativo, lo anterior con el fin de que la Ley agrupe las normas aprobadas a la fecha mediante Decretos Ejecutivos y se ajuste a la normativa internacional que rige la materia. Desde el punto de vista Jurídico el proyecto no presenta mayores inconvenientes salvo las inconsistencias supra citadas, por lo que procedo a recomendar que se rechace el apoyo a este proyecto de ley, hasta tanto se revisen las sugerencias planteadas en este escrito y las que se pudiesen plantear por parte de otras instituciones u organizaciones, con el fin de implementarlas y así poder revisar un proyecto con ideas unificadas antes de la creación de la Ley para Regular el Teletrabajo.


Álvaro Madrigal Mora

Secretario General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

SITUN



C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/2019