

El Consejo Directivo del IMAS podrá fijar incentivos complementarios al salario para los funcionarios destacados en las tiendas libres de Empresas Comerciales, dirigidos a estimular un mayor nivel de ventas, que permitan garantizar una mayor eficiencia en la prestación del servicio, previa autorización de la Autoridad Presupuestaria.

El Consejo Directivo del IMAS dictará las políticas relacionadas con Empresas Comerciales.

Artículo 2°—Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los ocho días del mes de abril del dos mil catorce.

LAURA CHINCHILLA MIRANDA.—El Ministro de la Presidencia, Carlos Ricardo Benavides Jiménez.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Olman Segura Bonilla.—El Ministro de Bienestar Social y Familia, Fernando A. Marín Rojas.—1 vez.—(D38423-IN2014031129).

N° 38445-MP

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA

En uso de las facultades que les confieren los artículos 140, incisos 3) y 18) y 146 de la Constitución Política, artículo 6° inciso 2) y 28, párrafo 2), inciso b) de la Ley General de la Administración Pública.

Considerando:

I.—Después de cuatro años de haberse implementado exitosamente el Teletrabajo en algunas Instituciones Públicas, se hace necesario actualizar la normativa reglamentaria que regula esta forma de trabajo.

II.—En el Congreso Internacional “TELEWORK 2012” celebrado en Costa Rica en agosto del 2012, se redactó el documento denominado “Declaración de San José: “La Modernización del Estado: El Teletrabajo en la Sociedad del Conocimiento” dentro del cual se plasmó la recomendación de los participantes, de emitir un nuevo Decreto para el sector público junto con nueva normativa general que regule el Teletrabajo.

III.—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.

IV.—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 conveniente, no sólo hacer extensivo, sino fortalecer el programa de Teletrabajo a nivel del sector público costarricense.

DECRETAN:

El siguiente:

Reglamento de Teletrabajo para el Ministerio de la Presidencia y Presidencia de la República

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1°—El objetivo del teletrabajo es aumentar la productividad, reducir costos, mejorar el servicio y brindar el mejor desarrollo laboral de los trabajadores de la institución, de acuerdo con las prácticas modernas. Su ámbito de aplicación será para los funcionarios del Ministerio de la Presidencia y Presidencia de la República, entendiendo que cobijará únicamente a los funcionarios del Título 201 Presidencia de la República programa 021 Administración Superior y programa 027 de información y comunicación; así como a aquellos funcionarios del título 202 Ministerio de la Presidencia Programa 034 Administración Superior.

Artículo 2°—La Comisión Institucional de Teletrabajo, es el equipo que coordina y administra la modalidad de teletrabajo en la institución y la responsable de asesorar en la planificación e implementación de acciones que impulsen el teletrabajo en las áreas de la institución de acuerdo con los objetivos y normativa establecida en el programa.

Artículo 3°—El teletrabajo se realizará en el domicilio del teletrabajador y en aquellos lugares destinados para tal fin. Los funcionarios que ingresen a esta modalidad, deberán hacer uso de las comunicaciones unificadas e instalaciones que estén disponibles, por ejemplo: Telecentros, salas de videoconferencias, videoconferencias en PC, en telepresencia, reuniones virtuales, telefonía fija, celular, correo electrónico, entre otras.

Artículo 4°—A los funcionarios que ingresen al Programa de Teletrabajo se les garantiza el respeto a todos los derechos y obligaciones establecidos en la normativa laboral vigente.

Artículo 5°—Los teletrabajadores estarán protegidos por la Póliza de Riesgos del Trabajo que tiene la Institución, siempre que se encuentren ejerciendo las labores propias de su función.

Artículo 6°—Todas las jefaturas y trabajadores relacionados directa o indirectamente con las personas que teletrabajen, deben colaborar en su gestión para que esta modalidad de trabajo cumpla con los objetivos fijados y la normativa asociada.

Artículo 7°—Para los efectos legales correspondientes, se imputará como centro de trabajo del teletrabajador, aquel en que fue contratado. La institución no estará obligada a reconocer ningún tipo de incentivo económico, tal como pago de combustible, viáticos, pasajes, o similares, con motivo del traslado que deba hacer aquel desde su lugar de teletrabajo hacia su centro de trabajo.

Artículo 8°—Las actividades teletrabajables deben cumplir con las siguientes características:

1. Se pueden desarrollar fuera de la oficina sin afectar el normal desempeño de otros puestos y del servicio que se brinde.
2. Está asociada a objetivos claros y metas específicas que permiten la planificación, seguimiento y control.
3. La supervisión es por resultados.
4. La comunicación se da fundamentalmente por medios telemáticos.

Artículo 9°—Las actividades teletrabajables son de carácter permanente, sin embargo, si por conveniencia institucional se decide realizar actividades de forma parcial o temporal, el tiempo y los recursos son consensuados entre el teletrabajador y su jefatura. Dependiendo de las posibilidades técnicas que ofrezca la institución, la conectividad y el equipo pueden ser aportados por el teletrabajador para cumplir con sus labores, previo acuerdo entre las partes. Tales circunstancias deberán quedar establecidas en el convenio que para todos los efectos se suscribirá entre la administración y el teletrabajador.

Artículo 10.—La institución mantendrá un programa de teletrabajo activo y se reserva la facultad de incorporar a sus trabajadores en esta forma de trabajo, dependiendo de las condiciones, actividades, la conectividad disponible y otros aspectos que estime pertinentes.

Artículo 11.—Los trabajadores incorporados al programa de teletrabajo, deberán mantener las condiciones que justificaron su ingreso a este, así como cumplir con todas las obligaciones y responsabilidades adquiridas. En caso de que surja alguna imposibilidad para mantener dichas condiciones, la jefatura del teletrabajador deberá comunicarlo a la Comisión de Teletrabajo con el fin de analizar las nuevas condiciones con las instancias correspondientes las cuales cumplirán con los requisitos mínimos que se establecen en el artículo 28 de este reglamento así como cualquier otra que sea recomendada por la comisión de teletrabajo institucional.

Artículo 12.—La Institución puede dejar sin efecto la aplicación del Teletrabajo en aquellos puestos que lo estime necesario por razones de conveniencia institucional, en cuyo caso las personas que estén teletrabajando, deberán reintegrarse a su centro de trabajo siguiendo las pautas del Convenio establecido.

1. **Objetivo:** El presente informe tiene como finalidad analizar el impacto de la implementación de un nuevo sistema de gestión de recursos humanos en una empresa de tecnología. El objetivo principal es evaluar cómo este sistema afecta la productividad, la satisfacción de los empleados y los costos operativos.

2. **Metodología:** Se utilizó un enfoque cuantitativo para medir el impacto del sistema. Se recolectaron datos de productividad, satisfacción y costos antes y después de la implementación del sistema. Se utilizaron encuestas, entrevistas y análisis de datos estadísticos para evaluar los cambios.

3. **Resultados:** Los resultados indican que la implementación del nuevo sistema de gestión de recursos humanos tuvo un impacto positivo en la productividad y la satisfacción de los empleados. Se observó un aumento del 15% en la productividad y un 10% en la satisfacción de los empleados. Sin embargo, también se observó un aumento de los costos operativos del 5%.

4. **Conclusiones:** La implementación del nuevo sistema de gestión de recursos humanos tuvo un impacto positivo en la productividad y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, también se observó un aumento de los costos operativos. Se recomienda que la empresa continúe monitoreando el impacto del sistema y tome medidas para reducir los costos operativos.

5. **Recomendaciones:** Se recomienda que la empresa continúe monitoreando el impacto del sistema y tome medidas para reducir los costos operativos. Se sugiere que la empresa considere implementar un sistema de gestión de recursos humanos que sea más eficiente y que reduzca los costos operativos.