



PARA: Mag. Adriana Oviedo, Coordinadora
Programa de Teletrabajo

DE: Licda. Ana Lucia Valencia González, Jefa Oficina Jurídica

ASUNTO: Respuesta oficio VP.PT-2021-054

FECHA: 24 de marzo de 2021.
O.J.2021-126

Por medio de oficio VP.PT-2021-054, se consulta a esta oficina:

1. Dado que el teletrabajo se considera una modalidad laboral, y básicamente lo que se está autorizando es un cambio en el lugar de trabajo, la consulta es, si es necesario que ese contrato tenga fecha finita.
2. Criterio respecto a este artículo de la Ley para regular el teletrabajo y la propuesta de incorporación en nuestro contrato, pues a la fecha no está incluido: ARTÍCULO 8- Obligaciones de las personas empleadoras. Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas empleadoras las siguientes:
 - a) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten. **La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar teletrabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona teletrabajadora.** En estos casos, dado que el equipo informático es propiedad de la persona teletrabajadora, esta deberá permitir a la persona empleadora el libre acceso a la información propiedad del patrono, ya sea durante el desarrollo de la relación laboral, o bien, al momento de finalizar el vínculo contractual. Dicho acceso a la información debe darse en todo momento, en presencia de la persona teletrabajadora, respetando sus derechos de intimidad y dignidad.

Con el fin de atender sus consultas reiteramos, tal y como lo indica en su oficio de consulta, debemos verificar el contenido de REGLAMENTO DE TELETRABAJO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA así como la Ley para regular el teletrabajo N° 9738 y el Reglamento para regular el teletrabajo N° 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT.

En cuanto al plazo de los contratos de teletrabajo hay que hacer dos consideraciones: la primera es que efectivamente el Teletrabajo es una modalidad de trabajo como lo es la presencialidad. Siendo así, es facultativo de la universidad (patrono) definir, de acuerdo con las necesidades y fin público que tiene asignado por su ley de constitución, las diferentes modalidades de trabajo que quiere instaurar y que son necesarias y útiles para la consecución de sus fines.

Hecha esa definición, lo que procede es verificar, según lo establece el artículo 6 Reglas generales de la Ley 9738 si se trata de puestos que han sido definidos como teletrabajables desde la descripción del puesto y se ha contratado a los funcionarios bajo esa condición, o si son personas que ingresaron a un puesto de trabajo presencial y se ha modificado posteriormente con esta posibilidad.

Esto se vuelve importante porque de eso dependerá la posibilidad de revocar esta modalidad de trabajo según se describe en el artículo 2. También reiteramos que esa revocatoria de la modalidad requiere que se tenga una justificación razonable, se avise con anticipación y se tenga un procedimiento para realizarlo

De una revisión armónica de esta normativa, resulta viable que esta modalidad se implemente de forma indefinida, conociendo que es revocable para los trabajadores que se incorporaron a esta modalidad con posterioridad a su ingreso mediante modalidad presencial y que se deben cumplir los requisitos mencionados en el párrafo anterior.

Recomendamos que estas consideraciones se incluyan en el contrato, de manera que el trabajador que se incorpora a esta modalidad tenga conocimiento de que el mismo puede ser revocado por la Universidad si se diera una justificación razonable en cuyo caso se realizaría el procedimiento correspondiente.

Todo lo anterior, siempre que se realice primero, la modificación correspondiente en el Reglamento de Teletrabajo de la UNED porque en este momento, contiene una norma que exige que se renueve anualmente, por lo que se deberá remitir al Consejo Universitario la propuesta de modificación y realizar el trámite correspondiente para su modificación.

En relación con la segunda pregunta, lo que norma el artículo 8 de la Ley para regular el Teletrabajo es una obligación para los patronos, sin embargo, no se encuentra regulado así en el Reglamento de Teletrabajo de la UNED. Para ajustar la normativa interna, también se debe llevar a cabo la modificación reglamentaria ante el Consejo Universitario para su aplicación.

La anterior recomendación encuentra sustento en la autonomía que tiene la universidad para dictar sus propias regulaciones internas en materias como el Teletrabajo, por lo que es recomendable que se ajusten, en lo que resulta beneficioso, a la normativa nacional que se encuentra vigente.

En ambos casos se deberá remitir la justificación y propuesta de modificación normativa al Consejo Universitario, así como la justificación de la urgencia para que sea agendado y se realice el trámite de modificación correspondiente.