

ACTA SESION EXTRAORDINARIA 4662

Acta de la Sesión Extraordinaria número cuatro mil seiscientos sesenta y dos, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios en el Paseo Colón, a las dieciséis horas del dieciocho de diciembre del dos mil catorce, con la asistencia de los siguientes Directores: Sr. Minor Rodríguez Rodríguez, Presidente Ejecutivo; Sr. Tyronne Esna Montero; Vicepresidente; Sr. Carlos Lizama Hernández, Sr. Jorge Muñoz Araya; Sr. Luis Fernando Monge Rojas y Pbro. Claudio María Solano Cerdas. Ausentes: Sra. Alicia Vargas Porras, Viceministra de Educación; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez y Sr. Víctor Manuel Morales Mora, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, por motivos laborales. Por la Administración: señor José Antonio Li Piñar, Gerente General, señora Ileana Leandro Gómez, Subgerente Técnica, Sr. Durman Esquivel, Subgerente Administrativo. Por la Auditoría Interna, Sra. Rita Mora Bustamante, Auditora Interna. Por la Asesoría Legal, Sr. Ricardo Arroyo Yannarella. Por la Secretaría Técnica: Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico de Junta Directiva.

ARTÍCULO PRIMERO:**Presentación del Orden del Día**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el Orden del Día.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que en relación con el punto relacionado con la Presentación sobre Revisión de la Estructura Organizacional, sugiere que se realice la presentación y que el debate y la toma de decisiones, se deje pendiente para el próximo año.

El señor Presidente, señala que está de acuerdo con el planteamiento, sin embargo si la presentación no abarca mucho tiempo, se podría discutir algo.

El señor Vicepresidente Esna Montero, considera que este es un tema un poco complicado, y al no estar presentes todos los Directores, es necesario que se vea cuando estén todos presentes, porque es una decisión muy importante para el INA.

El señor Presidente, consulta al señor Gerente General, si esa revisión de la estructura, viene con las recomendaciones.

El señor Gerente General, responde que no viene con las recomendaciones, porque es una decisión que se debe tomar posteriormente.

El señor Presidente, indica que entonces se vería la exposición, tal y como lo recomienda el señor Vicepresidente Esna Montero.

El señor Director Lizama Hernández, sugiere que se les entregue el documento para su estudio y posteriores observaciones.

El señor Gerente General, menciona que la presentación dura cuarenta y cinco minutos.

El señor Presidente, indica que se les estaría pidiendo que hagan la presentación y luego en una próxima Sesión, se tendría la discusión del tema.

Se aprueba el Orden del Día de la siguiente manera:

1. Presentación del Orden del Día.
2. Reflexión.
3. Gerencia General. Presentación sobre Revisión de la Estructura Organizacional.
4. Asesoría Legal. Propuesta de ajustes al Reglamento Autónomo de Servicios del INA, en lo que refiere al tema de los permisos con y sin goce salarial, así como sobre otros temas que contribuyan a la modernización del Reglamento dicho. Cumplimiento de Acuerdo núm. 434-2014-JD.

COMUNICACIÓN DEL ACUERDO N° 441-2014-JD

CONSIDERANDO:

1. Que el señor Presidente Ejecutivo, somete a discusión y aprobación por parte de los miembros de la Junta Directiva presentes, el proyecto del Orden del Día de la Sesión Extraordinaria número 4662.
2. Que los señores Directores no realizaron ningún cambio al Orden del Día propuesto por el señor Presidente Ejecutivo.

POR TANTO:

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN,
SE ACUERDA:**

ÚNICO: APROBAR EL ORDEN DE DÍA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NO. 4662.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Reflexión.

ARTÍCULO TERCERO:

Gerencia General. Presentación sobre Revisión de la Estructura Organizacional.

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será presentado por la señora Leda Flores, de la Unidad de Planeamiento Estratégico y el señor Armando

Asimismo, solicita a los funcionarios que dada la importancia del tema, se ha tomado la decisión de escuchar un resumen de la presentación, para que posteriormente, en una Sesión del próximo mes, se pueda discutir a fondo a efecto de tomar una decisión al respecto.

El señor Director Lizama Hernández, desea dejar constancia de que como Junta Directiva, están muy complacidos de que se les presente esta propuesta, que no se podrá analizar el día de hoy, en virtud de que el tema amerita mucha dedicación.


En ese sentido, ya cuenta con el documento, por lo que aprovecharán estos días de fin y comienzo de año, para analizarlo y discutirlo con los representados, que en su caso y de los señores Directores Monge Rojas y Muñoz Araya, es con la UCCAEP y todas la Cámaras Empresariales, para poder estar en condiciones de analizarlo con los técnicos, en el momento en que se dé la presentación formal.

Reitera su reconocimiento, porque este es un tema que ha sido muy esperado y ahora lo están logrando, gracias al trabajo y esfuerzo que han realizado. Asimismo, queda constancia del recibo del documento, para el estudio y posterior análisis.

La señora Flores, señala que con lo que se cuenta en forma escrita, es la presentación que tienen para hoy y el Plan de Trabajo que han elaborado.

Se procede con la presentación.



 Instituto Nacional de Aprendizaje

Origen de la Comisión

Mediante Acuerdo No.127-2014JD, se solicita crear un equipo de trabajo para que revise la estructura organizacional y además, revisar la estructura de la Unidad de Recursos Humanos.

Es criterio de la Gerencia, realizar una sola revisión integral, que incluya ambas actividades. (Criterio avalado por la Comisión).

Ésta permitirá también, un análisis más objetivo de diversas solicitudes para la creación de nuevas dependencias.

 Instituto Nacional de Aprendizaje

Conformación de la Comisión

Carmen Brenes Cerdas	Ricardo Aguilar Robles.
Leda Flores Aguilar	Clara Guido Chavarría
Ileana Masís Jimenez	Félix Espinal Araica
Patricia Montero Acuña	Gustavo Ramírez de la Peña
Marco Arroyo Yannarella	Oscar Solís Salas
Eva Jiménez Juárez	Armando Núñez Chavarría
Gloria Acuña Navarro	Javier Bonilla Herrera

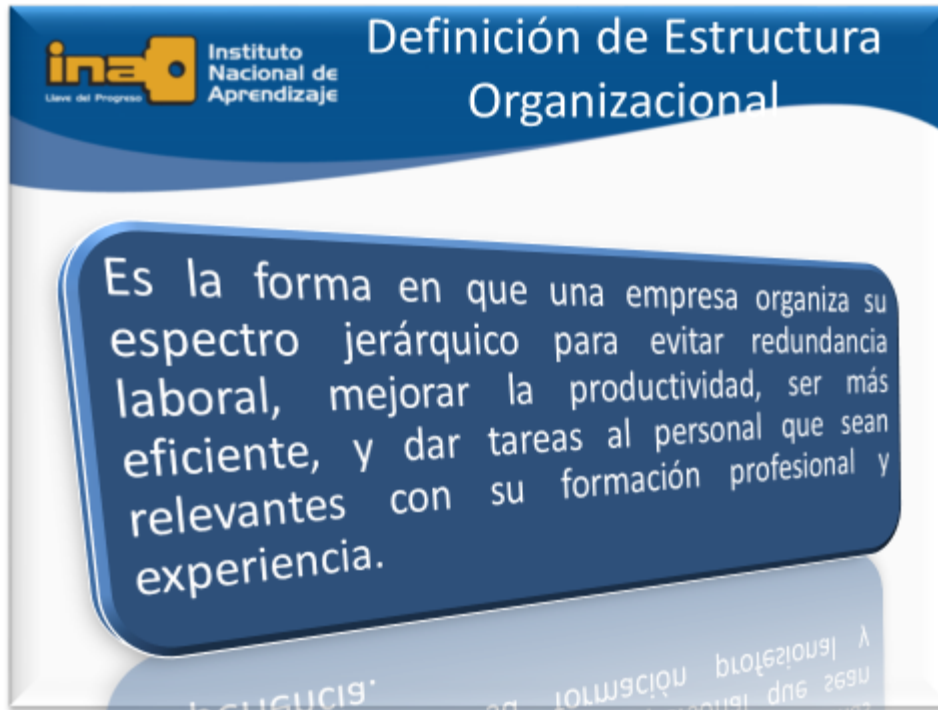
Estas personas representan a las diferentes Gestiones, así como algunas Unidades de la Alta Dirección y Asesoras.

Consideraciones

- Se promueve la realización de un Trabajo eminentemente técnico y profesional.
- El mismo se sustentará en una fase diagnóstica exhaustiva.
- Los resultados parten de un profundo análisis, reflexión y lectura.
- Debe prevalecer el respeto en las distintas fases del proceso de análisis y discusión.

Marco Conceptual

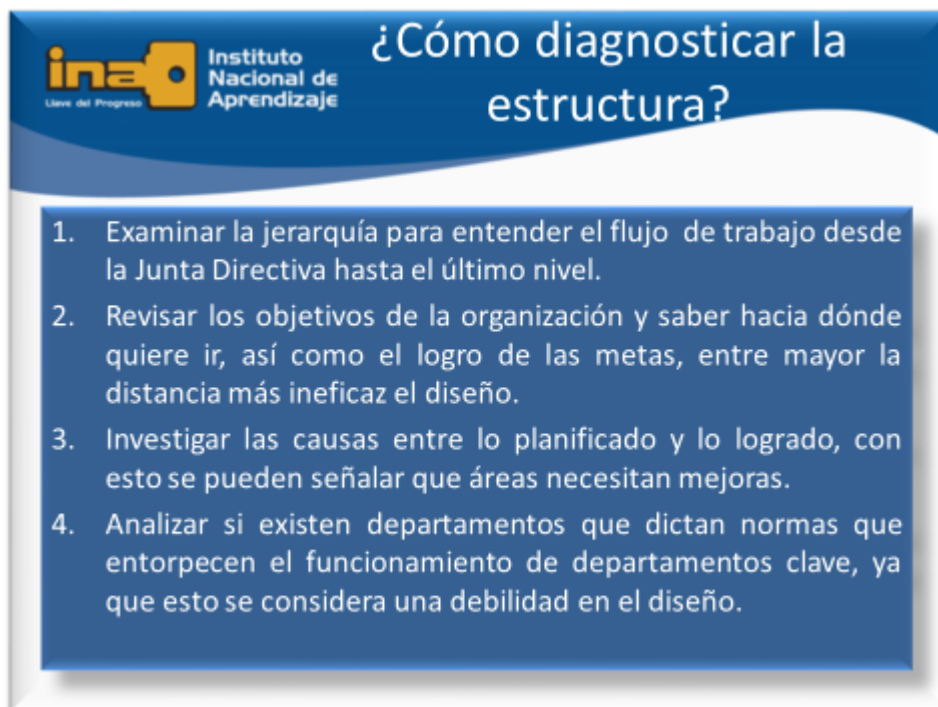




ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Definición de Estructura Organizacional


Es la forma en que una empresa organiza su espectro jerárquico para evitar redundancia laboral, mejorar la productividad, ser más eficiente, y dar tareas al personal que sean relevantes con su formación profesional y experiencia.



ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

¿Cómo diagnosticar la estructura?

1. Examinar la jerarquía para entender el flujo de trabajo desde la Junta Directiva hasta el último nivel.
2. Revisar los objetivos de la organización y saber hacia dónde quiere ir, así como el logro de las metas, entre mayor la distancia más ineficaz el diseño.
3. Investigar las causas entre lo planificado y lo logrado, con esto se pueden señalar que áreas necesitan mejoras.
4. Analizar si existen departamentos que dictan normas que entorpecen el funcionamiento de departamentos clave, ya que esto se considera una debilidad en el diseño.


 Instituto Nacional de Aprendizaje

Tipos de estructura

Los más tradicionales son: funcional, divisional y Matricial

Consideraciones: El INA ha utilizado más el esquema matricial, heredando parte de su problemática.

Efectos: Centralizada o descentralizada. (pareciera que no existe una clara definición por parte de la Institución al respecto).

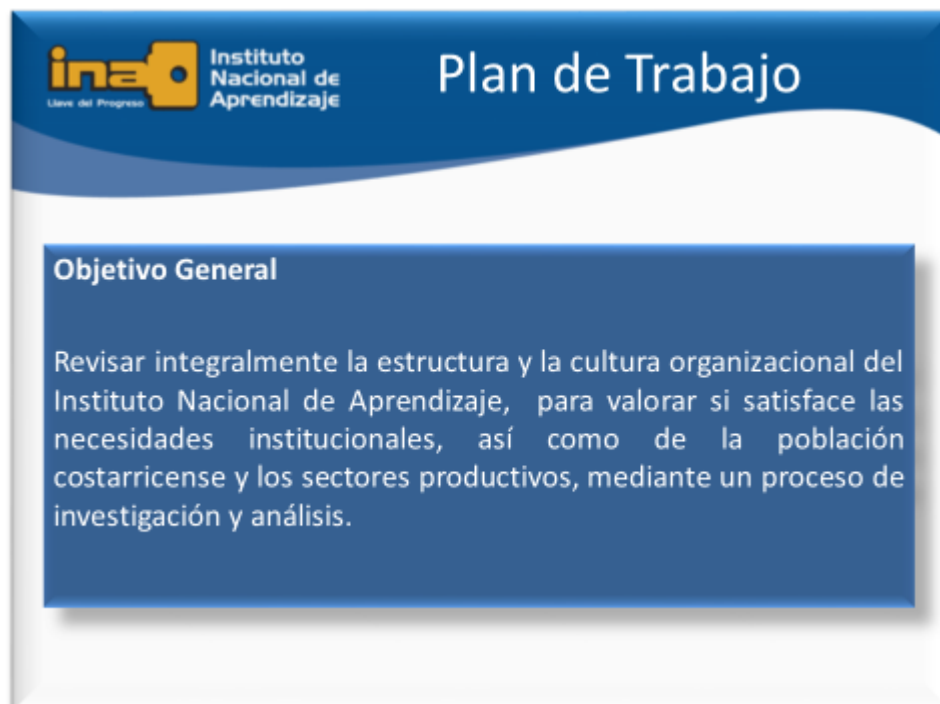
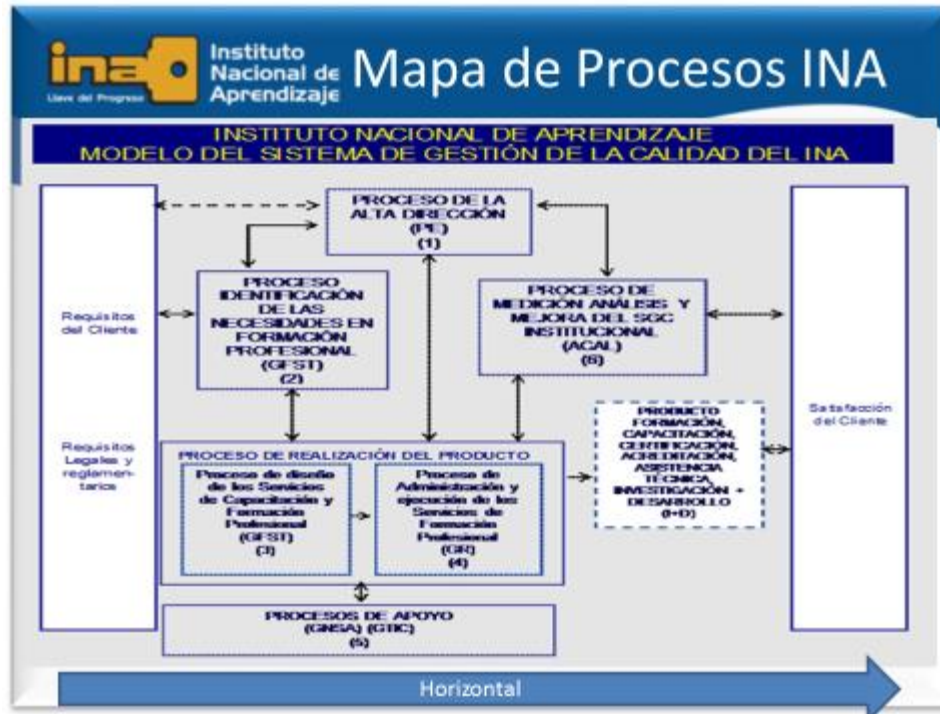
 Instituto Nacional de Aprendizaje

Relación Estructura, Cultura y Estrategia

Ningún tipo de estructura garantiza el éxito por sí sola, se requiere que esta esté estrechamente ligada con la cultura organizacional que es la “personalidad” de la entidad.

La influencia de la cultura sobre las decisiones, el logro de objetivos estratégicos y los factores de éxito es más fuerte que lo que promueve una estructura.





ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Plan de Trabajo

Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico participativo a nivel institucional y grupos de interés, que evidencie las ventajas, limitaciones y el funcionamiento de la Estructura Orgánica, por medio de talleres de trabajo con las diferentes Gestiones y Unidades.
- Presentar los resultados de la revisión integral de la Estructura Organizacional del INA, ante la Gerencia General, para su valoración y aprobación.

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Marco Jurídico



Para lograr un análisis adecuado, se debe partir de la razón de ser del INA, sus funciones y hacia quienes se dirigen sus servicios, mismos que se encuentran claramente definidos en su Ley Orgánica.

“Artículo 2°

El Instituto Nacional de Aprendizaje tendrá como finalidad principal promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense”.



ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Otra Legislación

- ❖ Convenios OIT 169 y 138 sobre pueblos indígenas y tribales
- ❖ Ley 8634 Sistema de Banca para el Desarrollo.
- ❖ Ley 8261 Ley General de la Persona Joven.
- ❖ Ley 7739 Código de la niñez y adolescencias.
- ❖ Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad.
- ❖ Ley 7769 Atención de mujeres en condición de pobreza.
- ❖ Ley 7735 Protección a la madre adolescente.
- ❖ Ley 8292 Control Interno.
- ❖ Ley 7202 Sistema Nacional de Archivos.
- ❖ Decreto 31461 MTSS Erradicación trabajo infantil y Protección Persona Adolescente.
- ❖ Programas de Gobierno (Avancemos, Red de Cuido) y Comisiones interinstitucionales.
- ❖ Pronunciamientos Procuraduría General de la República



ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Guías, Manuales y Lineamientos



mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
Gobierno de la República de Costa Rica

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Linea del Progreso

Normativa MIDEPLAN

-  criterios-ministro-rector-avalar-reorganizaciones
-  Doc_Sector-Publico-Costarricense-y-su-organizaciÃ³n-VersiÃ³n-final
-  Elementos Requeridos para procesos de Reorganización según MIDEPLAN
-  Estructuras Organizacionales Instituciones PÙblicas
-  guia-elaboracion-diagramas-flujo-2009
-  guia-levantamiento-procesos-2009
-  guia-manuales-administrativos-2009
-  Guia-nomenclatura-estruct-interna-Inst-pub-2007
-  Guia-rediseño-procesos-2007
-  Guia-reestructuraci3n-parcial-total-2007
-  Lineamientos-generales-reorgan-admin-2013
-  lineamientos-macroprocesos-reorgan-admin-2010
-  Manual Explicativo organigrama_del_sector_publico
-  Manual-construcci3n-organigramas-inst-pub-2007
-  Normativa general
-  Organigrama del sector pÙblico costarricense 2013

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Linea del Progreso

Macroproceso Reorganización MIDEPLAN

No.	Actividad	Responsable	Descripción	Normativa que lo establece
1.	INICIO			
2.	Decisión Administrativa	Jerarca Institucional	La necesidad de realizar un proceso de reorganización administrativa debe ser concebida por el el Jerarca Institucional, quién la liderará y realizará la apertura del mismo.	Directriz No.021_PLAN: Formaliza, comunica y divulga oficialmente los lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas; Lineamientos Generales de Modernización Institucional en el componente de Estructura.
3.	Determinación de mecanismo para realizar estudio técnico	Jerarca Institucional	Determina el mecanismo a utilizar para realizar el Estudio Técnico que fundamente la reorganización administrativa, para lo cual posee dos opciones: * Realiza un proceso de Contratación Administrativa, * Define un Equipo de Trabajo Institucional el cual se encargará de realizar el Estudio Técnico.	Directriz No.021_PLAN: Formaliza, comunica y divulga oficialmente los lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Macroproceso Reorganización MIDEPLAN

Esos son los primeros 3 países de un total de 94, que están definidos en los lineamientos de MIDEPLAN.

MACROPROCESO DE REORGANIZACIONES ADMINISTRATIVAS

INS. INTER. DUCV. DOM. STAP. AP. DLD.

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Elementos clave a considerar

MIDEPLAN no acepta una relación inferior de 3 a 1 (personal docente versus administrativo).
Debe estar de cara al cliente, simplificando procesos y reduciendo trámites innecesarios.
Se busca un estándar respecto a la estructura del Sector Público (direcciones, departamentos, unidades y procesos).
Todo cambio debe promover una institución más competitiva.

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
 Llave del Progreso

Hacia una modernización del INA

LEY DE PLANIFICACION NACIONAL No.5525
 Artículo 16.- Los ministerios e instituciones autónomas y semiautónomas llevarán a cabo una labor sistemática de modernización de su organización y procedimientos, a fin de aumentar la eficiencia y productividad de sus actividades y con el propósito de lograr el mejor cumplimiento de los objetivos que persigue el Sistema Nacional de Planificación.

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
 Llave del Progreso

Etapas del Proceso

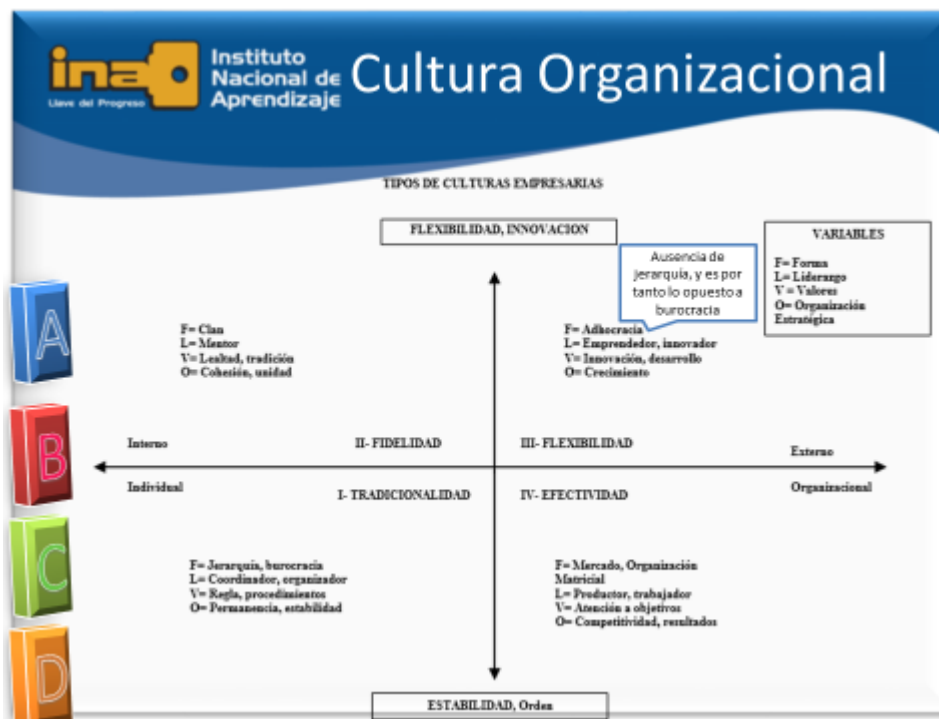
The flowchart details the following steps:

- Diagnóstico**
 - PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL INA
 - Revisión Normativa, Revisión Fuentes, Herramientas de análisis
 - Recopilación de Información, Procesamiento y Análisis, Presentación a GD
 - TRANSICIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL INA
- Diseño e Modelar**
 - PROCESO DE ELABORACIÓN DE PROPUESTA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
 - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
 - Revisión de Reglamentos Internos, Estudios de Procesos, Procedimientos y Tareas, Asignación Adecuada de Recursos Humanos, Técnico y Transitorio
 - PROGRAMA TRANSICIONAL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
 - Decision point: ¿Presente? (Si/No) leading to 'Se Realiza la estructura actual'.
 - PROPUESTA ESTRUCTURAL ORGANIZACIONAL PARCIAL O TOTAL
- Aprobación**
 - APROBACIÓN JUNTA DIRECTIVA
 - TRAMITE ANTE MEDIPLAN Y OTRAS INSTANCIAS
- Implementación**
 - PROCESO IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
 - COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
 - ELABORACIÓN PERI-FUNCIONARIO DONDO POR TIPO DE PUESTO
 - Reconversión Cargos, Reubicación Personal
- Operación**
 - OPERACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INA



Herramientas metodológicas para el Análisis

inea Instituto Nacional de Aprendizaje



ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Mapa de Procesos

Un mapa de procesos es un diagrama de valor, un inventario gráfico de los procesos de una organización.

Este relaciona el propósito de la organización con dichos procesos, utilizándose también como herramienta de participación, consenso, divulgación y aprendizaje.

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

Cronograma de Actividades

PROCESO DE REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL										
Actividades	Plazo (en meses)								Responsables	Resultados
	nov-14	dic-14	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15		
a. Analizar el marco Jurídico									A asesoría Legal / Comisión	Informe a la Comisión
b. Revisión y análisis de fuentes internas y externas									Comisión	Informe
c. Análisis de brechas PEI									Comisión	Informe final
d. Contratación de un ente externo									Gerencia General/ Unidad Recursos Humanos	Ente Contratado
e. Análisis de brechas del entorno									Ente contratado/ Seguimiento Comisión	Informe final

Actividades	Plazo (en meses)											Responsables	Resultados
	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15			
f. Test de Cameron												Comisión	Informe final
g. Mapeo de procesos												Ente contratado/ Seguimiento Comisión	Información recopilada
h. Procesamiento y análisis de la información												Ente contratado/ Seguimiento Comisión	Informes de avance
i. Elaboración informe final												Ente contratado/ Seguimiento Comisión	Informe final
j. Presentación de resultados a la Gerencia General												Comisión	Entrega de resultados



El señor Vicepresidente Esna Montero, menciona que le parece importante la parte que dice que son tres del área docente y uno administrativo, porque cree que MIDEPLAN no va a aceptar en eso, en ese sentido consulta cómo está en este momento.

El señor Gerente General, indica que cree que esa regulación no existía antes.

La señora Flores, responde que puede andar en una relación de uno/uno y eso no ha cambiado.

El señor Armando, menciona que le parece que Recursos Humanos, recientemente presentó esa relación de puestos y si andaba por el uno/uno.

El señor Director Muñoz Araya, consulta cuánto se estima que puede durar el proceso y cómo buscar una retroalimentación, porque en los Sectores algunas veces, no van a entrar a profundizar en un plan de reestructuración, incluso hay algunos lineamientos que se han mencionado, que se tiene un INA competitivo, es la misma relación de 3/1, inclusive en el Congreso que hizo el INA podrían haber algunas recomendaciones.

Agrega que se debe tratar de simplificar esa retroalimentación, que se pueda tener de los Sectores.

La señora Flores, responde que traen una propuesta de cronograma.

El señor Director Muñoz Araya, consulta si sería posible, haciendo un esfuerzo, hacer un resumen ejecutivo de esto, de hacia dónde se quiere ir, para tenerlo claro e inclusive poder presentarlo, es decir, algo como que el INA se enfoca y se enrumba hacia un posible cambio estructural.

La señora Flores, responde que como Comisión, sienten que para dar lo que se les está pidiendo en este momento, tienen que hacer primero todo este proceso, es decir primero

tiene que asegurarse, porque en este momento, si les preguntan si como Comisión pueden decir, hacia dónde tiene que ir el INA, no sería factible.

El señor Director Lizama Hernández, indica que lo requerido es hacer exactamente lo que se hizo en esta exposición, pero resumido, cree que a eso se refiere el señor Director Muñoz Araya.

La señora Flores, responde que si se refieren a hacer prosa, no ve ningún problema, con gusto lo pueden hacer.

El señor Gerente General, indica que básicamente lo que se ha presentado, está dividido en seis pasos, el primero es el origen de la Comisión, que es mediante un acuerdo de Junta Directiva, el 127-2014.

El segundo paso, es la presentación que se hizo, sobre el marco conceptual, en donde se ve qué es la estructura organizacional, la relación entre la estructura, cultura y estrategia. El tercero que se vio, fue el Plan de Trabajo, que es el Diagnóstico Participativo, Presentación de Resultados y Validados.

El cuarto paso, fue el marco jurídico, que es muy importante y hay que revisarlo muy bien, desde la Ley 6868 y la 5526 y la numerosa normativa que hay más, además de los 94 pasos que hay que seguir, para poder llegar a lo que se ha presentado.

La quinta parte, son las etapas del proceso, que es el Diagnóstico, el Proceso de Modernización, la Propuesta nueva de Estructura, si procede o no, porque se pueden dar dos caminos, ya que podría ser que sea necesaria una reestructuración o una modernización, es decir, son dos situaciones que se pueden estar dando.

Por último, el sexto paso, son las Herramientas Metodológicas, por lo que quisiera enfatizar un poco más en este punto, porque habla de tres aspectos, el primero es el Test de Cameron, que no se puede decir que fue aplicado a toda la Institución, porque fue un diagnóstico que se hizo como ensayo, y este refleja lo que personalmente se percibe.

En ese aspecto, solicitaría que ese Test de Cameron se vea bien, porque mide el tipo de cultura organizacional y si se analiza bien, posiblemente se va a llegar a conclusiones, que les lleva a saber hacia dónde podría ir esto.

Reitera que no se aplicó en toda la Institución, es simplemente un sondeo.

El segundo aspecto es el mapeo del Análisis del Rediseño de Procesos, y no va a criticar el ISO 9001, ya que les ha dado grandes logros, se han logrado muchas cosas, sin embargo, siente que se han llenado mucho de procesos y reglamentos y el problema es que cuando un funcionario llega y se le presenta alguna situación y no está dentro de los procesos, simplemente no lo resuelve y no brinda bien el servicio.

En ese sentido, es necesario y muy importante, hacer una revisión total de los procesos, pero además se debe recordar, que parte de los lineamientos del ISO 2015, dice que debe ir enfocado principalmente hacia el cliente, o sea, acá se tiene ya una línea también y hay que revisar todos esos procesos, para ver si, sí o no, se está cumpliendo al cliente.

Considera que la Comisión hizo un muy buen trabajo, por lo que desea agradecer a la señora Leda Aguilar y a Armando, así como a todos los miembros de la Comisión, por la excelente labor.

El señor Presidente, agradece a los funcionarios por la presentación. Se retiran del Salón de Sesiones.

El señor Vicepresidente Esna Montero, solicita que se les envíe la presentación, con los archivos complementarios, y la nueva presentación con la prosa, a efecto de analizarlo bien con los Sectores.

El señor Director Lizama Hernández, considera que esto es la información más importante que han recibido en mucho tiempo, incluso puede ser la más importante del 50 Aniversario, por lo que cree que se debería de hacer de inmediato, una especie de cronograma, para lo que se debería realizar una encerrona o una sesión exclusiva para tratar este tema, con algunos complementos, porque es claro que para que este trabajo tenga los resultados que se quieren, requiere de asistencia externa, porque se dice que una recomendación es que se contrate y que inclusive haya un Cartel para estos fines, una especie de consultoría que trabaje junto con los técnicos.

En ese sentido, en Junta Directiva han estado señalando que en esta materia, les interesa mucho la participación de la OIT y si fuera el caso del CICAP de la Universidad de Costa Rica, porque en este tema, lo que abunda no daña y sería bueno que se trabaje en paralelo, para que cuando se toque el tema en el mes de enero, de una vez se pueda resolver las asignaciones presupuestarias, para que se logre, si es que realmente se busca tener un resultado, en el transcurso del 2015, y saben que no sería la implementación, pero sí por lo menos una propuesta formal, que afecte los aspectos de estructura organizativa del INA.

En ese aspecto, estaría mocionando para que la Gerencia General, realice o complemente esto con la parte de costos, incluyendo la posibilidad de contratar una empresa especializada o de consultores especializados, tomando en cuenta la opción de la OIT y el CICAP, por lo que lo estaría presentando como una moción.

El señor Presidente, somete a votación la moción del señor Director Lizama Hernández, en el sentido de que el proceso de reestructuración o revisión de la estructura, vaya acompañado de su debido presupuesto.

COMUNICACIÓN DEL ACUERDO N° 442-2014-JD

CONSIDERANDO:

1. Que los señores Directores disponen que únicamente se realice en esta sesión, la presentación sobre la revisión de la Estructura Organizacional del INA por parte de los funcionarios de la Gerencia General, y que la discusión y análisis por parte de los miembros de la Junta Directiva se lleve a cabo en enero de 2015, toda vez que al ser éste un tema de gran interés, es importante que estén presentes los nueve miembros de la Junta Directiva.
2. Que los funcionarios Leda Flores Aguilar, del Proceso de Planeamiento Estratégico y Armando Núñez Chavarría, Asesor de la Gerencia General, realizaron la presentación de marras.
3. Que el Director Carlos Lizama Hernández mociona para que a dicho proceso de revisión de la estructura organizacional sea acompañado por las correspondientes previsiones presupuestarias

POR TANTO:

VISTA LA MOCIÓN PRESENTADA POR EL DIRECTOR CARLOS LIZAMA HERNÁNDEZ, SE ACUERDA POR UNANIMIDAD:

ÚNICO: QUE LA GERENCIA GENERAL INCORPORE AL PROCESO DE REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, LAS CORRESPONDIENTES PREVISIONES PRESUPUESTARIAS.

ARTÍCULO CUARTO:**Asesoría Legal. Propuesta de ajustes al Reglamento Autónomo de Servicios del INA, en lo que refiere al tema de los permisos con y sin goce salarial, así como sobre otros temas que contribuyan a la modernización del Reglamento dicho. Cumplimiento de Acuerdo núm. 434-2014-JD.**

El señor Presidente, solicita al señor Asesor Legal que se refiera a este tema.

Ingresa el señor Director Solano Cerdas.

El señor Asesor Legal, menciona que de conformidad con el acuerdo de Junta Directiva, número 434-2014-JD, procederá a leer la Propuesta de ajustes al Reglamento Autónomo de Servicios del INA, en lo que refiere al tema de los permisos con y sin goce salarial, así como sobre otros temas que contribuyan a la modernización del Reglamento dicho.

REFORMA ARTÍCULO 37 DEL REGLAMENTO
AUTÓNOMO DE SERVICIOS

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROPUESTA	EXPLICACIÓN
ARTÍCULO 37- <i>Otras licencias:</i> Por vía de excepción, todos los servidores podrán disfrutar de licencias conforme a las siguientes disposiciones:	ARTÍCULO 37- <i>Otras licencias:</i> Por vía de excepción, todos los servidores podrán disfrutar de licencias conforme a las siguientes disposiciones:	
a.-Los jefes inmediatos, de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba, podrán otorgar permisos a sus subalternos para ausentarse no más de media jornada diaria, en casos justificados, sin rebaja de salario y hasta un máximo de cuatro medias jornadas por mes.	a.-Los jefes inmediatos, de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba, podrán otorgar permisos a sus subalternos para ausentarse no más de media jornada diaria, en casos justificados, sin rebaja de salario y hasta un máximo de cuatro medias jornadas por mes.	

<p>b.-Los jefes inmediatos, concederán licencia hasta por cinco días hábiles con goce de sueldo, en casos de matrimonio del servidor, por fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge. En caso de nacimiento de hijo, al funcionario varón se le concederá licencia con goce de salario por dos días.</p>	<p>b.-Los jefes inmediatos, concederán licencia hasta por cinco días hábiles con goce de sueldo, en casos de matrimonio del servidor, por fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge. En caso de nacimiento de hijo, al funcionario varón se le concederá licencia con goce de salario por dos días.</p>	
<p>c.-Podrá otorgarse permiso con goce de salario hasta por un máximo de tres meses, a funcionarios que en su condición de dirigentes o miembros activos de las diversas asociaciones gremiales y sociales de la Institución, cuando soliciten licencia para participar en seminarios o cursos de entrenamiento, dentro o fuera del país relacionados con el campo específico de la asociación que representan.</p> <p>El otorgamiento de esa licencia quedará sujeto a que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la oficina donde presta sus servicios el solicitante, para lo cual se considerará el criterio de la jefatura respectiva. Se tomará en cuenta también la importancia del seminario o curso en cuestión, en cuyo caso, el órgano encargado de resolver podrá solicitar en caso de duda, un informe previo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>En los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, podrá otorgarse licencia con goce de salario a (...) los funcionarios institucionales que en ocasión de misiones especiales deben desplazarse al extranjero para representar al país en eventos deportivos, culturales o educativos, siempre que esas actividades sean de interés nacional y revistan carácter oficial. En ambos supuestos, corresponde a la Gerencia resolver la solicitud cuando la actividad se desarrolle dentro del país e el permiso no exceda de un mes, en los demás casos, (...) corresponde a la Junta Directiva adoptar la resolución del caso.</p>	<p>c.-Podrá otorgarse permiso con goce de salario hasta por un máximo de tres meses, a funcionarios que en su condición de dirigentes o miembros activos de las diversas asociaciones gremiales y sociales de la Institución, cuando soliciten licencia para participar en seminarios o cursos de entrenamiento, dentro o fuera del país relacionados con el campo específico de la asociación que representan.</p> <p>El otorgamiento de esa licencia quedará sujeto a que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la oficina donde presta sus servicios el solicitante, para lo cual se considerará el criterio de la jefatura respectiva. Se tomará en cuenta también la importancia del seminario o curso en cuestión, en cuyo caso, el órgano encargado de resolver podrá solicitar en caso de duda, un informe previo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>En los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, podrá otorgarse licencia con goce de salario a <u>las personas funcionarias</u> institucionales que en ocasión de misiones especiales deben desplazarse al extranjero para representar al país en eventos deportivos, culturales o educativos, siempre que esas actividades sean de interés nacional y revistan carácter oficial. En ambos supuestos, corresponde a la <u>Presidencia Ejecutiva</u> resolver la solicitud cuando la actividad se desarrolle dentro del país y el permiso no exceda de un mes. <u>Cuando la actividad se desarrolle fuera del país,</u> corresponde a la Junta Directiva adoptar la resolución del caso.</p>	<p>En el párrafo tercero del inciso c), se sustituyó "Gerencia" por "Presidencia Ejecutiva", con el fin de que sea este órgano el que otorgue las licencias ahí previstas, por ser ese órgano el máximo jerarca en esta materia.</p>
	<p>d.-La Presidencia Ejecutiva podrá otorgar licencia con goce de salario durante el plazo que recomiende un profesional en medicina de la Caja Costarricense de Seguro Social, para la persona funcionaria que deba acompañar a alguno de sus padres o a un hijo o hija menor de edad o inhábil, durante su tratamiento o convalecencia, siempre que no se trate de enfermedades en etapa terminal, en cuyo caso, la licencia se regulará por las normas especiales existentes en la materia.</p>	<p>Se incluyó, con base en jurisprudencia de la Sala Constitucional, una nueva causal (inciso d), que permite otorgar licencias con goce de salario para atender a los hijos menores de edad o inhábiles (en sentido jurídico) y a los padres de la persona funcionaria, cuando por recomendación médica se requiera ese acompañamiento durante el tratamiento o la convalecencia.</p>

<p>CA) Todas las demás solicitudes de permiso que conforme a disposiciones internas sean procedentes, deberán ser deducidas del período de vacaciones, sin que el número de días de licencia pueda exceder el número de días de vacaciones que correspondan al servidor (...) en el momento de otorgarse el permiso.</p>	<p>Todas las demás solicitudes de permiso que conforme a disposiciones internas sean procedentes, deberán ser deducidas del período de vacaciones, sin que el número de días de licencia pueda exceder el número de días de vacaciones que <u>tenga pendientes de disfrutar la persona funcionaria</u>, en el momento de otorgarse el permiso.</p>	<p>Se eliminó la numeración del inciso ch) y se modificó la redacción del párrafo para mayor claridad.</p>
<p>d-Las licencias sin goce de salario que no excedan de una semana, podrán ser otorgadas por el jefe inmediato de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba.</p> <p>e-Corresponderá a la Gerencia otorgar las licencias sin goce de salario que excedan el plazo establecido en el inciso anterior, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a.-Seis meses para asuntos personales del servidor, siempre que su ausencia no afecte el servicio. Esta licencia podrá prorrogarse por un plazo igual en casos muy calificados a juicio de la Gerencia.</p> <p>b.-Un año en casos muy calificados y debidamente comprobados, tales como asuntos graves de familia, enfermedad, convalecencia, tratamiento médico o realización de estudios a nivel técnico o superior.</p> <p>c.-Dos años a instancia del Poder Ejecutivo, de cualquier otra Entidad Estatal, de un Gobierno extranjero, o de un organismo internacional o regional, o cuando se trate del cónyuge de un becario que deba acompañarlo en su viaje al exterior.</p> <p>f-Las licencias sin goce de salario que excedan de dos años podrán ser otorgadas por la Junta Directiva de la Institución, a instancia de cualquier institución del Estado, de otra dependencia del Poder Ejecutivo, de un Gobierno extranjero, o de organismos extranjeros o internacionales; O cuando el solicitante sea el cónyuge de un funcionario nombrado en el servicio exterior de la República que por razones de familia deba acompañarle o en su caso de funcionarios nombrados para desempeñar cargos de confianza en cualquier institución del Estado. Esta licencia podrá ser prorrogada por plazo igual al concedido originalmente, cuando subsistan las causas que motivaron su otorgamiento.</p>	<p>e.- Las personas funcionarias podrán disfrutar de licencia sin goce de salario en los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasta por un año para atender asuntos personales o casos calificados como asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia o tratamiento médico, cuando así lo requiera su salud; para la realización de estudios de nivel técnico o superior que requieran su dedicación completa durante la jornada de trabajo; o para participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público al privado y que haya sido autorizado previamente por las autoridades superiores. 2. Hasta por dos años a instancia del Poder Ejecutivo, de cualquier otra dependencia estatal, de un gobierno extranjero u organismo internacional o regional o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, cuando la persona funcionaria sea el cónyuge o pareja de una persona becaria y deba acompañarla en su viaje al exterior. 3. Hasta por dos años cuando se trate de personas funcionarias nombradas en cargos de elección de sindicatos debidamente reconocidos que además, requieran dedicación completa durante el tiempo de la jornada laboral, sujeto a la previa demostración respectiva. 4. Hasta por cuatro años en caso de personas funcionarias que resulten electas en puestos de elección popular, el cual quedará supeditado a la presentación de la respectiva declaratoria de la elección que haga el Tribunal Supremo de Elecciones y no podrá ser negado. 5. Hasta por cuatro años a instancia del Poder Ejecutivo, cualquier otra institución pública, cuando se trate de personas funcionarias nombradas en otros cargos públicos, o del cónyuge o pareja de una persona nombrada en el servicio exterior. <p>Las licencias previstas en los incisos 1, 2 y 3 podrán prorrogarse sucesivamente en casos muy calificados a juicio de la instancia que le corresponda autorizarla, por períodos iguales y hasta por un plazo máximo de cuatro años.</p> <p>Las licencias reguladas en los incisos 4 y 5, podrán prorrogarse sucesivamente en casos muy calificados a juicio de la instancia que le corresponda autorizarla, hasta por un plazo adicional de cuatro años.</p>	<p>En cuanto a las licencias sin goce de salario, se modificó totalmente el inciso d) y la numeración sucesiva para eliminar duplicidad y con el fin de establecer primero los plazos de las distintas licencias y las causales que pueden invocarse en cada una; luego, la duración de las prórrogas y finalmente, el órgano competente para otorgar el permiso o la prórroga, según la duración total de la licencia.</p> <p>Es importante indicar que las causales que se agregan fueron tomadas del Estatuto del Servicio Civil.</p>

<p>g—Cuando un funcionario haya disfrutado de cualquiera de las licencias (...) previstas en los incisos e) y f) de este artículo, incluidas las prórrogas, no podrá concedérsele nuevo permiso (...) si previamente no se (...) ha reintegrado a su trabajo, por un (...) período mínimo de seis meses (...).</p>	<p>Las licencias para atender asuntos personales del funcionario que no excedan de un mes, podrán ser autorizadas por la jefatura inmediata de nivel de proceso o superior.</p> <p>Las licencias que excedan de un mes, cualquiera que sea la causal invocada, podrán ser autorizadas por la Presidencia Ejecutiva siempre que no excedan de dos años. Corresponderá igualmente a la Presidencia Ejecutiva, autorizar las prórrogas de licencias otorgadas, cuando el plazo adicional exceda de un mes y no supere los dos años.</p> <p>Las licencias que excedan de dos años, cualquiera que sea la causal invocada, podrán ser autorizadas por la Junta Directiva. También le corresponderá a ese órgano, autorizar las prórrogas de las licencias otorgadas, cuando excedan el plazo de dos años y hasta por el plazo máximo señalado para cada caso, en este artículo.</p> <p>Cuando la persona funcionaria haya disfrutado de cualquiera de las licencias <u>sin goce de salario señaladas anteriormente</u>, incluidas las prórrogas, no podrá concedérsele un nuevo permiso, <u>aunque se invoquen motivos diferentes, hasta tanto</u> no se <u>haya</u> reintegrado a su trabajo, por un <u>plazo</u> mínimo de seis meses, <u>excepto casos muy calificados a juicio de la Presidencia Ejecutiva o la Junta Directiva, según sea el caso.</u></p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

El señor Vicepresidente Esna Montero, consulta si al hacer estas modificaciones, se tendría un Reglamento Autónomo, diferente a lo que es una convención colectiva, en ese caso, cuál tiene el rango de ley.

El señor Asesor Legal, responde que en este caso, al estar en el Reglamento que es Institucional y está dando mayores beneficios al trabajador, se puede interpretar claramente, que en beneficio del trabajador, aplica el artículo del Reglamento, porque le da mayores posibilidades, plazos.

En ese sentido, lo ideal es que cuando venga la negociación de la Convención Colectiva, se incorpore este texto en ese instrumento, mientras tanto se haría vía interpretación. Piensa que lo malo sería, que acá se estén haciendo valer cosas menores, a lo que se establece en la Convención Colectiva.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que entiende bien el punto, sin embargo desea dejar claro, que le parece que cuando se apruebe esto, es de la idea de que se tiene que modificar, porque se está encasillando a las personas, por lo que le gustaría que esto se hable con el Sindicato, porque siempre será un defensor de la Convención Colectiva.

Considera importante que la Administración, ser reúna con el Sindicato, para que se le explique la razón por la que la Junta Directiva, está proponiendo estas reformas al Reglamento.

El señor Presidente, pregunta si la propuesta es que se le informe o que se le consulte al Sindicato, porque si es consulta, el acuerdo no se podría tomar el día de hoy.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que lo que quiere es evitar situaciones particulares con el Sindicato, y aunque saben que no se pueden desmejorar las condiciones de los trabajadores, no quiere que se tenga problemas en ese sentido, por lo que se podría tomar la determinación el día de hoy, pero que se le informe al Sindicato, el por qué se tomó la decisión, es decir no dejarlos por fuera.

Asimismo, decirlos que esto mismo se piensa incluir en la próxima negociación de la Convención Colectiva.

El señor Presidente, desea dejar claro que el planteamiento del señor Vicepresidente Esna Montero, es que se informe, porque si lo que solicita es una consulta, porque no se podría tomar el acuerdo, hasta que se pronuncie el Sindicato.

El señor Vicepresidente Esna Montero, señala que es informarle, porque no va en detrimento de los beneficios laborales.

El señor Presidente, indica que en el detalle de los parentescos, donde dice “para la persona funcionaria que deba acompañar, a algunos de sus padres o a un hijo o hija menor de edad o inhábil” piensa que hay dos cosas que habría que valorar, y es que no se está incluyendo conyugues.

El señor Asesor Legal, responde que no, porque la Sentencia de la Sala Constitucional, establece solo hijos menores, y están agregando a los padres, por una relación de que en otras materias, se tiene la obligación de sostener al padre, pero no están los cónyuges porque la Sentencia no lo abarca.

En ese sentido, se podría valorar el ampliarlo, pero se tendría que hacer un estudio en ese sentido.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que bajo esa premisa que menciona el señor Presidente, se incluye a los padres y por qué de esa misma manera no se incluye al cónyuge.

El señor Asesor Legal, responde que con el tema de los cónyuges, hay situaciones que amplían más, porque hoy en día, la Sala ha sido muy abierta y no existen solamente los

cónyuges civiles, sino que también se tiene las parejas de hecho de convivencia y el tema se puede ir ampliando en la interpretación, por eso es que necesitaría más tiempo, para analizar la posibilidad de incluir cónyuges, por lo que significa eso hoy en día.

El señor Director Lizama Hernández, piensa que el día de hoy, se debe llegar a una decisión certera, que no se vayan a meter en algo que les pueda afectar la legalidad del Reglamento y si más adelante van saliendo otros elementos, se van incorporando.

El señor Presidente, agradece al señor Asesor Legal por el documento.

El señor Director Lizama Hernández, menciona que desde que está en la Junta Directiva, ha visto que el tema siempre se ha prestado para discusiones y con esta reforma al Reglamento, cree que ha quedado muy claro, porque beneficia a los funcionarios y al INA en sus relaciones con otras instituciones, por lo que desea felicita a la Asesoría Legal, por la propuesta tan rápida y eficiente.

El señor Presidente, consulta si en algún lado se está previendo, que no se afecte la función sustantiva de la Institución, porque en ese caso privaría el interés del INA.

El señor Asesor Legal, responde que tal y como lo señaló en la ocasión anterior, la aprobación de los permisos son discrecionales, y precisamente uno de los motivos por los cuales, al que tenga la competencia para darlo, uno de los motivos básicos y fundamentales, es que hay circunstancias variadas, por eso es que esto es discrecional, no es que por demostrar la causal se tiene que dar.

En ese aspecto, no queda expresamente dicho, porque es un tema meramente discrecional de la Administración. Sin embargo, se podría arreglar un párrafo final donde se diga, que la solicitud de aprobación de un permiso sin goce de salario, es potestad de cada órgano y no es obligante la mera solicitud.

El señor Vicepresidente Esna Montero, considera que eso lo podría enredar, porque la situación es que en cada instancia, el jefe puede dar excusas por diferentes razones, y el poner esto podría provocar que alguien se oponga, para hacerle daño a alguien y cuando viene la justificación del caso, es la Junta Directiva o la Presidencia quien tomaría la decisión.

El señor Presidente, consulta si en los casos que le corresponden a la Presidencia Ejecutiva, o a otro nivel, en el supuesto que menciona el señor Vicepresidente Esna Montero, de que no se otorgue el permiso, porque no se cae bien, por ejemplo, se podría recurrir a la siguiente instancia.

El señor Asesor Legal, responde que eso no se contempla, porque lo que se está estableciendo, es un sistema de competencias para cada caso, que es como está en el Reglamento actual.

En ese sentido, con todo respecto debe decir, que si se deja así, todos vendrían a la Junta Directiva o a la Presidencia Ejecutiva y se eliminarían las competencias de los jefes, por eso respetó las competencias establecidas en el Reglamento Autónomo de Servicios.

El señor Presidente, somete a votación la aprobación de la Propuesta de ajustes al Reglamento Autónomo de Servicios del INA, en lo que refiere al tema de los permisos con y

sin goce salarial, así como sobre otros temas que contribuyan a la modernización del Reglamento dicho. Cumplimiento de Acuerdo núm. 434-2014-JD.

COMUNICACIÓN DEL ACUERDO N° 443-2014-JD

CONSIDERANDO:

1. Que mediante acuerdo número 434-2014-JD, de fecha 15 de diciembre de 2014, la Junta Directiva aprobó lo siguiente:

ÚNICO: HABIENDO IMPRECISIÓN SOBRE LA NORMATIVA INTERNA QUE REGULA LOS PERMISOS CON Y SIN GOCE SALARIAL Y DADA LA IMPORTANCIA Y URGENCIA SOBRE LA CLARIDAD DE LA MISMA, SE SOLICITA A LA ASESORÍA LEGAL, PRESENTAR A LA JUNTA DIRECTIVA, EN LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL JUEVES 18 DE DICIEMBRE, UNA PROPUESTA DE REFORMA AL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL INA, EN LO REFERENTE A ESE TEMA, ASÍ COMO TAMBIÉN OTROS AJUSTES QUE LA ASESORÍA LEGAL CONSIDERE OPORTUNO SUGERIR AL ORGANO COLEGIADO, EN ARAS DE MODERNIZAR EL CITADO INSTRUMENTO REGLAMENTARIO.

2. Que el Asesor Legal, Ricardo Arroyo Yannarella, en cumplimiento de dicho acuerdo, presenta a los miembros de la Junta Directiva, la propuesta de ajustes al Reglamento Autónomo de Servicios del INA, en lo que se refiere al tema de los permisos con y sin goce salarial, así como otros temas que contribuyan a la modernización del Reglamento de marras.
3. Que la propuesta de ajustes literalmente indica:

REFORMA ARTÍCULO 37 DEL REGLAMENTO

AUTÓNOMO DE SERVICIOS

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROPUESTA	EXPLICACIÓN
<p>ARTÍCULO 37- <i>Otras licencias:</i> Por vía de excepción, todos los servidores podrán disfrutar de licencias conforme a las siguientes disposiciones:</p>	<p>ARTÍCULO 37- <i>Otras licencias:</i> Por vía de excepción, todos los servidores podrán disfrutar de licencias conforme a las siguientes disposiciones:</p>	
<p>a.-Los jefes inmediatos, de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba, podrán otorgar permisos a sus subalternos para ausentarse no más de media jornada diaria, en casos justificados, sin rebaja de salario y hasta un máximo de cuatro medias jornadas por mes.</p>	<p>a.-Los jefes inmediatos, de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba, podrán otorgar permisos a sus subalternos para ausentarse no más de media jornada diaria, en casos justificados, sin rebaja de salario y hasta un máximo de cuatro medias jornadas por mes.</p>	
<p>b.-Los jefes inmediatos, concederán licencia hasta por cinco días hábiles con goce de sueldo, en casos de matrimonio del servidor, por fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge.</p> <p>En caso de nacimiento de hijo, al funcionario varón se le concederá licencia con goce de salario por dos días.</p>	<p>b.-Los jefes inmediatos, concederán licencia hasta por cinco días hábiles con goce de sueldo, en casos de matrimonio del servidor, por fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge.</p> <p>En caso de nacimiento de hijo, al funcionario varón se le concederá licencia con goce de salario por dos días.</p>	
<p>c.-Podrá otorgarse permiso con goce de salario hasta por un máximo de tres meses, a funcionarios que en su condición de dirigentes o miembros activos de las diversas asociaciones gremiales y sociales de la Institución, cuando soliciten licencia para participar en seminarios o cursos de entrenamiento, dentro o fuera del país relacionados con el campo específico de la asociación que representan.</p>	<p>c.-Podrá otorgarse permiso con goce de salario hasta por un máximo de tres meses, a funcionarios que en su condición de dirigentes o miembros activos de las diversas asociaciones gremiales y sociales de la Institución, cuando soliciten licencia para participar en seminarios o cursos de entrenamiento, dentro o fuera del país relacionados con el campo específico de la asociación que representan.</p> <p>El otorgamiento de esa licencia quedará sujeto a que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades</p>	

<p>El otorgamiento de esa licencia quedará sujeto a que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la oficina donde presta sus servicios el solicitante, para lo cual se considerará el criterio de la jefatura respectiva. Se tomará en cuenta también la importancia del seminario o curso en cuestión, en cuyo caso, el órgano encargado de resolver podrá solicitar en caso de duda, un informe previo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>En los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, podrá otorgarse licencia con goce de salario a <u>(...) los</u> funcionarios institucionales que en ocasión de misiones especiales deben desplazarse al extranjero para representar al país en eventos deportivos, culturales o educativos, siempre que esas actividades sean de interés nacional y revistan carácter oficial. En ambos supuestos, corresponde a la Gerencia resolver la solicitud cuando la actividad se desarrolle dentro del país o el permiso no exceda de un mes, en los demás casos, <u>(...)</u> corresponde a la Junta Directiva adoptar la resolución del caso.</p>	<p>de la oficina donde presta sus servicios el solicitante, para lo cual se considerará el criterio de la jefatura respectiva. Se tomará en cuenta también la importancia del seminario o curso en cuestión, en cuyo caso, el órgano encargado de resolver podrá solicitar en caso de duda, un informe previo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>En los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, podrá otorgarse licencia con goce de salario a <u>las personas funcionarias</u> institucionales que en ocasión de misiones especiales deben desplazarse al extranjero para representar al país en eventos deportivos, culturales o educativos, siempre que esas actividades sean de interés nacional y revistan carácter oficial. En ambos supuestos, corresponde a la <u>Presidencia Ejecutiva</u> resolver la solicitud cuando la actividad se desarrolle dentro del país <u>y</u> el permiso no exceda de un mes. <u>Cuando la actividad se desarrolle fuera del país,</u> corresponde a la Junta Directiva adoptar la resolución del caso.</p>	<p>En el párrafo tercero del inciso c), se substituyó “Gerencia” por “Presidencia Ejecutiva”, con el fin de que sea este órgano el que otorgue las licencias ahí previstas, por ser ese órgano el máximo jerarca en esta materia.</p>
	<p><u>d.-La Presidencia Ejecutiva podrá otorgar licencia con goce de salario durante el plazo que recomiende un profesional en medicina de la Caja Costarricense de Seguro Social, para la persona funcionaria que deba acompañar a alguno de sus padres o a un hijo o hija menor de edad o inhábil, durante su tratamiento o convalecencia, siempre que no se trate de enfermedades en etapa terminal, en cuyo caso, la licencia se regulará por las normas especiales existentes en la materia.</u></p>	<p>Se incluyó, con base en jurisprudencia de la Sala Constitucional, una nueva causal (inciso d), que permite otorgar licencias con goce de salario para atender a los hijos menores de edad o inhábiles (en sentido jurídico) y a los padres de la persona funcionaria, cuando por recomendación médica se requiera ese acompañamiento durante el tratamiento o la convalecencia.</p>

<p>Ch) Todas las demás solicitudes de permiso que conforme a disposiciones internas sean procedentes, deberán ser deducidas del período de vacaciones, sin que el número de días de licencia pueda exceder el número de días de vacaciones que correspondan al servidor (...) en el momento de otorgarse el permiso.</p>	<p>Todas las demás solicitudes de permiso que conforme a disposiciones internas sean procedentes, deberán ser deducidas del período de vacaciones, sin que el número de días de licencia pueda exceder el número de días de vacaciones que <u>tenga pendientes de disfrutar la persona funcionaria</u>, en el momento de otorgarse el permiso.</p>	<p>Se eliminó la numeración del inciso ch) y se modificó la redacción del párrafo para mayor claridad.</p>
<p>d-Las licencias sin goce de salario que no excedan de una semana, podrán ser otorgadas por el jefe inmediato de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba.</p> <p>e-Corresponderá a la Gerencia otorgar las licencias sin goce de salario que excedan el plazo establecido en el inciso anterior, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a.-Seis meses para asuntos personales del servidor, siempre que su ausencia no afecte el servicio. Esta licencia podrá prorrogarse por un plazo igual en casos muy calificados a juicio de la Gerencia.</p> <p>b.-Un año en casos muy calificados y debidamente comprobados, tales como asuntos graves de familia, enfermedad, convalecencia, tratamiento médico o realización de estudios a nivel técnico o superior.</p> <p>c.-Dos años a instancia del Poder Ejecutivo, de cualquier otra Entidad Estatal, de un Gobierno extranjero, o de un organismo internacional o regional, o cuando se trate del cónyuge de un becario que deba</p>	<p>e.- Las personas funcionarias podrán disfrutar de licencia sin goce de salario en los siguientes supuestos:</p> <p>6. Hasta por un año para atender asuntos personales o casos calificados como asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia o tratamiento médico, cuando así lo requiera su salud; para la realización de estudios de nivel técnico o superior que requieran su dedicación completa durante la jornada de trabajo; o para participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público al privado y que haya sido autorizado previamente por las autoridades superiores.</p> <p>7. Hasta por dos años a instancia del Poder Ejecutivo, de cualquier otra dependencia estatal, de un gobierno extranjero u organismo internacional o regional o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, cuando la persona funcionaria sea el cónyuge o pareja de una persona becario y deba acompañarla en su viaje al exterior.</p> <p>8. Hasta por dos años cuando se trate de personas funcionarias nombradas en cargos de elección de sindicatos debidamente reconocidos que además, requieran dedicación completa durante el tiempo de la jornada laboral, sujeto a la previa demostración respectiva.</p> <p>9. Hasta por cuatro años en caso de personas funcionarias que resulten electas en puestos de elección popular, el cual quedará supeditado a la presentación de la respectiva declaratoria de la elección que haga</p>	<p>En cuanto a las licencias sin goce de salario, se modificó totalmente el inciso d) y la numeración sucesiva para eliminar duplicidad y con el fin de establecer primero los plazos de las distintas licencias y las causales que pueden invocarse en cada una; luego, la duración de las prórrogas y finalmente, el órgano competente para otorgar el permiso o la prórroga, según la duración total de la licencia.</p> <p>Es importante indicar que las causales que se agregan fueron tomadas del Estatuto del Servicio Civil.</p>

<p>acompañarlo en su viaje al exterior.</p> <p>f-Las licencias sin goce de salario que excedan de dos años podrán ser otorgadas por la Junta Directiva de la Institución, a instancia de cualquier institución del Estado, de otra dependencia del Poder Ejecutivo, de un Gobierno extranjero, o de organismos extranjeros o internacionales; O cuando el solicitante sea el cónyuge de un funcionario nombrado en el servicio exterior de la República que por razones de familia deba acompañarle o en su caso de funcionarios nombrados para desempeñar cargos de confianza en cualquier institución del Estado. Esta licencia podrá ser prorrogada por plazo igual al concedido originalmente, cuando subsistan las causas que motivaron su otorgamiento.</p>	<p>el Tribunal Supremo de Elecciones y no podrá ser negado.</p> <p>10. Hasta por cuatro años a instancia del Poder Ejecutivo, cualquier otra institución pública, cuando se trate de personas funcionarias nombradas en otros cargos públicos, o del cónyuge o pareja de una persona nombrada en el servicio exterior.</p> <p>Las licencias previstas en los incisos 1, 2 y 3 podrán prorrogarse sucesivamente en casos muy calificados a juicio de la instancia que le corresponda autorizarla, por períodos iguales y hasta por un plazo máximo de cuatro años.</p> <p>Las licencias reguladas en los incisos 4 y 5, podrán prorrogarse sucesivamente en casos muy calificados a juicio de la instancia que le corresponda autorizarla, hasta por un plazo adicional de cuatro años.</p> <p>Las licencias para atender asuntos personales del funcionario que no excedan de un mes, podrán ser autorizadas por la jefatura inmediata de nivel de proceso o superior.</p> <p>Las licencias que excedan de un mes, cualquiera que sea la causal invocada, podrán ser autorizadas por la Presidencia Ejecutiva siempre que no excedan de dos años. Corresponderá igualmente a la Presidencia Ejecutiva, autorizar las prórrogas de licencias otorgadas, cuando el plazo adicional exceda de un mes y no supere los dos años.</p> <p>Las licencias que excedan de dos años, cualquiera que sea la causal invocada, podrán ser autorizadas por la Junta Directiva. También le corresponderá a ese órgano, autorizar las prórrogas de las licencias otorgadas, cuando excedan el plazo de dos años y hasta por el plazo máximo</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>g- Cuando un funcionario haya disfrutado de cualquiera de las licencias (...) previstas en los incisos e) y f) de este artículo, incluidas las prórrogas, no podrá concedérsele nuevo permiso (...) si previamente no se (...) ha reintegrado a su trabajo, por un (...) período mínimo de seis meses (...).</p>	<p>señalado para cada caso, en este artículo.</p> <p>Cuando la persona funcionaria haya disfrutado de cualquiera de las licencias <u>sin goce de salario señaladas anteriormente</u>, incluidas las prórrogas, no podrá concedérsele un nuevo permiso, <u>aunque se invoquen motivos diferentes, hasta tanto</u> no se <u>haya</u> reintegrado a su trabajo, por un <u>plazo</u> mínimo de seis meses, <u>excepto casos muy calificados a juicio de la Presidencia Ejecutiva o la Junta Directiva, según sea el caso.</u></p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4. Que los señores Directores hacen la observación de que se consigne en el artículo 37, que es una facultad discrecional de la Junta Directiva o Presidencia Ejecutiva, según sea el caso, de conceder o no dichos permisos.

5. Que los señores Directores consideran que la reforma reglamentaria propuesta es positiva y favorable para los funcionarios de la institución, y por esa razón la apoyan.

POR TANTO:

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTOR PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN,
SE ACUERDA:**

PRIMERO: APROBAR LA PROPUESTA DE AJUSTES AL **ARTÍCULO 37 DEL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL INA**, EXPUESTA POR EL ASESOR LEGAL, TOMANDO EN CUENTA LA OBSERVACIÓN DE LOS SEÑORES DIRECTORES CONSIGNADO EN EL CONSIDERANDO CUARTO DEL PRESENTE ACUERDO, TAL COMO CONSTA EN ACTAS.

SEGUNDO: QUE EL TEXTO FINAL DEL ARTÍCULO 37 DEL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL INA, SE LEERÁ DE LA SIGUIENTE FORMA:

**REFORMA AL ARTÍCULO 37 DEL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS
DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE**

ARTÍCULO 37- *Otras licencias:* Por vía de excepción, todos los servidores podrán disfrutar de licencias conforme a las siguientes disposiciones:

a.- Los jefes inmediatos, de nivel de Encargado de Proceso hacia arriba, podrán otorgar discrecionalmente, permisos a sus subalternos para ausentarse no más de media jornada diaria, en casos justificados, sin rebaja de salario y hasta un máximo de cuatro medias jornadas por mes.

b.- Los jefes inmediatos, concederán licencia hasta por cinco días hábiles con goce de sueldo, en casos de matrimonio del servidor, por fallecimiento de alguno de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge.

En caso de nacimiento de hijo, al funcionario varón se le concederá licencia con goce de salario por dos días.

c- Podrá otorgarse permiso con goce de salario hasta por un máximo de tres meses, a funcionarios que en su condición de dirigentes o miembros activos de las diversas asociaciones gremiales y sociales de la Institución, cuando soliciten licencia para participar en seminarios o cursos de entrenamiento, dentro o fuera del país relacionados con el campo específico de la asociación que representan.

El otorgamiento de esa licencia será discrecional y quedará sujeto a que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la oficina donde presta sus servicios el solicitante, para lo cual se considerará el criterio de la jefatura respectiva. Se tomará en cuenta también la importancia del seminario o curso en cuestión, en cuyo caso, el órgano encargado de resolver podrá solicitar en caso de duda, un informe previo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, podrá otorgarse discrecionalmente, licencia con goce de salario a las personas funcionarias institucionales que en ocasión de misiones especiales deben desplazarse al extranjero para representar al país en eventos deportivos, culturales o educativos, siempre que esas actividades sean de interés nacional y revistan carácter oficial. En ambos supuestos, corresponde a la Presidencia Ejecutiva resolver la solicitud cuando la actividad se desarrolle dentro del país y el permiso no exceda de un mes. Cuando la actividad se desarrolle fuera del país, corresponde a la Junta Directiva adoptar la resolución del caso.

d.- La Presidencia Ejecutiva podrá otorgar licencia con goce de salario durante el plazo que recomiende un profesional en medicina de la Caja Costarricense de Seguro Social, para la persona funcionaria que deba acompañar a alguno de sus padres o a un hijo o hija menor de edad o inhábil, durante su tratamiento o convalecencia, siempre que no se trate de enfermedades en etapa terminal, en cuyo caso, la licencia se regulará por las normas especiales existentes en la materia.

Todas las demás solicitudes de permiso que conforme a disposiciones internas sean procedentes, deberán ser deducidas del período de vacaciones, sin que el número de días de licencia pueda exceder el número de días de vacaciones que tenga pendientes de disfrutar la persona funcionaria, en el momento de otorgarse el permiso.

e.- Las personas funcionarias a discreción de la instancia encargada de autorizarla, podrán disfrutar de licencia sin goce de salario en los siguientes supuestos:

1. Hasta por un año para atender asuntos personales o casos calificados como asuntos graves de familia, tales como enfermedad, convalecencia o tratamiento médico, cuando así lo requiera su salud; para la realización de estudios de nivel técnico o superior que requieran su dedicación completa durante la jornada de trabajo; o para participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público al privado y que haya sido autorizado previamente por las autoridades superiores.
2. Hasta por dos años a instancia del Poder Ejecutivo, de cualquier otra dependencia estatal, de un gobierno extranjero u organismo internacional o regional o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, cuando la persona funcionaria sea el cónyuge o pareja de una persona becario y deba acompañarla en su viaje al exterior.
3. Hasta por dos años cuando se trate de personas funcionarias nombradas en cargos de elección de sindicatos debidamente reconocidos que además, requieran dedicación completa durante el tiempo de la jornada laboral, sujeto a la previa demostración respectiva.
4. Hasta por cuatro años en caso de personas funcionarias que resulten electas en puestos de elección popular, el cual quedará supeditado a la presentación de la respectiva declaratoria de la elección que haga el Tribunal Supremo de Elecciones y no podrá ser negado.
5. Hasta por cuatro años a instancia del Poder Ejecutivo, cualquier otra institución pública, cuando se trate de personas funcionarias nombradas en otros cargos públicos, o del cónyuge o pareja de una persona nombrada en el servicio exterior.

Las licencias previstas en los incisos 1, 2 y 3 podrán prorrogarse sucesivamente en casos muy calificados a juicio de la instancia que le corresponda autorizarla, por períodos iguales y hasta por un plazo máximo de cuatro años.

Las licencias reguladas en los incisos 4 y 5, podrán prorrogarse sucesivamente en casos muy calificados a juicio de la instancia que le corresponda autorizarla, hasta por un plazo adicional de cuatro años.

Las licencias para atender asuntos personales del funcionario que no excedan de un mes, podrán ser autorizadas por la jefatura inmediata de nivel de proceso o superior.

Las licencias que excedan de un mes, cualquiera que sea la causal invocada, podrán ser autorizadas por la Presidencia Ejecutiva siempre que no excedan de dos años. Corresponderá igualmente a la Presidencia Ejecutiva, autorizar las prórrogas de licencias otorgadas, cuando el plazo adicional exceda de un mes y no supere los dos años.

Las licencias que excedan de dos años, cualquiera que sea la causal invocada, podrán ser autorizadas por la Junta Directiva. También le corresponderá a ese órgano, autorizar las prórrogas de las licencias otorgadas, cuando excedan el plazo de dos años y hasta por el plazo máximo señalado para cada caso, en este artículo.

Cuando la persona funcionaria haya disfrutado de cualquiera de las licencias sin goce de salario señaladas anteriormente, incluidas las prórrogas, no podrá concedérsele un nuevo permiso, aunque se invoquen motivos diferentes, hasta tanto no se haya reintegrado a su trabajo, por un plazo mínimo de seis meses, excepto casos muy calificados a juicio de la Presidencia Ejecutiva o la Junta Directiva, según sea el caso.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

El señor Presidente, agradece a todos por la labor realizada en el presente año y desea a todos una feliz navidad, que disfruten al lado de sus familiares, que tengan un feliz año, lleno de bendiciones y que el año 2015 esté lleno de éxitos.

Al ser las dieciocho horas, del mismo día y lugar, finaliza la Sesión.

APROBADA EN LA SESIÓN 4663