

ACTA SESION ORDINARIA 4654

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

ARTÍCULO PRIMERO:

Presentación del Orden del Día

El señor Presidente, procede con la lectura del el Orden del Día.

1. Presentación del Orden del Día.
2. Reflexión.
3. Informe de Auditoría núm. 23-2014 sobre tiempo extraordinario.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Reflexión.

ARTÍCULO TERCERO

Informe de Auditoría núm. 23-2014 sobre tiempo extraordinario.

La señora Auditora Interna, solicita autorización para el ingreso de las funcionarias de Auditoría Carolina Selva y Mayra Mora.

Comenta que este informe fue discutido oportunamente con la Presidencia Ejecutiva y las recomendaciones fueron aceptadas e incluso ya se recibieron las notas de ejecución, por parte de la Presidencia y se les remitió copia a la Auditoría.

En ese sentido, como una cortesía con la Junta Directiva, por la trascendencia del tema, se trajo a conocimiento de este Órgano Colegiado, por si se tiene algún interés de girar alguna directriz a nivel institucional, adicional a las recomendaciones del informe.

El señor Presidente, consulta lo dicho por la señora Auditora en el sentido de que la Junta Directiva desee emitir alguna directriz.

La señora Auditora Interna, responde que algún lineamiento o política.

La señora Mora, procede con la presentación, de acuerdo con las siguientes filminas:



Resultados obtenidos

- Conformación improcedente de Comisión Institucional de Control y Aprobación de “Horas Extras”.
- Inexistencia de normativa oficialmente aprobada para el funcionamiento de la Comisión Institucional de control y aprobación de “Horas Extras”.
- Debilidades de control en el trámite de autorización para el pago de tiempo extraordinario.



Comisión Institucional de Control y Aprobación de “Horas Extras”

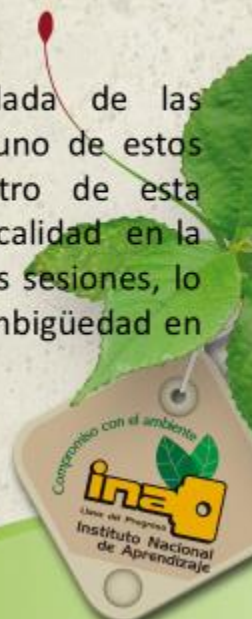
- La Comisión fue conformada, por la Presidencia Ejecutiva en el año 1998, mediante oficio PE-608-98, del 5 de octubre de 1998, como una respuesta a la situación presentada por la eliminación, para las instituciones descentralizadas y autónomas del Gobierno, de la Comisión que revisaba y aprobaba el pago de horas extras del Sector Público a nivel nacional, en razón de un recurso de inconstitucionalidad, voto #835-98 de la Sala Constitucional.



Conformación de la Comisión

- Subgerente Administrativo.
- Encargado del Proceso de Soporte Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos.
- Asesor Legal.

- No existe una descripción detallada de las competencias o facultades que cada uno de estos miembros debería desempeñar dentro de esta Comisión, ni se expresa la condición o calidad en la que concurren a la celebración de tales sesiones, lo que deja un vacío que conduce a la ambigüedad en cuanto al cumplimiento de ley,



- en lo referente a los requisitos que al efecto señala la Ley General de la Administración Pública #6227, para los actos celebrados o llevados a cabo por Órganos Colegiados, incumpléndose en todo lo actuado por dicha Comisión, los artículos 49 al 58 de dicha ley, según la documentación relativa a las actas aportadas a esta Auditoría Interna, mediante las cuales se ha brindado autorizaciones desde su creación.

- Aunado está, el hecho de que los órganos asesores tal como la Asesoría Legal, no pueden ni deben formar parte de los órganos decisores; es decir, los miembros de la Comisión con derecho a voz y voto, ya que la función del primero es asesorar e informar a los segundos, sobre la trascendencia y efectos jurídicos de los actos de hecho y de derecho que intrínseca o extrínsecamente un órgano colegiado deba tomar en consideración para los acuerdos o decisiones sobre un hecho o un acto concreto.

“Normas que regirán para la Autorización y Pago de Tiempo Extraordinario en el Instituto Nacional de Aprendizaje”,

- Única normativa existente y fundamento para la autorización y pago; al respecto, es necesario señalar que no se observa en éste los requisitos de formalidad que debe poseer una normativa interna para la oficialización y normalización de ésta.



NATURALEZA DE LAS HORAS EXTRAS



Opinión Jurídica OJ-010-2009 del 04 de febrero de 2009 de la Procuraduría General de la República,

- *"En cuanto a la retribución de tiempo extraordinario con tiempo ordinario: // Precisamente, respecto a la justificación material de la jornada extraordinaria, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado lo siguiente: // "(...) la mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador". (El destacado no corresponde al texto original). (Sala Segunda de la corte Suprema de Justicia, Sentencia número 244-92 de las 11 horas con 20 minutos del día 2 de octubre de 1992).*

Opinión Jurídica OJ-010-2009 del 04 de febrero de 2009 de la Procuraduría General de la República,

- *Es decir, la jornada extraordinaria fue establecida por el legislador costarricense, como una medida de índole excepcional y transitoria, a fin de auxiliar al patrono en situaciones de siniestro o riesgo inminente, en las cuales peligren la integridad de bienes o personas, en perjuicio de los intereses del patrono. // No es una medida que pueda ser utilizada de manera permanente, pues ello significaría la comisión de prácticas laborales abusivas, tanto del patrono que no desee pagar dichas horas extraordinarias conforme a la legislación, así como por parte del trabajador, pues ello generaría un desequilibrio presupuestario".*

Pronunciamiento C-236-2004 de la Procuraduría General de la República del 10 de agosto del 2004

- *“Del concepto de la jornada laboral extraordinaria, a la luz del ordenamiento jurídico, doctrina y jurisprudencia: // Este Despacho en forma reiterada y a tenor, fundamentalmente, de los artículos 58 constitucional, 136 y 139 del Código de Trabajo, ha señalado que la jornada extraordinaria de trabajo es de carácter excepcional y temporal, en virtud de las tareas especiales e imprevistas que se suscitan en la Administración Pública o en la privada, las cuales resultan ser de naturaleza ocasional a las labores ordinarias, según sea el caso...”.*

Pronunciamiento C-236-2004 de la Procuraduría General de la República del 10 de agosto del 2004

- *“En esos términos, es que se ha pronunciado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia número 243, de las 11:10 horas del 2 de octubre de 1992, al indicar que: // “La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador (...).*

Pronunciamiento C-236-2004 de la Procuraduría General de la República del 10 de agosto del 2004

- *Tal y como se señaló en los considerandos precedentes, las horas extras no constituyen una obligación patronal, pues la misma se origina en una situación excepcional y transitoria, y una vez desaparecida, el trabajador se mantiene prestando la jornada ordinaria inicialmente pactada, sin que pueda alegarse algún derecho en ese sentido". "*
- *"Ha quedado claro que las jornadas ordinarias de trabajo, no pueden sobrepasar los límites constitucionales y legales, sino es en contravención con los más elementales principios de la razonabilidad, justicia y equidad.*



Pronunciamiento C-236-2004 de la Procuraduría General de la República del 10 de agosto del 2004

- *Pese a ello, la misma normativa citada supra, prevé excepciones a la regla, en tanto se autoriza laborar fuera de las jornadas comunes, al presentarse situaciones en una institución o empresa que verdaderamente califican como excepcionales, específicas e imperiosas, las cuales no hay otra alternativa que atenderlas transitoriamente y de manera extraordinaria, sin que ello signifique convertirlas en labores habituales y permanentes; pues de lo contrario, se desnaturalizaría y quebrantaría toda la protección jurídica que alrededor de la limitación de las jornadas de trabajo existe, a tenor de lo que disponen los artículos 58 y 74 de la Carta Política, y los artículos 136 y 139 del Código de Trabajo, así como la doctrina que les informa. En este sentido, el Tribunal Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, muy atinadamente ha señalado:*



Pronunciamiento C-236-2004 de la Procuraduría General de la República del 10 de agosto del 2004

- *"a) La regulación de la jornada máxima de trabajo constituye, como se sabe, una de las más preciadas conquistas del derecho laboral universal. Nuestro ordenamiento recoge y realza ese principio al punto de elevarlo a norma de rango constitucional (artículo 58), cuya aplicación es absolutamente irrenunciable (artículo 74). Pero es claro que el buen sentido de estas disposiciones -así como de las que, con carácter complementario, recoge la restante legislación laboral- es el de impedir que los trabajadores puedan ser compelidos a trabajar más allá de la jornada prevista, excepto por circunstancias extraordinarias, las cuales -por definición- son siempre variables e irregulares. No puede haber tal cosa como una jornada extra permanente, porque no puede ser ordinario lo extraordinario. No puede el patrono exigirla, ni pueden los trabajadores reclamarla. No puede haber tampoco un derecho adquirido a la jornada extraordinaria".*

Pronunciamiento C-236-2004 de la Procuraduría General de la República del 10 de agosto del 2004

- *// b) La realidad es que en diversos centros de trabajo existe la mala práctica de abusar de la jornada extraordinaria como simple medio para procurar un complemento salarial. Es claro que esta actitud desnaturaliza los propósitos del instituto, y -lo que es más delicado- constituye una seria amenaza para la salud de los trabajadores y su integración familiar. Pero no obstante encontrarnos ya ante transgresiones suficientemente graves por sí mismas, es incuestionable que el problema se ve magnificado cuando -además- se involucra el uso (más bien, abuso) de los fondos públicos. Desde esta óptica, no estima la Sala que medie vicio alguno de inconstitucionalidad en los esfuerzos que, dentro del marco constitucional y legal, realicen las autoridades para racionalizar -que no eliminar- el pago de horas extras en la Administración Pública. De lo que se trata es de procurar la más correcta gestión de un recurso escaso, donde "correcta" necesariamente implica autorizar el ejercicio y pago de las jornadas extra justificables, y denegar las injustificables". (E destacado no es del original).*

Oficio No. C-166-2010, del 09 de agosto del 2010, de la Procuraduría General de la República

- *“A través de ese texto jurisprudencial, ha quedado claro que tanto el inciso 1 del artículo 140 como el 192 de la Constitución Política, establecen no solo la posibilidad y forma del nombramiento y remoción de los funcionarios que sirvan cargos de confianza, sino que con fundamento en esas normas superiores, se enlistan en los artículos 3, 4 y 5 del Estatuto de Servicio Civil, un buen número de funcionarios y empleados de confianza para el quehacer del Poder Ejecutivo, ya sean subordinados o no. Incluso, es importante mencionar que a través del Decreto Ejecutivo No. 29141, de 31 de octubre del 2000, (denominado “Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público”) se establecen las reglas que deben regir para los puestos de confianza subalternos pertenecientes al Sector Público.*

- *Así, vale transcribir los incisos a) y b), que dicen: “ Artículo 1-Los puestos de empleados de confianza subalternos pertenecientes al sector público, se regirán por las siguientes normas: a.) Comprende a los servidores que han sido nombrados libremente, con entera discrecionalidad por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140, inciso 1) de la Constitución Política para los funcionarios del Poder Ejecutivo, así como de las entidades descentralizadas y de las empresas públicas, previos atributos personales y técnicos que puedan hacerlos idóneos para el ejercicio del puesto que desempeñan, los que estarán excluidos del Régimen de Servicio Civil y de las limitaciones de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo regulado por el artículo 143 del Código de Trabajo. //*

- **b.) Incluye los puestos de asesores, asistentes, consultores, secretarías ejecutivas, choferes, técnicos de radioenlaces y los que en el futuro sean definidos así por la Dirección General de Servicio Civil o la Autoridad Presupuestaria, siempre que estén a disposición permanente de los máximos jerarcas de los ministerios y entidades públicas, como ministros, viceministros, presidentes ejecutivos, directores ejecutivos y gerentes. // En consecuencia, independientemente, de que los funcionarios o empleados de confianza ejerzan sus funciones con fiscalización o sin fiscalización superior inmediata, ciertamente se encuentran excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, pero no están obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo, al tenor del artículo 143 del Código en referencia.**

- **De modo que, en el eventual caso, y por necesidades de la institución para la cual prestan el servicio, deben laborar jornada extraordinaria después de esas doce horas, es procedente y justa la remuneración que corresponda, según los artículos 58 constitucional y 139 del Código de Trabajo.**
- **CONCLUSIÓN: Por las razones expuestas anteriormente, y de conformidad con los artículos 58 constitucional, 139 y 143 del Código de Trabajo, es criterio de esta Procuraduría General, que resulta procedente el pago de la jornada extraordinaria de trabajo a los funcionarios que ocupan puestos de confianza en la Administración Pública, aun cuando laboran con fiscalización superior inmediata. // Debe enfatizarse que dicho pago procedería después de la jornada ordinaria de doce horas a que se encuentran sujetos a prestar sus servicios en la institución para la cual laboran”.**

Código de Trabajo, artículo 143

“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puesto de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. // Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media”.



Pronunciamiento C-125-2008 del 18 de marzo del 2008 Procuraduría General de la República

“Por otro lado, en tratándose de funcionarios que ocupen cargos de confianza, este personal se encuentra dentro de los presupuestos del mencionado artículo 143 – en concordancia con el artículo 58 constitucional –, y por ende se encuentran excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo a que se encuentran sujetos los demás trabajadores o funcionarios de la Administración Pública. No obstante ello, claramente señala dicha disposición que aquel tipo de empleado no estaría obligado a permanecer en el centro de trabajo, por más de doce horas diarias. (Véase Dictamen No. C-220-97, de 19 de noviembre de 1997)



// De lo expuesto, no está demás advertir, que al tener esa clase funcional, una jornada común de trabajo que va más allá de las ocho horas pero que no puede sobrepasar las doce horas diarias, evidentemente las funciones o tareas realizadas durante el lapso de las cuatro horas, no constituye jornada extraordinaria, a tenor de lo que dispone el precitado artículo 143 del Código de Rito; y en consecuencia, no podría generar ningún tipo de pago por ese concepto, toda vez que es la jornada ordinaria a que estarían sometidos jurídicamente, en virtud de las características del cargo.

- . Así, esta Procuraduría en el dictamen C-191-2007 del 13 de junio del 2007, ha indicado que la jornada máxima de doce horas que se establece para los funcionarios de confianza, debe entenderse como la disponibilidad máxima que ese personal debe cumplir dentro de un determinado centro de trabajo, pero que no es la jornada a la que está obligado a cumplir, pues bien puede darse el caso de que sea menor, es decir, que la misma puede variar entre ocho y doce horas de labor sin que se genere el derecho a exigir el pago de horas extraordinarias durante ese lapso. (En similar sentido, véase el dictamen C-180-2006 de 15 de mayo del 2006).” El destacado no es del original.

Situación INA



EJECUCION PRESUPUESTARIA CUENTA 100201 (TIEMPO EXTRAORDINARIO) PERIODO 2010-2014

PERIODO	CUENTA	TOTAL PRESUPUESTO	GIRADO ACUMULADO
A DICIEMBRE 2010	100201	378.800.000,00	328.281.091,74
A DICIEMBRE 2011	100201	460.000.000,00	432.373.053,56
A DICIEMBRE 2012	100201	770.000.000,00	503.360.536,23
A DICIEMBRE 2013	100201	859.000.000,00	731.402.001,13
A SETIEMBRE 2014	100201	700.000.000,00	447.777.777,79
TOTAL		3.167.800.000,00	2.443.194.460,45

Fuente: Proceso de Presupuesto de la Unidad de Recursos Financieros



COMPARATIVO DE PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO PERÍODOS 2011-2012-2013

NOMBRE	PERÍODO	PERÍODO	PERÍODO	TOTAL POR FUNCIONARIO
	2011	2012	2013	
PERSONAS QUE TIENEN EXONERACION DE MARCA				
Juliana Coto Fonseca	41.538.725,00	41.446.169,00	4978.380,00	43.963.274,00
Maria Aux, Morales Montero	0	1.774.162,00	2.280.774,00	4.054.936,00
Karela Lanuza Gámez	679.256,00	1.085.222,00	753.899,00	2.518.377,00
Olga Cristina Jiménez Monge	0	0	2.493.267,00	2.493.267,00
Juan Manuel Azofeifa Olivares	0	0	954.440,00	954.440,00
Heidy Torres Marchena	0	0	1.933.229,00	1.933.229,00
Lizeth Browne Barquero	0	0	1.881.190,00	1.881.190,00
Jorge Eduardo Alpizar Segura	0	0	1.115.937,00	1.115.937,00
Elineth Ortiz Zuñiga	606.236,00	87.225,00	1.323.928,00	2.017.389,00
Susana Umaña Ramírez	1.473.395,00	1.486.965,00	516.824,00	3.476.884,00
Jhorgo Porras Vega	3.526.525,00	4.039.008,00	4.114.902,00	11.680.435,00
Vanessa Salguero Soto	2.802.405,00	2.982.966,00	3.463.183,00	9.248.556,00
Armando Núñez Chevarría	4.354.359,00	1.909.987,00	0	6.264.346,00
Laurent Sanchez Ramirez	1.676.895,00	1.772.748,00	1.134.204,00	4.583.047,00
Hazel Fallas Murcia	0	1.807.763,00	1.881.944,00	3.689.707,00
Lidia Flor Mena León	860.353,00	831.530,00	674.122,00	2.366.005,00
Karol Padilla Godínez	0	189.741,00	2.327.606,00	2.517.347,00

NOMBRE	PERÍODO	PERÍODO	PERÍODO	TOTAL POR FUNCIONARIO
	2011	2012	2013	
PERSONAS QUE ESTÁN SUJETAS AL REGISTRO DE MARCA				
Alba Sibaja Esquivel	0	1.140.870,00	2.254.284,00	3.395.154,00
Karol Montero Avila	0	0	751.970,00	751.970,00
Shirley Fernández Fallas	170.412,00	67.185,00	651.409,00	889.006,00
Rosario Vilandas Fournier	0	2.266.144,00	3.853.210,00	6.119.354,00
Lidia Arroyo Villegas	0	0	894.132,00	894.132,00
Lizeth Vega Lopez	822.367,00	909.023,00	150.433,00	1.881.813,00
Oscar Solís Salas	1.382.064,00	1.386.042,00	507.535,00	3.275.641,00
Virginia Rueda Ahumada	2.697.151,00	2.731.660,00	2.723.979,00	8.152.790,00
Karen Lépez Salazar	0	0	454.542,00	454.542,00
María Pamela Bermúdez Vilalobos	0	0	621.029,00	621.029,00
Katherine Muñoz Solís	0	1.468.578,00	2.161.299,00	3.629.877,00
Harold Duarte González	0	1.543.296,00	3.796.229,00	5.339.525,00
TOTAL POR PERÍODO	422.589.333,00	430.925.986,00	446.647.820,00	4100.163.139,00

FUENTE: Reportes del SIRT suministrada por el Proceso de Soporte Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos.

**ACUMULADO DE PAGOS DE TIEMPO EXTRAORDINARIO
PERÍODOS 2011-2012 Y 2013**

NOMBRE	DEPENDENCIA	PERIODO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO PERMANENTE	MONTO TOTAL DEVENGADO
CASOS EN QUE EXISTE UNA EXONERACION DE MARCA SEGÚN EXPEDIENTE			
Juliana Coto Fonseca	Gerencia General	Febrero 2011 a diciembre 2013	€3.963.274,00
María Aux. Morales Montero	Junta Directiva	Febrero 2012 a diciembre 2013	€4.054.936,00
Karella Lanuza Gámez	Junta Directiva	Febrero 2011 a diciembre 2013	€2.518.377,00
Olga Cristina Jiménez Monge	Presidencia Ejecutiva	Abril 2013 a diciembre 2013	€2.493.207,00
Juan Manuel Azofeifa Olivares	Presidencia Ejecutiva	Septiembre 2013 a diciembre 2013	€954.440,00
Heidy Torres Marchana	Presidencia Ejecutiva	Agosto 2013 a diciembre 2013	€1.933.229,00
Lidia Fior Mena León	Presidencia	Abril 2011 a diciembre 2013	€2.366.005,00
Lizeth Browne Barquero	Subgerencia Administrativa	Julio 2013 a diciembre 2013	€1.881.190,00
Jorge Eduardo Alpizar Segura	Subgerencia Administrativa	Agosto 2013 a diciembre 2013	€1.115.937,00
Elineth Ortiz Zúñiga	Subgerencia Administrativa	Septiembre 2011 a diciembre 2013	€2.017.380,00
Susana Umaña Ramírez	Subgerencia Administrativa	Febrero 2011 a julio 2013	€3.476.884,00
Yhorgo Porras Vega	Subgerencia Administrativa	Enero 2011 a diciembre 2013	€11.680.435,00
Vanessa Salguero Soto	Subgerencia Técnica	Febrero 2011 a diciembre 2013	€9.248.556,00
Armando Núñez Chavarría	Subgerencia Técnica	Febrero 2011 a octubre 2012	€6.264.346,00
Laurent Sánchez Ramírez	Subgerencia Técnica	Febrero 2011 a diciembre 2013	€4.583.047,00
Hazel Fabas Murcia	Subgerencia Técnica	Agosto 2012 a septiembre 2013	€3.689.707,00
Karol Padilla Godínez	Subgerencia Técnica	Noviembre 2012 a diciembre 2013	€2.517.347,00

NOMBRE	DEPENDENCIA	PERIODO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO PERMANENTE	MONTO TOTAL DEVENGADO
FUNCIONARIOS SUJETOS AL REGISTRO DE MARCA			
Alba Sibaja Esquivel	Junta Directiva	Febrero 2012 a diciembre 2013	€3.395.154,00
Karol Montero Ávila	Gerencia General	Septiembre 2013 a diciembre 2013	€751.970,00
Shirley Fernández Fallas	Gerencia General	Septiembre 2011 a diciembre 2013	€889.006,00
Rosario Vindas Fournier	Gerencia General	Agosto 2012 a diciembre 2013	€6.119.354,00
Lidia Arroyo Villegas	Gerencia General	Septiembre 2013 a diciembre 2013	€894.132,00
Lizeth Vega López	Gerencia General	Febrero 2011 a diciembre 2013	€1.881.813,00
Oscar Solís Sales	Gerencia General	Febrero 2011 a marzo 2013	€3.275.641,00
Virginia Rueda Ahumada	Gerencia General	Febrero 2011 a enero 2012	€8.152.790,00
Karen Lépez Salazar	Subgerencia Administrativa	Agosto 2013 a diciembre 2013	€454.542,00
María Pamela Bermúdez Villalobos	Presidencia	Febrero 2013 a diciembre 2013	€621.029,00
Katherine Muñoz Solís	Subgerencia Técnica	Febrero 2012 a diciembre 2013	€3.629.877,00
Harold Duarte González	Subgerencia Técnica	Julio 2012 a diciembre 2013	€5.339.525,00

FUENTE: Reportes del Sistema de Información de Recursos Humanos SIRH, suministrada por el Proceso de Soporte Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos.

Conclusión

De acuerdo con las revisiones efectuadas al trámite de autorización para el pago de tiempo extraordinario a personal de las dependencias de la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General, Subgerencia Administrativa, Subgerencia Técnica y Junta Directiva, se concluye, que en el período evaluado, se detectaron debilidades de control interno en relación con la autorización de tiempo extraordinario mensual en forma permanente a las personas funcionarias de estas dependencias y que además estaban exonerados de marca de asistencia.

Lo expuesto, pone de manifiesto que la Comisión Institucional de Horas Extras, las Jefaturas y el Proceso de Soporte Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos, no han ejercido el debido control en cuanto al consumo del tiempo extraordinario asignado a cada funcionario.

Si bien es cierto el Instituto Nacional de Aprendizaje es una Institución Autónoma, esto no da el derecho de disponer de sus recursos mediante una directriz interna que afecte su presupuesto, debido a que el artículo 188 la Constitución Política la obliga a acatar las directrices emitidas por la Presidencia de la República.

Recomendaciones

A la Presidencia Ejecutiva

1. Tomar las medidas correctivas en cuanto al control del consumo del tiempo extraordinario asignado a las personas funcionarias de su dependencia, en el sentido de respetar la excepcionalidad del uso de las horas extras. (Resultado No. 2.3.a)
2. Valorar con la Asesoría Legal correspondiente, si de acuerdo con los resultados de este informe, con los casos detallados, procede iniciar acciones para el retorno de lo eventualmente pagado improcedentemente. (Resultado No. 2.3.a y b)
3. Analizar el inicio de una investigación que permita determinar fehacientemente las causas y necesidades que han provocado y están generando la permanencia y consecutividad de los servicios prestados por funcionarios en calidad de tiempo extraordinario para que se tomen las medidas correctivas y sean éstas incorporadas en la planificación institucional respectiva en los ámbitos de manejo de personal, consecución de recursos o lo que en derecho corresponda. (Resultado No. 2.3)

A la Secretaría de Junta Directiva

4. Tomar las medidas correctivas en cuanto al control del consumo del tiempo extraordinario asignado a las personas funcionarias de su dependencia, en el sentido de respetar la excepcionalidad del uso de las horas extras, todo de conformidad con el tipo de nombramiento y la jornada laboral correspondiente. (Resultado No. 2.3.a)



A la Gerencia General

5. Reglamentar todos los puntos señalados en los resultados 2.1 y 2.2, en cuanto a la conformación, competencias, funcionamiento, materia, y demás aspectos de forma y fondo atientes al Órgano Colegiado que conforma la Comisión así como la materia sobre cual deciden. (Resultado Nos. 2.1 y 2.2)
6. Tomar las medidas correctivas en cuanto al control del consumo del tiempo extraordinario asignado a las personas funcionarias de su dependencia, en el sentido de respetar la excepcionalidad del uso de las horas extras. (Resultado No. 2.3.a)



A la Subgerencia Administrativa

7. Tomar las medidas correctivas en cuanto al control del consumo del tiempo extraordinario asignado a las personas funcionarias de su dependencia, en el sentido de respetar la excepcionalidad del uso de las horas extras. (Resultado No. 2.3.a).

A la Subgerencia Técnica

8. Tomar las medidas correctivas en cuanto al control del consumo del tiempo extraordinario asignado a las personas funcionarias de su dependencia, en el sentido de respetar la excepcionalidad del uso de las horas extras. (Resultado No. 2.3.a)



ANEXOS



A la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos

9. Establecer los controles pertinentes y ejercerlos en cuanto a regular el pago del tiempo extraordinario a las personas funcionarias, para que se respete la excepcionalidad de que está revestida dicha actividad. (Resultado No. 2.3.a)
10. Tomar las medidas correctivas para eliminar el pago de tiempo extraordinario a las personas funcionarias que tienen la calidad de personal de confianza relacionados a este informe y por ende, exoneración de registro de marca. (Resultado No. 2.3.b)
11. Revisar, analizar y gestionar ante las Autoridades Superiores, la inclusión, en el Sistema Institucional de Calidad, de las "Normas que regirán para la Autorización y Pago de Tiempo Extraordinario en el Instituto Nacional de Aprendizaje". (Resultado No. 2.2)

**Dictamen : 272 del 02/10/2009
(RECONSIDERA DE OFICIO PARCIALMENTE)
Resumen
C-272-2009
SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y SU FORMA DE PAGO.**

El Ingeniero Alejandro Molina Solís, en su condición de Director Ejecutivo del Consejo Nacional de Vialidad, mediante oficio de 29 de abril del 2009, formula consulta sobre lo siguiente:

¿Cuál es la definición [de jornada extraordinaria] que debe ser utilizada en el manual a efecto sea emitido de acuerdo con el ordenamiento jurídico?

¿Es posible para la Administración el realizar el reconocimiento del tiempo servido por un funcionario de forma extraordinaria, antes del inicio de la jornada ordinaria de trabajo?

¿Se puede realizar el pago de horas extra si se trabajan fuera de la jornada máxima de doce horas y en caso afirmativo si la cancelación debe ser en dinero o en compensación de tiempo?

**Dictamen : 272 del 02/10/2009
(RECONSIDERA DE OFICIO PARCIALMENTE)**

Resumen

C-272-2009

SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y SU FORMA DE PAGO.

Mediante dictamen C-272-2009 del 02 de octubre del 2009, Laura Araya Rojas, concluyó:

A.- La jornada extraordinaria encuentra sustento en nuestra Carta Magna, lo cual implica, inexorablemente, que su retribución constituye un derecho fundamental de los trabajadores. Siendo que tal figura ostenta condiciones que lo delimitan y definen, a saber, su prestación es excepcional, ocasional, discontinua, por su propia naturaleza no puede establecerse como una habitualidad en la labor prestada por el trabajador y en consecuencia laborar fuera de la jornada ordinaria con su respectiva remuneración no constituye un derecho adquirido de quien la realiza.

B.- La jerarquía de las normas funge como el parámetro que indica cuál de estas predomina y en ese sentido, no cabe duda que la Ley tiene preponderancia sobre el Decreto Ejecutivo.

**Dictamen : 272 del 02/10/2009
(RECONSIDERA DE OFICIO PARCIALMENTE)**

Resumen

C-272-2009

SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y SU FORMA DE PAGO.

C.- El tiempo laborado con anterioridad a los ocho de la mañana debe reconocerse como tiempo extraordinario siempre y cuando se haya prestado servicio efectivo más de ocho o doce horas dependiendo del puesto que ocupe el servidor que pretende el pago.

D.- Salvo las excepciones dispuestas por el canon 140 del Código de Trabajo, está vedado de forma absoluta para el patrono imponerle al funcionario que labore más allá del límite por este establecido. Proceder contra tal impedimento legal abre la posibilidad de iniciar procedimiento administrativo al jefe que ordene la continuación del trabajo en esos términos. Téngase presente que tal conducta violenta de forma evidente y grosera el principio de legalidad, mismo que no solo ostenta rige la legalidad legal – canon 11 de la Ley General de la Administración Pública, sino que también es tutelado por nuestra Carta Fundamental – artículo 14 de la Constitución Política-, constituyéndose así en el límite infranqueable que debe respetar la Administración Pública en su actuar.

Dictamen : 272 del 02/10/2009
(RECONSIDERA DE OFICIO PARCIALMENTE)

Resumen

C-272-2009

SOBRE LA JORNADA EXTRAORDINARIA Y SU FORMA DE PAGO.

- E. En el supuesto que el servidor se vea compelido por la jefatura a laborar más allá de las doce horas, establecidas como límite máximo de la jornada laboral ordinaria, estas deberán ser canceladas como extraordinarias.
- F. El tiempo extraordinario debe remunerarse económicamente, ya que, no existe norma alguna que autorice el reconocimiento de las horas extra compensándolas con tiempo de libre.

PRINCIPIO DE LEGALIDAD

- "El principio de legalidad de la Administración, con el contenido explicado, se expresa en un mecanismo técnico preciso: la legalidad atribuye potestades a la Administración, precisamente. La legalidad otorga facultades de actuación, definiendo cuidadosamente sus límites, apodera, habilita a la Administración para su acción confiriéndola al efecto poderes jurídicos. Toda acción administrativa se nos presenta así como ejercicio de un poder atribuido previamente por la Ley y por ella delimitado y construido. Sin una atribución legal previa de potestades la Administración no puede actuar, simplemente." Oficio 12956 el 24 de noviembre de 2003 (DAGJ-1719-2003).

PRINCIPIO DE LEGALIDAD

- Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha señalado: "En los términos más generales, el principio de legalidad en el estado de derecho postula una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, a partir de su definición básica según la cual toda autoridad o institución pública lo es y solamente puede actuar en la medida en que se encuentre apoderada para hacerlo por el mismo ordenamiento, y normalmente a texto expreso —para las autoridades e instituciones públicas sólo está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa, y todo lo que no les esté autorizado les está vedado—; así como sus dos corolarios más importantes, todavía dentro de un orden general; el principio de regulación mínima, que tiene especiales exigencias en materia procesal, y el de reserva de ley, que en este campo es casi absoluto." (Sala Constitucional. Resolución N° 440-98, y en sentido similar la N° 5541-97 y 1739-92).

MUCHAS GRACIAS!!!



El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que efectivamente ve algunos montos bastante altos, pero también hay algunos otros, que si empieza a dividirlos por los días que tiene el mes, no son tan elevados.

La señora Auditora Interna, aclara en cuanto a la importancia relativa, que menciona el señor Vicepresidente Esna Montero, que eso no fue el criterio por el cual se plasmaron en el informe los nombres, sino que es por la permanencia, y eso no está cumpliendo con la normativa existente y porque son casos denunciados que no podían dejar de contemplar.

El señor Vicepresidente Esna Montero, acota que está bien por el tema de la permanencia y que bueno que lo mencionan porque eso da pie, para comenzar a debatir al respecto.

Señala que por ejemplo, tienen el caso de la Junta Directiva, que sesionan todos los lunes y salen a las diez de la noche aproximadamente, por lo que requieren el apoyo logístico y eso se convertiría en permanencia, porque se trata de todos los lunes, y en esto hay formas de ver las cosas.

Acota que esas son las cosas que se tienen que analizar y esa es la importancia de venir a debatirlas en Junta Directiva. En ese sentido, consulta sobre qué permanencia es de la que se habla.

La señora Mora, aclara que la permanencia significa todos los días, de meses completos, esa fue la revisión que se hizo, con cada uno de los pagos y el período que correspondía a cada pago.

El señor Vicepresidente Esna Montero, consulta si eso lo definieron bien claro en el informe.

La señora Mora, responde que sí.

El señor Director Lizama Hernández, consulta si el monto que se paga en todos los casos, es el mismo todos los meses, o varían.

La señora Mora, responde que es el mismo.

El señor Director Lizama Hernández, consulta si en todos los casos.

La señora Mora, responde que sí.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que con la respuesta a la pregunta del señor Director Lizama Hernández, le quedan más dudas, porque él dice que si a un funcionario todos los meses, por horas extras le pagan determinada cantidad.

La señora Mora, responde que así es.

El señor Vicepresidente Esna Montero, consulta si eso es así en todos los casos.

El señor Gerente General, aclara que se ve una gran cantidad de horas, pero si se habla entre 35 y 40 horas por mes, significa un promedio de 2 horas y media por día, y en el caso de la Subgerencia Técnica y la Subgerencia Administrativa, Gerencia y Presidencia Ejecutiva, puede garantizar que dos horas por día no son suficientes, porque su gente ha salido a las 9 de la noche y sabe que puede ser un

perjuicio a la salud de ellos, pero es que en su área hay mucho trabajo y no duda que en las Subgerencias y Presidencia, también haya mucho trabajo.

En ese aspecto, lo que solicita es que se vea detalladamente y no que se vea el monto global.

La señora Subgerente Técnica, indica que otra de las cosas que se desprenden de la lectura del informe, es que los compañeros que trabajan en las Gerencias, no tienen puestos de confianza, no tienen esos puestos de la AP, no tienen un plus por trabajar en las Gerencias, en la Presidencia y no sabe si el hecho de que en algún momento se les quitó la marca, constituye que se hayan convertido en puestos de confianza, porque el INA no puede hacer eso, solamente la AP lo puede hacer.

En ese sentido, son trabajadores de la planilla ordinaria del INA, que tienen un puesto que requiere de la labor fuera del horario normal, por ejemplo, muchas veces se recibe gente a las 5 de la tarde y en su caso, no puede recibirlos solo, porque hay muchos documentos que se firman, a los que hay que darles seguimiento.

Agrega que es ahí donde se pregunta, cómo hacer para dar un servicio al cliente con eficiencia. Igual sucede cuando salen de gira, donde generalmente lleva a un Asesor, y no es que van a pasear, van a trabajar, incluso son las 6, 7 de la noche y están en reuniones, en capacitaciones.

Reitera que le llama la atención el término de “confianza”, porque además de que son las personas más expuestas, tienen que trabajar más, tienen que cumplir las directrices que se dan a nivel Gerencial, y es a ellos a los que les llega los problemas directamente, porque a través de ellos, llegan a los jefes.

Incluso ha pensado, en que si los puestos de confianza, tienen un plus salarial diferente, si ganan diferente, además se tiene las plazas de confianza de la Presidencia Ejecutiva, y no sabe si deben tener un salario distinto, porque trabajan doce horas o más y con labores controladas, porque se tiene toda una trazabilidad, ya que se debe dar seguimiento a los proyectos, a los acuerdos.

Señala que viendo el informe de Auditoría, les entra toda esta clase de dudas, que es de todos, no solo de la Subgerencia Técnica, en cuanto a qué es la plaza de confianza, porque en las Gerencias no tienen asesores, es decir no existe ese puesto.

La señora Auditora Interna, comenta que es totalmente comprensible, lo manifestado por la señora Subgerente Técnica, en cuanto a que quizás en el momento en que en el Sector Público, se reguló el tema del pago de horas extras, para los puestos de confianza y se definió lo que era un puesto de estos, se puso atención en la restricción de ese pago, pero no se pensó en esa compensación, desde el punto de vista salarial, no está definido en ninguna parte.

En este caso, el informe de Auditoría, no se refiere a esa problemática, esta se debe resolver posiblemente en otros ámbitos.

Indica que el Informe de Auditoría, se refiere al cumplimiento de las normativas, relativas al pago de horas extras, en puestos calificados de esa manera. Asimismo, este informe no está cuestionando, la labor gerencial, ni está pretendiendo que se afecte, o está diciendo que se está afectando la salud, con esas dos horas y media, que mencionaba el señor Gerente General, porque los pronunciamientos de la

Procuraduría hablan de afectación de la salud, después de las doce horas y no de las ocho horas, incluso probablemente sí se puede trabajar después de esas doce horas, lo que pasa es que no se debe recibir ese pago, como claramente lo establecieron los pronunciamientos de Procuraduría.

La señorita Selva, aclara que el informe trata sobre dos tipos de aspectos, con respecto a los funcionarios, uno es los puestos de confianza, porque se evaluó el personal de Presidencia y después, están los funcionarios de las otras Unidades, que era la parte de Gerencia y que en ningún momento se dijo que era personal de confianza, porque no son de AP.

En ese aspecto, lo que se dijo en el informe era el tema de la permanencia, por lo que quiere aclarar que en la parte del personal de confianza, era simplemente que ellos no están limitados al tema de ocho horas, sino al de doce y que después de eso, no es que no puedan trabajar, si pueden, por eso se revisaron los pronunciamientos que existen en esta materia.

En el caso del resto de los funcionarios, de la parte de Gerencia y Subgerencias, es el cuidado que se debe tener, en cuanto a la permanencia y la naturaleza del pago de horas extras, se debe hacer esa diferenciación, porque no se está pensando de ninguna manera, que estas áreas tengan algún puesto de AP, porque no aplica definitivamente.

El señor Presidente, indica que de acuerdo con lo mencionado, entonces no es permanencia, cuando un funcionario por ejemplo, el lunes hizo una hora extra, el martes hizo tres, el miércoles hizo media, o si es permanencia.

La señorita Selva, responde que si es permanencia.

El señor Presidente, consulta cuándo no es permanencia.

La señorita Selva, responde que lo que dicen los pronunciamientos claramente, es que algo excepcional, transitorio, por ejemplo que se tiene un proyecto, que la Institución está atravesando por un cambio, que puede tener una proyección de un año, por lo que en ese lapso, probablemente se va a tener la necesidad de personal que lo atienda, porque no estaba en la planificación.

Añade que la Ley de Planificación, dice que si se dura más de un año, ya entra en la Planificación Anual que se tiene que proyectar.

El señor Vicepresidente Esna Montero, indica que se habla de puestos de confianza, que solo la Presidencia Ejecutiva los tiene, pero hasta donde sabe en las Gerencias hay asesores, pero son puestos de planta del INA, por lo que desea saber si la Auditoría los clasificó como de confianza, porque no lo son, son puesto regulares del INA.

En ese sentido, lo que se dice en los Pronunciamientos que han comentado, en el sentido de los puestos de confianza, no se adaptan al INA, porque los de acá son de planta, no se traen desde afuera para ejecutar una función.

Asimismo, desea referirse a lo que dijo sobre la permanencia y que le respondieron que todos los lunes, no representaban permanencia, piensa que obviamente sí lo es, por lo que son situaciones que como Institución tiene que ver. Incluso, se dice en el informe que de los veintinueve trámites revisados, se comprobó que diecisiete

de ellos, deben ser considerados como personal de confianza y son de las Subgerencias, por lo que se pregunta, cómo se van a tomar estos puestos como de confianza, si son funcionarios INA.

Piensa que son de confianza, únicamente por la confidencialidad que deben tener con respecto a sus funciones, pero no porque esté tipificada la plaza como tal. Entiende que los puestos de confianza, son los que se traen cada cuatro años y después se van.

La señorita Selva, responde que los puestos de confianza de la AP son una cosa, como los que se tienen en la Presidencia Ejecutiva, luego están los excluidos por el artículo 143 del Código de Trabajo, que dice:

“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, los Gerentes, Administradores, Apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior, los trabajadores que ocupan puestos de confianza, los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido, en el local de establecimiento.

Los que desempeñen funciones discontinuas, que requieran su sola presencia, las personas que realicen labores que por su indudable naturaleza, no estén sometidas a jornadas de trabajo, sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media”

Añade que en este caso, cuando se dispensa la marca dentro de la Institución, se genera una situación de confianza, porque no están sometidos a ningún tipo de jornada ordinaria y así está señalado en los oficios, donde se hace la dispensa de marca. Esta es una situación, que ha generado la propia Institución, incluso el Reglamento lo ha establecido de esta manera, es propio, es una situación que ha generado la misma Institución, de ahí es que se toma el criterio, no es una situación

creada por la Auditoría.

El señor Vicepresidente Esna Montero, señala que por ejemplo, un funcionario está dispensado de marca, porque la Administración así lo quiso, en virtud de sus funciones, en ese caso quién es el que está cometiendo el error, es la misma Institución, porque no sabe si está reglamentado, pero qué pasa si de un momento a otro tienen que volver a marcar y que va a poder seguir teniendo las horas extras que le corresponden.

En su caso, el concepto de permanencia, lo toma por nivel de trabajo, porque si en un lapso determinado se tiene una cantidad alta de trabajo, y no se puede resolver trayendo nuevos trabajadores, porque hay directrices de Casa Presidencial, que no permiten hacer nuevas contrataciones y entonces los que se pensionan o se van, dejan plazas que no se pueden utilizar, lo que crea cargas de trabajo muy grandes y que tienen que realizar los demás funcionarios, cumpliendo con lo que dice el Código de Trabajo, en el sentido de que la jornada no debe sobrepasar las doce horas.

La señorita Selva, indica que debe quedar claro, que los puestos de confianza, a los que se refiere el informe, es la generación que va a dar la Institución, con respecto a la exoneración de marca, que al caer en esa situación, le lleva al artículo 143 del Código de Trabajo, que también los clasifica como de confianza, diferente al puesto de confianza de la AP, que es otra clase de puesto, que genera esa entidad.

Asimismo, el informe de Auditoría no dice o no pretende, que no se pague, sino que se pague lo que se debe pagar, acorde a los Principios de Legalidad que rigen la

materia, es decir, siguiéndose lo que al efecto, ha señalado no solo la Procuraduría y la Contraloría General de la República, sino también la Sala Constitucional, que es vinculante para todos.

El señor Secretario Técnico, indica que por la índole de su cargo, ha considerado siempre que no debe participar en los debates, sin embargo, por tratarse parcialmente este informe, de funcionarios que están administrativamente a su cargo, debe puntualizar dos cosas, la primera es de carácter conceptual, porque tiene una discrepancia con la visión de la Auditoría Interna, en el sentido de que hay dos categorías de empleados de confianza y considera que no es así, porque hay funcionarios que obviamente no son de confianza, en los términos de la Autoridad Presupuestaria, que están exentos de la jornada ordinaria, como bien lo ha dicho la señorita Selva.

En ese aspecto, no es porque sean empleados de confianza, porque el artículo 143 del Código de Trabajo, se refiere a trabajadores que quedan excluidos de la limitación, de la jornada de trabajo, pero no todas las categorías que ahí están descritas, los convierten en trabajadores de confianza, incluso dice que “quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, los Gerentes, Administradores, Apoderados, Empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los que ocupan puestos de confianza, (que es un sector dentro de todos) los Agentes Comisionistas, los que cumplen su cometido en un lugar del establecimiento y desempeñan funciones discontinuas o que requieren su sola presencia”.

En ese aspecto, el trabajador de confianza es solo una categoría, en su criterio, que son los excluidos del Sistema del Servicio Civil, de acuerdo a la AP. Asimismo, hay otras categorías que han quedado excluidas de la limitación de la jornada, pero no

son trabajadores de confianza en el sentido estricto y el Código de Trabajo, en su artículo 143, no dice que sean trabajadores de confianza, porque son una de las ocho categorías, que están excluidas en este artículo.

Como segundo punto, se ha afirmado en el Informe de Auditoría, que todas las personas descritas en la lista, tenían una especie de pago fijo, permanente, por concepto de horas extraordinarias, y debe decir que en la Secretaría Técnica no es así, con una excepción de una persona que trabaja en una labor muy pesada y que siempre cumple el tope de la autorización de horas extras mensuales que tiene, que es mensual, es decir la autorización es hasta un número determinado mensualmente, incluso esta funcionaria trabaja a veces hasta sábado y domingo y posiblemente hasta le genera problemas familiares, pero por tener el acta lista, no hay otra solución, por lo que siempre cumple el tope.

En cuanto al resto de los funcionarios que ganan horas extras, no tienen la misma cantidad todos los meses, porque trabajan distinto número de horas extraordinarias, y sí se ha cumplido con la autorización de establecer un hasta equis número de horas extraordinarias.

El señor Director Lizama Hernández, desea dejar claro que, personalmente aprecia mucho la labor de la Auditoría Interna y en general de todo tipo de auditoría, porque son un instrumento fundamental, para mejorar, para mantener el control, y siempre ha sido su pensamiento consistente, lo que no implica que puedan tener diferencias.

En este caso, tiene una diferencia de fondo fuerte, no tanto con la Auditoría, sino con el enfoque, que en realidad la Auditoría lo ha sacado de la Procuraduría General de la República y de otras fuentes, en el sentido de que por más que ha leído el

artículo correspondiente a la Constitución Política y los atinentes del Código de Trabajo, en ninguna parte ve asociado el término de las horas extras, con temas de temporalidad.

Señala que lo que sí ve, es que el trabajo extraordinario, de acuerdo al Código de Trabajo, se debe pagar y que tiene un valor superior mayor a la hora ordinaria de trabajo y que tiene un tope de horas, relacionado con la defensa de la calidad del ser humano como tal.

Añade que leyendo el texto puro de la legislación, la hora extra es un derecho del trabajador, en la medida que el patrón le pide que trabaje más horas, que sobrepasen las ocho horas y que no excedan las doce horas.

En virtud de esto, no le gusta el enfoque de la Procuraduría, en el aspecto que le parece que le están torciendo el concepto fundamental de lo que es, en su opinión, el tema de las horas extras, sin embargo la Auditoría Interna también tiene el derecho de asumir, que lo dicho por la Procuraduría es vinculante, pero no está totalmente de acuerdo con esto.

El otro aspecto, es que en el caso del INA, pueden haber o no problemas con el tema del tiempo extraordinario y le parece que a probablemente nivel individual si las hay, porque puede haber algún caso, con nombres y apellidos, de algún jefe o funcionario, que en un momento dado, pudo haber hecho un abuso del uso de las horas extras, pero viendo el escenario completo, la planilla del INA ronda los 45 mil millones de colones, y 799 millones representa un porcentaje bastante bajo, cree que un 1.5% de la planilla, que tomándolo en conciliación con temas de la buena administración en la empresa privada, está bastante razonable y pudiera ser que en

las otras instituciones del Estado, a lo mejor los porcentajes se vayan a niveles, que pueden considerarse peligrosos o que puede ser irregular.

Sin embargo, este porcentaje se parece bastante a los de cualquier empresa privada, que se maneje con buenos criterios gerenciales.

Acota que en la empresa privada, el tema es flexible y se maneja con criterios estrictamente económicos y este rubro se convierte en un problema, en el momento en que numéricamente o porcentualmente hay que tomar una decisión, es decir, se pagan más horas extras o incrementan la planilla, porque si este rubro empieza a exceder un determinado porcentaje, del monto total de la planilla, un estudio técnico administrativo, indica el momento en que hay que incrementar en un porcentaje la planilla en áreas donde se está pagando por horas extras, más de lo que podría pagarse por un funcionario permanente.

Asimismo, la empresa privada tiene la ventaja, de que si el negocio empieza a ir mal, o la productividad empieza a bajar, puede hacer todo lo contrario y decir en un momento determinado, que le conviene más reducir la planilla en un 20% e incrementar las horas extras en un 5%, y lo hace porque tiene la libertad de hacerlo, porque igual que puede contratar, puede despedir.

En ese aspecto, en el Gobierno el problema que hay, es que es muy rígido, entonces puede ser que en un momento determinado, un criterio gerencial por ejemplo, llega a la conclusión de que se está pagando demasiadas horas extras porcentualmente, y que en lugar de eso, se debería tener más funcionarios ejecutando esas labores y resulta que está la AP, la Asamblea Legislativa, es decir, hay miles de entramientos que impiden que una decisión gerencial, que en la empresa privada

es normal, en el Sector Público es prácticamente imposible de resolver.

Señala que si el fenómeno fuera al revés, sería peor despedir a alguien por ese tipo de motivos y que incluso no es legal.

Piensa que el tema se debe ver a nivel global, con una visión de este tipo, porque se tienen ciertas restricciones como institución pública, para resolver el problema, y lo que en una empresa privada puede ser un tema del momento o de un período determinado, en que se subieron las horas extras en un porcentaje elevado y hay que tomar una decisión, en el Gobierno eso no es posible, entonces una situación de excepción puede convertirse en permanente o puede durar un tiempo largo.

En ese aspecto, si en el caso del INA se estuviera pagando un porcentaje muy alto de horas extras, y no le parece que se esté haciendo, pero si hipotéticamente fuera así, ni el Presidente Ejecutivo, ni el Gerente General, ni la Junta Directiva, podrían decir que se contraten 150 funcionarios más, porque hay factores externos que no lo permiten hacer y tomar la decisión de decir que se van a eliminar las horas extras, se puede correr el riesgo de paralizar funciones importantes de la Institución o reducir la productividad, porque no hay forma de ejecutar esas tareas, si no es con horas extras.

Asimismo, se tienen problemas que también inciden, de repente el uso del lenguaje es erróneo, porque en el INA se le llama asesor a un montón de gente, también en el Gobierno y en la Asamblea Legislativa, porque cualquiera joven que entra graduado de abogado en el Congreso, es asesor de un diputado y eso es absurdo, porque en su opinión, un asesor es una persona que profesionalmente, tiene un alto nivel de conocimiento en un tema específico, que no lo tiene su jefe, pero en todo

lado se le dice asesor a personas que son realmente asistentes, por lo que el mal uso del lenguaje, provoca errores, porque está seguro que el 80% de las personas que tienen el cargo de asesor en cualquier institución, no son efectivamente eso, pero está mal utilizado el lenguaje, por eso debe corregirse, porque si sigue utilizando mal, alguien podría decir que es un funcionario de confianza y que en la realidad no lo es.

Considera que a un funcionario por los años que tiene de trabajar, se le concede el derecho de marcar, no lo convierte en un funcionario de confianza, porque el concepto de la marca también tiene su problemática y se inventó a finales del siglo XIX, en las grandes industrias norteamericanas, para controlar el trabajo de los obreros, pero no es algo que se pueda aplicar a todo tipo de trabajadores y hoy día hay mecanismos mucho más modernos de control, que no son la marca en las empresas, porque la supervisión de un jefe bien hecha, puede ser tan efectiva o más que la marca en un reloj.

Cree que este tipo de temas, se deben ver con flexibilidad y no quiere manifestarse ni a favor ni en contra, porque le parece que es muy bueno que el tema se traiga a colación, ya que es importante saber cuánto se está gastando en horas extras, saber si los jefes a la hora de autorizar, lo hace en forma pareja o un promedio y ver si es válido o no, o es conveniente o no, piensa que salvo que hayan circunstancias especiales, el pago de horas extras debe ser oscilante, es decir si un trabajador un día trabaja una hora y otro dos, es decir cada día debería ser diferente.

En principio, considera que en muchas Unidades del INA, no sería extraño que todos los días haya que trabajar horas extras, por parte de algunos funcionarios, porque por la labor parece bastante lógico.

Donde sí ve el problema, es en el monto fijo, que podría ser que se sale de la forma práctica e inteligente, de controlar las horas extras, pero de ahí a decir que el tiempo extraordinario, solamente puede ser temporal, porque cree que son las características de cada trabajo, las que van a determinar, qué necesidad de horas extras hay y lo más importante, que es la necesidad de la Institución, porque el INA es una Institución de servicios, por algo su planilla en un 50% son salarios, y la hora extra tiene una gran relación con los servicios, que se le están dando a la comunidad.

En ese aspecto, son las características de cada trabajo las que van a determinar la necesidad y la cantidad de horas extras que se requieren y lo más importante, es la necesidad de la Institución.

El INA es una Institución de Servicios, por algo su planilla en un 50% son salarios, el 50% del presupuesto del INA son salarios, por ser una Institución de servicios y la hora extra tiene una gran relación con cuantos servicios se le están dando a la comunidad, en lo que se debe hacer.

El señor Presidente, comenta que es de interés de la Presidencia Ejecutiva, tener la suficiente movilidad para resolver, los asuntos que se requieren resolver y aunque algunos de ellos se van delegando en la Gerencia General, las Subgerencias, Gestores y otras dependencias y con el tema de suprimir horas extras, bajo un concepto tan limitado, limite la ejecución de los que sustancialmente le corresponde a la Presidencia Ejecutiva.

También es de interés de la Junta Directiva, dos cosas muy importantes, una que se haga la movilización de funcionarios, que ahorita se encuentran en los escritorios y deberían estar en aulas y talleres, eso en alguna medida, va a significar el pago de horas extras a esos docentes o algunos de esos docentes. Considera que es un punto importante para valorar, porque al realizar la movilización de docentes, cómo se va a justificar el pago de horas extras para algunos de ellos, que deberán atender los servicios sustanciales de la Institución que son la Formación y la Capacitación.

Asimismo, para la Presidencia Ejecutiva y para la Junta Directiva, es muy importante que se atiendan los cursos, las capacitaciones, las formaciones en horarios nocturnos y de fines de semana, lo cual es de mucha importancia para el INA, porque hace muchos años, solo se trabaja en horario diurno y se está desatendiendo un gran sector de la población, que le urge recibir capacitación y formación y que por motivos de trabajo necesitan ser atendidos de noche.

Por lo tanto, esa necesidad de la Institución, no puede ser limitada en alguna medida, por el concepto de permanencia o de justificación externa de horas extras, lo dice de esa manera, pero deja la pregunta, para que después de que participen los señores Directores, se evacúe la siguiente pregunta, ¿Cuándo, es que sí se pueden pagar horas extras? Tomando en consideración lo mencionado anteriormente.

El señor Director Muñoz Araya, comenta que le parece que lo mencionado por el señor Director Lizama Hernández, ha sido lo suficientemente explícito, especialmente en la última parte, le parece que aquí las horas extras están abiertas y las reglas son claras, de cuándo tienen que darse y mientras no exista abuso se

podrán dar, eso lo tiene claro, por ejemplo, si el pago de esas horas va a constituir parte de un salario o de como elevar un salario, ahí habría claramente un abuso.

En el caso de los docentes no tiene claro, si el INA tiene la posibilidad de dar tiempo y cuarto o tiempo y medio, por ejemplo, eso es común en las universidades en el caso de los docentes y algunos administrativos, que también hacen labores de docencia.

En estos casos, se tiene un curso más vespertino o en la noche y se paga un cuarto de tiempo, durante el tiempo que dure el curso, un semestre o un cuatrimestre en otros casos. Lo cual no resulta tan oneroso como las horas extras.

Añade que le queda una duda, con respecto al pago de horas extras que anotaron en el Informe, le parece que eran tres mil millones en un período de tres años.

El señor Presidente, aclara que son aproximadamente dos mil cuatrocientos, cuarenta y tres millones, en un período de cinco años.

El señor Director Muñoz Araya, indica que esa cantidad es más o menos el 5% del ingreso del INA, piensa que la Institución debe tener indicadores, con respecto a las horas extras, lo que es normal y común en una Institución como el INA e indica que deberían existir estos indicadores, porque estos van a decir, si es normal en una Institución como esta, dedicar un uno por ciento, un punto setenta y cinco por ciento del presupuesto, al pago de horas extras.

El señor Director Monge Rojas, comenta que revisó los Artículos 58 y 59 de la Constitución, en el Capítulo II del Código, en los artículos 135 y 136, precisamente para ver dónde está esa parte de la temporalidad, la permanencia, y no la encontró por ningún lado.

En ese aspecto, lo que sí puede decir, basado en su experiencia, que cuando trabajó en INTEL, el Gerente en ese momento, en una charla que tuvieron les hablaba de que el trabajo de un Gerente no acaba, que es muy intenso, pero que cada gerente, define cuando corta en el día y se dedica a su vida personal.

Considera que siempre debe haber un equilibrio de trabajo-vida y cuando él hablaba del tema, era precisamente porque sabían que ellos, no podían trabajar en un horario de 8:00am a 5:00pm todos los días, siempre se quedaban una, dos y hasta tres horas.

Indica que era el trabajo de una organización innovadora, con una fuerte competencia a la par y muchas veces, aunque se quería salir a las 5:00 pm no se podía, pero trataban de tener un balance. Algunas personas, sí trabajaban horas extras y se les pagaba, ese era la gente de la planta, en manufactura.

Asimismo, en la parte administrativa, nunca recibían pago de horas extras, pero siempre la gente se quedaba haciendo lo que debía hacer. Comenta la experiencia, desde la parte privada, incluso cuando ellos trabajan horas extras, que no les pagaban o la planta que sí las ganaba, lo importante era la productividad, había que cumplir con las metas y lo que solicitan los clientes.

Señala que en el caso de las horas extras en el INA, piensa que si se fundamenta claramente no debería existir problema.

Acota que en este momento, como Directivo considera que el porcentaje no es un porcentaje preocupante, en el incremento del gasto en planillas, por el tema de las horas extras.

En ese aspecto, si la Presidencia, la Gerencia, las Subgerencias y algunas otras áreas de la INA, requieren para su productividad y cumplir con las metas, que algunos funcionarios se queden trabajando horas extras, no le ve problema.

Menciona que ha visto en varias empresas privadas, como se pagan horas extras a un grupo de personas y nunca ha habido problema en eso.

Reitera que en lo personal, como Director no ve problema en eso, si le preocuparía que fuera un incremento alarmante, un despilfarro grandísimo, que impacte en gran sentido el gasto, pero en este momento no lo ve.

Comenta que es el Directivo, con mayor antigüedad en la Junta Directiva y hasta ahora ve esta situación y se pregunta, porqué ahora, es decir porqué nunca han traído esto en los últimos ocho años y se repite nuevamente, por qué hasta ahora

Indica que como psicólogo, vuelve a plantear el signo de cuestionamiento, porque que como Junta Directiva, tienen muchos problemas que resolver, hay muchas cosas que ver en el día a día y en su caso, el tiempo es escaso, por lo que espera venir a las Sesiones de Junta y ver otros temas importantes.

Considera que esto ya no se debería estar viendo, es algo que no impacta a la organización, no le ve el problema de que un Gerente, pida para cumplir con sus metas, que la gente trabaje más tiempo.

Es su percepción y tampoco le ve dificultad, a que la gente pida que sus equipos de trabajo trabajen extras, si tienen que cumplir con requerimientos, que se les demandan desde la más alta gerencia.

El señor Presidente, indica que si no se pueden pagar horas extras, habrá que nombrar unos dos funcionarios más a cada Subgerente y otros dos más a la Gerencia y a la Presidencia Ejecutiva y que nadie trabaje extras, pero eso tampoco es viable, por la estructura de las oficinas, por lo anteriormente expuesto, indica que hay un asunto que resolver.

El señor Vicepresidente Esna Montero, manifiesta que quiere entender, que en ningún momento se dice, que no se debe pagar horas extras.

Acota que mientras la carga de trabajo exista, se puede tener como lo dijo anteriormente, en ese sentido, reitera lo mencionado por el señor Director Monge

Rojas, con respecto a que siempre que se vaya sobre una meta, siempre que exista trabajo y no haya abuso, como lo expresó el señor Director Muñoz Araya, no ve ningún problema, no cree que Auditoría con este informe, lo que pretenda es cuartar las funciones de las diferentes áreas.

Indica que lo que se quiere con el Informe, es informar y ver las situaciones, pero la Administración activa, para su concepto, si hay trabajos hay que sacarlos y se va a tener que seguir pagando horas extras, justificándolas, es decir, él como Directivo de la Junta Directiva de esta Institución, no va a avalar que la Institución se quede sin mover, se quede totalmente estática, porque no se cuenta con personas y no se puede pagar horas extras.

Piensa que la Institución, debe pagar las horas extras, demostrando el trabajo que se debe hacer y no se puede parar. Es decir las horas extras no se pueden parar, porque no hay personal, eso se tiene claro, falta personal en la Institución y al faltar personal, el trabajo se duplica y se debe remunerar con horas extras.

Por lo anterior, considera que hay que ver el trabajo que se debe hacer y consulta a las funcionarias de Auditoría, si cuando se habla de permanente, en qué sentido es, porque se puede tener algo permanente siempre y cuando, se tenga trabajo que realizar.

En ese aspecto, si alguien cobra una hora extra y está sentado leyendo el periódico, es obvio que no procede, pero si realmente se está trabajando, sacando la función que debe entregar el lunes a la Junta Directiva, por ejemplo, son situaciones de

permanencia diferentes, pide las disculpas del caso, porque no es Auditor, ni Asesor Legal, pero esa es su percepción y su punto de vista.

El señor Presidente, considera que lo que les va a sacar de dudas, es la respuesta que tiene la señorita Selva, a la pregunta de cuándo sí se pueden pagar horas extras.

La señorita Selva, agradece las palabras del señor Director Lizama Hernández, en cuanto a la labor de la Auditoría, porque su función es asesorar a los señores Directores de la Junta Directiva y Autoridades Superiores de la Institución, para respaldarlos, precisamente en las dediciones que toman porque son ellos los máximos jefes, son los responsables como tales en las funciones de Control Interno.

Acota que en los ejemplos citados, son muy valiosos todos, pero todos fueron relacionados con la empresa privada, es un derecho privado, eso no aplica en la función pública.

Señala que en la función pública, aplica el principio de legalidad y este dice que solo se puede hacer lo que la Ley, permite hacer y sinceramente, han presentado una serie de pronunciamientos que dicen, carácter excepcional y temporal, las Instituciones que rigen este país, Sala Constitucional, Contraloría General de la República y Procuraduría General de la República, todas ellas coinciden y probablemente, dieron una lectura a cada una de ellas y a lo mejor no se entienda o no se interprete así, pero la Sala, la Procuraduría y la Contraloría lo han visto así

y los funcionarios del INA, como empleados públicos en ejercicio, tienen que aplicarlo así.

En ese sentido, como eso es así, la Auditoría Interna quiere respaldar a la Junta Directiva y a las Autoridades Superiores y por eso traen el tema, por lo tanto es valiosa la labor que están tratando de transmitir, porque los están protegiendo con eso.

Considera que dos mil millones y medio de colones, puede parecer poco, por lo que han expresado, pero hay una Institución que por setenta millones de colones, la intervinieron por el pago de horas extras.

Señala que no sabe lo que pasaría, si la prensa se entera de que el INA, ha pagado dos mil quinientos millones en horas extras, porque si por setenta millones, están cuestionando al IDA, si por otros pocas minillas cuestionan a la Caja Costarricense del Seguro Social, entonces no sabe qué pasaría.

Añade que lo que la Auditoría quiere con este Informe, realmente es cumplir con la función que se les pidió hace unos meses, de poder ser proactivos, pretenden hacer cada día mejor su función y respaldarlos mejor en sus decisiones.

Señala que la decisión informada, es la mejor respaldo que pueden tener, esta decisión es informada, porque tiene todos los pronunciamientos, nadie dijo que este informe, es para se deje de hacer lo que hay que hacer en la Institución, nadie dijo

que este informe es para entabrar la Institución, es para que se haga mejor las cosas, apegadas al Bloque de Legalidad.

En ese sentido, en la empresa privada se hace en términos económicos efectivamente, porque se rige por indicadores de utilidad, ganancia. En la función pública no, lo que interesa es la finalidad pública.

Por lo tanto, los indicadores de una Institución, es cumplir con la finalidad pública, los indicadores del sector público, son el buen manejo de los fondos públicos, que estos sean adecuados, la eficiencia, la eficacia, la determinación de necesidades, nadie ha hecho un estudio, para saber cuáles son las necesidades de personal, si realmente se cuenta con ello.

Añade que el tema es si se cuenta con el personal suficiente o si existe insuficiencia de personal y por eso se debe pagar horas extras, y efectivamente si existe insuficiencia de personal y por eso se debe estar constantemente pagando horas extras.

Además se debe tener un apoyo, para justificar cuando vengán a cuestionar los órganos contralores externos porque se pagó horas extras, poder responder, que se congelaron plazas y de esa manera, no se puede contratar y resulta que se tienen funciones importantísimas que hace la Presidencia, que hace la Gerencia, las Subgerencias y que se deben cumplir.

Porque no se puede dejar de cumplir la función pública del Estado y para ello, solo se cuenta con tres personas, entonces se debe pagar horas extras. Ahí hay una diferencia que se tiene que justificar, porque se hace algo y los indicadores mencionados por el señor Director Muñoz Araya, efectivamente no existen, incluso esos serían los indicadores, para poder decir que algo es poco o mucho, se necesita tener algo de referencia. No se puede simplemente, ver un cuadro y decir eso es poco o mucho, se necesita una referencia que en este caso no existe.

Acota que la única referencia, que en este momento existe, es la Ley y resulta que esta indica que no puede ser permanente. En ese aspecto, no le preocupa que cada lunes, si la Junta Directiva se reúne, haya alguien que los atienda, no le preocupa que las Actas tengan que salir, lo que le preocupa la permanencia, que durante cinco años, una misma persona, necesite exactamente cuarenta o cincuenta horas, exactamente las mismas, es ahí donde la Jefatura debe revisar, si realmente eso se necesita.

Indica que se llevan cuatro años y diez meses y nadie ha dicho que eso no esté correcto, en el sentido de que si esas personas no trabajaron o las trabajaron, lo que el informe de la Auditoria quiere, es que se haga un estudio, para determinar si eso se está haciendo de la manera que la Ley lo pide, que se apege al Bloque de Legalidad, lo que se quiere es protegerlos, desde el máximo jerarca, la cabeza que es la Junta Directiva, los que hoy deben de tomar las acciones, de aquí para abajo y si la cabeza, anda bien, el cuerpo también. Eso es lo que se pretende.

Asimismo, lo que se necesite va a estar justificado, si hay un adecuado estudio de necesidades, de eficiencia, eficacia, si se están pagando, si se están autorizando

acorde a los proyectos que el INA tiene, acorde al personal con que cuenta, con las horas necesarias, y si se están haciendo las cosas bien, hay que tener respaldado.

Comenta que nadie dijo, no paguen horas extras, páguenlas de acuerdo al Bloque de Legalidad, eso es el Informe de Auditoría, que es una visión de una Institución que trabaja, conforme a lo que la Ley demanda.

Añade que la parte operativa, la ejecución, tendrá que recaer en las Autoridades Superiores, y no duda que tienen buenas ideas, para poder realizar esa parte.

En cuanto a la pregunta de cuándo se paga y cuándo no se paga, la respuesta es que se pagan cuando se cumple con la Ley, no se pagan cuando no se cumple con la Ley.

El señor Director Muñoz Araya, comenta que se debe tener una métrica y cuando hay casos extraños, extremos, que realmente hay que investigarlos, pero no se puede extrapolar esos casos extremos, a toda una Institución.

Acota que ha sido muy celoso de los fondos públicos y más que dos terceras partes son aportadas por el sector privado y asusta cuando casi un 60% del personal, cuenta con dedicación exclusiva y hay una Ley de Dedicación Exclusiva que dice quiénes deben tener ese reconocimiento.

Asimismo, la propuesta de un Manual de Puestos, que representaba un incremento de casi un 10% del presupuesto del INA, pero sí cree que y le parece normal que tenga que haber horas extras.

Señala que se debe analizar esas reglas con las que se debe jugar y evitar la permanencia y algunas veces, se debe adecuar a las reglas del juego y saber jugar con esas reglas, para estar dentro de la legalidad.

Reitera que mientras no haya abuso, es normal el costo-beneficio, es claro en el caso de las horas extras y el trabajo y la medición del trabajo. La labor del desempeño, son cosas que deben darse en una Institución como esta.

El señor Presidente, hace la observación de que normalmente en Junta Directiva, cuando se pide una respuesta, se da un plazo determinado y ahora se debe ampliar ese plazo, porque se tiene que trabajar en horario y sin extras.

La señora Selva, comenta que no se dijo que no se pagaran horas extras.

El señor Presidente, responde que lo que obliga al pago de horas extras, la permanencia es por la cantidad del trabajo.

El señor Vicepresidente Esna Montero, comenta que cuando la señora abogada dice que el sector privado es por productividad, el sector público es por metas y el

INA trabaja por metas. Tal vez no es por productividad, pero si por metas y se deben cumplir.

En ese sentido, a la Junta Directiva se presentan las metas e indican, tantas metas, tanto por ciento, entonces el INA trabaja por meta, es decir es el cumplimiento de metas por lo cual trabaja la Institución y no por productividad, como en el sector privado.

Consulta, si para tratar de sacar ese estudio, se averiguó en otras Instituciones públicas, cómo están en esa situación.

Acota una particularidad, si hay una sola persona que hace la transcripción de un acta y como se puede ver en esta Junta Directiva se habla mucho, entonces la transcripción de un acta muchas veces es de doscientas o trescientas páginas por semana, por lo que por ejemplo, se necesita de dos horas extras para poder sacar ese trabajo, entonces sobre función en particular, se pregunta cómo buscar “la comba al palo”.

Añade que se está debatiendo sobre el tema, pero este se trae solo para verlo, porque no se puede hacer nada.

En ese sentido fue que él realizó la consulta si sobre el Informe se podían tomar decisiones y la respuesta desde el inicio, por parte de la Auditoría Interna, fue que era para información y dejaron bien puestos los puntos sobre las íes.

Comparte el criterio, de que eso debe estar reglamentado, porque la Institución, no cuenta con reglamento de horas extras, se está confeccionando uno y llama la atención al respecto, de que se revise minuciosamente, dado que encontró errores garrafales.

Asimismo, es de interés de esta Junta Directiva, que esta Institución no se paralice y que se reglamente, porque si en este momento no hay un reglamento, se debe ir a la norma y no hay nada que no permita las hora extras, lo que hay es lo que se les ha informado acá, porque si se trabaja se paga.

La señorita Selva, acota que va leer una resolución que es como muy práctica e incluso en una oportunidad que conversaron con el señor Presidente Ejecutivo, eran preguntas como las que él hacía:

“Cuál es la definición de una jornada extraordinaria que debe ser utilizada”

La respuesta que se da en ese contexto es

“la jornada extraordinaria encuentra sustento en nuestra Carta Magna, lo cual implica inexorablemente que su retribución constituye un derecho fundamental de los trabajadores, siendo que tal figura ostenta condiciones que la delimitan y la definen, a saber:

Su prestación es excepcional, ocasional, discontinua. Por su propia naturaleza no puede establecerse como una habitualidad, en la labor prestada por el trabajador y en consecuencia, laborar fuera de la jornada ordinaria, con su respectiva remuneración, no constituye un derecho adquirido de quien la realiza”

Considera que esto sirve para analizar, el punto de si se quita o no, que no vayan a decir que es un derecho adquirido. Continúa con la lectura:

“Es posible para la Administración, realizar el reconocimiento del tiempo servido por un funcionario en forma extraordinaria, antes del inicio de la jornada de un trabajo”

Indica que cree que en otra ocasión la Subgerente Técnica, preguntó algo parecido. La respuesta es:

“La jerarquía de las normas funge como el parámetro que indica cuál de estas predomina, en ese sentido, no cabe duda que la ley tiene preponderancia sobre un Decreto Ejecutivo”, acá se estaba hablando de qué era lo que valía en ese momento.

“el tiempo laborado con anterioridad a las ocho horas de la mañana, debe reconocerse como tiempo extraordinario, siempre y cuando se haya prestado servicio efectivo, más de ocho o doce horas, dependiendo del puesto que ocupe el servidor que pretenda el pago. Salvo las excepciones dispuestas, por el canon 140 del Código de Trabajo, está vedado de forma absoluta para el patrono, imponerle al funcionario que labore más allá del límite por este establecido.”

Indica que el señor Presidente, le consultaba si estaban seguras de que solo doce horas se puede trabajar y que no se puede pagar, en ese sentido dice:

“que proceder contra tal impedimento legal, abre la posibilidad de iniciar procedimiento administrativo, al jefe que ordene la continuación del trabajo en esos términos. Téngase presente que tal conducta violenta de forma evidente el Principio de Legalidad, mismo que no solo ostenta el canon de la Ley General de la Administración Pública, sino que también es tutelado por nuestra Carta Fundamental, artículo 11 de la Constitución Política, constituyendo así, el límite infranqueable que debe respetar la Administración Pública en su actuar.

En el supuesto de que el servidor se vea compelido por la Jefatura, a labores más allá de las doce horas establecidas como el límite máximo de la jornada laboral ordinaria, estas deberán ser canceladas como extraordinarias”.

Acota que con esto, se tiene que entender que si las trabaja tienen que pagarlas, pero eso no le quita, que a la jefatura se le puede abrir un procedimiento, por haberlo hecho trabajar más allá de doce horas.

“El tiempo extraordinario debe remunerarse económicamente, ya que no existe norma alguna que autorice el reconocimiento de las horas extras, compensándolo con tiempo libre”. Esta es una pregunta que el señor Presidente Ejecutivo le formuló.

Añade que este dictamen contesta muchas preguntas que se han dado, durante la discusión del informe, en ese aspecto desea salvar con esto, es que lo que existe es todo esto, es decir, el Código de Trabajo, la jurisprudencia que ha venido definiendo qué es la hora extra, y si se va a pagar, que se tenga presente que este es el marco que define ese pago.

En ese aspecto, no hay una norma que diga que no es posible pagar una hora extra, tampoco el Informe de la Auditoría va en ese sentido, lo que se dice es que se debe documentar el por qué se está pagando una hora extra, incluso cree que se está hablando el mismo idioma, lo que pasa es que no han llegado a comprenderse en ese sentido.

Indica que no se debe dejar el pago de la hora extra, a la lógica, sino que se debe documentar, porque en las instituciones públicas, no pueden dejar, aunque les parezca lógico, de documentar las cosas, para tener los respaldos, para que cuando se les llame a cuentas, se tenga la justificación correspondiente.

El señor Presidente, señala que en el INA se tiene una Comisión de Horas Extras, por lo que cree que sería entregárseles a ellos el detalle de las personas que van a trabajar y el por qué.

La señorita Selva, responde que así es, porque efectivamente, la Comisión que también se cuestionó en el informe, porque tiene irregularidades, por lo que primero se va a reglamentar y a mejorar su accionar, mientras tanto, se les informó que en este momento iba a seguir fungiendo la Comisión, con un nuevo miembro, porque una de las cosas que se dijo es que el Asesor Legal, no puede ser voz y voto y además Asesor, por lo que se iba a resolver de esa forma, integrando una persona más y que el Asesor Legal va a fungir como tal y que se va a trabajar siguiendo los parámetros del informe o del bloque de legalidad.

El señor Director Monge Rojas, habla en su nombre e inicia agradeciendo a la Auditoría estar pendiente de ciertos temas que ayudan a la Junta Directiva, en la toma de decisiones y añade que en cuanto a la comunicación de que se habló anteriormente, resume que se ha hablado durante tres horas y se cierra con que la idea es documentar las horas extras, para tener los respaldos necesarios en cuanto al pago de dichas horas.

Acota en ese sentido, que si se hubiera empezado con eso desde el principio, se hubiera entendido más.

En su opinión, da el punto de vista de gerencia y de la empresa privada porque esa su vivencia pero igualmente lleva ocho años, como miembro de esta Junta Directiva

y otros de los señores Directores, llevan más de cuatro años y conocen muy bien el INA y el Código es el mismo que los rige a todos, el Código y la Carta Magna.

Señala que hay un aspecto que no le gusta para nada y es que se sintió inducido al miedo, cuando la señorita Selva menciona que, qué diría la prensa si se entera del monto cancelado en horas extras y mencionó el caso del IDA indica en ese sentido que aquí no se trata de eso.

Comenta que como Directivo, puede tener sus indicadores, para saber si un flujo financiero, está generando más gastos del que él ve o no, y ve que eso no impacta en los flujos de la Institución.

Señala que no deben decirle que está errado en esa parte, porque personalmente tiene sus puntos de vista y los indicadores que considera, para medir si las horas extras, están impactando o no y no es la prensa la que le va a venir a decir, ni va a venir a amedrentarlo, porque esa no es la forma en que al menos el señor Luis Monge, trabaja.

Señala, que viene de Cámaras Empresariales, donde se enfrenta a la prensa día a día y sabe muy bien cómo se manejan. Y sabe muy bien que buscan y cómo lo buscan.

En ese aspecto, en cuanto a las horas extras, están claros que lo que se debe hacer es documentarlas, por lo que solicita que se empiecen a justificar todas las

horas que se tienen, que se reglamente lo que se tiene que hacer y comuniquen cual es el Reglamento, que se presente el mismo a la Junta Directiva y la Administración se encarga de ver esa parte y le parece que el tema de horas extras, acaba aquí.

Reitera que están claros, en que lo que se debe hacer, es justificar y se van a justificar y se sigue adelante.

El señor Gerente General, indica que en efecto se está trabajando en un borrador de reglamentación de las horas extras, pero es un borrador lo que se tiene, por eso el próximo lunes, les va a pedir tiempo, cree que también a la Auditoría tiene que pedirle ampliación del plazo, porque vence el 30 de octubre.

Asimismo, debe explicar que el hecho de que se establecieran ciertos topes, por ejemplo 40 horas, aunque es de forma voluntaria por parte de algunos funcionarios, que laboran más de esas horas, porque en su caso, no los obliga a trabajar más de doce horas, ese tope a veces se queda corto, porque eso representa dos horas diarias, y se quedan de 3.30 a 8:00 p.m., y no los obliga, y puede garantizar que todo está respaldado, porque todo su personal marca.

También debe decir que respeta a la señorita Selva, como profesional y como compañera, pero no le gustó ese ejemplo, porque no sabe que estará pasando en el IDA, ni en otras instituciones que han salido a la luz pública, pero garantiza que ninguno de sus funcionarios, se ha robado un solo cinco, porque a todos les ha llevado el control de lo que hacen y no habla solo por las Gerencias y la Presidencia porque cree que en todos lados es casi igual.

El señor Director Lizama Hernández, considera que se deben sacar conclusiones positivas, porque en todo debate, el que hayan diferencias antagónicas, no significa que no saquen buenas conclusiones, o sea, sigue manteniendo su posición de que los señores de la Procuraduría, en ese informe que se ha citado varias veces, realmente no están haciendo un buen estudio y hay una frase en el texto que le parece una atrocidad, porque dice que la hora extraordinaria no es un derecho y lo es en término absoluto, ya que lo dicen el Código de Trabajo y la Constitución Política de Costa Rica.

Añade que otra cosa es, que deba tener regulaciones, pero son un derecho y los señores de la Procuraduría, independientemente del contexto, hicieron una cosa realmente increíble.

Considera que se debe hacer un buen reglamento, ya que si efectivamente el tiempo extraordinario en el INA, no ha estado bien regulado, a lo largo de los años, aunque sea tarde, le parece lógico e inteligente que se haga, que sea un buen Reglamento, que se analicen todos los temas que hayan que analizar, porque incluso, en su caso cuestionaría la existencia de una Comisión de Horas Extras, porque le parece que en el INA y en el Gobierno, existen demasiadas “comisionitis” para cumplir funciones que en realidad, son de administración normal, porque esta es una forma de quitarse responsabilidades de encima y echarle la culpa a un ente medio etéreo, que son las comisiones.

Piensa que las horas extras, es un tema que se puede manejar con un buen reglamento y que cada jefe, que tenga mando sobre subalternos, las administre de acuerdo a la norma que hay para hacerlo y no seguir creando comisiones que a la larga entorpecen más que resolver y menos que se empiecen a crear directrices

sobre temas que ya están definidos por ley o por un reglamento bien hecho.

En virtud de todo esto, es que saca como conclusión que este debate, ha sacado temas que enriquecerían mucho un buen reglamento y está dispuesto a colaborar en la medida de su experiencia, porque esta Junta Directiva puede ser un poco diferente a otras, precisamente por las características de sus miembros.

En ese sentido, tienen algo fuerte que aportarle al INA, en la perspectiva de sus experiencias y trayectoria, porque en su caso, ha sido miembro de juntas directivas de cuatro instituciones del Gobierno de Costa Rica, en los últimos veinte años, por lo que algo ha aprendido y de diferentes instituciones, como descentralizadas, otras parcialmente desconcentradas, algunas con alta concentración y las que son como el INA, autónomas.

Reitera que es muy partidario de este tipo de diálogos, porque les sirve para mejorar la labor institucional.

El señor Subgerente Administrativo, indica que desea aportar desde su punto de vista y del de algunos compañeros de trabajo, que algo innegable es que la naturaleza de un asesor es diferente, a cualquier otro puesto en la Institución, y eso lo dice porque fue asesor, donde se quedaban hasta cuatro horas trabajando, por lo que estaban más expuestos, tenían más riesgos, había que venir a exponer a la Junta Directiva, los diferentes proyectos y es una labor pesada y complicada.

En ese aspecto, cuando ingresó a la Subgerencia Administrativa y le preguntaron si tenía algún inconveniente con el pago de horas extras, les dijo que no tenía ningún inconveniente, porque le parece que es muy justo y alguien podría decir que suena

raro, pero el asesor de la Administración superior es diferente, porque incluso ellos podrían estar ganando más en otro puesto, pero lo hacen porque es asunto de proyección en la carrera, de estatus, el trabajar con las Gerencias.

Comenta que los funcionarios de Auditoría, atienden el tema por una denuncia y ellos están muy preocupados, no tienen el síndrome de Burnout, pero sí tienen la incertidumbre, una sensación de pesadez, incluso hay una funcionaria que le dice que ella llega a su casa y la mamá le dice que cuál es su problema, ya que todos los días llega a las siete de la noche y ella le responde que está con un estudio, y que inclusive hay un estudio para ver si tiene que devolver la plata.

Acota que para su persona es muy difícil, el tener que complicarlos a ellos que son tan leales y ahora que se les dijo que no van a ganar horas extras, siempre se quedan trabajando hasta donde pueden.

En ese aspecto, la Auditoría les dice que ese es el marco jurídico, que no están diciendo que no se pague, pero arrégleselas porque son administración activa, tienen que ver cómo hacen. Sabe que una solución es traer más gente, pero dónde los mete, no hay infraestructura, tampoco puede traerse gente de otro lado, porque tiene que ser alguien que de verdad conoce y que tiene ese espíritu de entrega

Cree que los funcionarios asesores, tienen una naturaleza diferente, están compensándolos con las horas extras por su trabajo, por lo que considera que esto se debe estudiar más a fondo. Reitera que los funcionarios están preocupados y como jefes también se preocupan, porque no quieren que se vea afectada la labor de la Administración Superior.

La señorita Selva, le señala al señor Director Lizama Hernández, que la hora extra sí es un derecho, pero no es un derecho adquirido, y son dos conceptos diferentes.

En cuando a lo mencionado por el señor Director Monge Rojas, y por el señor Gerente General, cuando su persona hizo la cita de los 70 millones, esto es porque muchas veces y precisamente hoy se presentó la situación, les ha preguntado a la Auditoría, qué pasa en otras instituciones, incluso el mismo señor Vicepresidente Esna Montero, les preguntaba si habían averiguado sobre otras instituciones, y justo por eso lo trajo a colación, que esto es lo que pasaba en otras entidades.

En ese sentido hizo la cita, pero no fue para amedrentar, porque la Auditoría no busca eso, por eso inició diciendo que lo que quería era darles información, para que la Junta Directiva pueda tomar una decisión informada, nunca amedrentar.

Asimismo, por el comentario hecho por el señor Vicepresidente Esna Montero, de que si se habían visto otras instituciones, y como los medios acaban de sacar a colación la información, de que habían intervenido al IDA, por 70 millones en pagos de horas extras, lo puso como ejemplo.

Acota que espera que la percepción que se dio, no se tome en un mal sentido, porque no se refería a amedrentar en absoluto, la idea nunca ha sido esa, ni será esa, siempre ha sido informar.

También, al igual que se aclaró cuando se discutió el informe con las dependencias, desea reiterarlo ahora, en el sentido de que el informe no ha cuestionado nunca, si las personas no han trabajado esas horas o si las trabajaron, porque si pensaran que no se trabajó, no hubieran hecho un informe de Control Interno, sino una

relación de hechos, así que definitivamente no están en ese caso, realmente están partiendo de un aspecto de Control Interno.

El señor Director Montero Jiménez, agradece a la Auditoría por el informe, porque todo informe les abre una posibilidad de mejora y descubre que es cada día más necesario, tener un reglamento que adecúe toda la normativa interna, direccionada hacia un uso racional de los recursos.

En ese aspecto, le señala al señor Gerente General, que igual que como se hizo con el otro reglamento, si se ocupa de alguna otra institución que les sirva de apoyo, con mucho gusto puede hablar con algún compañero, que les pueda ayudar con alguna institución similar al INA, para que les sirva de modelo.

Asimismo le parece importante, aunque ya se aclaró el asunto del IDA, que se debe hacer énfasis en que seguramente el presupuesto estaba aprobado por la Contraloría General de la República y aunque sean dos mil millones, estaba justificado debidamente y por ese tanto, el Ente Contralor lo tenía aprobado.

Considera que es importante, que mientras se ve el tema del reglamento, la Presidencia Ejecutiva, emita algún tipo de directriz, como que se llene un formulario adicional, donde se dé una mayor justificación de las labores que se desarrollan, para que quede más documentado, de una manera más exacta y que no quede ni un portillo abierto, que genere dudas.

Añade que está de acuerdo, en cuanto a que se debe dar capacitación en la noche y los fines de semana, porque no es posible que el INA esté cerrado los sábados, donde la gente que ocupa capacitación, trabaja en el día, y cuando podría

capacitarse, la Institución está cerrada, por lo que piensa que a futuro hay que pensar en contratar gente, en horario mixto, porque de lo contrario habría que pagar horas extras y esa no es la idea.

El señor Presidente, indica que no hace falta tomar un acuerdo, porque el señor Gerente General, ha informado que se está trabajando el Reglamento y en algún momento se traerá a discusión de la Junta Directiva.

Manifiesta que también desea agradecer a la Auditoría Interna, porque siempre sus aportes son para la reflexión.

Al ser las dieciséis horas con cincuenta y dos minutos, del mismo día y lugar, finaliza la Sesión.

APROBADA EN LA SESIÓN 4655.