

ACTA SESION ORDINARIA 4618

Acta de la Sesión Ordinaria número cuatro mil seiscientos dieciocho, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios en el Paseo Colón, a las diecisiete horas con cinco minutos, del diez de marzo del dos mil catorce, con la asistencia de los siguientes Directores: Sr. Francisco Marín Monge, Presidente Ejecutivo; Sr. Carlos Lizama Hernández, Vicepresidente; Sr. Tyronne Esna Montero; Sra. Olga Cole Beckford; Pbro. Claudio María Solano Cerdas; Sr. Jorge Muñoz Araya; Sr. Luis Fernando Monge Rojas; Sr. Juan Manuel Cordero González y Sr. Mario Mora Quirós. Por la Administración: señor José Antonio Li Piñar, Gerente General, señora Ileana Leandro Gómez, Subgerente Administrativa, Sr. Roberto Mora Rodríguez, Subgerente Técnico y Sr. Juan Luis Cantillano Vargas, Asesor Legal. Por la Auditoría Interna, Sra. Rita María Mora Bustamante, Auditora Interna. Por la Secretaría Técnica: Sr. Bernardo 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, e indica que se estaría incluyendo un punto, que sería el 4.1 referente a una nota, que les ha presentado la señora Directora Cole Beckford.

Se aprueba de la siguiente manera:

1. Presentación del Orden del Día.
2. Reflexión.
3. Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria núm. 4617.
4. Mociones de los señores directores.
 - 4.1 Nota de fecha 5 de marzo de 2014, suscrita por la señora Xinia Briceño, Presidente de COOPESERVIMUJER, dirigida a la señora Directora Cole Beckford.
5. Gerencia General. Cumplimiento de acuerdo número 051-2014-JD. Proyecto de Manual Institucional de Clases INA 2013.
6. Oficio PE-161-2014. Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA.
7. **Documentos que se distribuyen para ser conocidos en próxima sesión:**
 - 7.1 Oficio SGA-99-2014. Informe final para la Licitación Pública 2012LN-000006-04 “Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el Subsector de Informática según demanda cuantía inestimada, de la Regional Chorotega”.
 - 7.2 Subgerencia Administrativa. Oficio SGA-113-2014. Cumplimiento de Acuerdo Número 50-2014-JD-V2. Informe sobre lo tramitado y ruta crítica correspondiente al Proyecto de Construcción de Edificio Administrativo en la Sede Central del INA.
8. Asuntos de la Presidencia Ejecutiva
9. Varios

ARTÍCULO SEGUNDO:

Reflexión.

El señor Presidente, procede con la Reflexión del día.

ARTÍCULO TERCERO

Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria núm. 4617.

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, la discusión del acta de la Sesión Ordinaria 4617, sobre la que no se tienen observaciones y se aprueba por mayoría de los presentes.

Se abstienen de votar el acta, los señores Mario Mora Quirós, Viceministro de Educación y Juan Manuel Cordero González, Viceministro de Trabajo, por no haber estado presentes en dicha Sesión.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 062-2014-JD

CONSIDERANDO:

1. Que el señor Presidente de Junta Directiva, somete a discusión y aprobación de los miembros de la Junta Directiva presentes, el acta número 4617 de la sesión ordinaria celebrada el 03 de marzo de 2014.
2. Que no hubo ninguna observación al acta en mención por parte de los miembros de la Junta Directiva.

POR TANTO:

SE ACUERDA POR MAYORÍA DE LOS MIEMBROS PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN:

ÚNICO: APROBAR EL ACTA NÚMERO 4617 DE JUNTA DIRECTIVA DEL INA, DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 03 DE MARZO DE 2014.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR MAYORÍA

SALVAN SUS VOTOS LOS DIRECTORES JUAN MANUEL CORDERO GONZÁLEZ Y MARIO MORA QUIRÓS, POR NO HABER ESTADO PRESENTES EN DICHA SESIÓN.

ARTÍCULO CUARTO

Mociones de los señores directores.

El señor Director Esna Montero, menciona que le enviaron una invitación, por parte del Gestor y Promotor del Plan Maestro de Manzanillo, Caribe Sur, para participar en una actividad, donde la invitación en el último párrafo dice:

“Tomando en cuenta lo anterior y con base a nuestros objetivos definidos dentro de esa estructura, el cual de ser emprendedor y autogestión, será el fin de enfatizar el proceso de encadenamiento de este proyecto, donde parte de la integralidad y la educación, con lo cual señor Esna, según lo comentado y la institución que

representa, nos daría el soporte logístico en la opción específica de educar grupos de mujeres emprendedoras de otros grupos organizados, de esta comunidad, reflejo de este proyecto”.

Agrega que en Manzanillo, están haciendo un Plan Maestro, donde están tomando todas las instituciones públicas que se encuentran. En ese sentido, se enteraron de que su persona, es parte de la Junta Directiva del INA, por lo que van a proyectar este Plan, el cual contiene situaciones específicas para la Institución.

Indica que en este caso, ya lo comentó con el señor Subgerente Técnico, para que les pueda acompañar, así como el señor Omar Wright, Director Regional y a la señora Jefe del Centro de Talamanca. La actividad se realizará el jueves 21 y viernes 22 de marzo, en la Sede de RECOPE en Manzanillo, Limón.

Por lo anterior, solicita que se le apruebe la logística, viáticos y transporte, para lo que se requiere un acuerdo de esta Junta Directiva, porque le parece muy importante este Plan Maestro, que se piensa implementar en el Caribe Sur.

Se retira del Salón de Sesiones momentáneamente, el señor Director Esna Montero.

El señor Presidente, somete a votación la moción presentada por el señor Director Esna Montero.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 063-2014-JD

CONSIDERANDO:

1. Que el Director Tyronne Esna Montero informa a los miembros de la Junta Directiva presentes, que recibió una invitación por parte del señor Teodoro Symes, Gestor y Promotor del Plan Maestro Manzanillo, Caribe Sur, con el fin de asistir a una actividad a realizarse los días 21 y 22 del mes en curso.
2. Que según se indica en dicha invitación, el objetivo general de dicha actividad es poner en práctica una política formal de rehabilitación del espacio público de Manzanillo, Limón, en pro de impulsar el desarrollo integral de la comunidad y de sus habitantes, a través de la oferta de una variada gama de actividades e infraestructura de orden recreativo, educativo, deportivo y cultural, para un desarrollo integral de dicha comunidad.
3. Que los miembros de la Junta Directiva, expresaron su anuencia para que el Director Tyronne Esna Montero realice la gira de marras en representación de nuestra Institución.

POR TANTO:

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD DE LOS MIEMBROS PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN:

PRIMERO: AUTORIZAR LOS GASTOS DE VIÁTICOS Y UTILIZACIÓN DEL TRANSPORTE INSTITUCIONAL RESPECTIVOS, PARA QUE EL DIRECTOR TYRONNE ESNA MONTERO REALICE UNA GIRA A MANZANILLO, CARIBE SUR, LOS DÍAS **21 Y 22 DE MARZO 2014**, POR LAS RAZONES EXPUESTAS POR EL DIRECTOR ESNA MONTERO.

SEGUNDO: INSTRUIR A LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA QUE REALICE LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES EN CUANTO A LA LOGÍSTICA, VIÁTICOS Y TRANSPORTE APROBADO.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

Reingresa al Salón de Sesiones, el señor Director Esna Montero.

El señor Vicepresidente Lizama Hernández, señala que en la Sesión recién pasada, se recibió un informe de la Asesoría Legal, relativo a la posibilidad de que los miembros de la Junta Directiva, que no son residentes en la Región Metropolitana, puedan tener viáticos, con motivo de la asistencia a las sesiones de este Órgano Colegiado.

En ese aspecto, el informe de la Asesoría Legal les remitió y que corresponde a una consulta similar de hace diez años, en que se consultó esto mismo a la Contraloría General de la República, que en ese momento respondió muy

escuetamente, que no se podía hacer, por cuanto el Reglamento de Viáticos del Ente Contralor, define el concepto de viáticos, como los gastos en que se incurre, por parte de los funcionarios públicos, con motivo de viajes que deben realizar, fuera del lugar de trabajo.

En este caso, obviamente el lugar de trabajo de la Junta Directiva, es la Región Metropolitana, por lo que en ese sentido, es coherente el criterio de que no sea viable. Sin embargo, en la justificación que personalmente planteó, para efectos de que se hiciera una consulta, es que habían cambiado las circunstancias en Costa Rica, ya que hace veinte años atrás, cuando se hizo ese Reglamento, lo normal era que los funcionarios de alta jerarquía de las instituciones de gobierno, incluida la Junta Directiva, eran de la Región Metropolitana.

Comenta que en este país, las cosas han cambiado mucho, en aspectos sociales, demográficos y hoy día es muy factible que en puestos importantes, haya personas que no residen en la Región Metropolitana, sino que son de las Regiones periféricas y pueden ser nombrados y obviamente tienen que desplazarse, para poder participar y cumplir con su función.

Piensa que posiblemente, esta no era una realidad hace veinte años, donde imagina que imperaban criterios centralistas, mucho más fuertes, de los que existen actualmente. Asimismo, Costa Rica ha cambiado en muchos aspectos, como la participación de la mujer, entre otros, porque hay muchos cambios sociales y políticos que se han dado, por el progreso social que se ha tenido.

Indica que a la luz de esta nueva realidad, es que planteó que se hiciera una consulta argumentada, a la Contraloría General de la República, a efectos de que ésta modifique esa definición, la cual personalmente ha revisado a nivel general, y ve que no es de ley, sino de carácter administrativo. En ese aspecto, en todos los diccionarios que consultó, en español, inglés, etc., el concepto de viáticos es mucho más sencillo, y dice que son los gastos que se derivan de un viaje, relacionado con el trabajo de la persona que lo está ejecutando, es decir, no restringe a que sean de un lugar a otro, sino a que sean viajes con cierta duración en el tiempo y que generan gastos, los que pueden ser reconocidos.

Menciona que la idea es que se haga una nueva consulta, si es que no se hizo, a la Contraloría General de la República, que sea argumentada, en el sentido de que se recomiende con toda consideración al Ente Contralor, que modifique el actual Reglamento, porque estaría muy obsoleto, si se mantiene en los términos que está, porque además sería injusto, ya que sería un cierre de toda posibilidad, para que en el futuro puedan haber más Miembros de la Junta Directiva, que provengan de las Regiones periféricas del país.

La señor Directora Cole Beckford, comenta que el tema que toca el señor Vicepresidente Lizama Hernández, es algo que personalmente le ha afectado, inclusive en algún tiempo, estuvieron analizando con un compañero laboralista, el hecho de que es un tanto discriminatorio, porque quiere decir que solamente las personas del área Metropolitana, pueden asistir y que solamente salen de su trabajo y vienen a las sesiones.

Siente que debe cambiarse esta parte, que limita totalmente en el aspecto, de que en su caso por ejemplo, su función la ha realizado bastante bien y si no fuera porque pertenece a Coopeservidores, no le habría sido posible venir a las sesiones, porque lo que reciben por las dietas, no alcanza ni siquiera, para quedarse en un hotel. Piensa que en esto hay cosas interesantes, que se deben argumentar, porque siente que efectivamente, el asunto es discriminatorio y hay líderes muy buenos en otros lugares.

Señala que el hecho de que Olga Cole, perteneciera a esta Junta Directiva, permitió que otras zonas del país, que tuvieran contacto con el Sector Cooperativo, que antes era solo para el área de San Carlos, tanto así, que en ese momento, se tenía previsto una persona de esta localidad, para venir a ocupar el puesto que hoy día tiene su persona.

Añade que en el transcurso de los ocho años, que lleva como miembro de esta Junta Directiva, ha tratado de dar un poquito a todos los lados, donde se ha visto que las zonas marginales, también necesitan atención. Espera que los compañeros que quedan en la Junta Directiva, defiendan esto, porque solo ciertas zonas del país, son las que se han beneficiado. Incluso hace cerca de dos meses, enviaron al INFOCOOP una solicitud, para la creación de una cooperativa y no se ha tenido respuesta al respecto.

En ese aspecto, si no se hubiera dedicado en estos ocho años, a ser una charlista sobre el tema cooperativo, muchos de los grupos alrededor del país no se habrían desarrollado. Incluso en este momento, están trabajando con el grupo de Milano de Siquirres, encabezado por la señora Xinia Briceño, al cual le han dado mucho apoyo. Para la próxima semana, les dará una charla sobre cooperativismo, porque lamentablemente, a veces solo hay respuesta para ciertas zonas y personas, lo cual ha sido una realidad en el Sector Cooperativo.

Saben que su Sector, tiene que abrirse más, para que zonas vulnerables del país, que lo necesitan, sean atendidos y parte de esta situación afecta al INA, porque se necesita una figura legal, para agrupar a las personas y poder recibir las capacitaciones.

En ese aspecto, el señor Vicepresidente Lizama Hernández, lleva más de tres años con la inquietud, para que el día de mañana pueda cambiar la situación y que otras personas, puedan pertenecer a esta Junta Directiva, sea de cualquier Sector, y que vengan de zonas marginales, como al que su persona pertenece y que es la Provincia de Limón.

El señor Presidente, somete a votación la moción presentada por el señor Vicepresidente Lizama Hernández, referente a realizar una nueva consulta, a la Contraloría General de la República, para que modifique su posición con respecto al pago de viáticos, de miembros de juntas directivas, que viven fuera del área

Metropolitana, para lo cual se debe hacer la justificación de esta petitoria, al Ente Contralor.

En ese aspecto, se le solicita al señor Secretario Técnico, que proceda con la redacción de la moción y la justificación, en los términos en que lo ha especificado el señor Vicepresidente Lizama Hernández.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 064-2014-JD

CONSIDERANDO:

- 1) Que en acuerdo de Junta Directiva 021-2014-JD de fecha 27 de enero de 2014, ese Órgano Colegiado acordó que la Gerencia General, en coordinación con la Asesoría Legal, presentara una propuesta para determinar la viabilidad de asignarle gastos de viáticos a los miembros futuros de Junta Directiva que vivieran fuera del área metropolitana.
- 2) Que en sesión número 4617, celebrada el 03 de marzo pasado, la Subgerencia Administrativa remite el oficio SGA-97-2014, conteniendo el informe solicitado por la Junta Directiva en el acuerdo mencionado.
- 3) Que en dicho informe, la Asesoría Legal externa su parecer basada en un criterio emitido por la Contraloría General de la República, por medio del oficio 17283 del 15 de diciembre del 2006, en el cual dicho órgano contralor hace mención a la nota número 22-DEE-98 de fecha 28 de enero de 1998, la cual indica:

A los miembros de Juntas Directivas de las entidades sujetas al Reglamento mencionado, que residan en localidades diferentes al lugar en donde se encuentra ubicada la sede de la Junta, cuando asistan a las reuniones de ese órgano superior, no puede reconocérseles el pago de viático porque la situación referida no se ajusta al concepto de viático que estipula el Reglamento mencionado en su artículo 2°. En tales casos no se da un desplazamiento transitorio del funcionario, de la sede de la institución, para cumplir con alguna función del cargo, sino lo que ocurre es más bien el desplazamiento del funcionario desde su residencia hacia la sede de la Junta Directiva, para cumplir con su obligación de asistir a sesiones. Dichos miembros solo podrían cobrar viático cuando, en función de su cargo de directores, deban desplazarse hacia lugares diferentes al de la sede mencionada, siempre y cuando se ajuste a las disposiciones del Reglamento en aspectos tales como la distancia recorrida, el tiempo, la efectividad del gasto., etc.

- 4) Que el artículo 2 al que hace mención el párrafo anterior lo establece el “Reglamento de Gastos de Viaje y Transporte para Funcionarios Públicos”, emitido por la Contraloría General de la República:

Artículo 2°.- Concepto. Por viático debe entenderse aquella suma destinada a la atención de gastos de hospedaje, alimentación y otros gastos menores, efectivamente realizados, que los entes públicos reconocen a sus servidores cuando estos deban desplazarse en forma transitoria de su centro de trabajo con el fin de cumplir con las obligaciones de su cargo.

- 5) Que además, la Asesoría Legal se acoge al dictamen emitido por la Procuraduría General de la República número C-212-2002 de fecha 21 de agosto del 2002, dirigido al INA, en el cual se indica: “...con el pago de la dieta se cumplen simultáneamente dos objetivos: por una parte, el de reintegrar al funcionario los gastos normales en que ha podido incurrir al desplazarse del lugar donde tiene su residencia o su trabajo al lugar donde se ha de realizar la sesión; y por otra, el de retribuirle el servicio prestado como integrante del órgano directivo...”
- 6) Que por lo anteriormente expuesto, el criterio de la Asesoría Legal, contenido en el informe presentado por la Subgerencia Administrativa en cumplimiento del

acuerdo 021-2014-JD, es que no existe la posibilidad de reconocer viáticos a los Directores del INA para que asistan a las sesiones de la Junta Directiva, y que para que ello sea posible, es necesario la existencia de una disposición de rango legal que así lo autorice.

- 7) Que el Vicepresidente Carlos Lizama Hernández hace referencia al informe de marras, indicando que el mismo se basó en una consulta similar que se le hizo a la Contraloría General de la República en el 2002, y en vista de los cambios que se han dado desde el punto de vista social y político del país, mociona, para que a la luz de esta nueva realidad, se realice nuevamente una consulta bien argumentada a la Contraloría General de la República, con el fin de que ese órgano contralor reconsidere el criterio expuesto en el oficio N°17284 de fecha 15 de diciembre del 2006.

POR TANTO:

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD DE LOS MIEMBROS PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN:

ÚNICO: REALIZAR UNA NUEVA CONSULTA A LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CON EL FIN DE QUE RECONSIDERE SU POSICIÓN CON RESPECTO AL PAGO DE VIÁTICOS DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA QUE VIVAN FUERA DEL GRAN ÁREA METROPOLITANA, CON BASE EN LA JUSTIFICACIÓN EXPRESADA POR EL VICEPRESIDENTE CARLOS LIZAMA HERNÁNDEZ, TAL Y COMO CONSTA EN ACTAS.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

4.1 Nota de fecha 5 de marzo de 2014, suscrita por la señora Xinia Briceño, Presidente de COOPESERVIMUJER, dirigida a la señora Directora Cole Beckford.

El señor Presidente, solicita al señor Secretario Técnico que proceda con la lectura del oficio.

El señor Secretario Técnico, procede con la lectura:

Coopeservimujer

email: coopesservimujer@gmail.com

Teléfono 276014119

5 de marzo de 2014

Señora
Olga Cole Beckford

Estimada señora

Reciba un cordial y caluroso abrazo de parte de los miembros
Coopeservimujer.

La misiva de esta es para mantenerla informada de nuestros avances como lo
hemos venido haciendo.

El pasado 19 de febrero recibimos la visita de Licky Ávila y el profesor Mario
Morales del INA y a partir del 26 al 28 de febrero, recibimos del profesor Mario
Morales un asesoramiento sobre Fértirrigación.

Solicitamos la asesoría en Fértirrigación, por la necesidad del conocimiento en
esta área, ya que una de las ramas que estamos vendiendo servicios es en
jardinería.

Nuevos avances

- ❖ Contamos con 6 uniformes para las que estarán realizando la encuesta casa por casa.
- ❖ El día 2 de marzo de 2014 se realizó la primera rifa de la que tenemos ₡50.000.00
- ❖ Nos reunimos cada 15 días en las diferentes casas.

- ❖ Se acuerda ir al Ministerio de Hacienda a registrar a nombre de Xinia M^a Briceño B. como empresa con nombre de Multiservicios B Y B debido a la necesidad de contar con facturas timbradas y compensar a trabajar. (lo que ya se realizó el día 3 de marzo de 2014). Es provisional mientras podemos realizar la cooperativa.
- ❖ Se acuerda realizar el 15 de marzo de 2014, un bingo y una tamaleada para recaudar fondos para trámites legales

- ❖ El pasado 24 de marzo de 2014 se nos solícito por parte de 31 INA Guácimo realizar unos trabajos en fontanería (para la que es necesario contar con las facturas timbradas)
- ❖ Acordamos solicitar al INA la capacitación en enchapado plus para realizar trabajos en mantenimiento de edificios o fontanería es necesario saber por lo menos lo básico.

Sin más que agregar y agradeciendo su atención
De usted


Xinia M^a Briceño Briceño
Presidente coopeservimujer
Teléfono 85308787
xiniamifano@gmail.com

La señora Directora Cole Beckford, agrega que la semana pasada las visitó y les tomaron unas fotografías, donde se muestra el grupo INA y las asociadas, recibiendo una charla que personalmente les dio, sobre liderazgo y aspectos cooperativos.

Asimismo, en las fotografías se observa, donde las señoras recibieron hidroponía y están iniciando el sembrado de lechuga hidropónica y un estudio de la tierra, que realizó el Profesor Mario Morales, donde sembraron cebollín y culantro coyote.

Indica que desea agradecer al INA, por el apoyo que ha dado al grupo de Guácimo.

En cuanto a la petición que hacen, para el enchapado, se debe a que hay cosas nuevas que quieren aplicar, como ver cuando se revienta una pared, por lo que necesitan asesoramiento, para ir mejorando.

El señor Presidente, indica que se toma nota del Oficio y de lo expresado por la señora Directora Cole Beckford.

ARTÍCULO QUINTO

Gerencia General. Cumplimiento de acuerdo número 051-2014-JD. Proyecto de Manual Institucional de Clases INA 2013.

El señor Presidente, indica que hace quince días, se hizo la presentación final del Manual de Puestos, por parte de la Administración, para lo cual se acordó analizar y aprobar el Manual en la Sesión de hoy, así como distribuirlo a los grupos organizados de trabajadores de la Institución.

El señor Director Muñoz Araya, señala que solicitó una serie de información, y le remitieron alguna que no necesariamente es la exacta, sin embargo, pudo interpretar algunas cosas.

En ese sentido, se le envió el monto con cargas sociales cubiertas por el INA, porque inicialmente se les daba el aumento a la base, que fue un documento que vieron en una reunión, que tuvieron con personeros del INA y del Sindicato, pero en esa matriz, los porcentajes o los incrementos, no corresponden o no tienen nada que ver, con los incrementos que se les entregó hace quince días, probablemente porque no se habían incluido pluses y otras cargas más.

Asimismo, solicitó el dato de la distribución de funcionarios, según el régimen de pensiones, y lo que en realidad le enviaron es por régimen y cuántos funcionarios hay, y lo que requería era que en la matriz que les enviaron, se señalara a la par, el régimen al cual pertenecían, porque quería ver el impacto que se iba a tener, sobre los diferentes regímenes de pensiones.

De acuerdo con la antigüedad, que también solicitó, podía ver quiénes se iban a pensionar y dentro de cuánto, así como ver el impacto que tenían, especialmente sobre el reparto, por el que vela el Magisterio Nacional. En virtud de esta información que le remitieron, no pudo ver cómo se iba a manejar ese rubro.

También, le enviaron el dato de la población funcionaria, según anualidades y lo que pidió fue antigüedad, pero se la mandaron en dos columnas y la requería en la matriz, para cotejar de mayor a menor, cómo estaban los sectores, es decir, cuál era la permanencia o residencia de personal en el INA y quiénes eran los que permanecían.

En ese aspecto, hay una observación del señor Vicepresidente Lizama Hernández, donde le llama a esto, fuga de talentos, por lo que quería detectar dónde estaba esa fuga de talentos, es decir dónde están los que duran menos, porque son los que obviamente, se estaban viendo menos favorecidos, por diferentes razones.

Comenta que una de las directrices, que la Junta Directiva quería, era precisamente detener la fuga de talentos, por lo que pretendía ver dónde se estaba dando y con la información suministrada, no lo pudo ver. Entiende la buena intención y piensa que no debe ser fácil, incluso inicialmente le enviaron la matriz pero en formato PDF, y no se podía hacer gráficos, porque no se podía desbloquear. Posteriormente, se la mandaron, pero venía filtrada también con un código, por lo que hubo que hacer algunos cambios, para poder ver de menor a mayor, cuál era el incremento más alto y cuál era el menor.

Por otro lado, pidió el porcentaje de dedicación exclusiva, cuáles personas tenían este concepto, para lo que solicitó que le anotaran con amarillo, la clase y quiénes tenían, para ver a quiénes estaba favoreciendo la dedicación exclusiva.

En este caso, deben recordar que a raíz de la Directriz, que se había mandado en el 2011, uno de los acuerdos que tomó esta Junta Directiva, era que se velara porque realmente se diera la dedicación a quienes realmente, necesita la Institución, en ese sentido, dice:

“Se suscribirán contratos de dedicación exclusiva, únicamente en aquellos casos en que el reconocimiento sea indispensable, para ocupar las plazas necesarias, para cumplir con las metas institucionales, según el criterio de una Comisión creada únicamente para estos efectos y que estará integrada por la Gerencia General, el Gestor Regional y el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos”

En este caso, quería ver si la gente que el INA quiere favorecer en alguna medida, contaba con dedicación exclusiva. Aunque no pudo ver el detalle, si pudo ver que más del 50% del personal del INA, cuenta con este rubro, es decir, por un lado en la parte de licenciatura, que les da un porcentaje mayor, son 1.567 personas con un 55% de incremento por este concepto y con bachillerato, 224 personas, lo que arroja el dato de que más del 50%, tienen este pago.

En ese sentido, es ver si realmente se necesita o no, si realmente el INA requiere que se les dé la dedicación exclusiva y eso no lo pudo extraer de la información, porque no venía en el formato que solicitó.

Asimismo, preguntó en cuanto al personal, calificado como formador para el trabajo, el porcentaje de dedicación a la docencia, incluso es un dato que ha venido pidiendo, y al que le llamaban horas frente a grupo, o dedicación frente a grupo, y le mandaron los porcentajes, pero no pudo analizarlo, porque se lo mandaron en porcentaje y lo que quería era cotejar, si alguien tenía un cuarto de tiempo frente a grupo, ya con eso calificaba para tener dedicación exclusiva, quería ver un poco este comportamiento.

En ese caso, explican un poco, porqué es importante que algún personal se considere como docente, como el que maneja los equipos audiovisuales, y piensa que se debe tener cuidado con eso, porque son docentes o no lo son, es decir, cómo se hace esa clasificación. Sabe que es primordial que un equipo de video beam, esté trabajando bien, pero solo es una ayuda a la docencia, por lo que son cosas que se deben valorar.

También, solicitó aclaración de la información, en cuanto a las cinco claves asignadas al Presidente, y que el señor Francisco Marín, no entendía y resultó que eran ocho, porque habían tres más que estaban perdidas en la Matriz, por lo que les aclaran que no son cinco, sino ocho y que son las claves de confianza, como se evidencia en el listado que se adjunta, por lo que considera que esto queda suficientemente aclarado.

En cuanto al listado de las claves de personal administrativo, que ocupan puestos de docencia, sucede igual, porque se dan fechas de ingreso e inclusive una información, en el sentido de cuándo y quiénes autorizaron el ingreso, pero no era exactamente lo que quería, era algo más sencillo y a lo mejor no se dio a entender muy bien, aunque lo envió por correo, además de solicitarlo en el Seno de la Junta Directiva.

También vienen los montos de aumento máximo y su porcentaje respectivo, y eran máximo y mínimo, y lo que le mandan son dos máximos, uno de 451.000 que corresponde al aumento mensual máximo, que recibiría una persona, que es un 41.9% y otro de 529.690 que representa un 41.8%. En realidad, ese no es el máximo, porque como monto de aumento, hay otro que es mayor, en el primer caso, que corresponde a la Jefatura de Adquisiciones, aunque el porcentaje sí es mayor en este caso, que el que ellos piden.

Indica que se puede ver, que el aumento máximo es de 529.690, que se daría por mes a determinada persona. Asimismo, el aumento mínimo es de 996 colones, que corresponde a .28%.

Comenta que el impacto anual, del monto en el Presupuesto del INA, incluyendo las cargas sociales, inclusive alguna prospección, sabe que acá pidió mucho, y entendía un poco, cómo se iba a comportar este incremento, cómo iba a afectar el POI, y hay que recordar que esta Junta Directiva, tiene responsabilidad sobre ejecución del programa y ver cómo se ejecutan.

Señala que de hecho, en la misma Directriz que se aprobó, los argumentos dicen que:

“los artículos 108, 110 y 112 de la Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos, así como el artículo 199 de la Ley General de Administración Pública, señalan la responsabilidades administrativas civiles y penales, del incumplimiento, tanto del máximo jerarca (Junta Directiva), como de los titulares subordinados, en relación al incumplimiento de los planes operativos y de los presupuestos públicos, así como de los actos administrativos en general”

En ese sentido, no saben cómo va a afectar esto, en el cumplimiento de los programas, incluso personalmente ha venido diciendo, que la tendencia del país, es que se están convirtiendo más en un país de comercio y servicios, que en un país productivo, porque la producción ha venido bajando. Esto quiere decir, que de alguna manera, puede afectar también al INA, es decir, son cosas en las que

tienen que estar atentos, porque tienen responsabilidad de que no se afecten, las actividades sustantivas de la Institución, con un incremento.

Comenta que en virtud de esto, solicita que le digan cuál es el incremento, con el impacto que dé un monto anual, incluyendo las cargas sociales, porque no entendió muy bien, pero le da un 9.46% de lo que interpreta. Para el Presupuesto de este año, que son alrededor de 100 mil millones de colones, se estaría hablando de 9.000 millones de colones aproximadamente, es decir es casi el doble de lo que se le da a los colegios vocacionales, que es el 5% del Presupuesto.

Indica que eso es lo que interpreta, aunque se queda con los datos, que inicialmente les dieron en la matriz, hace quince días, donde dice que el incremento por mes, sin cargas sociales, va a ser de 303.289.856, sin embargo, en el último que les adjuntan para la Sesión de hoy, salen 320.505.798, es decir, hay una diferencia de 17 millones, y no sabe, en un documento como este, que seriedad puede tener, porque 17 millones por mes, son 204 millones al año, lo que considera un desfase grande, para estar incluido en un documento, en que no deberían haber esas diferencias, entre ambos documentos.

Señala que una pregunta que no le entendieron, es cuáles eran los sectores con mayor abandono, por parte de la Institución, y en realidad era los que abandonaban más rápido la Institución, sin embargo, dan alguna información interesante de los que son abandonados, en el Manual que les están presentando, los cuales enlistan.

Paralelamente, recibieron el criterio del Asesor Legal, en donde, aunque no es su campo, interpreta que de lo que se trata, es de decir que se están haciendo las cosas bien, no solo los que les compete, sino que se ha cumplido con los procedimientos, para poder llevar a cabo, aprobar un Manual como el que se está proponiendo.

Le deja con dudas, el hecho de que dice que es el Servicio Civil, el que tiene que llevar la iniciativa, pero le llamó la atención, un adjunto en que les hacen el mismo análisis legal, en cuanto a la función de los manuales de puestos y dice “en particular y del sistema de clasificación de puestos en general, la Sala II de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que y abre comillas,” en ese caso no lo leerá todo, pero hay una parte que dice:

“todo lo cual se hace atendiendo a las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida, los salarios de los mismos puestos en las empresas privadas y algo muy importante, el conjunto y la estructura, para que esta resulta armoniosa y consistente”

En ese caso, en Junta Directiva no vieron comparaciones con costo de vida, porque al final esto repercute, porque la realidad es que esto es un aumento de salarios, en su concepto, desproporcionado e injusto, es decir, tiene las dos condiciones, porque desde el momento en que una persona, recibe medio millón de colones y otro recibe 996 colones, lo cual es injusto.

Indica que tampoco vieron, una comparación de los mismos puestos en la empresa privada, eso no lo tuvieron a la vista acá y lástima que esto no les llegó a tiempo y no se les dijo nada. También con el mismo criterio legal, con que se da el visto bueno, pero también les dice que de alguna forma, están también incumpliendo, o no se les entregó toda la información y probablemente, también estaban preocupados porque saliera y se hiciera un ordenamiento en un manual de clases y se pudieran cumplir ciertas directrices, para favorecer al personal que realmente lo necesitaba, que está llevando la parte de la carga sustantiva de la Institución.

Asimismo, a lo mejor no le dieron la importancia a los porcentajes al final, en cuánto se iba a estar afectando la Institución, aunque al principio no se les presentaba los números en su totalidad, tales y como eran.

Comenta que hace quince días dijo que tenía que estudiar el documento y hay otros aspectos, pero cuando ve que los empleados públicos, se están tirando a la calle por 0.43%, sinceramente no se siente bien en aprobar un incremento promedio que andaría en el 10%, por lo que no estaría en condición de aprobar este manual y el incremento y la carga que representa para el INA.

Siente que en estas instituciones en algún momento, no se valora bien lo que puede significar estas cargas, porque éstas vienen para quedarse y cada vez, van a incrementar más, el costo de operación de una institución como esta.

También, esta Junta Directiva ha hecho giras alrededor del país, y han visto las grandes necesidades que se tienen en infraestructura, incluso la semana pasada, estuvieron en el sur y vieron como en Coronado de Osa, las condiciones en que trabajan los profesores, los que probablemente necesitan un mayor incremento o necesitan herramientas, e infraestructura para poder trabajar y no se les está dando, es decir, no están cumpliendo con una zona, en donde la pobreza es la mayor que se indica en el país.

Agrega que así ve las cosas y si tiene que justificar su voto negativo, esto que ha mencionado, sirva para valorarlo así.

El señor Director Esna Montero, indica que cree que el señor Director Muñoz Araya, fue muy explícito, pero también se dio a la tarea de estudiarlo, y debe decir en primer lugar, que considera que fue una falta de respeto, cuando pidieron la información y que se las enviaran en formato Excel y que la enviaran encriptada o bloqueada, para que no pudieran trabajar con los datos.

En su caso, tuvo que llamar a un experto, para que se la desbloqueara y poder trabajar con los datos, esto no le parece, por lo que desea dejarlo claro, porque cuando se va aprobar algo como esto, tienen que estudiar y tiene que comenzar a hacer definiciones y si algo tiene esta Junta Directiva, es que han tomado la decisión de estudiar, para que esto no se vaya a otro ámbito.

Igual que como lo hizo el señor Director Muñoz Araya, se puso a sacar el promedio y el porcentaje es 10.72%, supuestamente de aumento. En ese aspecto,

cuando la señora Eva Jiménez lo presentó, dijo que esto no era un aumento salarial, que era un Manual de Puestos, por lo que refuta lo dicho por esta funcionaria, porque es una total mentira, porque se puede observar claramente que es un aumento salarial y no le parece que les hayan dicho esto.

Asimismo, la media viene siendo 12.35 y en el aumento general, el promedio ronda los 106 mil colones por persona y la media en 127.259 colones por persona. Lógicamente esto se da, porque hay aumentos para la clase con salarios más altos, del 40%, a 25 y 30% y los criterios que se vieron en Junta Directiva no fueron tomados en cuenta, eran los Formadores que se estaban yendo de la Institución, porque ganaban muy poco y los de la clase menos beneficiada, no fueron tomados en consideración. Desconoce cómo fue que hicieron este estudio, por lo que le parece que hay una desproporción.

Señala que dejó claramente establecido, que se enviara esta información, especialmente la tabla, a los Sectores Sociales, pero parece que no se dio a entender, porque acá se tuvo un verdadero debate al respecto, porque al parecer hasta el viernes en la tarde, se envió la tabla a los Sectores Sociales, porque ellos le llamaron por teléfono, para comunicarle que no les había llegado y que el acuerdo había quedado de otra forma.

Acota que con esto, se le hizo una gran confusión, porque no entendía qué estaba pasando acá, cuál es la situación que se está dando, porque particularmente no le estaba cuadrando.

Piensa que este Manual con aumento salarial, es improcedente, porque mientras que los empleados públicos, están peleando en la calle, por el aumento de un 0.43%, que representa 500 colones, en el INA se pretende un aumento, donde ciertas personas profesionales se estarían ganando 500 mil colones de más, esto lo deja plasmado de esa forma, en la nebulosa, porque en realidad no sabe cuál fue el estudio que se hizo.

Asimismo, le parece que si fueron 18 años, los que ha estado esperando este tema, en la Institución, cree que se puede esperar más, pero que en realidad se contrate a una empresa externa, que haga un verdadero estudio de puestos para un manual, y el INA ha sido juez y parte en este manual, se hizo en la misma Institución, sin tener a ningún oferente externo, que les haya dicho cómo se hacen las cosas.

Agrega que de una vez, estaría justificando su voto negativo sobre este tema, por todas las irregularidades que saltan a la vista, porque parece que no se tomaron los criterios, que la Junta Directiva había solicitado, para que se hiciera esto. En este caso, si lo que se quería era un aumento de salario, con lo que está de acuerdo, porque el INA es una de las instituciones donde pagan más mal, a nivel de instituciones públicas.

En ese aspecto, se pregunta por qué no se podía hacer una media de un 2 a un 8%, para todos, indiferentemente de cómo este en el Manual, por qué a unos un 0.0028% y a otros un 41.91%, con base en qué, se tomaron esas decisiones.

Indica que esto ha llevado un proceso, donde han participado los Sectores Sociales, quienes han dado su punto de vista, donde la Junta Directiva ha dado sus opiniones, porque les parece, que si van a tomar una decisión de estas, y sale a la luz pública, terminando una Administración, es decir, un aumento de salario de millones de colones, están muy mal, por lo que cree que esto no puede ser posible.

Acota que si algo se va a hacer, lo tendrían que realizar en forma transparente, objetiva y con un verdadero estudio, con una empresa externa, que venga a hacer un manual descriptivo de puestos, que por lógica lleva implícito un aumento en los salarios, pero no como se les dijo falsamente, que esto no era un aumento de salarios y claro que lo es, porque cuando pidieron la información y la empezaron a estudiar, se dan cuenta de realmente es un aumento de salario, sin respetar criterios que la Junta Directiva había preestablecido.

En ese aspecto, los Sectores Sociales dieron su punto de vista, por lo que son situaciones que si esperaron 18 años, puede aguantar un año más, para que las cosas se hagan bien hechas, con un verdadero estudio, donde lleve todos los elementos contemplados, como la relación fiscal, la correlación con otras empresas, es decir, que se vea paulatinamente de los diferentes lados y no solo porque a la interno se la Institución, lo quisieron realizar de esa manera.

El señor Viceministro de Educación, piensa que este es un uno de los temas que más le gusta, porque es en el que más ha trabajado, en temas vinculados a reformas institucionales o reingeniería, por lo que le parece que en este caso en

particular, ha trabajado a lo interior de instituciones públicas, donde desde adentro, han inducido procesos de cambio, que pasan en primer lugar en repensar, si la organización con la que están trabajando, es la que se ocupa o no, antes de hacer un manual de puestos.

Cree que hay un ejercicio de repensar el marco organizacional, ese es el primer paso que hay que dar, es probable que si metodológicamente dijeron que al marco organizacional, no había que hacerle nada, y si se llegó a esa conclusión y se hizo de manera consciente, ese es el primer paso, es repensar la organización.

Manifiesta que el INA, al igual que otras instituciones grandes en las que ha trabajado, como es el caso del MEP, que es una organización de tres niveles, que tiene en un primer nivel, las oficinas centrales, que son las que se encargan de formular políticas, se tienen representaciones regionales en un segundo nivel, que se encarga de organizar la prestación de un servicio y tienen unidades ejecutoras, propiamente brindando el servicio, en este caso de educación y puesto que se trata de una organización de tres niveles, esas relaciones entre ellos, sí son importantes a la hora de definir un manual de puestos.

Indica que es importante, precisar en esos tres niveles, cuáles son los cuellos de botella, que están fragmentando o generando una dispersión innecesaria de la organización, antes de dar el segundo paso, al tema del manual de puestos.

Desea mencionar esto, porque escuchando al señor Director Esna Montero, por ejemplo en el Ministerio, hicieron un ejercicio de reforma, que arrancó en el 2006,

ha pasado por tres momentos distintos, el objetivo de una reforma, no es tener un organigrama, porque es de las cosas más sencillas de hacer, lo que es complicado es transformar la cultura institucional.

Añade que en el caso concreto del MEP, se cerraron veintiocho departamentos y nadie se dio cuenta, pero aunque eso era parte del costo de tomar decisiones, también les permitió decidir que querían una organización ordenada, porque había un gran desfase en la estructura, donde la planilla del Ministerio, que es la más grande de la Administración Pública, la manejaba un departamento de segundo rango, sin profesionalizar, por lo que tenía que repensar la organización, para poder tomar decisiones.

En ese sentido, se tomaron decisiones sensatas, de decir que se querían direcciones pensadas, en donde todos los directores tengan un nivel, a partir de ahí, hay jefaturas formalmente establecidas y quedaron con una estructura, a pesar del tamaño del MEP, que tiene un nivel político, nivel asesor, nivel director con solamente veinte direcciones para todo el Ministerio y con veintisiete direcciones regionales.

Agrega que el nivel que sigue es el departamento y murieron dentro del esquema formal de un organigrama, el enredo de las secciones y unidades, porque eso genera una fragmentación complicada, porque al final se termina teniendo “más indios que caciques”, y cuando se plantea una propuesta, como la que se está haciendo en el INA, genera un costo muy elevado de la propuesta, porque por ejemplo, en el MEP se tienen en este momento, una planilla de setenta y ocho mil

funcionarios y en oficinas centrales y regionales, no llegan ni siquiera a un 4% de plata administrativa.

Indica que se está hablando de que las oficinas centrales, para manejar una planilla de estas, tiene veinte direcciones, no más, y solo se tienen cuarenta y siete departamentos, en todas las oficinas centrales.

Comenta que lo que desea decir con todo esto, es que le parece que los pasos, para poder hacer un ejercicio ordenado, antes de poder vender y validar un manual de puestos, pasa por repensar la estructura organizacional y si metodológicamente se dio ese paso y se llegó a la conclusión de que está muy bien, y que no hay que hacerle nada, bien, porque si no, cuando se da el segundo paso que es el de elevar el perfil, porque también están interesados en profesionalizar, el paquete de funcionarios que trabajan y fortalecer la carrera administrativa, si ese paso no se hizo antes, entonces desafortunadamente va a pasar lo que está sucediendo en el INA.

En su caso, no quiere terminar discutiendo en lo personal, porque le parece que el proceso es serio e importante, por lo que no quisiera al final, tener que tomar las decisiones, pensando en si esto es o no un aumento salarial, porque al final lo relevante del proceso, que era avanzar hacia una estructura organizacional más coherente, más articulada, más sensata y más moderna, termina siendo una discusión de cuánto cuesta pagar en el "Status Quo" actual, las decisiones que se tomaron.

Añade que desde ese punto de vista, con conocimiento de causa y con la experiencia que tiene en este campo, no podría votar el manual de puestos.

El señor Vicepresidente Lizama Hernández, indica que el punto al que han llegado, le produce mucha tristeza, porque en lo personal, fue uno de los primeros que planteó, la necesidad de hacer un estudio de cargas de trabajo y de puestos, dentro de la Institución, motivado fundamentalmente porque hace unos tres años, les llegó a nivel de la Junta Directiva, la información de que en ciertos puestos claves estratégicos, desde el punto de vista de la Institución, básicamente los docentes, estaban con problemas de fuga de talentos, debido a que las condiciones de reconocimiento laboral, que estos profesionales docentes del INA tenían, no eran suficientes y era más atractivo para ellos, irse a trabajar a otra institución estatal o al sector privado correspondiente.

En su caso, conoció varios casos reales, de gente del área de Gastronomía, Hotelería y Turismo del INA, que dieron el paso de salirse de la Institución, mucho antes de llegar a la etapa de la jubilación, porque externamente le estaban ofreciendo mejores condiciones y aparentemente, de acuerdo con la información que se les dio, esto también se estaba dando en otras especialidades de la Institución.

Comenta que en cierto modo, eso fue lo que empezó a generar la idea, de revisar el Manual de Puestos, pero en función de esta fuga de talentos, que supuestamente se estaba dando.

Posteriormente, en pleno proceso de la elaboración de este Manual, surgió también la inquietud de que había funcionarios, no tan estratégicos en su trabajo, pero que ejecutaban su labor con toda la dedicación correspondiente y sobre todo de niveles socioeconómicos más bajos, sobre todo personal no profesional o no técnico, de apoyo, choferes, etc., que también podían estar en una situación de desventaja, respecto de personas que tenían los mismos trabajos, en otras instituciones del Estado.

Señala que no sabe de qué manera, esta idea inicial, se convirtió en un monstruo de manual, que prácticamente involucró a toda la Institución, cree que sencillamente se fue dando, pero que en realidad no era lo que la Junta Directiva había solicitado, de algo que tenía una connotación muy determinada y muy acotada, en cuanto a su finalidad y que podía tener, sin entrar en cifras, un costo bastante razonable y se convirtió en un Manual general, nuevo, que involucró al cien por ciento de los funcionarios de la Institución y que terminó siendo lo que están analizando en este momento, algo completamente inviable por muchas razones.

Piensa que la razón más importante, es la que mencionó el señor Director Esna Montero, en el sentido de que totalmente inviable, en cualquier país del mundo, no solamente en Costa Rica, que mientras al grueso de los trabajadores del país, tomando en cuenta las condiciones socioeconómicas, que está ofreciendo menos de un 1% por ciento de incremento salarial, surja una propuesta como esta, que prácticamente implica entre un 10 y un 12%, dependiendo de cómo se mire, del costo de la planilla global de la Institución, lo cual no resistiría ningún análisis político, económico y social.

Asimismo, le llama mucho la atención, que teniendo la Institución, una Unidad de Recursos Humanos, que supuestamente es donde este tipo de temas, se analizan en forma especializada y técnica, no haya tomado en cuenta algo tan fundamental y que de acuerdo a los que les indicó el señor Asesor Legal, en el informe que recibieron el día de hoy, requería ese tipo de análisis y que no se hizo en ningún momento. Cree, que desde el punto de vista del costo global, evidentemente no es factible.

Por otro lado, le parece una falta de criterio, el que se les plantee, que se les haya hecho llegar a la Junta Directiva, una propuesta donde se dan cosas en las cuales, en cualquier parte del mundo, se está luchando en contra, y es la desigualdad de salarios, es decir la tendencia universal hoy día, es tratar de que haya obviamente, entre una jefatura y el que no tiene jefatura, entre un profesional universitario y alguien que no lo es, una diferencia salarial, pero que no hayan diferencias siderales, que más bien se presten para críticas muy fundadas.

En ese aspecto, no puede haber incrementos para ciertos funcionarios de la Institución, de 15, 20, 30 y 40%, cuando a una gran cantidad, apenas se les da un 0.25, incluso, en la primera propuesta que presentó Recursos Humanos, a un tercio de los funcionarios, se les daba cero, o no tenían posibilidades de mejorar su ingreso con la propuesta.

Señala que esto refleja lamentablemente, una debilidad muy grande en el área de Recursos Humanos del INA.

En cuanto a lo que planteó el señor Viceministro de Educación, personalmente lo venía pensando, sin embargo él lo planteó muy estructuradamente, le parece que esa es la forma de hacerlo, porque en realidad, si se hubieran limitado a hacer lo que inicialmente se pretendía, que era resolver el problema de aquel sector de trabajadores del INA, afectados por la posibilidad de ser tentados por la fuga de talentos, tal vez no habría sido necesario.

Sin embargo, en el momento en que esa iniciativa, Recursos Humanos del INA, la convierte en una reforma integral, del Manual de Puestos de la Institución, era obvio que tenía que haber de previo o paralelo, una propuesta de reorganización institucional, porque así como el Manual de Puestos, tiene dieciocho años de no adaptarse, es posible que la organización del INA, también esté obsoleta, porque también tiene muchos años, y los tiempos han cambiado y lo que era válido hace veinte años atrás, necesariamente no es válido hoy día.

Piensa que las necesidades del país y la modernización que existe hoy día, también lo indica, es decir hace diez años, la computación estaba dando sus primeros pasos, y actualmente la tecnología, ha cambiado totalmente la forma de administrar empresas e instituciones, por lo que es obvio, que tiene que haber una reforma estructural a la organización y no podía faltar, si se pretende un Manual de Puestos nuevo.

Indica que una de las cosas que han visto y que el señor Presidente, ha sido muy agudo para señalarlas, es el hecho de que el INA tiene una elefantiasis de

jefaturas, o sea, primero la señora Subgerente Administrativa, les da el dato de sesenta personas con jefaturas, lo cual daba una jefatura por cada 300 personas, y sonaba excesivo, pero no era tanto.

Agrega que en un segundo informe, la Unidad de Recursos Humanos, dice que entre personas que ejercen formalmente funciones de jefaturas y personas que tienen mando sobre otras personas, lo cual también es jefatura, es casi 250 personas, por lo que acá ya la relación, es una locura, porque tener esa cantidad de funcionarios, ejerciendo jefatura, en una Institución de apenas 3000 funcionarios, realmente es insostenible, porque las personas que de alguna manera, ejercen funciones de jefatura, por esa misma función, tienen pluses u otras cosas, que repercuten en la totalidad del manejo presupuestario de la Institución, por lo que es evidente que se requiere una propuesta organizacional, que lleve la cantidad de posiciones de jefatura del INA, a la cantidad que racionalmente se debe tener.

Personalmente, no dice que todos estos estudios sean malos, porque les ha servido para darse cuenta de problemas a los cuales hay que hacerle frente. Incluso, otro de los informes que se les presentó, en el transcurso de este estudio, indicaba que una gran cantidad de funcionarios que son docentes, están ejerciendo funciones administrativas, lo que no es bueno, y está en cierto modo prohibido por la Ley y por Directrices de la propia Presidenta de la República, que en algún momento señaló al INA y al MEP, que solamente iba a permitir que se contrataran docentes en las instituciones educativas de Costa Rica y que por ningún motivo, más plazas administrativas.

En ese sentido, el poner a docentes a hacer funciones administrativas, es en realidad burlarse de normativas que son legales, y de directrices de la Presidenta de la República, que son muy recientes.

Cree que esto tiene que corregirse y es muy bueno que el proceso haya servido para ir conociendo estas situaciones, y para dejarlas resueltas. Espera que antes del cambio de Administración y de Gobierno, puedan tener como resultado de todos estos hallazgos, limpia a la Institución de este tipo de problemas.

Igualmente, con el caso de los nombramientos de jefes o directores, a personas que no han participado en concursos, casos que también se les ha presentado en Junta Directiva.

En ese aspecto, diría que el Manual de Puestos, tiene que ser un manual que si va a ser solamente para resolver problemas inmediatos, urgentes y estratégicos, que se vuelva a la propuesta inicial de atacar esos puestos.

Asimismo, si la idea prevaleciente es que sea un nuevo manual, integral, que modifique el de hace 18 años, tiene que ser necesariamente, mucho más profundo, más acucioso, más profesionalmente hecho, de lo que es la propuesta que han estado recibiendo, y debe estar acompañado de un estudio paralelo, de la organización institucional del INA.

Señala que comparte la idea del señor Director Esna Montero y otros compañeros también, en el sentido de que se busque una asesoría de prestigio, externa y de buen nivel, preferiblemente internacional sobre este tema, ya que instituciones como el INA hay en muchos países, incluso la propia OIT, podría fungir como una asesoría externa a contratar en un proyecto como este. También el CICAP, que es el Organismo Centroamericano, especializado en administración de instituciones pública, o cualquier otra.

Cree que eso le daría solidez y estaría haciendo un trabajo bien hecho, que es lo que corresponde a una Institución como el INA.

El señor Director Monge Rojas, indica que a veces las cosas, se ponen un poco complejas y a veces tampoco las entiende. En su experiencia de bastantes años, como exgerente de recursos humanos, debe decir que el objetivo de una manual de puestos, es definir las funciones de cada uno de los cargos, es lo que la organización requiere, se define el puesto, su ubicación en el organigrama, las responsabilidades, competencias y siempre se le agrega, por lo menos en su caso, siempre lo incluye, otras funciones atinentes al cargo, para que nadie diga que no a cualquier trabajo adicional que se deba realizar.

Acota que un manual de puestos es eso, se describen las funciones del puesto que se tiene, sin nombre, simplemente con lo que la organización requiere, dentro de la estructura.

En cuanto a la compensación, eso es aparte, obviamente tiene que ver con las responsabilidades que se definen en el manual, se debe ser coherente con lo que se ha dicho. En su caso, aprueba un manual de puestos, no está aprobando aumentos. Cree que en este caso, no le ha quedado claro, o no ha entendido todo esto, pero que pena, porque llevan varias sesiones de Junta Directiva, que resultan estériles, es muy feo.

Entiende que el manual de puestos, define lo que dije. A lo mejor en el Sector Privado, es más fácil hacer un manual, porque en el Sector Público existen otras variables, un poco complejas, como anualidades, carrera profesional, dedicación exclusiva, etc., que obviamente hacen un proceso más complejo, pero en su criterio, por la experiencia que tiene, cree que un problema que es piedra angular en el Sector Público, se llama evaluación del desempeño, que en el Sector Privado lo tienen muy claro, y la evaluación va, desde las escalas gráfica, los cuestionarios, hasta la evaluación de los 360 grados, que considera la mejor, y se llama así, porque en la evaluación, lo evalúan los jefes de arriba, los compañeros del lado y los subalternos, por eso se llama así.

Agrega que en el Sector Público, hasta donde sabe no existe este tipo de evaluación de los 360 grados. Asimismo, la evaluación es la que permite definir la compensación, así es como personalmente lo entiende. En ese aspecto, cree que lo que se ha querido aprobar, es un manual y si están pensando en aprobar aumentos, obviamente este Director va a decir que no, porque está de acuerdo en aprobar un manual de puestos.

Indica que piensa que es ahí, donde se han venido complicando un poco las cosas, y por eso desea ser claro, o hacer la diferenciación de lo que entiende, entre un manual y un sistema de compensación, porque los salarios se ven completamente en otro nivel, tienen otra función, que obviamente aplica que a mayor responsabilidad, mayor compensación.

Asimismo, hay un componente fijo, uno variable, que cree que en la Administración Pública, tampoco se da. Por esa razón no es tan fácil verlo, pero desea sentir que si debieron comenzar por lo que el señor Vicepresidente Lizama Hernández, mencionó ahora, en lugar de haber hablado tanto sobre esto y ver qué es lo que se requiere del INA, cuál es la estructura que después de cincuenta años necesita.

En ese aspecto, cree que debería hacerse un congreso ideológico en el INA, para definir la estructura que se requiere en el Siglo XXI y una vez que se tenga claro eso, que esté el Organigrama, se definen los puestos y a partir de ahí se comienza de cero, porque así como están es muy complicado.

Indica que lamenta que se lleve muchos años en eso, por lo que recomendaría eso, el comenzar otra vez de cero y ver qué es lo que la organización requiere, para lo que se podría tener un facilitador externo o varios, que ayuden en la visión que se quiere.

En cuanto al tema de la elaboración del Manual, jamás pensaría en traer a nadie externo, porque si se está pensando en que no se quiere gastar los recursos en

salarios, se debe pensar en cuánto les va a cobrar una organización foránea, para hacer un Manual tan complejo con este. Piensa que en el INA hay capacidad para hacerlo, y en la empresa privada, las veces que personalmente ha hecho manuales, los hace con los mismos gerentes de área y al que no sepa hacer una descripción, con mucho gusto le puede enseñar.

Además, cree que Recursos Humanos sabe cómo hacerlo y puede darles una inducción a los gerentes, ya que en la Institución son expertos en formación, y que digan cómo se debe hacer un manual, que perfectamente se puede hacer a lo interno, la diferencia es que deben tener claro, hacia donde quieren llevar a la organización.

Reitera, que desea dejar claro, que en su caso si está en la disponibilidad de aprobar un Manual de Puesto, no así un aumento salarial.

El señor Viceministro de Trabajo, expresa que considera que tanto el señor Viceministro de Educación, como el señor Director Monge Rojas, son expertos en la materia y han expresado ideas realmente fundamentales, que clarifican en mucho lo que se está discutiendo. Ha sido parte de esta Junta Directiva, durante estos cuatro años y recientemente, en diciembre hubo un ejercicio en pleno de este Órgano Colegiado, en donde se convocó a una Encerrona, precisamente para repensar, discutir, analizar, el devenir de la Institución y los desafíos que la misma enfrentaba en las coyunturas económicas y de mercado laboral actualmente.

Añade que esas reflexiones que de paso, no ha visto condensadas en un documento, ni expuestas en una especie de memoria, porque esto fue un ejercicio, que realmente le parece que tanto los sectores sociales, como el empresarial y el gobierno, debe contar con esta memoria, por eso desea dejarlo planteado, porque le parece importante retomar esa experiencia, porque fueron invitados expertos, la Unión de Cámaras y diferentes empresarios.

Considera que de ahí parte lo que el señor Viceministro de Educación estaba indicando. Cree que la parte gerencial del INA, habiendo pensado en diciembre recién pasado, en los desafíos del INA, los mismos no se ven reflejados en la exposición que les hicieron hace tres semanas atrás, en relación con el tema del Manual, sobre todo, considerando que por ejemplo, revisando algunos detalles del mismo, específicamente en el tema de observatorio del mercado laboral, no encuentra efectivamente, ponderaciones suficientes para que se pueda determinar, si se requiere o no una determinada estructura, por solo mencionarlo.

Añade que también por ejemplo, en el tema de competitividad, que es un término muy importante, en una institución de educación, como lo es el INA, en relación con el tema de inserción laboral de sus graduados, dentro de la estructura organizacional de esta Institución, es decir, si se equivoca se lo indican, pero qué departamento, unidad, etc., da el seguimiento en relación con el tema de la inserción laboral y ver el grado de efectividad de la oferta educativa del INA, que en su caso, piensa que son pilares fundamentales de la organización.

Por otro lado, un ejemplo es el tema de la educación dual, que de alguna manera se ha discutido en el seno de esta Junta Directiva y que tampoco se ve reflejado en el Manual, en sí mismo.

Menciona que retomando lo que el señor Viceministro de Educación decía, no sabe si se empezó por un requisito formal, porque tiene entendido que el último manual se vio a partir de una reestructuración o de una reingeniería de la Institución, pero ahora lo que se quiere es traer a valor presente, algunos rezagos que no se pueden resolver por la vía de un manual, específicamente se refiere a los rezagos de orden del estipendio salarial o de los reconocimientos, que no se resuelven de esa manera.

Comenta que no se resuelve de esta manera, porque con respecto a los desafíos de la Institución y con la estructura con la cual esta Institución debe responder, habría necesariamente un divorcio, con solo los ejemplos que citó anteriormente.

Señala que consecuentemente, si hay una intención de alguna manera, y no dice que sea una mala intención, porque comprende las diferencias que hay entre las clases de puesto del Servicio Civil, que es todo un tema complejo, pero cree que no es la forma como lo están realizando, en la cual se está exponiendo, porque se quiera o no, esto podría entenderse más como un incremento salarial.

Reitera su petición, en el sentido de que se les entregue una memoria de la encerrona que se realizó en diciembre, ya que en ella, el aporte de esta Junta

Directiva, en relación con el devenir de la Institución, es uno de los pilares importantes a tomar en cuenta, para tomar una decisión.

El señor Director Solano Cerdas, señala que está totalmente de acuerdo, porque la discusión ha sido muy clara, pero entiende perfectamente que el Manual de Puestos del que se habla, al no ser nuevo, lo que conlleva son reajustes de puestos, tanto para arriba o para abajo y por consiguiente de una manera muy lógica también, conllevan una revaloración de los puestos.

Menciona que es entendible, que haya un tema salarial inmerso en esto, pero le resulta incomprensible que siendo así, ha existido la tendencia a esquivar un tema, que es espinoso en Junta Directiva, y es la parte económica, por lo que hasta la saciedad les han dicho, que no se trata de dinero, de salarios, y no es cierto eso, porque una cosa, conlleva a la otra y en las circunstancias en que están, tiene que ser necesariamente así.

En ese aspecto, le ha llamado la atención como, incluyendo a la señora Eva Jiménez, también se empeñó en decir reiteradamente que no es cuestión de salarios y el asunto no es así, por lo que no se vale, así no se juega.

Agrega que desea que se interprete sus palabras, con la mayor humildad, tranquilidad y transparencia, ya que no se trata de poner a nadie contra la pared, simplemente no puede hacerlo de otra manera, porque las cosas han llegado a un punto, donde les preocupa que eso suceda de vez en cuando.

El señor Director Esna Montero, señala que cuando se habla de un manual, y así lo mencionó anteriormente, en el sentido de que se debe iniciar por verificar la situación administrativa que tiene el INA, en cuanto a que muchas personas están en puesto administrativo con una plaza de formador, donde incluso se está pagando un recargo.

Por otro lado, hay que hacer un reacomodo organizacional, porque el mismo señor Presidente lo dijo, y además se vio en un estudio que les enviaron, donde dice que hay casi 260 personas, que tienen personal a cargo, aunque sea una sola, lo que produce que el salario se le incremente. Lamentablemente el manual se inició por otro lado, y se debe tener claro por donde se empieza la elaboración de este, para que la Institución sea la que se vea beneficiada.

Recalca que los Sectores Sociales, representaron un papel importante en esto, tanto el Sindicato, la Asociación Solidarista y la Asociación de Profesionales, estuvieron presentes dando sus puntos de vista.

El señor Gerente General, indica que con una breve reseña histórica de cómo inició este proceso, podrían aclarar algunos puntos. Cuando iniciaron esta Administración, en el año 2009-2010, la Institución vivía una reestructuración, la que siempre ha considerado muy "light", porque se crearon unas nuevas asesorías, entre ellas la Asesoría de Control Interno, Asesoría de la Mujer, Asesoría de Desarrollo Social, entre otras y no se tocó el Manual.

Añade que octubre y noviembre del año 2012, se recibió con justa razón, una reacción en cadena, reclamos como el de la Asesoría de Control Interno, del por qué el profesional a cargo, tiene un puesto de Profesional 2, cuando las otras Asesorías, están como Profesional de Apoyo 4, lo que representa una diferencia abismal en el salario.

En ese aspecto, está totalmente de acuerdo en que un manual de Puestos, es un instrumento auxiliar, ya que el manual organizacional es la pieza angular. Coincide en la posición del señor Viceministro de Educación, porque es importante hacer una reestructuración, para empezar luego a analizar los puestos

En ese sentido, en octubre y noviembre del año 2011, cuando vinieron en cadena tres o cuatro reclamos, precisamente de cuatro puestos de esas Asesorías, eso produjo que enero del 2013, este Órgano Colegiado tomara la decisión, como acuerdo unánime, que se realizara la revisión integral del actual Manual de Puestos. De ahí, parte de la historia que vinieron a presentar los funcionarios de Recursos Humanos, el 16 de diciembre del año pasado fue que precisamente,

desde el año 1996, no se había revisado el Manual de Puestos, a pesar de que en el año 2009-2010, se realizó una estructuración muy “light”.

Asimismo, el 16 de diciembre del año pasado se hizo la primera presentación, acatando el acuerdo de Junta Directiva de enero 2013, donde dice *“que se revise de forma integral el Manual de Puestos actual”*.

En esa presentación, se mencionó que el impacto posible era entre 4000, 4500 millones, incluyendo las cargas sociales. La primera presentación de este año, se trajo un dato más certero, con una planilla conocida como “planilla simulada del 100%”, en donde reflejaba 4.439 millones, más o menos 269.92 millones mensuales, eso implicaría este nuevo Manual, con las cargas sociales, 370 millones mensuales, aproximadamente.

Comenta que esta es la historia, desde el año 2009-2010, que se viene dando esta situación, en donde no solo estas cuatro Asesorías, que hicieron los reclamos, porque también hay otras Unidades, que se vieron afectadas y por eso comparte con todos los miembros de la Junta Directiva, la idea que es necesario hacer primero un análisis de la estructura, incluso piensa que es un tema que está pendiente de discusión, de análisis de una encerrona de la Junta Directiva.

Piensa que no se puede comparar, la responsabilidad de una Asesoría con otra, porque hay diferencias en cuanto a responsabilidades, pero eso le toca decirlo a los expertos en el tema.

En síntesis, esta es la historia y es un recordatorio de cómo se dio la situación, ante reclamos de varios funcionarios de la Institución, incluso siempre se insistió desde que se presentó por primera vez, en que no podía verse este Manual como un instrumento para aumentar salarios, porque es un instrumento, donde se analizan los puestos, según los trabajos que se realizan. Cree que todos los días aprende algo y definitivamente agradece a todos, porque efectivamente con esto ha aprendido y sea cual sea la decisión que se tome, siempre van seguir para adelante.

El señor Director Cerdas Solano, menciona que le llama la atención, como la Administración, en especial el Gerente General, de pronto está de acuerdo en que tuvieron que haber empezado por otro lado, y están donde están, y hubo un proceso donde todos fueron conociendo el tema y nunca se digo lo contrario, hasta que llegan al día de hoy.

En ese sentido, le parece que eso significa que en la Administración, hace falta un dialogo, trabajo en equipo, una acción más proactiva, de mucho más liderazgo, que coja esos temas en la marcha, para que no lleguen hasta aquí, como ha llegado este Manual, y le alegra que todos estén coincidiendo, pero si la Administración que conocía mejor todo, no paró ni orientó a tiempo, a la Unidad de

Recursos Humanos, sobre la cual tiene enormes dudas de su capacidad, llegaron hasta hoy.

Por eso, amigablemente llama la atención, para que en ese tema y en todos los que se tratan en la Junta Directiva, se tenga la seguridad de que antes de llegar acá, la Administración realmente los ha cotejado, para que no tengan que verse en esto.

El señor Presidente, indica que en año y escasos dos meses, que tiene de estar en la Presidencia Ejecutiva, y que a lo máximo va a llegar al año y cuatro meses, considera que es un tiempo prudencial, para ir conociendo una Institución, sin embargo, se dio unos cinco meses para conocer la Institución por dentro, para sacarle unas radiografías y ultrasonidos, para detectar cómo están las situaciones.

En ese aspecto, una de las primeras observaciones que realizó, y lo ha indicado tanto en Junta Directiva, Gerencia General, Subgerencia, y Gestores, es precisamente lo que el señor Director Esna Montero, le recordó que su persona ha dicho en tiempos anteriores, en cuanto a que el INA requiere pasar un bisturí a la organización.

Señala que la estructura organizativa del INA, se está asfixiando y esto ya no será para la Junta Directiva, ya que hay seis de sus miembros que se van y ojalá los sectores los puedan reelegir.

Menciona que cuando se toma el Organigrama y fue una de las cosas que vio antes de llegar al INA, estando como Viceministro de la Presidencia, incluso cree que se lo comentó al Gerente General, es precisamente un Organigrama que es asfixiante y no el Organigrama de puestos, sino el de funciones.

Comenta que en el Organigrama de Puestos, no aparecen tantos caciques, si se ve allí está la Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva, las Unidades Asesoras, las Gestiones, es decir es un Organigrama normal. El problema es el Organigrama de funciones, hay es un laberinto que cualquiera se pierde, y lo ha indicado en varias ocasiones, que es peligroso, está hablando para que quede en actas, y para que el nuevo Presidente Ejecutivo y los nuevos directores que vendrán, puedan leerlo y que no se queden esperando doce meses para aprender, para tomar las acciones que se deben realizar.

En ese aspecto, un Organigrama donde hay más de 200 jefes, algunos a cargo de un funcionario, y otros a cargo con 20, 30, 40 o 90 funcionarios, pues donde todo el mundo manda, si el Presidente Ejecutivo o Presidenta Ejecutiva futura, no tiene autoridad y no tiene liderazgo, se confunde en el poder, y confundirse en el poder es perder el liderazgo, la autoridad, entonces la Institución puede irse a un abismo.

Considera que es necesario, empezar por donde se debe y no es la primera vez que lo indica, también lo han dicho expertos como el señor Viceministro de Educación y el señor Director Monge Rojas, en el sentido de por dónde se debe empezar.

En su concepto y lo hablaba ahora con el señor Viceministro de Educación, es que aquí no solamente se hizo un Manual, sino que paralelo a éste, se hizo una recalificación de puestos, es decir, se hicieron las dos cosas a la vez, y la recalificación de puestos, conlleva a propiciar aumentos salariales y eso es lo que ha ocurrido.

Indica que hace 15 días mencionó, que si este proyecto no se votaba el día de hoy, personalmente se apartaba del tema, ya que no puede seguir desgastándose, como Presidente Ejecutivo, en algo que no solamente es un desgaste a nivel de Junta sino también administrativo y a Dios gracias hoy se va a votar, por lo que se pasa una página, para poner la atención en cosas también muy importantes, porque un Manual es muy trascendental para la Institución.

Acota que ha sido funcionario público, por más de 40 años y precisamente como funcionario público y asalariado que ha sido toda la vida, cree en los manuales, lógicamente cuando un manual, tiene de por medio la prudencia, de acuerdo a las finanzas institucionales y al reflejo nacional, a un problema país que se llama

déficit fiscal, que está asfixiando a las instituciones del Estado y a la planilla precisamente del Estado costarricense.

Menciona que por su parte, al igual que el señor Monge Rojas, por el momento no está de acuerdo en contratar una empresa privada, aunque cree que es lo mejor, para buscar niveles de transparencia, susceptibilidades, pero cree que este no es el momento. Se dio la oportunidad al personal, a la Administración, a los Sectores Sociales Laborales de la Institución, quizás la oportunidad única, para ver aprobado un manual de puestos, pero cree que no se aprovechó, en la medida, forma, y en el fondo como tenían que haberlo aprovechado.

Personalmente lo lamenta, pero hasta las abuelas decían, que se pusieran las cosas en manos de las de Dios y haga hasta donde puede, “Dios dame sabiduría, para aceptar las cosas que no puedo cambiar y serenidad para cambiar aquellas que si puedo”.

Considera que acá hay una situación, a la que se han enfrentado, donde en lo personal no lo puede cambiar, como cada uno de los señores Directores lo han expresado en diferente forma, no se puede cambiar las cosas tal y como están en este momento.

De manera tal, que escuchadas las reflexiones de los Miembros de Junta Directiva y de su persona, somete a votación el Proyecto de Manual Institucional

de Clases INA-2013, contenido en el oficio que da cumplimiento al acuerdo 051-2014JD.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 065-2014-JD

CONSIDERANDO:

- 1) Que en acuerdo de Junta Directiva 051-2014-JD de fecha 24 de febrero de 2014, este Órgano Colegiado acordó que el análisis y discusión del proyecto del Manual Institucional de Clases INA 2013, se llevaría a cabo en la sesión del 10 de marzo de 2014, con el fin de que se resolviera en definitiva sobre dicho proyecto.
- 2) Que, en acatamiento de ese mandato, el tema se incorporó en el orden del día correspondiente. Los miembros de la Junta Directiva, en su totalidad, expresaron sus inquietudes, observaciones y objeciones al proyecto de marras, analizando muy ampliamente los alcances de la conveniencia o no de la aprobación de dicho proyecto, como consta en actas.
- 3) Que el Presidente Ejecutivo somete a votación el proyecto del **Manual Institucional de Clases INA 2013**, en cumplimiento del acuerdo de Junta Directiva 039-2014-JD de fecha 10 de febrero de 2014, obteniendo NUEVE votos en contra, CERO votos a favor, por lo que se acuerda por unanimidad de los nueve miembros de Junta Directiva presentes, lo siguiente:

POR TANTO:

DENEGAR EL PROYECTO DEL MANUAL INSTITUCIONAL DE CLASES INA 2013.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

LOS DIRECTORES JORGE MUÑOZ ARAYA, TYRONNE ESNA MONTERO Y LUIS FERNANDO MONGE ROJAS, RAZONARON SU VOTO NEGATIVO, TAL Y COMO CONSTA EN ACTAS.

El señor Director Monge Rojas, aclara que desea razonar su voto negativo, y es porque un proyecto como este, requiere que sea en consenso, hay muchos que no, pero un proyecto como este, de una envergadura tan grande como es un Manual y todo lo que conllevado, por lo que considera que no es el momento para dejarlo aprobado.

El señor Vicepresidente Lizama Hernández, indica que nunca planteó la posibilidad de una asesoría privada, porque las dos que mencionó son públicas, una es la Organización del Trabajo, que es el Organismo Internacional más capacitado y competente a nivel mundial, en temas de formación profesional, a través del CINTERFOR, que es el Centro de Formación Profesional para las Américas, y por otro lado también tiene el Centro Internacional de Formación Profesional en Europa, que es la institución internacional, integrada por todos los gobiernos del mundo de Naciones Unidas, especializadas en este tema.

Menciona que la otra alternativa complementaria, ya que podrían ser la dos, que le parecen adecuadas para un proyecto integral, no solamente para el manual de

puestos, sino para lograr una propuesta de reorganización institucional, es el CICAL, que es el Centro Especializado en este tipo de estudios de la Administración Pública y que es de las Universidad de Costa Rica, y tiene un respaldo internacional muy fuerte a nivel de Centroamérica, ya que está integrado por todas las universidades públicas de Centroamérica, orientada a dar asesoría a los gobiernos, en temas de desarrollo administrativo e institucional.

El señor Director Esna Montero, menciona que hay una posición muy clara del señor Vicepresidente Lizama Hernández y que se debe someter a votación, ya que le parece que la OIT, tiene un Convenio específico de formación profesional y puede ser que les ayude, ya que ven todo lo que es derecho laboral, social, para poder redactar el manual, con una supervisión externa.

Además hay que recordad que la OIT, es una Organización sin fines de lucro, ellos no requieren de ninguna situación monetaria, por le parece que por ahí se podría ir.

El señor Vicepresidente Lizama Hernández, no se trata de contratar a alguien que de afuera haga los estudios, es para que los haga en conjunto con la Institución. En ese sentido, conoce bien a la OIT, a lo mejor no tanto como los compañeros de la Administración y el señor Director Esna Montero, pero ha trabajado con la OIT como consultor, en México por tres meses, en un proyecto de desarrollo turístico, ellos trabajan con las instituciones y con los consultores de la OIT. En el caso de

la UCR, es una institución con mucha experiencia y ha trabajado con muchas instituciones de gobierno de Costa Rica, dándole asesoría en este tipo de temas.

El señor Presidente, somete a votación la moción del señor Vicepresidente Lizama Hernández, en el sentido de solicitarle a la Gerencia General, que investigue la posibilidad de que la Institución, pueda tener el apoyo de organismos internacionales, específicamente los que ha mencionado el señor Vicepresidente Lizama Hernández, con miras a poder implementar de manera conjunta con estos organismos, un manual institucional, pero a la vez, que lleve a hacer una revisión integral de la estructura organizativa de la Institución, de la cual se derivará ese posible manual, con la ayuda de estos organismos internacionales.

Asimismo, que se les entregue un informe, en un plazo de un mes para hacer la exploración

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 066-2014-JD

CONSIDERANDO:

- 1) Que en acuerdo 065-2014-JD los miembros de la Junta Directiva acordaron por unanimidad de votos, denegar el proyecto del Manual Institucional de Clases INA 2013.

- 2) Que el Vicepresidente Carlos Lizama Hernández mociona para que se haga un nuevo proyecto de Manual de Clases Institucional, acompañado de un estudio paralelo sobre la estructura organizativa del INA, con el apoyo de una asesoría externa, de prestigio y con un buen nivel sobre este tipo de temas.

- 3) Que don Carlos Lizama recomienda para ese fin, buscar la asesoría del Organismo Internacional de Trabajo (OIT), el cual es el organismo más capacitado y competente a nivel mundial en temas de formación profesional y cuenta con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor), que es un servicio técnico de la OIT, el cual es una respuesta a las necesidades de las personas, las empresas y los países, en materia de formación profesional y desarrollo de los recursos humanos. Actúa como núcleo articulador de una red de gestión del conocimiento de instituciones y organismos relacionados con estos temas. Que también se puede solicitar la asesoría del Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (CICAP) de la Universidad de Costa Rica, el cual es un centro especializado sobre ese tipo de estudios para la Administración Pública, el cual está integrado por todas las universidades públicas de Centro América, orientada para brindar asesoría a los gobiernos en temas de desarrollo administrativo e institucional.

- 4) Que el Director Tyrone Esna Montero secunda la moción de don Carlos Lizama, indicando que el OIT es una organización sin fines de lucro y cuenta con un convenio específico de formación profesional, por lo que sería muy importante contar con el apoyo y supervisión de ese organismo internacional para poder redactar el Manual de Clases.

POR TANTO:

PRIMERO: QUE LA GERENCIA GENERAL INVESTIGUE LA POSIBILIDAD PARA QUE EL INA PUEDA CONTAR CON EL APOYO Y ASESORÍA DE ORGANISMOS INTERNACIONALES Y NACIONALES, COMO LOS

MENCIONADAS POR EL SEÑOR CARLOS LIZAMA HERNÁNDEZ EN ELCONSIDERANDO SEGUNDO, CON MIRAS A PODER IMPLEMENTAR DE MANERA CONJUNTA CON ESOS ORGANISMOS, UN MANUAL INSTITUCIONAL DE CLASES, PERO A LA VEZ, QUE LLEVE UNA REVISIÓN INTEGRAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INSTITUCIÓN, DE LA CUAL SE DERIVARÁ EL POSIBLE MANUAL DE CLASES.

SEGUNDO: QUE LA GERENCIA GENERAL ENTREGUE UN INFORME A LA JUNTA DIRECTIVA SOBRE LO ACORDADO EN EL POR TANTO PRIMERO, EN UN PLAZO DE UN MES, SEA PARA EL **10 DE ABRIL DE 2014**.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

ARTÍCULO SEXTO

Oficio PE-161-2014. Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA.

El señor Director Esna Montero, indica que realizó una recomendación y desea saber si se tomó en cuenta, ya que ve el documento y le parece que no viene, y que no informaron, que por estar en la Convención Colectiva, tiene que ser bipartito, tiene que ser modificado por las dos partes, y tampoco ve si se había

dado la información al Sindicato, para que ellos se pronunciaran, por lo que recalca, para ver cuál fue el proceder en esto.

El señor Gerente General, responde que habló vía telefónica con el señor Ricardo Jara, que es el miembro representante de la Junta Directiva del Sindicato y Presidente de la Junta de Relaciones Laborales y él mediante oficio JRL-3-2014 del 23 de enero del 2014, dirigido al señor Presidente Ejecutivo, el cual dice:

Junta de Relaciones Laborales
Instituto Nacional de Aprendizaje **2014**

23 de enero de 2014
JRL-3-2014

Señor
Francisco Marín Monge
Presidente Ejecutivo.
Instituto Nacional de Aprendizaje.



Estimado señor:

Reciba un cordial saludo de parte de los Miembros de la Junta de Relaciones Laborales del INA.

En respuesta a su solicitud mediante oficio PE-14-2014, le informamos respetuosamente esta Junta en Sesión Ordinaria N° 62, fecha 23 de enero de 2014 en Acta N° 62-2014

Al respecto la JRL adoptó en forma unánime el Acuerdo N° B62-01-2014 que señala:

"Indicar al señor Presidente Ejecutivo que esta Junta está de acuerdo, ya nunca se ha recibido una denuncia de este tipo, y que esta institución cuenta con una unidad responsable de ver y velar por este tipo de temas"

Agradeciéndole de antemano su colaboración,


Ricardo Jara Núñez
Presidente
Junta de Relaciones Laborales

cc: Archivo



El señor Presidente, solicita al señor Secretario Técnico que proceda con la lectura Oficio PE-161-2014, sobre Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA.

El señor Secretario Técnico, procede con la lectura.



PRESIDENCIA EJECUTIVA

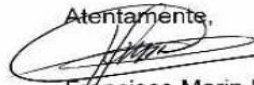
25 de Febrero del 2014
PE-161-2014

Señor
Bernardo Benavides Benavides
Junta Directiva
Instituto Nacional de Aprendizaje

Estimado señor:

Se remite la propuesta de modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA, con el fin de que sea incluida en la sesión de Junta Directiva del próximo lunes 3 de marzo del 2014.

Atentamente,



Francisco Marin Monge
Presidente Ejecutivo
Instituto Nacional de Aprendizaje



Propuesta

MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

CONSIDERANDO QUE:

- I. Que el artículo 45 de la Convención Colectiva del INA, determina que la Junta de Relaciones Laborales del INA, entre sus atribuciones tendrá el conocer y resolver asuntos referidos a despidos, suspensiones y demás sanciones, actuaciones u omisiones patronales que afecten a los (as) trabajadores (as) del INA.
- II. Que el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA, en su artículo 8 punto 4, indica dentro de sus atribuciones el conocer de los asuntos disciplinarios donde resulten aplicables las sanciones de suspensión o despido.
- III. Que el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA, en su artículo 25 determina las garantías procesales del procedimiento, entre los cuales garantiza los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los principios específicos en esta materia: el principio in dubio pro victima y el principio de confidencialidad.
- IV. Que la Gerencia General mediante oficio GG-1563-2013 del 15 de noviembre del 2013, considera que el tema de hostigamiento sexual no debe ser competencia de la Junta de Relaciones Laborales por lo siguiente: debe tenerse en cuenta el principio de celeridad, podría ocasionarse una revictimización y se violentaría el principio de confidencialidad establecido en la ley.
- V. En virtud de lo anterior, esta Administración determina que es pertinente modificar el artículo 20 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA, en el siguiente sentido:

ACTUAL	PROPUESTA	OBSERVACIONES
<p>Artículo 20. Procedimiento especial en procedimientos disciplinarios y gestiones de despido. En los procedimientos disciplinarios de los que pueda derivar la aplicación de una sanción de despido o suspensión con o sin goce de salario, la administración de previo a imponer la sanción que estime pertinente, requerirá la recomendación de la Junta, siempre que en el curso del procedimiento el funcionario investigado hubiese solicitado esa intervención.</p>	<p>Artículo 20. Procedimiento especial en procedimientos disciplinarios y gestiones de despido. En los procedimientos disciplinarios de los que pueda derivar la aplicación de una sanción de despido o suspensión con o sin goce de salario, con excepción de aquellos originados en denuncias por hostigamiento sexual, la administración de previo a imponer la sanción que estime pertinente, requerirá la recomendación de la Junta, siempre que en el</p>	<p>El fin de excluir a la JRL corresponde al interés de salvaguardar la celeridad y confidencialidad que deben tener este tipo de procedimientos en materia de hostigamiento sexual.</p>

	<p>curso del procedimiento el funcionario investigado hubiese solicitado esa intervención.</p> <p>Cuando se trate del despido de funcionarios adscritos al régimen de Servicio Civil, el criterio de la Junta se requerirá de previo a la interposición de la respectiva gestión ante la Dirección General de Servicio Civil.</p> <p>Este tipo de asuntos se conocerán en sesión extraordinaria que convoque al efecto la Presidencia de la Junta, en un plazo máximo de ocho días contados a partir del recibo de la documentación respectiva.</p>
<p>Cuando se trate del despido de funcionarios adscritos al régimen de Servicio Civil, el criterio de la Junta se requerirá de previo a la interposición de la respectiva gestión ante la Dirección General de Servicio Civil.</p> <p>Este tipo de asuntos se conocerán en sesión extraordinaria que convoque al efecto la Presidencia de la Junta, en un plazo máximo de ocho días contados a partir del recibo de la documentación respectiva.</p>	

El señor Director Esna Montero, menciona que están diciendo que esto se saca de la Junta de Relaciones Laborales, por lo que consulta si la Asesoría de Género tiene una acción resolutoria, es decir, lo que ésta decide se tiene que cumplir obligatoriamente, porque lo que entiende es que en la Junta de Relaciones

Laborales, es donde se define y se amonesta, y la Asesoría de Género no toma acciones.

Añade que podría suceder que un caso de estos, por haberlo sacado de la Junta de Relaciones Laborales, quede impune, porque la Asesoría de Género nada más dice que recomiendan algo. Por eso hace la pregunta, para saber cómo está esta situación.

El señor Presidente, indica que en este tema hay toda una normativa, que se deriva de la misma Ley de Acoso Sexual, e incluso se deben enviar reportes del seguimiento que se le da a cada uno de los casos, a la Defensoría de los Habitantes, y esta le da seguimiento a todas las denuncias por acoso sexual.

En ese aspecto, solicita al señor Asesor Legal, ampliar el detalle del procedimiento según la inquietud que tiene el señor Director Esna Montero.

El señor Asesor Legal, indica que es importante aclarar que en el caso del INA, siguiendo lo que ha dicho la jurisprudencia laboral, la Junta de Relaciones Laborales, y así está establecido en la Convención Colectiva, no tiene un papel resolutorio, es intermedio, porque emite recomendaciones que no son vinculantes en materia disciplinaria.

Asimismo, de acuerdo con la Convención tiene una competencia muy amplia, que se restringió en el Reglamento de Organización de la Junta de Relaciones

Laborales, como bien lo mencionó el Director Esna Montero, es un instrumento que lo aprobó previamente la Junta de Relaciones Laborales, antes de que viniera a ser aprobado por la Junta Directiva.

En ese aspecto, es el mismo procedimiento el que se siguió ahora y el que debe seguirse cada vez que ese Reglamento se vaya a modificar, eso en cuanto a procedimiento y competencia de la Junta.

Por otro parte, la razón por la cual se está sacando el tema de acoso sexual, de este conocimiento recomendativo de la Junta, obedece a un criterio técnico de la Asesoría de Género, que ha insistido en que esto va en contra de los principios, que fundamentan la Ley de Acoso Sexual.

Comenta que uno de estos principios, prohíbe la revictimación de las personas, sometidas a una situación de este tipo, es decir, poner a una persona a discutir nuevamente, en otro ámbito que es distinto al del órgano que tiene que investigar, y al que tiene que resolver, va en contra de este principio, por esa razón es que se sometió a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, la posibilidad de sacar este tema de su ámbito de acción, y esta Junta estuvo de acuerdo.

En cuanto al tema, de los procedimientos disciplinarios por acoso sexual, se debe tener presente que hay una legislación especial, que obliga a que el procedimiento disciplinario, sea llevado por un órgano tripartito, que está conformado siempre por un abogado, una persona de Recursos Humanos y una de la Asesoría de Género, ya que exigen tres personas con conocimiento técnico, en materia de

procedimiento administrativo, esa es la parte que suplen como abogados y se debe estar integrado por personas, que están sensibilizadas en materia de género y acoso.

Es por ese motivo, que se estableció reglamentariamente, que fuera integrado de esta manera, ellos integran el Órgano Director del Procedimiento, hacen el trámite, realizan la investigación, hacen las audiencias, las comparencias y redactan un informe, pero el que tiene la potestad disciplinaria siempre es el jerarca, en este caso el Presidente Ejecutivo, como en cualquier otro procedimiento de naturaleza disciplinaria.

Indica que desde ese punto de vista, la especialidad de la materia lo que obliga es a un procedimiento especial, tiene principios especiales que se aplican, pero en cuanto a la competencia de resolución, siempre le corresponde al jerarca por ser materia disciplinaria.

El señor Director Esna Montero, menciona que algunas Juntas de Relaciones Laborales son resolutorias y otras son recomendativas, por lo que quería saber si la del INA es resolutoria o recomendativa, ya que si es recomendativa el que lo hace es el jerarca, pero cuando es resolutoria, el que toma la última decisión es la Junta de Relaciones Laborales.

En ese aspecto, eso existe en los dos términos en el sector público, donde exista convención colectiva, por lo que son situaciones particulares, ya que si es

resolutiva, no tiene que tomar la decisión el jerarca, la toma la Junta de Relaciones Laborales, porque así lo dice la ley.

El señor Asesor Legal, añade que en el INA, lo que emite la Junta de Relaciones Laborales, son recomendaciones no vinculantes, que es la tendencia más reciente de la Sala Segunda, en esa materia.

El señor Presidente, somete a votación la aprobación PE-161-2014 sobre Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. 067-2014-JD

CONSIDERANDO:

1. Que la Presidencia Ejecutiva, mediante oficio PE-161-2014, remite para conocimiento y una eventual aprobación por parte de los miembros de la Junta Directiva, la propuesta de modificación al **“Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA”**.
2. Que el Director Tyronne Esna Montero consultó si la propuesta de marras fue consultada a la Junta de Relaciones Laborales del INA, toda vez que dicho reglamento está dentro de una convención colectiva, por lo que tiene que ser modificado de forma bipartita.
3. Que el señor Gerente General atendió la consulta del director Esna

Montero, dando lectura al oficio JRL3-2014 de fecha 23 de enero de 2014, mediante el cual el señor Ricardo Jara, Presidente de la Junta de Relaciones Laborales del INA, dio respuesta a la consulta realizada por parte de la Presidencia Ejecutiva mediante oficio PE-14-2014, indicando que en sesión ordinaria número 62, celebrada el 23 de febrero de 2014, acta número 62-2014, la Junta de Relaciones Laborales adoptó en forma unánime el acuerdo B62-01-2014, en donde se señala que la Junta está de acuerdo con la propuesta de modificación al **“Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA”**, toda vez que la Junta nunca ha recibido una denuncia por hostigamiento sexual y que, además, el INA cuenta con una Unidad responsable de conocer y velar por ese tipo de procesos.

4. Que una vez conocida la aprobación por parte de la Junta de Relaciones Laborales, el señor Secretario Técnico procede a dar lectura a la propuesta de la modificación de marras.

5. Que el artículo 45 de la Convención Colectiva del INA, determina que la Junta de Relaciones Laborales del INA, entre sus atribuciones tendrá el conocer y resolver asuntos referidos a despidos, suspensiones y demás sanciones, actuaciones u omisiones patronales que afecten a los (as) trabajadores (as) del INA.

6. Que el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Labores del INA, en su artículo 8), punto 4) establece dentro de sus atribuciones el conocer de los asuntos disciplinarios donde resulten aplicables las sanciones de suspensión o despido.

7. Que el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA, en su artículo 25), determina las garantías procesales del procedimiento, entre los cuales garantiza los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los principios específicos en esta materia: el principio in dubio pro víctima y el principio de confidencialidad.

8. Que la Gerencia General mediante oficio GG-1563-2013 del 15 de noviembre del 2013, considera que el tema de hostigamiento sexual no debe ser competencia de la Junta de Relaciones Laborales por lo siguiente: debe tenerse en cuenta el principio de celeridad, podría ocasionarse una re victimización y se violentaría el principio de confidencialidad establecido en la ley.

9. Que en virtud de lo anterior, la Administración determinó que es pertinente modificar el artículo 20 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Labores del INA, en el siguiente sentido:

ACTUAL	PROPUESTA	OBSERVACIONES
<p>Artículo 20. Procedimiento especial en procedimientos disciplinarios y gestiones de despido.</p> <p>En los procedimientos disciplinarios de los que pueda derivar la aplicación de una sanción de despido o suspensión con o sin goce de salario, la administración de previo a imponer la sanción que estime pertinente, requerirá la recomendación de la</p>	<p>Artículo 20. Procedimiento especial en procedimientos disciplinarios y gestiones de despido.</p> <p>En los procedimientos disciplinarios de los que pueda derivar la aplicación de una sanción de despido o suspensión con o sin goce de salario, con excepción de aquellos originados en denuncias por hostigamiento sexual; la administración de previo</p>	<p>El fin de excluir a la JRL corresponde al interés de salvaguardar la celeridad y confidencialidad que deben tener este tipo de procedimientos en materia de hostigamiento sexual.</p>

<p>Junta, siempre que en el curso del procedimiento el funcionario investigado hubiese solicitado esa intervención.</p> <p>Cuando se trate del despido de funcionarios adscritos al régimen de Servicio Civil, el criterio de la Junta se requerirá de previo a la interposición de la respectiva gestión ante la Dirección General de Servicio Civil.</p> <p>Este tipo de asuntos se conocerán en sesión extraordinaria que convoque al efecto la Presidencia de la Junta, en un plazo máximo de ocho días contados a partir del recibo de la documentación respectiva.</p>	<p>a imponer la sanción que estime pertinente, requerirá la recomendación de la Junta, siempre que en el curso del procedimiento el funcionario investigado hubiese solicitado esa intervención.</p> <p>Cuando se trate del despido de funcionarios adscritos al régimen de Servicio Civil, el criterio de la Junta se requerirá de previo a la interposición de la respectiva gestión ante la Dirección General de Servicio Civil.</p> <p>Este tipo de asuntos se conocerán en sesión extraordinaria que convoque al efecto la Presidencia de la Junta, en un plazo máximo de ocho días contados a partir del recibo de la documentación respectiva.</p>	
--	---	--

10. Que los miembros de la Junta Directiva presentes, después de una amplia discusión y análisis de la conveniencia o no de aprobar la propuesta de la modificación al “**Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Relaciones Laborales del INA**”, contenida en el oficio PE-161-2014, y contando con la anuencia por parte de la Junta de Relaciones Laborales del INA, acuerdan de forma afirmativa la aprobación de la misma.

POR TANTO:

SE ACUERDA POR UNANIMIDAD DE LOS MIEMBROS PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN:

ÚNICO: APROBAR LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL “**REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DEL INA**”, CONTENIDA EN EL OFICIO PE-161-2014.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

ARTÍCULO SÉTIMO

Documentos que se distribuyen para ser conocidos en próxima sesión:

7.1 Oficio SGA-99-2014. Informe final para la Licitación Pública 2012LN-000006-04 “Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el Subsector de Informática según demanda cuantía inestimada, de la Regional Chorotega”.

7.2 Subgerencia Administrativa. Oficio SGA-113-2014. Cumplimiento de Acuerdo Número 50-2014-JD-V2. Informe sobre lo tramitado y ruta crítica correspondiente al Proyecto de Construcción de Edificio Administrativo en la Sede Central del

El señor Presidente, indica que estos puntos se distribuyen para ser conocidos en la próxima Sesión.

ARTÍCULO OCTAVO

Asuntos de la Presidencia Ejecutiva

El señor Presidente, indica que el día de hoy le sorprendió, un oficio que remitió el Sindicato a la Junta Directiva, y también manda copia a la Procuraduría de la Ética, referente al número de funcionarios del INA, que van a representar a la Institución en la World Skills de las Américas.

En ese aspecto, de acuerdo al Reglamento de la World Skills de las Américas, por cada estudiante debe ir un docente de la disciplina, eso no queda a discreción de la Gerencia General y mucho menos de la Presidencia Ejecutiva, sino que hay una reglamentación y se debe cumplir, como también debe cumplirse que sean menores de 21 años.

En ese sentido, en las Olimpiadas se obtuvieron medallas de oro, que perfectamente pueden ir a la World Skills de las Américas, pero por Reglamento quedan excluidos, porque son mayores de 21 años, por la reglamentación que se debe cumplir.

Añade que son 13 estudiantes, porque son 13 disciplinas diferentes, por lo que van 26 personas, 13 estudiantes y 13 docentes, asimismo, debe ir el Presidente Ejecutivo, pero en su caso no va a ir, porque sabe más técnicamente el

Subgerente Técnico, y por el hecho de que no le gusta estarse desgastando en tanta crítica, por lo que lo va a representar el señor Roberto Mora. También lo va acompañar, para reforzar la parte técnica, el señor Gestor Tecnológico.

Señala que el reglamento, exige o solicita que se envíe una chaperona, esto para todos los países que van a participar, y esta es la encargada del cuidado de los muchachos. Además, y piden 4 observadores, pero va un solo observador. Es decir, entre administrativos y técnicos, fuera de los 26, van 4 funcionarios, el representante del Presidente Ejecutivo, que el señor Subgerente Técnico, el Gestor Tecnológico, la chaperona y un observador, por lo que se están bajando 5 personas del avión.

Además la World Skills de las Américas de Colombia, solicitó dos técnicos que van a ser como evaluadores de las pruebas que se van hacer, y debe decir que desde un principio se comprometió, pero después se sorprende y toma la decisión de bajarlos del avión, con el pesar que esto le provoca, ya que son personas que en representación de la Institución, luego pueden ir a Europa y otros países, a unas Olimpiadas Mundiales a ser Evaluadores, y una asesora que también iba, quien participó muy activamente en la Comisión de Olimpiadas, también le indicaron que no va.

En conclusión, van 13 estudiantes, 13 docentes, 4 entre administrativos y técnicos,

El señor Director Monge Rojas, consulta quién va de cuidador chaperón, e indica que imagina que obviamente van la Directora de las Olimpiadas y el Subgerente Técnico, pero con todo respeto, se pregunta a qué va el señor Gestor Tecnológico, si va el señor Subgerente Técnico.

El señor Presidente, responde que se analizó el tema del señor Gestor Tecnológico, quien participó activamente en las Olimpiadas Nacionales, ya que resulta que las Olimpiadas, si se pone en una balanza entre lo administrativo y lo técnico, las Olimpiadas son más Técnicas que Administrativas, cree que el 80% es técnico y el 20% es administrativo.

Además hay una situación, que no la generó su persona, porque cuando llegó el año pasado, en el mes de febrero, quien llegó a hablarle fue la señora Maylen Brenes Jimenez, y le manifestó que ella era la coordinadora, por lo que la puso a trabajar en ello.

En ese aspecto, una vez que aprende y se vienen las olimpiadas del 2013, se da cuenta que el 80%, es técnico y el 20% es administrativo, y la señora Maylen Brenes, es periodista, no técnica, por lo que se debe dar la oportunidad para ir haciendo un pase, ya que se dio una moción, para que se saque de la Presidencia Ejecutiva y hacer de las Olimpiadas una organización institucional, ya que no es el Presidente Ejecutivo, lo que les ha hecho pensar y valorar, que se debe ir pasando la organización, a la parte Técnica y no dejarlo totalmente, en las manos de la parte administrativa, o de un periodista, que no domina la parte técnica.

El señor Director Monge Rojas, indica que hasta donde entiende, la señora Maylen Brenes, hizo un gran trabajo, es lo que pudo ver. En ese aspecto, consulta cuál es la función de la señora Brenes.

El señor Subgerente Técnico, responde que es la Coordinadora de la Secretaría de las Olimpiadas de la World Skills, pero se consideró que no debe seguir con esta función, porque el tema es mayormente técnico y por consiguiente se le deben dar al señor Gestor Tecnológico, para que él continúe con esta coordinación.

El señor Director Monge Rojas, indica que esto no le parece, porque la señora Maylen Brenes, ha aprendido hacerlo y lo ha realizado bien, es lo mismo que su persona, como psicólogo que es, es experto en Comercio con Asia, pero por la experiencia de la vida es el experto, que PROCOMER llama para temas de Asia. Entonces, si ella ha aprendido esto, aunque sea periodista, cree que el trabajo que tiene ahora, no merece que a Maylen Brenes, se le diga que como es periodista, van a ver dónde va.

En ese sentido, las Olimpiadas y no hablando de las del INA, sino de las del COM, donde no es solamente el deportista, con su entrenamiento, sino que viene toda una estructura atrás, que no es solamente técnica y está claro en eso.

Por esa razón, fue que hizo la consulta, porque le parece extraño, y con todo respeto, cree mucho en los talentos del INA y sabe que la gente que está en los

puestos administrativos es muy buena, no tiene nada en contra de ninguno y nunca lo han oído dando quejas de nadie.

Menciona que le parece muy bien, que el señor Subgerente Técnico vaya y le parece que este bien que la representación del INA, esté en la Subgerencia como tal, pero en este momento, siente que el ser Gestor Técnico sobra, porque la representación de la Subgerencia le parece excelente. Respeto que el señor Presidente Ejecutivo no vaya, porque hay otros temas que ver en la Institución, y porque además están a pocos meses, de que la gestión llegue al final.

Piensa que la señora Brenes, ha estado organizando esto y cree que debe tener la representatividad, aparte de la del señor Presidente, y reitera con todo respeto, que al señor Gestor Tecnológico no lo ve ahí, porque la señora Brenes, fue la que organizó esto y es quien tiene el conocimiento, y le parece que debe de haber una transición en orden, donde no se excluya a la gente que ya sabe.

También, es evidente con ella, que ha tenido el manejo de los estudiantes y lo hace muy bien, ha tenido una habilidad que mostró con los logros. En este caso, en el tema del Gestor, siente que se pueden ahorrar otro boleto aéreo.

El señor Director Esna Montero, consulta dónde está el Manual por Competencias, ya que ella es periodista, pero tiene la competencia, incluso el INA hace certificación por competencia, por lo que se debe de respetar eso.

Otro aspecto, es que de acuerdo con lo que dice la Hoja del Miércoles, era que iban 13 alumnos, 13 profesores y 10 administrativos, por lo que si ahora el señor Presidente, consigna en actas, que ya no van 10 administrativos.

El señor Presidente, señala que la decisión no la tomó, por lo que se dijo en la publicación de la Hoja del Miércoles, porque la se tomó hace 22 días, lo que pasa es que el Sindicato nunca le preguntó, por lo que lamentablemente se dejan llevar por lo que oyen.

Asimismo va invitar al Sindicato, y como los recibe constantemente, incluso tiene cartas donde se lo han agradecido, incluso le agradecería al señor Director Esna Montero, que les manifieste que cuando tengan una duda, que le pregunten, ya que lo mandaron a la Procuraduría de la Ética y esas cosas lo sacan un poco del quicio.

El señor Director Esna Montero, cree que el debido proceso tenía que hacerlo, primero tenían que conversarlo con el señor Presidente, porque en su caso no viene a defender a nadie.

El señor Presidente, indica que lo que le pide, se les lleve el mensaje.

El señor Director Esna Montero, le señala al señor Presidente, que él está más cerca de ellos que su persona.

El señor Presidente, indica que el señor Director Esna Montero es quien está en contacto con ellos.

El señor Esna Montero, señala que la situación que está señalando, es que se tuvo que hacer el debido proceso y no investigaron, y esto puede traer grandes perjuicios para la Institución, por lo que como Presidente Ejecutivo, debe solicitar un espacio de aclaración, en la misma Hoja del Miércoles. Incluso recuerda que una vez, la señora Auditora Interna, pidió un espacio en la Hoja del Miércoles, para aclarar algo.

Reitera que esto debe hacerse, para aclararlo y para que se enteren de cómo está la situación, porque estas cosas no se pueden dar.

Indica, que en cuanto a lo que dijo señor Director Monge Rojas, está completamente de acuerdo, y sugiere someterlo a votación.

El señor Presidente, señala que no se deben meter en asuntos administrativos.

El señor Esna Montero, manifiesta que está completamente de acuerdo, con lo que está planteando el señor Director Monge Rojas, porque es una situación que como Institución, dan la certificación por competencia y si una persona ya tiene la capacidad y la experiencia en un tema y que ha quedado muy bien a nivel nacional e internacional, cree que ahí se debe ser más condescendiente, con una

persona que aunque tenga un puesto determinado, viene haciendo una labor por el bien de la Institución y le parece que eso es importante.

Agrega que en los dos años, en que se ha tenido olimpiadas a nivel nacional, se ha quedado bien y a nivel internacional también se ha ganado, por lo que ha demostrado que tiene un peso y ha hecho las cosas bien.

En ese sentido, considera que cuando las cosas se hacen bien, se deben proseguir y cuando se hacen mal, ahí si cree que se debe cambiar y le parece que es una posición que trae a colación.

El señor Director Solano Cerdas, menciona que piensa que hay destrezas técnicas y la señora Maylen Brenes, ha desarrollado toda su destreza en ese campo de la comunicación y más allá, pero el señor Efraín Campos, es el Gestor Tecnológico, por lo que su destreza no está en el campo de organización, ni de lo que sabe la señora Brenes, sino en lo propio como Gestor Tecnológico.

Asimismo, cuando se trata de esa esperanza de participar, más y más, en las olimpiadas a nivel internacional y se ve bien, sin pasión, se necesita de los dos, porque ellos deben formar un equipo, para que puedan ayudar para que esas cosas sean realmente lucidas, primero por las destrezas de la señora Brenes, que es técnica en lo que hace y el señor Gestor, porque es técnico en la técnica, en todo lo que no es organización, de gestión, sino que podrá intercambiar con sus iguales, a nivel internacional y enriquecer la Institución, con lo que vean y compartan afuera, por lo que le parece que los dos deben ir.

Consulta al señor Presidente, por qué bajo tanta gente del avión.

El señor Presidente, responde que fue la recomendación original de la Comisión de Olimpiadas, que asistieran efectivamente los necesarios. Incluso cuando viajó a los países del Sur, lo pensó mucho, porque cuando fue diputado durante cuatro años, no salió del país ni una sola vez. Asimismo, fue Viceministro de la Presidencia, durante tres años, y solo una vez viajó a México, porque se lo solicitó la Cancillería de Costa Rica, porque a su vez lo pedía su similar de México, por un asunto de la Sociedad Civil.

Indica que desdichadamente, en esta oportunidad deseaba ir al país del Sur, específicamente al SENA, porque está muy interesado, pero ya no le dio tiempo, en des academizar el INA, precisamente para darle más importancia, a las destrezas y habilidades, que deben tener los muchachos.

En ese aspecto, dicen que cada quien tiene diferentes formas de “matar pulgas”, y así lo ven con los técnicos que dirigen un partido de futbol, en su caso no es técnico, pero es el que define la política, es el que ve como están “pateando la bola”, y en un momento determinado, tiene que decir que “está pateando mal bola”, y en algunas oportunidades, hasta les “quita la bola”, porque van y le meten “un gol y debe controlar la bola”.

Explica que cuando están las olimpiadas nacionales, tiene a la señora Brenes que es excelente, pero en la organización administrativa, que estar vigilando patrocinadores, transporte de los jóvenes, pasar toneladas de equipo de diferentes Centros de Formación al Pedregal, todo eso es administrativo, también los programas de radio, las intervenciones del Presidente Ejecutivo, ante los medios de comunicación.

En ese sentido se confía, porque tiene todos los técnicos aquí en Costa Rica, a los jefes de Núcleos, que están encima de las partes técnicas e incluso, en la elaboración de pruebas, en los jurados que elaboran las pruebas, en los jurados calificadores, en qué momento se hacen las pruebas, en qué momento se recogen, cuándo se califica, cuándo se dan resultados, todo eso es técnico.

Agrega que resulta ser, que en Colombia, ella es administrativa y no tiene a los técnicos y ahí si hay técnicos de todos los países, que van a participar a nivel latinoamericano, y ella es administrativa, es periodista, por lo que si le dice a la señora Brenes, que le revise si una prueba internacional, que se está poniendo ahí, no tiene objetividad para poderla hacer, en mecánica de precisión por ejemplo, ella no lo va hacer, porque no entiende de eso, sabe de la organización administrativa, pero no de la parte técnica.

En ese aspecto, el señor Subgerente Técnico si entiende la parte técnica, pero está representando al Presidente Ejecutivo, y hay muchas actividades protocolarias, donde a la larga debe de estar representando al INA, en una

actividad protocolaria, y no puede estar dando atención a la parte técnica, es el trabajo que necesita que haga el señor Gestor Tecnológico.

Por esa razón, desde el punto de vista, como director técnico del equipo de futbol, no quiere que le quede ninguna “bola suelta para que no le metan un gol”, si no se traen ninguna medalla, porque eso fue lo que el INA podía dar, estaría contento, pero no por un fallo del director técnico, que es su persona en este caso y que le corresponde, esa es la situación y la explicación que puede dar, del por qué va el señor Gestor Tecnológico.

Comenta que va a valorarlo, y si el señor Subgerente Técnico le dice que él le hace la representación del Presidente Ejecutivo, va a la parte protocolaria, y que asume toda la responsabilidad técnica, se queda tranquilo, ya que no tiene problema, en bajar del avión al señor Gestor Tecnológico.

El señor Director Solano Cerdas, indica que le parece que lo que mencionó antes, se acerca a lo que dice el señor Presidente y no se puede hacer el feo, mandando a los profesores, que necesitarán también del consejo del encargado tecnológico, que lo va ayudar en lo que es propio de esa área, y al no mandarlo, quedan como muy miserables y faltos de interés y responsabilidad, van a presentar a un INA mezquino, cuando la verdad es que no es cierto, que no se tienen recursos.

El señor Vicepresidente Lizama Hernández, menciona que agradece al señor Presidente por traer el tema, inclusive interpreta que lo trae para informar y no para consultar, pero parece que se entendió que les estaba consultando.

Piensa que si solamente era para informarles, le da las gracias por la comunicación, sin embargo, le parece bien los comentarios que se han hecho, porque van a enriquecer al señor Presidente Ejecutivo, en su capacidad de decisión, que le corresponde en un cien por ciento, porque es la autoridad y tiene que valorar los factores, tanto técnicos como políticos, que están detrás de este asunto.

Comenta que si esto ha salido y está planteado en la Defensoría de la Ética, es porque alguien le está dando una connotación de política institucional, por lo que debe valorar, si manda una o dos personas en funciones parecidas, en apego a lo que explico antes.

Asimismo, le parece razonable lo que planteó el señor Director Monge Rojas, en el sentido de no dejar de lado, a la persona que es la autora del éxito de las Olimpiadas, y sería lamentable que alguien que hace un trabajo, después otra persona se apropie de cierto modo de los méritos, en ese aspecto, si se debe mandar cierta cantidad de personas y se tienen las justificaciones, le parece que es lo correcto.

El señor Director Monge Rojas, menciona que está claro en que el señor Presidente estaba dándoles el informe de quienes van, pero igualmente, opina

que no le parece la decisión es del Presidente, que obviamente le compete tomar como jerarca, pero reitera que no está de acuerdo, en que alguien que sobra vaya, porque ya el señor Subgerente Técnico, tiene el conocimiento y está por encima de lo que el señor Gestor Tecnológico, tiene que hacer.

En ese sentido, está el tema de la duplicidad de funciones, en el sentido de cómo va ir alguien, que prácticamente lo representa muy bien el señor Subgerente Técnico, a ocupar un puesto que lo puede ocupar alguien más, que puede agregar mayor valor, o en última instancia ahorrarse ese tiquete aéreo, esa es su recomendación, pero la decisión final es del señor Presidente Ejecutivo.

El señor Director Esna Montero, agrega que el señor Presidente, es quien toma la última palabra, sin embargo le parece, que como máxima representación de la Institución, debería estar presente y más aún si es en Colombia, ya que la Presidencia en este caso y así se abarata la situación, ya que así estaría el señor Subgerente Técnico, ocupándose de las situaciones técnicas, porque tiene conocimiento, y el señor Presidente se abocaría a las situaciones políticas.

Cree que la máxima autoridad de la Institución, debería estar presente, ya que de todos los institutos, irá en su mayoría el Gerente General, porque no todas tienen Presidente Ejecutivo y debería estar presente, ya que como Institución tienen que competir, dando una muestra del más alto nivel, y con las más altas autoridades.

La señora Directora Cole Beckford, comenta que en parte está de acuerdo con lo señaló el señor Director Monge Rojas, pero también cree que el señor Presidente

Ejecutivo, debe pensarlo, porque siempre va a ver quien hable bien o mal, incluso se puede ver la situación que se dan en este caso, en cuanto a que no se consultó, sabiendo ellos que siempre se les ha abierto las puertas, tanto de Junta Directiva, como de la parte Administrativa.

En su caso, ha estado en el SENA, que siempre ha sido enriquecedor, para este INA, por lo que siente que el señor Presidente debería ir, ya que va a dar una mayor connotación, a la delegación costarricense, en esa actividad y también puede valorar las cosas en que está interesado, y por lo menos dejarlo escrito, antes del 7 de mayo para el INA.

Reitera que sí está muy de acuerdo, porque ya que la vida le ha enseñado, que siempre alguien va hablar algo, y en el seno de esta Junta Directiva, las cosas siempre se han tratado de hacer, en una forma cristalina y la actuación del señor Presidente, administrando la Institución, ha sido limpia, muy cristalina y abierta, por lo que no tiene sentido que deje de participar en la actividad.

Cree que ese es el pensamiento, de todos los miembros de Junta Directiva, que el Presidente Ejecutivo debe asistir, y como lo mencionó el señor Director Esna Montero, va existir un balance en ese aspecto, para que el señor Subgerente Técnico pueda atenderá la parte técnica, que sabe manejar muy bien.

El señor Presidente, agradece por las apreciaciones, e indica que esta es la recompensa de pasar por estos puestos, no de que le echen flores, pero sí que alguna manera espontánea, brota no lo que dice la razón, sino lo que dice el

corazón, cuando se es educador se topa a los discípulos en la calle, y muchachas y muchachos que fueron sus alumnos y le dan las gracias y el escuchar este tipo de expresiones, le llegan al corazón.

ARTÍCULO NOVENO

Varios

No hay Asuntos Varios.

Al ser las veinte horas con diez minutos, del mismo día y lugar, finaliza la Sesión.

APROBADA EN LA SESIÓN 4619.