REGLAMENTO DE TELETRABAJO

DEL SISTEMA NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN S.A.

CONSIDERANDO:

Que la Ley Nº 8279 del 02 de mayo del 2002, mediante la cual se promueve y regula el Sistema Nacional para la Calidad, contempla entre sus objetivos principales, el orientar, ordenar y articular la participación de la Administración Pública y el sector privado en las actividades de evaluación de la conformidad y de promoción de la calidad, lo cual ha generado dentro del sector público costarricense una cultura de mejoramiento continuo en la prestación de servicios, en la búsqueda no sólo de un reconocimiento en el ámbito nacional e internacional, sino además de la eficiencia y eficacia de tales servicios, demostrables a través de índices de productividad en la consecución de resultados.

Que el teletrabajo es una modalidad de organización de la prestación laboral, basada en el uso óptimo de las tecnologías de la información y comunicaciones, donde el teletrabajo se ha beneficiado por la evolución del concepto de las Comunicaciones Unificadas, que implica la integración de aplicaciones de Telefonía Digital, aplicaciones de Colaboración y Sistemas de Videocomunicaciones, que brindan las herramientas facilitadoras en los procesos de interacción de las personas en las diferentes modalidades de teletrabajo.

Que a partir de la promulgación del Decreto Ejecutivo N° 34704-MP-MTSS, se inició la promoción, sensibilización e implementación de programas piloto de Teletrabajo en las instituciones del sector público cuyos resultados han sido de una valoración altamente positiva, tanto para la institución como para los servidores participantes en dichos planes y los responsables de las unidades en las que éstos laboran, hace que resulte oportuno y conveniente, no sólo hacer extensivo, sino fortalecer el programa de Teletrabajo a nivel del sector público costarricense, lo cual se pretende con el decreto ejecutivo nº 37695-MP-MTSS publicado en junio del corriente.

Que la transformación y modernización del Estado, impone la necesidad de combinar la tecnología con esquemas más eficientes de trabajo, que aprovechen al máximo los recursos y mejoren la productividad y calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, de forma tal que se contribuya adicionalmente con la reducción significativa del gasto público.

Que el SINART S.A. debe comportarse con estándares competitivos de empresa de libre mercado, a la vez que, debe administrar sanamente los recursos públicos destinados para el otorgamiento de servicios públicos de comunicación pública de alta calidad según los principios constitucionales que rigen los servicios públicos.

POR LO TANTO, EL CONSEJO EJECUTIVO APRUEBA EL SIGUIENTE REGLAMENTO DE TELETRABAJO DEL SINART S.A.:

Artículo 1º—Objeto: La presente normativa tiene por objeto promover y regular el programa de Teletrabajo en el SINART S.A., con el objetivo general de procurar la buena marcha de los servicios públicos encomiados al SINART S.A. mejorando la eficiencia y eficacia de la organización en el uso y administración de los fondos públicos. Los objetivos particulares son: i) procurar inclusión e inserción laboral; ii) optimizar los recursos públicos; iii) modernizar la organización con la aplicación de las TIC´s; iv) coadyuvar a la contención y/o reducción del gasto público; v) incrementar la productividad de los colaboradores y de la organización; vi) coadyuvar a la protección del medio ambiente y el ahorro en el consumo de servicios públicos, energías y combustibles en la operación; vii) mejorar el clima organizacional y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; todo mediante la utilización benéfica e intensiva de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC´s, teniendo como características esenciales del teletrabajo las siguientes: se ejecuta fuera del centro habitual de trabajo, se utilizan recursos tecnológicos para la prestación de los servicios y la comunicación. Están sujetos al cumplimiento de metas y objetivos y desplazamiento, de conformidad con lo que establece en este Reglamento y el Addendum del Convenio.

Es voluntario entre ambas partes, no acarrea derechos adquiridos, el teletrajo queda amparado por los mismos derechos y obligaciones que tienen todos los trabajadores del SINART.

Artículo 2º—Definiciones:

1. **Modernización de la Gestión**: Comprende entre otras, la incorporación del teletrabajo y las videocomunicaciones dentro de la estrategia empresarial, así como el uso óptimo de la tecnología para simplificar trámites, reducir los consumos en general y en particular de las aguas, las energías y el papel, brindar servicios de manera integrada en tiempo real; además de la actualización de la normativa y el cambio de cultura organizacional hacia el uso benéfico e intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

2. **Empresa Pública**: Ente del sector público organizado como una persona jurídica de derecho privado, productor de bienes y servicios en el entorno de mercado. El giro de su actividad se rige por el derecho común según su Ley Orgánica y en cuanto a control está regido por el derecho público.

3. **Telecentro**: Espacio físico, acondicionado para facilitar el acceso y uso efectivo de las tecnologías de información y comunicación, donde los telecolaboradores puedan realizar sus actividades de forma transitoria.

4. **Teletrabajo**: Es la prestación de servicios fuera de las instalaciones de los entes del sector público, -siempre que la naturaleza de la labor así lo permita- en virtud de la cual un colaborador puede desarrollar su prestación laboral de forma parcial o total de forma remota o a distancia mediante el uso de medios telemáticos; forma flexible de organización laboral que consiste en el desempeño de la actividad profesional o técnica sin la presencia física del trabajador en su lugar habitual de su trabajo durante su jornada laboral, el teletrabajo puede ejecutarse tiempo completo o parcial lo que implica el uso permanente de algún medio telemático que permita la comunicación entre el trabajador y su jefe inmediato.

5. **Teletrabajador**: colaborador que por la naturaleza de su función puede ser autorizado por la empresa a efectuar teletrabajo según la definición anterior.

6. **Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)**: Técnicas de trabajo y recursos tecnológicos que permiten ofrecer servicios con el apoyo del equipamiento informático y de las telecomunicaciones. Entiéndase por recursos tecnológicos el conjunto presente y futuro de servicios, redes, software y dispositivos que tienen como fin el mejoramiento de la calidad de vida de las personas dentro un entorno, que se integran a un sistema de información interconectado y complementario.

7. **Sistemas de Colaboración**: se refiere al uso de programas informáticos, que brindan herramientas de comunicación de audio, video y datos que permiten compartir y modificar información documental, a grupos de usuarios remotos y/o distantes, al estar conectadas al sistema de colaboración a través de una red.

8. **Video comunicaciones**: Conjunto de tecnologías que permiten la comunicación de video de alta calidad, audio y datos entre dos o más puntos distantes en tiempo real, soportadas en plataformas de las Comunicaciones Unificadas, que integra salas de videoconferencia, sistemas portátiles de video comunicación, computadoras y dispositivos móviles.

9. **Actividades teletrabajables:** conjunto de tareas que pueden ser realizadas por medios telemáticos en forma remota o a distancia, no requieren la presencia física del funcionario la sede de la empresa, requieren control horario.

10. **Addendum del Convenio:** Acuerdo firmado entre el Trabajador y su jefe inmediato; en donde se especifican las condiciones de la relación de servicio de teletrabajo.

Artículo 3º. **Comisión de Teletrabajo.** Se crea la Comisión de Teletrabajo conformada por el titular de la Dirección Administrativa-Financiera quien preside y designará a dos funcionarios del Dpto. de Recursos Humanos con comprobada capacitación en la materia, un funcionario de la Comisión de Control Interno, el titular de la Contraloría de Servicios y un representante de los colaboradores designado por el Sindicato legalmente constituido y representado o en su defecto por los mismos trabajadores. La Comisión se reunirá al menos una vez al mes, sus acuerdos se toman por mayoría simple de los presentes, en caso de empate el Presidente desempata con su voto especial. La Comisión será considerada como el órgano responsable ante la administración superior de planificar, diseñar, coordinar e implementar y desarrollar acciones el programa de teletrabajo de la empresa; elaborar las herramientas y sistemas de control y medición de la productividad, de costos, entre otras variables de gestión; darle seguimiento a la aplicación del programa para la debida fiscalización, medición y evaluación con el fin de proponer los cambios y mejoras para la mejor y más oportuna adaptabilidad a los cambios técnicos, legales y financieros que afecten el programa; procurar la capacitación y formación de los colaboradores en la materia. Al efecto se podrán articular y recibirán la colaboración de las diferentes dependencias de la empresa. Además, esta Comisión es el órgano interlocutor y responsable oficial ante la Comisión Interinstitucional de Teletrabajo.

Artículo 4º— Condiciones laborales: El teletrabajo es un atributo de la relación laboral de carácter contractual que no consolida una situación jurídica para las partes, como tal, es temporal y rescindible por razones sobrevenidas de oportunidad, conveniencia, incumplimiento u otras causales predeterminadas de mutuo acuerdo. El acuerdo de teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización, la forma y el control de la prestación personal del trabajo, sin afectar las demás condiciones de los contratos que dan sustento a la relación de servicio del colaborador, quien mantendrá y se beneficiará de los mismos derechos y obligaciones garantizados por la legislación, los contratos de trabajo y los convenios colectivos aplicables, que tienen los demás trabajadores de la empresa. El teletrabajador estará protegido por la póliza de riesgos de trabajo en los términos que se acuerden con el ente asegurador.

Artículo 5º - Los siguientes son **límites y condiciones para el teletrabajo** en la empresa:

a) Solo pueden aplicar a teletrabajo aquellos colaboradores cuya naturaleza de las funciones permitan la prestación remota por medios telemáticos, sin supervisión horaria y cuyo control es con base en los objetivos y resultados predefinidos con el superior. Asimismo, puede y debe ejecutarse fuera del centro de trabajo sin afectar el normal desempeño de las actividades de otros puestos de trabajo y/o la prestación ordinaria de los servicios de la empresa.

b) Cuando a solicitud del colaborador es aprobado el teletrabajo, la empresa suscribirá conjuntamente con el servidor, un acuerdo voluntario, que establezca expresamente los derechos, obligaciones, límites y condiciones para el desempeño, control y evaluación del mismo bajo esta modalidad de trabajo. El convenio será por plazo determinado sin perjuicio de prórrogas del mismo, siempre y cuando, no existan incumplimientos que ameriten finalizar el convenio y se siga cumpliendo con los objetivos, necesidades y fines de interés público y administrativo que dieron origen al acuerdo. El convenio contará con el aval y consecuentemente con la responsabilidad solidaria del superior inmediato.

c) El horario del teletrabajador podrá ser flexible, siempre y cuando, la persona mantenga la disponibilidad y habilidad para atender de forma inmediata y expedita, en tiempo real, cualquier requerimiento de la empresa, sus agentes o representantes, clientes o usuarios durante la misma jornada y en las mismas condiciones inicialmente contratadas con la empresa. Esta disponibilidad no implica remuneración extraordinaria o plus salarial, asimismo, en virtud de la falta de supervisión horaria no contempla el pago de horas extra.

d) En caso de requerirse la eventual presencia del teletrabajador deberá comunicárselo con al menos 24 horas de antelación a la cita, mediante el medio señalado para notificaciones de conformidad con la Ley de Notificaciones vigente.

e) La incorporación de la modalidad del teletrabajo es voluntaria para las partes. La empresa se reserva la potestad de otorgar, revocar o rescindir sin responsabilidad contractual o extracontractual, mediante acto debidamente fundamentado en criterios objetivos de conveniencia y oportunidad, en cuyo caso, se comunicará al Departamento de Recursos

Humanos que el telecolaborador tiene el derecho de restitución a su condición laboral ordinaria anterior.

f) Corresponderá a cada participante garantizar las medidas necesarias para contar con la disponibilidad y el equipamiento de trabajo a satisfacción de la empresa, de acuerdo con el estudio previo que realice la administración para definir los requerimientos mínimos de conformidad con el ámbito de responsabilidades de cada caso o de una clase de trabajo. Lo anterior sin perjuicio de utilizar recursos materiales que sean expresamente asignados, autorizados y/o proveídos por la empresa para tal efecto.

g) Las disposiciones internas sobre el uso, custodia y mantenimiento de los equipos y el software, así como la protección de datos de la empresa son igualmente aplicables en materia de teletrabajo. La empresa se exime de responsabilidad y no dará soporte por mal uso de los recursos informáticos propios o ajenos, como por ejemplo sin limitarse a, la disminución del rendimiento de la computadora, saturación del disco duro o cualquier otra falla de las herramientas de trabajo por descargas o copias de música, vídeos, paquetes de software, fotos o cualquier elemento ajeno a las actividades teletrabajables, Además el Teletrabajador deberá en forma inmediata y simultanea tanto el jefe inmediato como al Departamento de Informática cualquier tipo falla que se presente en el equipo informático, en especial si la misma le imposibilita el cumplimiento de sus funciones. El equipo suministrado por el patrono, al cese del contrato deberá restituir el equipo institucional.

En caso de deterioro o de robo de los equipos de trabajo, los teletrabajadores incurrirán en responsabilidad civil, cuando éste se haya causado por dolo o culpa grave.

h) A la empresa le corresponde verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, por lo tanto, representantes de la empresa podrán tener acceso al lugar o centros de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación vigente aplicable. En caso de que las actividades se realicen desde la casa de habitación, el colaborador debe acondicionar un espacio físico bajo la normativa de salud y seguridad ocupacional establecida y permitir el acceso para las inspecciones de las condiciones ergonómicas, de seguridad e higiene del puesto de trabajo previa notificación y consentimiento del colaborador, y El teletrabajador estará protegido por la póliza de riesgo de trabajo en los términos que indique el ente asegurador.

i) Salvo pacto en contrario, el teletrabajador debe asumir por su cuenta y riesgo los gastos que en general demande el desarrollo de las actividades teletrabajables, en especial sin limitarse a: i) servicios públicos, ii) conectividad a la red internet, iii) transporte, iv) alimentación, v) renta y/o mantenimiento del centro de teletrabajo o instrumentos para teletrabajo.

Artículo 6°. - **Colaboradora Embarazada**. En caso las trabajadoras en estado de embarazo deben observase la normativa que rija en la materia, en especial, el Decreto Ejecutivo No. 35434-S-MTSS del 12 de agosto del 2009, publicado en La Gaceta No. 162 del 20 de agosto del 2009.

Artículo 7°. — Informes y Entregables. El teletrabajador debe brindar en tiempo y forma la información verídica y oportuna de todos los procesos de investigación, evaluación del desempeño y medición a los que deba someterse, así como los productos, entregables y compromisos asumidos entre las partes. En caso de comprobarse un incumplimiento se expone a las sanciones del caso de conformidad con la normativa ordinaria aplicable al efecto.

Artículo 8°. – **Bajo desempeño**. Bajo esta modalidad el bajo desempeño imputable al teletrabajador de conformidad con las evaluaciones que al efecto se corran con base en parámetros objetivos, no servirá de causal por sí sola para el despido sin responsabilidad patronal sin perjuicio de otras sanciones o consecuencias. No obstante, el bajo desempeño sirve de causa justa para dejar sin efecto el acuerdo autorizante del teletrabajo, hecho que cuenta como prevención de previo a una mayor sanción por la misma causa.

Artículo 9°. – **Superior Inmediato**. El superior inmediato es avalista del acuerdo y consecuentemente responsable solidario por la eficiencia y eficacia de las funciones y resultados del teletrabajador a su cargo. Por lo tanto, fijará y coordinará con el teletrabajador los objetivos claros y las metas específicas del teletrabajo; recomendará al teletrabajador o a la Comisión las acciones que permitan mejorar el desempeño; velará por el cumplimiento en tiempo y forma de las funciones, metas específicas y objetivos claros del teletrabajo; ejercerá la fiscalización adecuada de los términos y el rendimiento del teletrabajo, aplicará los instrumentos y parámetros objetivos de control acordados con el teletrabajador o instruidos por la Comisión y la Empresa.

Artículo 10°. - Perfil Puesto Teletrabajable. Una vez que un puesto es declarado teletrabajable en relación a todas o parte de sus funciones, tal atributo se integra al perfil de puesto, de manera que la vacancia solo podrá ser cubierta con un candidato que cuente con las destrezas necesarias para poder ser habilitado como

teletrabajador de inmediato según el perfil de puesto. El periodo de prueba no constituye obstáculo para teletrabajar.

Articulo 11°.- Duración de la Relación del Teletrabajo. Su duración quedará estipulada en el "addendum del convenio" Si concluye antes de la fecha estipulada, el jefe inmediato deberá comunicarlo deberá comunicarlo con copia al Departamento de Recursos Humanos. En caso de requerirse su continuidad y haber consenso entre las partes, se prorrogará automáticamente, por igual término, lo que también se comunicara a este último.

Artículo 12°.- Concluido por cualquier causa el teletrabajo, el trabajador tiene derecho a que se le restablezcan las condiciones laborales similares a las que tenía antes de acogerse a esta modalidad de trabajo, salvo los cambios originarios a nivel del SINART

Artículo 13°. —Vigencia. El presente rige a partir de su publicación en el sitio electrónico del SINART S.A. dado en el Consejo Ejecutivo del Sistema Nacional de Radio y Televisión, S. A. según el acuerdo N°1 adoptado en la sesión N°448-2013, en San José, a los diecinueve días del mes de julio del dos mil trece.