

ACTA SESION SESIÓN ORDINARIA 35-2022

Acta de la Sesión Ordinaria número treinta y cinco - dos mil veintidós, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios, a las dieciséis horas con treinta minutos del tres de octubre del dos mil veintidós, con la asistencia de los siguientes Directores con Asistencia Presencial: Sr. Juan Alfaro López, Presidente Ejecutivo; Sr. Ronald Bolaños Maroto, Vicepresidente: Sra. Cristina Alarcón Rivera; Sr. Adrián Rodríguez Arias; Sra. Eleonora Badilla Saxe y Sr. Tyronne Esna Montero.

Ausentes: Sra. María del Munguía Ramírez; Sr. Luis Paulino Mora Lizano, Ministro a.i. de Trabajo y Seguridad Social y Sr. Melvin Chaves Duarte, Viceministro de Educación Pública, todos por motivos laborales.

Por la Administración: Sra. Wendy Fallas Rojas, Gerente General; Sra. Rocio Arce Cerdas, Subgerente Técnica. Por la Asesoría Legal: Sr. José Alejandro Hernández Vargas, Asesor Legal. Por la Auditoría Interna: Sr. Alfredo Hasbum Camacho. Por la Secretaría Técnica, Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico.

Expositora: Sra. Hazel Fallas Murcia, Jefe de Despacho Presidencia Ejecutiva.

CAPÍTULO PRIMERO **Presentación del Orden del Día**

Artículo 1.- El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el orden del día, sobre la que no se tienen cambios y se aprueba de la siguiente manera:

PRIMERA PARTE

- 1. Presentación del Orden del Día.**
- 2. Reflexión.**
- 3. Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria 34-2022**

SEGUNDA PARTE

4.-Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.

4.1.- Oficio PE-1558-2022. Remite resolución R-DC-092-2022, de la Contraloría General de la República acogiendo parcialmente el recurso de apelación presentado por el Instituto Nacional de Aprendizaje.

4.2.- Propuesta de reforma reglamentaria para habilitar sesiones con participación virtual. Cumplimiento de acuerdo NO. JD-AC-285-2022,

5.- Asuntos de la Gerencia General

5.1. Oficio GG-1439-2022 Informe de costo de vida. Cumplimiento Acuerdo NO. JD-AC-296-2022

6.- Asuntos de las directoras y los directores. Mociones.

7.- Asuntos de la Asesoría Legal.

7.1.- Oficio ALEA-651-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley 20.873, denominado “**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**”.

Recomendación **NO OPONERSE** a la propuesta.

7.2.- ALEA-697-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley N° 23.042 denominado “**REFORMA PARCIAL AL TÍTULO III, CAPÍTULO ÚNICO, “ACCIONES” DE LA LEY N° 7600 “LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” DE 1996 Y SUS REFORMAS**”

Recomendación **NO OPONERSE** al proyecto de ley por cuanto no contempla ninguna afectación para el INA.

7.3.- Oficio ALEA-698-2022. Criterio legal del Proyecto de Ley expediente legislativo N° 23.226 “**ENMIENDA AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LAS REPÚBLICAS DE COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y NICARAGUA**”, LEY DE APROBACIÓN N° 9122 DEL 06 DE MARZO DE 2013, PARA INCORPORAR EL ANEXO 10.2 DE COBERTURA AL CAPÍTULO DÉCIMO SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA”

Recomendación **NO OPONERSE** al texto sometido a estudio.

7.4.- Oficio ALEA-652-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley N°22969: “**TRANSFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO**”.

Recomendación **OPONERSE** al proyecto de ley.

7.5.- Oficios ALEA-741-2022 y ALEA-436-2022. Permiso con goce salarial funcionaria Sandra Arce Ramos

8.- Asuntos Varios

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-312-2022

CONSIDERANDO:

1. Que el Presidente Juan Alfaro López, somete a discusión y aprobación el proyecto del Orden del Día de la Sesión Ordinaria número 35-2022, presentado por la Presidencia.
2. Que los señores Directores y Directoras presentes no presentaron cambios al orden del día en discusión.

POR TANTO:

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

ÚNICO: APROBAR EL PROYECTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO 35-2022 PRESENTADO POR LA PRESIDENCIA, SIN CAMBIOS.

CAPÍTULO SEGUNDO **Reflexión**

Artículo 2.- El señor Vicepresidente Bolaños Maroto, comenta que desea contar una anécdota de algo que le pareció interesante y que se dio a raíz de una petición que le hizo una persona para una reunión en el INA y la historia específica es que como todos saben, la importancia que tuvo la traída de INTEL al país, lo que eso significó en el cambio de la visión, es decir, después de INTEL al país se le miró con otros ojos y hubo un gran interés por atraer otro tipo de inversiones.

Recuerda que en aquella época les decían que antes, cuando Costa Rica hacía una reunión, antes de INTEL, se presentaban 3 o 4 personas a preguntar cosas del país, había interés, pero mínimo.

Menciona que el Ministro de Comercio Exterior de aquel entonces, les planteaba una reunión en la Cámara de Industrias y se sorprendió porque estaban acostumbrados a ver pocas personas y en esa ocasión de una reunión de promoción de Costa Rica, estaba el salón lleno, no cabía la gente, había más de cien personas.

Señala que su persona estaba en el equipo del Instituto Tecnológico al que le tocó atender al personal de INTEL para explicarles todo el tema de la educación en el

país, entonces en ingeniería se usaba al TEC como referencia y salieron muy bien con INTEL, se consolidó.

Añade que después de INTEL hubo una empresa llamada SEAGATE que fabricaba los discos duros y en aquel momento se hablaba de que iba a hacer una inversión mucho más grande que la de INTEL, desde el punto de vista de números, de personas contradas, pero había una diferencia importante, que además de electrónica y con los discos duros, tenían una serie de componentes mecánicos de alta precisión y entonces ellos pidieron que les llevaran a ver talleres especialistas en esos temas, para ver si podían proveer las piezas que ellos requerían, o algún tipo de servicio especializado.

Menciona que lamentablemente en aquella época no consiguieron a nadie que pudiera tener el nivel que ellos buscaban y esa inversión se desechó. Años después, en este caso como su persona era presidente de ASOMETAL, le tocó atender a la gente de ABOUT vino a hacer su inversión y en aquel entonces estaban con el Ministro de Economía y les dijeron que habían tomado la decisión de establecerse en Costa Rica, porque China, aunque tenía condiciones muy buenas, lo veían como una amenaza, es decir, si ellos instalaban una planta en China, dos o tres años después tendrían competidores, entonces consideraban que Costa Rica era un socio más leal, pero igual querían proveedores en el tema de moldes, incluso se planteó un plan al INA para eso, pero no funcionó.

En ese sentido, la reflexión que desea hacer es, por un lado, la importancia de la educación técnica para atraer las inversiones, es decir, Costa Rica es un país fuerte en informática, electrónica, ahí dan la talla, pero en otros temas como metalmecánica son bastante débiles, de hecho, a diferencia con Corea, acá no se tienen fábricas de automóviles, barcos, aviones y en general lo que es construcción de máquinas y eso es una parte importante.

Comenta que ese es uno de los centros a los que personalmente les está prestando interés en los núcleos, porque considera que es estratégico que el país desarrolle la parte mecánica, para poder dar el salto a lo que todos quieren, ser un país desarrollado.

El señor Presidente, agradece al señor Vicepresidente por el aporte que les da y está seguro de que es muy importante, incluso esta semana tienen una reunión programada, en caso de que deseen sumarse y participar, específicamente el miércoles a las 8 de la mañana, con varios núcleos como seguimiento al trabajo que se hizo con la industria médica.

Acota que en esto desea apoyarse en la reflexión hecha, en el sentido de que si observan el crecimiento de exportación de esta industria en los últimos 15 años es exponencial, inclusive es el área con mayor desempeño en el país y hace unos años ni imaginaban los productos que Costa Rica podía exportar en esa industria.

Menciona un ejemplo de una empresa que le comentaron que ellos al año normalmente tienen ingresos por 140 millones de dólares y de ese monto, en insumos, necesitan importar alrededor de 40 millones de dólares y les ha venido diciendo el *clúster* de industria médica que la pandemia vino a abrir una oportunidad en la lógica de que algunos proveedores de ellos fueran nacionales, porque las casas matrices acostumbradas nada más a surtirse de empresas que ya lo tienen bien claro, adicionaban que Estados Unidos el asunto de las renuncias silenciosas, está generando situaciones particulares, respecto al empleo.

Añade que ellos siguen viendo una oportunidad de encadenamiento productivo muy importante con PYMES. Cree que el INA tiene la posibilidad de entender mejor la dinámica de ese mercado para apoyar a pequeñas empresas, a que encuentren la forma de vincularse con ese mercado, que es muy potente.

Acota que incluso hay cooperativas que están dentro de los sujetos que deberían apuntar a ese *target* y en la reunión del miércoles, aunque no es tanto para el tema de encadenamiento sino para ver el tema de los cursos que ha estado requiriendo la industria médica y particularmente algunas cosas en metalmecánica, como una soldadura láser ultrasónica que va evolucionando y que el INA ahora mismo no tiene y que algunas empresas de la industria médica están pidiendo.

Señala que en la medida en que pueda le pasará más datos al señor Vicepresidente Bolaños Maroto e incluso un detalle de lo que fue la reunión. Reitera que es un área en la que cree que hay mucho potencial, tanto para semi conductores como otras, pero en este particular lo están pidiendo bastante.

El señor Vicepresidente Bolaños Maroto, comenta que personalmente dirige la Comisión de Innovación en la Cámara de Industrias y la idea es mejorar la vinculación entre la academia y el Sector Productivo, entonces en su caso como está en las dos partes, colabora con eso.

Añade que se han puesto como meta el apoyar el desarrollo del *clúster* de industria médica, porque es muy robusto, pero además está interesado en hacer investigación y desarrollo de productos, por ejemplo Boston Scientific y de hecho Jorge Oguilve es el que está a cargo de esa división de investigación y desarrollo, ahora está en Minnesota Estados Unidos, que es donde está el *clúster* de industria

médica en ese país y está dirigiendo el grupo de diseño de Boston Scientific para toda la corporación, para Estados Unidos y Costa Rica.

Menciona que están tratando de ver qué es lo que se tiene que hacer acá, para lograr crear el recurso humano o el talento que se requiere, en su caso lo está haciendo más enfocado a nivel de ingeniería, pero la idea que vende es que si se quieren desarrollar como país, tienen que vincular la formación técnica con la formación de ingeniería, porque eso robustece mucho.

Señala que lo vio en Asia y ese modelo es algo que los asiáticos copiaron de los alemanes, entonces cree que aunque cree que el miércoles ya tiene ocupada la agenda, pero sí le gustaría mucho vincular lo que se está haciendo e incluso le decía al Gestor que podrían integrar a profesores, porque están buscando especialistas que les ayude.

Indica que lo importante es ir creando masa crítica, en algunos de esos temas lo importante es ir rescatando talento, gente que les pueda ayudar a desarrollar e incluso aprovechando la diáspora, por ejemplo este muchacho que es de Costa Rica y que está como jefe de departamento de diseño de Boston Scientific, eso es un gran avance.

El señor Presidente, menciona que lo que ha visto en el *clúster* es que la mayoría de los líderes de las empresas ya son todos nacionales, o la gran mayoría y cree que eso ha permitido que más empresas se vengán a instalar y ellos han contado las anécdotas con el TEC e incluso ya hay alguien que salió de esas empresas y también se tiene el caso que salió en la Bolsa, es decir, ya tienen las propias empresas que están en esto, lo cual es muy importante para el tema de la innovación.

El señor Vicepresidente Bolaños Maroto, añade que hay gran oportunidad de traer lo que es investigación y desarrollo de producto, si hay un sector muy dinámico y con un gran potencial de emprendimiento es ese y hay que apostar a eso.

El señor Presidente, comenta que además es una industria muy potente, ellos básicamente importan plástico y exportan vida, traen insumos plásticos y los convierten en válvulas para el corazón en algunos casos o en todo un set que le permite a alguien someterse a una cirugía por varias horas y tener una segunda oportunidad o prolongar su vida un poco más.

CAPÍTULO TERCERO

Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria 34-2022

Artículo 3.- El señor Presidente, somete a consideración la aprobación del acta de la Sesión Ordinaria número 34-2022.

La señora Directora Badilla Saxe, solicita que se corrija en la asistencia que en su caso es Sra y no Sr. Asimismo, que se consigne que su ausencia se debió a que por derrumbes en la carretera no le fue posible viajar a San José.

El señor Director Esna Montero, solicita que como justificación de su ausencia se indique que se encontraba de vacaciones, tal y como lo comunicó en una sesión anterior.

El señor Secretario Técnico, menciona que desea presentar una Fe de Erratas para el acta en discusión, debido a que, por un error tecnológico, en la misma no se consigna el acuerdo correspondiente a la nota presentada por el Concejo Municipal de Coto Brus, específicamente en el Capítulo de Correspondencia.

El señor Presidente, somete a votación el acta de la sesión ordinaria 35-2022, con las observaciones señaladas.

Se abstienen de votar el acta por no haber estado presentes, la Sra. Directora Badilla Saxe y el Sr. Director Esna Montero.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-313-2022

CONSIDERANDO:

1. Que el señor Presidiendo somete a discusión y aprobación el borrador del acta de la sesión ordinaria número 34-2022, celebrada el pasado 26 de setiembre.
2. Que los Directores Eleonora Badilla Saxe y Tyronne Esna Montero realizan observaciones de forma, de las cuales toma nota la Secretaría Técnica.
3. Que el señor Secretario Técnico Bernardo Benavides, presentó una Fe de Erratas sobre el último capítulo de correspondencia, debido a que, por un problema técnico, no se ve reflejado el acuerdo JD-AC-311-2022, sobre la nota del Concejo Municipal de Coto Brus.
4. Que el señor Presidente somete a votación la aprobación del acta 34-2022.
5. Que se abstienen de aprobar el presente acuerdo los señores Directores Eleonora Badilla Saxe y Tyronne Esna Montero, esto por cuanto no estuvieron presentes en la sesión 34-2022.

6. Que el presente acuerdo se aprobó con los votos de los Directores Juan Alfaro López, Cristina Alarcón Rivera, Adrián Rodríguez Arias y Ronald Bolaños Maroto.

POR TANTO:

POR MAYORÍA DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN 34-2022, SE ACUERDA:

ÚNICO: APROBAR EL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA **34-2022**, CELEBRADA EL PASADO 26 DE SETIEMBRE, CON LAS OBSERVACIONES APROBADAS POR PARTE DE LOS SEÑORES DIRECTORES PRESENTES EN DICHA SESIÓN.

CAPÍTULO
CAPÍTULO CUARTO

Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva

Artículo 4.- Oficio PE-1558-2022. Remite resolución R-DC-092-2022, de la Contraloría General de la República acogiendo parcialmente el recurso de apelación presentado por el Instituto Nacional de Aprendizaje.

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será presentado por la señora Hazel Fallas Murcia, Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva.

La señora Fallas, procede con la presentación:



Cumplimiento del acuerdo JD-AC-417-2021

Estrategia Puente al Desarrollo & Informe CGR N.º DFOE-BIS-IF-00016-2021

Oficio PE-1558-2022

INA & Estrategia Puente al Desarrollo*

7
años de
implementación
[2015-2022]

+20.000
referencias
aprobadas
23-09-22

+4800
millones de colones de
inversión estimada
[2019-2022]

*Fases&Objetivos:

Fase I 2015-2018 | Atender la pobreza de las familias desde un enfoque multisectorial e interinstitucional, garantizando el acceso al sistema de protección social, al desarrollo de capacidades, al vínculo con el empleo y la empresariedad, a las ventajas de la tecnología, a la vivienda digna y al desarrollo territorial.
Fase II 2019-2022 | Facilitar la articulación institucional para el bienestar y el cumplimiento de los derechos humanos.

La señora Fallas. manifiesta que la primera fase comprende el período del año 2015 al 2018 y la segunda fase comprende el período del año 2019 al 2022 y ya está finalizando la segunda fase.

Añade que en términos generales Puente al Desarrollo, ha sido la estrategia país de los últimos ocho años para apostarle a la articulación interinstitucional y a la reducción de la pobreza y cada fase ha tenido un enfoque distinto.

Menciona que en la primera fase se centra la estrategia en la atención de familias en situación de pobreza extrema, buscando trascender un enfoque para visualizar solamente los ingresos y las múltiples dimensiones que se relacionan con la pobreza, por lo que pasa por el eje de educación y se conecta con la Institución.

Agrega que, en la segunda fase de la estrategia, se observan una serie de oportunidades de mejora y se nota que la articulación interinstitucional, es un elemento fundamental para potenciar el enfoque de múltiples dimensiones que tiene la pobreza.

Acota que dentro del enfoque que ha tenido la estrategia, el INA ha sido parte de Puente al Desarrollo desde que inició en el año 2015, la estrategia se encuentra en la Institución desde hace siete años y ha atendido a más de veinte mil referencias que recibe la Institución de personas que se encuentran en situación de pobreza y tienen una necesidad o aspiración de estudiar.

En ese sentido, ha representado una inversión para el INA de más de cuatro mil ochocientos millones.

Continúa la presentación:

Añade que, en la segunda fase del año 2019 al 2022 Puente al Desarrollo se desagrega en cinco puentes.

Puente al Desarrollo (2019-2022)



Comenta que, en el año 2021, la Contraloría General de la República determina realizar una Auditoría especial para la estrategia y se centra en dos de los puentes, uno de ellos puente al trabajo que es el que implica a la Institución directamente.

Continúa la presentación:

Informe CGR N.º DFOE-BIS-IF-00016-2021*



Objetivo
Determinar **eficiencia, eficacia y oportunidades mejora**
De los componentes Bienestar y Trabajo de la Estrategia Puente al Desarrollo



Hallazgos
Relativos al quehacer INA

40%

Calificación coordinación interinstitucional Puente al Desarrollo

56%★

Referencias no atendidas en tiempo



Disposición 4.7

"Definir e implementar un mecanismo de control
que permita la continuidad y oportunidad en la atención de las referencias que son remitidas al MTSS y al INA..."**.

*Informe de auditoría operativa sobre la eficacia y eficiencia de los componentes Puente al Bienestar y al Trabajo de la Estrategia Puente al Desarrollo.
** Plazos & Evidencia: 1) 28 febrero 2022 Definición mecanismo 2) 31 marzo 2022 Implementación mecanismo 3) Certificaciones conjuntas MTSS e INA.

Añade que cuando la Institución recibe el informe, lo presenta ante el Órgano Colegiado, para informar lo que indica la Contraloría General de la República, lo que se debe realizar para que los señores Directores y las señoras Directoras tomen un acuerdo, lo toman y se trae información al día de hoy que se relaciona con el cumplimiento.

Agrega que, como se observa en la filmina el cincuenta y seis por ciento, tiene una estrella, porque durante la realización del informe, se hacen una serie de precisiones a la Contraloría General de la República, relacionada con la información que consigna sobre el INA, una de esas está asociada con ese dato, y no correspondía a la realidad Institucional por un período de tiempo y por múltiples razones, pero por una cuestión de aspectos informáticos, el INA no estuvo recibiendo referencias.

Acota que se le indica a la Contraloría General de la República que realice la precisión, la Contraloría General de la República no lo considera y el informe consigna ese dato.

En ese sentido, la Institución toma una serie de acciones a partir de lo que establece el informe, no solo en eso, sino en relación con el acuerdo que la Junta Directiva emite.

Continúa la presentación:

Acuerdo JD-AC-417-2021

Dar por recibido el informe de la Auditoría operativa de la Contraloría General de la República sobre “la eficacia y eficiencia de los componentes Puente al Bienestar y al Trabajo de la Estrategia Puente al Desarrollo”, y solicitar a la administración **implementar las medidas correctivas según disposición, en coordinación con las instituciones correspondientes**, con copia a la junta directiva en las fechas que correspondan (06 diciembre 2022).

Añade que el 06 de diciembre del 2021, la Institución toma medidas en dos líneas.

Principales medidas tomadas



Interposición de recurso de apelación al informe N.º DFOE-BIS-IF-00016-2021
[PE-2002-2021& PE-2013-2022]



Implementación medidas correctivas según disposición, en coordinación con MTSS
[PE-237-2022 Certificación define mecanismo* & PE-434-2022 Certificación implementación mecanismo]

* Mecanismo de control que permite la continuidad y oportunidad en la atención de las referencias remitidas al MTSS y al INA del componente Puente al Trabajo, los siguientes instrumentos interinstitucionales: a) Protocolo Puente al Trabajo, b) Lineamiento Puente al Trabajo del Sistema Nacional de Empleo, y c) Convenios de encargo de datos para el acceso a información de personas referidas en el marco de la Estrategia Puente al Desarrollo: MTSS-IMAS e INA-IMAS.

Continúa la presentación:

Agrega que el plazo del cumplimiento de la Contraloría General de la República tenía dos fechas, la primera en el mes de febrero del año 2022 y la segunda en el mes de marzo de 2022.

Añade que en febrero debía establecerse el mecanismo y el INA en conjunto con el Ministerio de Trabajo debía acreditarlo a través de una certificación.

Acota que en el mes de marzo, debía acreditar ambas instituciones que el mecanismo se estaba implementando, se trabajó en conjunto con el Ministerio de Trabajo, se definió el mecanismo y se acreditó el cumplimiento.

Menciona que el mecanismo que se definió, fueron tres mecanismos interinstitucionales, la primera ha sido un protocolo de atención de Puente al trabajo que establece la ruta como se organizan las instituciones, para atender a las personas que se refieren a Puente al trabajo, la segunda los lineamientos de Puente al trabajo que se construyen y se aprueban en el marco del Sistema Nacional de Empleo y la tercera convenios interinstitucionales con el IMAS en relación con la atención de referencias.

Añade que esos tres instrumentos conforman el mecanismo que el INA y el Ministerio de Trabajo determinan para cumplir con lo establecido por la Contraloría General de la República, se presentan ambas certificaciones en tiempo de acuerdo con lo estipulado.

Continúa la presentación:

Cumplimiento del acuerdo JD-AC-417-2021

- ✓ Mediante oficio PE-1558-2022 se solicita dar por cumplido el acuerdo supra citado, dado que la en resolución R-DC-092-2022, la **Contraloría General de la República** acogiendo parcialmente el recurso de apelación presentado por el INA, **decidió eliminar la disposición 4.7 del informe en marras; que fundamenta el acuerdo JD-AC-417-2021.**
- ✓ Además, la institución certificó mediante notas PE-237-2022 y PE-434-2022, en conjunto con el Ministerio de Trabajo, la definición y puesta en ejecución del mecanismo de control solicitado por la CGR*.
- ✓ El ente contralor mediante oficio DFOE-SEM-1384 con fecha 20 de setiembre 2022, ha comunicado la finalización del proceso de seguimiento de la disposición 4.7 del Informe N.ºDFOE-BIS-IF-00016-2021, en virtud del resultado de la resolución R-DC-092-2022*.
- ✓ La CGR en nota DFOE-BIS-0567 con fecha 30 de setiembre 2022, realiza la remisión del informe ajustado sin disposiciones para el INA*.

* Información complementaria al oficio PE-1558-2022.



Continúa la presentación:

Agrega que la Contraloría General de la República, tomó la determinación de eliminar la disposición a partir de los elementos que se presentaron, considerando que la Institución cumplió con las medidas para mejorar el servicio a la población, que es lo que más interesa de cara a las personas y que además se modificó el informe y el viernes anterior se recibió el informe corregido, es que se presenta ante la Junta Directiva la información, para que se considere el cumplimiento del acuerdo, ya que el mismo se basa en la disposición del informe, ya el informe no tiene la disposición y se han implementado las medidas correctivas.

La señora Subgerente, comenta que la Institución durante muchos años ha trabajado y encausado esfuerzos por lo que es la población vulnerable, la articulación que se ha realizado con el Sistema Nacional de Empleo.

Añade que la señora Fallas desde que llegó el año pasado, cuando ingresó a la Institución ha trabajado con esos temas, le dio un giro a la atención que se está trabajando por parte de INA, con el acompañamiento de la Asesoría de Desarrollo Social, que es una dependencia de la Presidencia Ejecutiva, en los últimos dos años estuvieron en la disposición en el proceso y retomar las acciones que quedaron en el camino y en los transitorios de las distintas administraciones.

En ese sentido, es una de las poblaciones que se atiende y que no fue la lógica de las referencias que siempre están ahí y con el protocolo con las Unidades de Servicio al Usuario en las distintas Regiones, se tiene una forma más organizada de cómo atenderlos, se tiene bastante experiencia y hay un acompañamiento grande a la Presidencia Ejecutiva, Asesoría de Desarrollo Social y el desarrollo en las regiones.

El señor Presidente, manifiesta que la población socioeconómicamente vulnerable, es una de las poblaciones priorizadas para el INA y no se tiene la limitación que tienen programas como EMPLEATE, que vienen de recursos de FODESAF donde solo se puede atender población en pobreza y es la población a la que el INA está llamada a atender, por la lógica de crearles condiciones para que accedan a un empleo y al final el tema de la pobreza, desde el punto de vista de análisis técnico en el que no se termine de encontrar ajustes o mejoras al respecto.

Añade que en el tema de la línea de la pobreza, el cambio al IPM y la pobreza multidimensional, a pesar de eso se siguen observando casos, por ejemplo en el caso de la Industria Médica en Cartago, no indicaban que las mujeres que renuncian es porque cuando empiezan a ganar, salen de la lógica de pobreza que atiende el Estado y se le deja de brindar la ayuda para cuidado, obliga a que deban sacar de su salario para pagar a alguien que le cuide a los niños o alguien de la familia e indistintamente en unas semanas o meses las termina sacando del empleo, porque no es posible compaginar el tema y es complejo.

Indica que el hecho de que consigan un salario le permite salir de pobreza, pero al mismo tiempo le quita el apoyo en temas de cuidado, que debería de ser más universalizado y no estar ligado a la pobreza, porque es lo que les permite salir y ser productivas, no es responsabilidad absoluta de ellas, sino de la sociedad y del país de facilitar ese tipo de cosas.

Agrega que en la Industria Médica, señalaron que ese es el principal motivo por el cual las mujeres renuncian y pasa esa situación, es un esfuerzo constante que se debe realizar como Institución y como sistema, para tratar de solventar esa problemática, en el caso del INA tiene apoyo socioeconómico en diferentes aspectos y se entiende que alguna población siempre mantiene la condición vulnerable.

El señor Presidente, agradece a la señora Fallas Murcia por la presentación. Se retira de la sala de sesiones.

Somete a votación dar por conocido el oficio PE-1558-2022 y por cumplido el Acuerdo JD-AC-417-2021

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-314-2022

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio PE-1558-2022, de fecha 8 de setiembre 2022, la Presidencia Ejecutiva pone en conocimiento de la Junta Directiva la resolución R-DC-092-2022 emitida por la Contraloría General de la República, acogiendo parcialmente el recurso de apelación presentado por el INA en contra del informe de **Auditoría Operativa sobre la Eficiencia y Eficacia de los Componentes Puente al Bienestar y al Trabajo de la Estrategia Puente al Desarrollo, N.º DFOE-BIS-IF-00016-2021**, del Área de Fiscalización para el Desarrollo del Bienestar Social de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de esta Contraloría General.
2. Que en razón de lo anterior, esa Presidencia solicita dar por cumplido el acuerdo JD-AC-417-2021, de fecha 6 de diciembre 2021, en razón de que dicha resolución eliminó la disposición 4.7 del informe de marras.

POR TANTO:

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

ÚNICO: DAR POR CONOCIDO EL OFICIO PE-1558-2022 Y POR CUMPLIDO EL ACUERDO JD-AC-417-2021.

Artículo 5- Propuesta de reforma reglamentaria para habilitar sesiones con participación virtual. Cumplimiento de acuerdo NO. JD-AC-285-202.

El señor Presidente, manifiesta que en este punto hace una semana se habló de que era importante tener las valoraciones de la Auditoría cuando había ajustes de Reglamentos, para tener las observaciones.

Añade que las observaciones de la Auditoría no han sido incorporadas por completo o analizadas por la Asesoría Legal y eso estaría impidiendo traer el punto completo a la Junta Directiva.

El señor Director Esna Montero, menciona que le llegó un documento del señor Ministro de Trabajo a.i. y se solicitó se tomara en cuenta.

Acota que, la consulta es si se tomó en cuenta lo que envió el señor Ministro de Trabajo a.i.

El señor Presidente, responde que sí y que se trasladó para tomarlo en cuenta.

El señor Asesor Legal, indica que en relación con las observaciones puntuales del señor Ministro de Trabajo a.i., habían sido incorporadas desde antes porque básicamente sobre esas está versada la propuesta.

El señor Secretario Técnico, menciona que es un borrador que incorporará varias observaciones, las del señor Ministro de Trabajo a.i., las de la Auditoría Interna, las de la Asesoría Legal y varias observaciones de la Secretaria Técnica que se agregaron al borrador, que se les mostrará a los señores Directores y señoras Directoras, son observaciones de forma y de fondo.

Añade que el texto no representa la versión final.

El señor Asesor Legal, manifiesta que deja la evidencia que es un documento en donde se visualiza la norma vigente, la reforma propuesta, la justificación y las observaciones que han realizado tanto la Secretaría Técnica como la Auditoría Interna, y en la derecha se incluye lo que se incorpora cuando se revise cada una de las observaciones en el articulado.

El señor Presidente, indica al señor Asesor Legal que, igual que como se realizó con el ejercicio de presupuesto, sería enviarlo en cuanto lo tengan, no esperar a la convocatoria, enviarlo apenas esté listo.

El señor Asesor Legal, indica que en cuanto esté el documento, por medio de la Secretaría Técnica se les hará llegar, para que los señores Directores y señoras Directoras lo tengan.

El señor Presidente, indica que se toma nota del avance presentado por el señor Asesor Legal.

CAPÍTULO QUINTO Asuntos de la Gerencia General

Artículo 6-. Oficio GG-1439-2022 Informe de costo de vida. Cumplimiento Acuerdo NO. JD-AC-296-2022.

El señor Presidente, solicita a la señora Gerente General que se refiera al tema.

El señor Director Esna Montero, agradece a la señora Gerente General por el informe que está muy completo.

Añade que la consulta es si se puede enviar a las organizaciones sociales dentro de la Institución, a la ANEP, SITRAINA, ASOPROINA, ASEMINA, para que visualicen que el informe se solicitó en la Junta Directiva para que lo tengan claro, porque hubo una circular y como el informe es muy completo, sería importante que lo puedan tener.

La señora Gerente General, menciona que se realizó el informe y para recordar que a las organizaciones sociales se les notificó por medio de circular, por un oficio en febrero y en setiembre del año anterior, de igual manera se puede realizar el ejercicio de enviarla a las distintas organizaciones sociales para que les quede adjunto un oficio de remisión con el informe que se presentó.

Procede con la explicación:



29 de septiembre de 2022
GG-1439-2022

Señor
Bernardo Benavides Benavides
Secretaría Técnica Junta Directiva
Instituto Nacional de Aprendizaje

Estimado señor:

Asunto: Informe sobre el Pago de aumento por costo de vida 2020

En atención al acuerdo emitido por la Junta Directiva JD-AC-296-2022, de fecha 26 de setiembre 2022, con el cual se solicita a la Gerencia General:

“QUE LA ADMINISTRACIÓN PRESENTE UN INFORME A LA JUNTA DIRECTIVA SOBRE EL PAGO DEL AUMENTO POR COSTO DE VIDA DEL 2020.”

Es por lo anteriormente indicado que, en coordinación con la Unidad de Recursos Humanos se traslada para conocimiento de los señores miembros de Junta Directiva carta URH-1365-2022, Informe sobre el pago de aumento por costo de vida 2020.

Cabe mencionar que este tema ya fue expuesto ante Junta Directiva en Sesión realizada el 12 de setiembre de 2022.

Cordialmente,

Firmado Digitalmente

Wendy Fallas Rojas
Gerente General

WFR/SMM

Cc:
Juan Alfaro López, Presidencia Ejecutiva
Sandra L. Rodríguez Hidalgo, Unidad de Recursos Humanos
Señor Norbert Garcia Céspedes, GNSA



28 de setiembre de 2022
URH-1365-2022

Señora
Wendy Fallas Rojas
Gerente General

ASUNTO: INFORME SOBRE EL PAGO DEL AUMENTO POR COSTO DE VIDA 2020

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo.

En atención al Acuerdo de Junta Directiva NO. JD-AC-296-2022, de fecha 26 de setiembre 2022, con el cual se solicita a la Gerencia General:

QUE LA ADMINISTRACIÓN PRESENTE UN INFORME A LA JUNTA DIRECTIVA SOBRE EL PAGO DEL AUMENTO POR COSTO DE VIDA DEL 2020.

Seguidamente se presenta la información correspondiente:

- Mediante Decreto Ejecutivo 42121-MTSS-H-MIDEPLAN, se autoriza un aumento general al salario base de todas las categorías del sector público (aumento año 2020).

DECRETAN:

Artículo 1º—Autorizar un aumento general al salario base de todas las categorías del sector público, de C7.500.00 (Siete mil quinientos colones exactos) e incrementos adicionales graduales hasta C8.750.00 (ocho mil setecientos cincuenta colones exactos), aplicados conforme se detalla en la siguiente tabla. Mismos que corresponden a la fijación salarial para todo el año 2020.

Grupo Salarial	Nivel Mínimo Salario Base	Nivel Máximo Salario Base	Aumento General a la Base	Aumento Adicional Salario Base	Aumento Total a Salario Base
1		Hasta 300.000	7.500	1.250	8.750
2	Mayor a 300.000	Hasta 350.000	7.500	1.000	8.500
3	Mayor a 350.000	Hasta 600.000	7.500	500	8.000
4	Mayor a 600.000	Hasta 750.000	7.500	250	7750
5	Mayor a 750.000	O más	7.500	-	7.500



- Que la institución realizó el pago retroactivo de este aumento, en la segunda quincena del mes de febrero de 2020, de conformidad con el acuerdo de Junta Directiva JD-AC-4-2020, el cual establece:

POR TANTO:

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

PRIMERO: ORDENAR A LA ADMINISTRACIÓN HACER EFECTIVO EL PAGO DEL AJUSTE SALARIAL PARA EL AÑO 2020, DE CONFORMIDAD CON LAS CATEGORÍAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 1° DEL DECRETO EJECUTIVO N°42121-MTSS-H-MIDEPLAN.

SEGUNDO: RIGE A PARTIR DEL 1° DE ENERO DEL 2020.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.

- Para hacer efectivo el Decreto Ejecutivo 42121-MTSS-H-MIDEPLAN, según Acuerdo de Junta Directiva JD-AC-4-2020 y su implementación, se revaloró la Escala Salarial correspondiente, con fecha de rige 01 de enero 2020, mediante Resolución DG-003-2020, emitida por la Dirección General de Servicio Civil:



Dirección General de Servicio Civil
 Área de Organización del Trabajo y Compensaciones
 Resolución DG-003-2020
 Manual institucional

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Rige a partir de 1 de Enero de 2020

<u>CODIGO</u>	<u>ESCALA</u>	<u>TITULO DE LA CLASE</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>ANUALIDAD</u>
0202158 156	No Profesional	Trabajador Operativo General 2 B- INA	351.550	8.523
0202159 216	No Profesional	Trabajador Operativo General 2 C- INA	378.000	9.208
0101370 045	No Profesional	Trabajador Operativo 1-INA (G. de E)	304.750	7.328
0102371 003	No Profesional	Trabajador Operativo 2-INA (G. de E)	307.600	7.405
0101372 090	No Profesional	Conductor del INA	323.350	7.807
0102373 097	No Profesional	Operador de Maquinaria-INA	326.800	7.894
0201374 087	No Profesional	Trabajador Calificado-INA (G. de E)	322.650	7.789
0202113 104	No Profesional	Asistente Administrativo y de Servicios 1 B- INA	329.350	7.959
0203115 223	No Profesional	Asistente Administrativo y de Servicios 2 B- INA	361.200	9.289
0201375 073	No Profesional	Asistente Administrativo y de Servicios 1-INA (G. de E)	316.900	7.643
0301376 172	No Profesional	Asistente Administrativo y de Servicios 2-INA (G. de E)	358.200	8.692
0301377 223	No Profesional	Asistente Administrativo y de Servicios 3-INA (G. de E)	361.200	9.289
0302107 241	No Profesional	Técnico de Apoyo 1 B- INA	390.350	9.521
0303109 407	No Profesional	Técnico de Apoyo 2 B- INA	475.100	11.674
0302378 172	No Profesional	Técnico de Apoyo 1-INA (G. de E)	358.200	8.692
0303379 319	No Profesional	Técnico de Apoyo 2-INA (G. de E)	430.400	10.538
0304380 407	No Profesional	Técnico de Apoyo 3-INA (G. de E)	475.100	11.674
0301381 124	No Profesional	Técnico Informático-INA (G. de E)	338.500	8.192
0302076 331	No Profesional	Formador para el Trabajo 1 A- INA	436.950	10.705
0303077 380	No Profesional	Formador para el Trabajo 1 B- INA	459.600	11.280
0401078 467	Profesional	Formador para el Trabajo 1 C - INA	534.050	10.060
0403079 529	Profesional	Formador para el Trabajo 1 D - INA	625.400	11.837
0403089 467	Profesional	Profesional de Apoyo 1 A- INA	534.050	10.060
0403100 529	Profesional	Profesional de Apoyo 1 B- INA	625.400	11.837
0404101 570	Profesional	Profesional de Apoyo 2 - INA	707.250	13.425
0405102 619	Profesional	Profesional de Apoyo 3 - INA	842.950	16.062
0501103 653	Profesional	Profesional de Apoyo 4 - INA	976.450	18.652
0404080 570	Profesional	Formador para el Trabajo 2 - INA	707.250	13.425
0405081 619	Profesional	Formador para el Trabajo 3 - INA	842.950	16.062
0501082 653	Profesional	Formador para el Trabajo 4 - INA	976.450	18.652
0404212		Médico - INA	--	
0501120 707	Profesional	Gestor Administrativo - INA	1.193.700	22.867
0501121 707	Profesional	Gestor Técnico - INA	1.193.700	22.867

*****ÚLTIMA LÍNEA*****



- El pago fue comunicado por el correo institucional a todo el personal, mediante Circular URH-PSA-CI-1-2020, de fecha 25 de febrero del año 2020, según se muestra seguidamente:



UNIDAD RECURSOS HUMANOS
PROCESO SOPORTE ADMINISTRATIVO
TELÉFONO 2210-6202/6223
CORREO ELECTRÓNICO
PROCESOSOPORTEADMVO@INA.AC.CR

CIRCULAR No. URH-PSA-CI- 1-2020

A TODO EL PERSONAL

25 de febrero de 2020

Asunto: Pago segunda quincena de febrero 2020

Estimadas (os) compañeras (os):

Se procede a informar que conforme al Decreto Ejecutivo N°42121-MTSS-H-MIDEPLAN, publicado en el Alcance N° 1 a La Gaceta N° 1 del 5 de enero del 2020, en su artículo 1° se consigna "Autorizar un aumento general al salario base de todas las categorías del sector público, de ₡7.500.00 (Siete mil quinientos colones exactos) e incrementos adicionales graduales hasta ₡8.750.00 (ocho mil setecientos cincuenta colones exactos)..."

Asimismo, según se indica en el artículo 8° del Decreto Ejecutivo N° 74221 MTSS-H-MIDEPLAN, citado en el considerando precedente, "El aumento salarial definido en el artículo 1° de este Decreto es anual y rige a partir del 01 de enero 2020".

Además, mediante resolución DG-003-2020, emitida por la Dirección General de Servicio Civil, se determinan y establecen los salarios para el Instituto Nacional de Aprendizaje, a partir del 1° de enero de 2020.

El incremento salarial, para las personas funcionaras de la Institucion, se estará haciendo efectivo en el pago de la segunda quincena del mes de febrero 2020, y el reajuste salarial es retroactivo a partir del 1° de enero de 2020.

Para los efectos, en caso de requerirse información adicional, pueden comunicarse con las siguientes personas de esta dependencia, Rocío Ramirez, número de teléfono 22106350 o Jhonny Ramirez, número de teléfono 22106172.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional.

Carlos A. Rodríguez Araya, Encargado
Proceso Soporte Administrativo



Quedamos a disposición para brindar cualquier información adicional que sea requerida.

Respetuosamente,

(firmado digitalmente)

Sandra L. Rodríguez Hidalgo
Jefatura, Unidad de Recursos Humanos

CI

- Señor Norbert Garcia Céspedes, GNSA
- Archivo

El señor Presidente, somete a votación dar por recibido el oficio GG-1439-2022, en cumplimiento del acuerdo JD-AC-296-2022.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-315-2022

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio GG-1439-2022, de fecha 29 de setiembre 2022, la Gerencia General pone en conocimiento de la Junta Directiva, el informe sobre el pago de aumento por costo de vida 2020, en cumplimiento del acuerdo JD-AC-296-2022.
2. Que los señores Directores toman nota de dicho informe, el cual se encuentra consignado en el acta 35-2020.

POR TANTO:

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

ÚNICO: DAR POR RECIBIDO Y CONOCIDO EL OFICIO GG-1439-2022 Y POR CUMPLIDO EL ACUERDO JD-AC-296-2022.

CAPÍTULO SEXTO
Asuntos de los señores Directores y Mociones

Artículo 7.- El señor Director Esna Montero, menciona que su moción es para retomar el tema de las giras a las diferentes Unidades Regionales, para poder conocer cómo van las cosas en cada una de ellas.

Recuerda que la última gira que se realizó fue a la Huetar Norte y en ese sentido habló con la señora Gerente General y la señora Subgerente para realizar la gira del 19 al 21 de octubre, a la Regional Huetar Caribe, a la Dirección Regional, a Pocosí, Talamanca, Limón y Taller Público para conocer más a la gente.

Añade que tiene dos oficios que le enviaron y que se los hizo llegar a la señora Subgerente Técnica, donde algunas instituciones y sectores solicitan una reunión a la Administración, para realizar una exposición de algunos temas específicos.

Agrega que es importante visitar las regiones, que se les escuche de primera voz, hablar con los alumnos, con los profesores, escuchar a los sectores de las regiones ver que es lo que piensan del INA y qué es lo que solicitan a la Institución.

El señor Presidente, manifiesta que para agregar a la moción del señor Director Esna Montero, compartir el cronograma de los foros programados para Educación Dual, para poder aprovechar cuando se realice una gira y se pueda adjuntar con ese tipo de actividades para tener representación de los señores Directores y señoras Directoras de la Junta Directiva.

Acota que quedan nueve foros para que puedan programar y ver si calza con alguna gira para que puedan participar.

La señora Gerente General, menciona que el foro de Dual en el Caribe es el cuatro de noviembre, por si gustan aprovechar y agendarlo.

El señor Presidente somete a votación la aprobación de la moción presentada por el señor Director Esna Montero, para realizar una gira a la Región Huetar Caribe del 2 al 4 de noviembre 2022, para lo que se autorizan gastos de transporte y viáticos

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-316-2022

CONSIDERANDO:

ÚNICO: Que el Director Tyronne Esna Montero solicita autorización para realizar una gira a la Región Huetar Caribe, la cual está programada del 2 al 4 de noviembre próximo.

POR TANTO:

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

PRIMERO: APROBAR LA GIRA A LA REGIÓN HUETAR CARIBE, PROGRAMADA DEL 2 AL 4 DE NOVIEMBRE 2022.

SEGUNDO: SE INSTRUYE A LA SECRETARIA TÉCNICA DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA QUE REALICE LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES A LA LOGÍSTICA, VIÁTICOS Y UTILIZACIÓN DE TRANSPORTE INSTITUCIONAL, PARA LOS SEÑORES DIRECTORES QUE DESEEN PARTICIPAR EN DICHA GIRA.

Artículo 8.- El señor Vicepresidente Bolaños Maroto, indica que a raíz del caso del señor Esteban González Maltés, que es un caso cerrado, solicita un informe sobre los permisos con o sin goce de salario, otorgados tanto por la Junta Directiva como por la Administración.

El señor Director Esna Montero, agrega que desea recalcar que el informe solicitado por el señor Vicepresidente Bolaños Maroto, no es solo sobre los permisos con o sin goce de salario, otorgados tanto por la Junta Directiva, sino también de los que otorga la Administración.

El señor Vicepresidente, añade que en el caso Esteban González Maltés se le juntaron dos, lo que le otorgó la Administración y lo que le otorgó la Junta Directiva, que al final sumaban doce años.

El señor Presidente, somete a votación la moción presentada por el señor Vicepresidente Bolaños Maroto, en el sentido de que se les remita un informe sobre los permisos con o sin goce de salario, otorgados tanto por la Junta Directiva como la Administración.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-317-2022

CONSIDERANDO:

ÚNICO: Que el Director Ronald Bolaños Maroto mociona para solicitar a la Administración un informe sobre los permisos con y sin goce salarial que actualmente están disfrutando los funcionarios de la Institución y que han sido otorgados tanto por parte de la Administración, como de la Junta Directiva.

POR TANTO:

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

ÚNICO: QUE LA GERENCIA GENERAL PRESENTE A LA JUNTA DIRECTIVA UN INFORME SOBRE LOS PERMISOS CON Y SIN GOCE SALARIAL QUE ACTUALMENTE ESTÁN DISFRUTANDO LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN Y QUE HAN SIDO OTORGADOS TANTO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN, COMO DE LA JUNTA DIRECTIVA, EN UN PLAZO DE 15 DÍAS.

CAPÍTULO SÉTIMO
Asuntos de la Asesoría Legal

Artículo 9.- Oficio ALEA-651-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley 20.873, denominado “**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**”.

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será presentado por el señor Asesor Legal.

El señor Asesor Legal, procede con la explicación:



7.1- Oficio ALEA651-2022 - P.I Texto20.873

Nombre: "LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO". (17 artículos y 1 transitorio)

Objeto: Regular mediante una Ley de la República identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral en las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico entre personas de un nivel jerárquico inferior o superior del sector público y del sector privado.

Ideas principales

Capítulo I: Regula las generalidades de la ley, **objeto, ámbito de aplicación** –art.2. pretende que se aplique a las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad, relaciones entre personas con un mismo nivel jerárquico o de un nivel jerárquico inferior o superior, tanto en el sector público como en el sector privado, regula las situaciones en que se podría presentar el acoso, a manera de ejemplo: En el lugar de trabajo, incluyendo a modalidad de teletrabajo En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo En los lugares donde la persona trabajadora o su descanso dentro del centro o lugar de trabajo En las instalaciones sanitarias de aseo y en los vestuarios del centro de trabajo Durante los desplazamientos y viajes o eventos de formación relacionados con el trabajo En las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios tecnológicos de información y de comunicación.

Capítulo II: Define el concepto y hace la clasificación Descendente, Horizontal Ascendente, Total o mixto, textualmente señala las conductas que constituyen y cuáles no lo son, señalamiento de los principios generales que regulan los procedimientos de acoso laboral.

Capítulo III, IV, V: Regula "Responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral" regula el fuero de protección para la persona denunciante, y regula la indemnización o daño moral tanto en sede administrativa y judicial regula también las denuncias falsas, plazo de prescripción regula la denuncia y su contenido –art. 15 y 16-, y todo lo concerniente al tema del procedimiento propiamente dicho, instrucción, audiencia y recepción de pruebas y resolución final, establecimiento de medidas cautelares –art.20-. Se regula el tema de las sanciones También regula sanciones para personas electas popularmente Se regulan responsabilidades del MTSS y de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo,

Capítulo VII: Regula el tema de la Jurisdicción laboral cuando sea judicializada así como las consecuencias del incumplimiento para el patrono que incumpla.

El PL no se contrapone al interés institucional toda vez que casi en la totalidad de las acciones previstas en este se encuentran incluidas en el Reglamento del INA que regula el acoso laboral al cual si habría que revisar y realizar ajustes de este texto.

Criterio técnico. URH-1298-2022 "no detectamos que exista en este proyecto de ley partes que puedan causar una afectación destacable.."

Recomendación NO OBJETAR el proyecto de ley sometido a estudio

Indica que es importante recapitular que, a nivel actual, no existe una ley en el marco jurídico costarricense. Agrega que es importante señalar que existe toda una configuración dentro del contexto del proyecto de ley debidamente establecido en ocho capítulos.

Acota que existe una regulación muy específica sobre cada uno de los temas, considera importante señalar que no solamente se puede dar este tipo de acoso en el centro de trabajo propiamente, sino dentro de los desplazamientos, viajes o eventos que se den relacionados dentro del trabajo.

Señala que existe toda una regulación de responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral, todo un fuero de protección, una regulación sobre denuncias falsas y la posibilidad de medidas cautelares y desde luego el tema de sanciones.

Menciona que se establece el tema de la regulación de la jurisdicción laboral, a efectos de cuando sea necesario judicializarlo y el proyecto de ley en el caso de la Institución, no se contrapone de ninguna manera con la normativa o regulación institucional.

Agrega que este va en la línea del reglamento que institucionalmente se tiene, que se deben realizar algunos ajustes sí, pero sería realizar solamente ajustes con relación a lo que se estaría eventualmente aprobando.

El señor Presidente, indica que se hizo el seguimiento con el Ministerio de la Presidencia y tiene conocimiento de que este proyecto se convocó en extraordinarias a solicitud del Ministerio de Trabajo y que, en ese proceso, incluso se abrió una mesa de trabajo, donde se incorporaron algunos aspectos y cree que generó el texto sustitutivo.

Somete a votación acoger la recomendación de la Asesoría Legal, contenida en el Oficio ALEA-651-2022, en el sentido de NO OPONERSE al proyecto de ley 20.873, denominado “LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-318-2022

CONSIDERANDO:

1. Que el inciso i) del artículo 6 del Reglamento de la Junta Directiva del INA, establece como función de ese órgano colegiado, evacuar las consultas de la Asamblea Legislativa sobre proyectos de ley que atañen al Instituto.
2. Que mediante oficio ALEA-651-2022, de fecha 29 de agosto 2022, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, el criterio legal sobre el Proyecto de Ley N° 20.873, denominado “**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**”.
3. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos:

A.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO:

1.- Objeto del Proyecto:

La propuesta legislativa tendrá como objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral en las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, del sector público y del sector privado.

2. Estado actual en la Asamblea Legislativa

El texto legislativo se encuentra en la Comisión II (Sociales), para ingreso en el orden del día y debate (comisión) desde el 15 de junio del 2022.

B.- IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY EN LA INSTITUCIÓN:

1.- Desde el punto de vista legal:

El proyecto de ley que se tramita bajo el expediente legislativo **20.873**, ha sido modificado en dos ocasiones en agosto del 2019 y en febrero del 2022, motivo por el cual estimamos enfocar el análisis a la última versión sometida a conocimiento del INA por parte de Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa.

El capítulo primero regula las generalidades de la ley específicamente en el artículo 1 fue modificado en su totalidad se regula su objeto, el cual es *"la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley, la no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno."*

El ámbito de aplicación está contenido en el artículo 2 y pretende que esta ley se aplique a las relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad, relaciones entre personas con un mismo nivel jerárquico o de un nivel jerárquico inferior a uno superior, tanto en el sector público como en el sector privado y describe las siguientes situaciones en las que podría darse el acoso laboral:

- a) En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo;
- b) En los espacios públicos y privados cuando éstos sean un lugar de trabajo;
- c) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso dentro del centro o lugar de trabajo;
- d) En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios del centro de trabajo.
- e) Durante los desplazamientos, viajes o eventos de formación relacionados con el trabajo;
- f) En las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios tecnológicos de información y de comunicación.

g) En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca,

El capítulo II denominado "Del Acoso Laboral" está compuesto por 6 artículos, entre los que se encuentra la definición de acoso laboral (artículo 3), entendiéndose como *"el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica."*

En el artículo 4 se clasifica los tipos de acoso laboral en:

Tipo	Definición
Descendente	El acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra una persona subordinada. La persona acosadora se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus conductas acosadoras
Horizontal	Cuando una persona trabajadora es acosada por un compañero o compañera del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de una persona compañera, pero usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior jerárquico
Ascendente	Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es acosada por una o varias de sus personas subordinadas
Total o mixto	Es el acoso laboral que proviene del asociado de la jerarquía y uno o más personas y se

	ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal
--	--

Las conductas que constituyen acoso laboral se regulan en el artículo 5 y se clasifican en tres grupos:

Acoso mediante medidas organizativas	Acoso para afectar las relaciones sociales y comunicación	Acoso personal
<p>a) Realizar un cambio de espacio físico, injustificado y desproporcionado, en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora.</p> <p>b) Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.</p> <p>c) Propiciar acciones dolosas que induzcan al error con evidente perjuicio para la persona acosada.</p> <p>d) Asignación, de manera injustificada y desproporcionada, de tareas incongruentes con</p>	<p>a) Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación, salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe.</p> <p>b) Limitar injustificadamente la comunicación de la persona en el lugar de trabajo;</p> <p>c) Excluir injustificadamente y de forma reiterada de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.</p>	<p>a) Realizar, fomentar o difundir expresiones de burla sobre la apariencia física o la forma de vestir, comentarios hostiles, peyorativos o descalificantes, calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora</p> <p>b) Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia.</p>

<p>las funciones para las que fue contratada.</p> <p>e) Asignar cargas de trabajo tanto altas como bajas de forma injustificada. También se incluye la no asignación de trabajo de forma injustificada.</p> <p>f) Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones, por motivos no justificados y que nunca llegan a materializarse.</p> <p>g) Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos no justificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.</p> <p>h) Ignorar o descalificar constantemente el trabajo, ideas o propuestas por motivos no justificados.</p> <p>i) Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral</p>		<p>c) Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora y su familia, claramente identificable quien los hace.</p> <p>d) Empujar, golpear o tirar objetos, amenazar, gritar o cualquier otro acto de violencia</p>
--	--	--

u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.		
---	--	--

El texto legislativo también regula en el artículo 6 las **conductas que no constituyen acoso** laboral y cita:

- a) Los actos dirigidos a ejercer la potestad de dirección y la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares, memorandos de servicio u órdenes de la autoridad superior, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una causa justa, prevista en el Código de Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- f) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a las personas trabajadoras.

El artículo 7 establece que los **principios generales** que regulan los procedimientos de acoso laboral son: el del debido proceso, el de defensa, la proporcionalidad, la libertad probatoria, el de confidencialidad y de celeridad en el procedimiento de investigación de la denuncia y establece la prohibición de conciliar en procedimientos por acoso laboral.

En los procedimientos para determinar si se configura el acoso laboral, se consideran **partes** tanto la persona denunciante y la persona denunciada. (Artículo 8).

En el Capítulo III denominado “Responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral” (artículos del 9 al 14), se establece, específicamente en los artículos 9 y 10, una serie obligaciones para las personas empleadoras y trabajadores del sector público y privado enfocadas a la prevención, atención y sanción del acoso laboral, entre ellas están las siguientes:

Persona Empleadora	Persona Trabajadora
<p>a) <u>Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral</u>. Mediante dicho procedimiento, se deberán tramitar las denuncias por acoso laboral.</p> <p>b) <u>Incorporar la prevención y atención del acoso laboral en las prácticas organizacionales, en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, convenciones colectivas, reglamentos internos, arreglos directos y demás normas de convivencia que existan en el lugar de trabajo.</u></p> <p>c) <u>Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral</u> a través de educar para la debida identificación del acoso laboral y cualquiera otra acción dirigida a prevenir la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo.</p>	<p>a) <u>Acatar las medidas preventivas</u>, de investigación y de sanción del acoso laboral, tal como lo dispongan los superiores jerárquicos, las oficinas de Recursos Humanos y las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.</p> <p>b) <u>Denunciar el acoso laboral sustentado con pruebas.</u></p> <p>c) Las personas trabajadoras deberán <u>denunciar la omisión de la atención patronal respecto a la denuncia por acoso laboral, ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo o en las instancias judiciales correspondientes.</u></p> <p>d) <u>Colaborar con la investigación</u> de los presuntos casos de acoso laboral.</p> <p>e) <u>Participar en las actividades de información y capacitación</u> sobre la prevención y atención del acoso laboral.</p>

<p>d) En el lugar de trabajo se debe <u>expresar en forma visible el rechazo explícito a toda conducta de acoso laboral</u> de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa.</p> <p>e) <u>Realizar</u>, de acuerdo con las características y posibilidades económicas de la organización, <u>una evaluación anual del ambiente laboral</u>.</p> <p>f) <u>Incorporar la información</u> sobre identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral en <u>los procesos de inducción de personal</u>, de acuerdo con las características de la organización.</p> <p>g) <u>Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral</u> de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa.</p> <p>h) Prevenir en el centro de trabajo, mediante acciones educativas e informativas, prácticas lesivas para la organización, tales como el acoso laboral, la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos, las prácticas laborales abusivas, entre otras.</p> <p>i) <u>Capacitar debidamente al personal que conformará un órgano de Investigación</u></p>	
--	--

<p><u>para atender e investigar las denuncias por acoso laboral</u>, en temas sobre legislación, procedimientos, garantías y otras disposiciones atinentes, todo ello de acuerdo con las características de la organización.</p> <p>j) <u>Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante</u> mientras se realiza el proceso de investigación.</p> <p>k) Facultativamente, <u>suscribir convenios</u> con instituciones públicas u organizaciones privadas <u>para la capacitación del personal sobre el acoso laboral</u>;</p> <p>l) <u>Informar</u> a las empresas externas contratadas <u>sobre la existencia de un procedimiento interno frente al acoso laboral</u>;</p> <p>m) <u>Gestionar acciones para impulsar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras</u>, para lo cual deberán prestar especial atención e interés en lo relacionado con la salud ocupacional, la cual, de conformidad con el artículo 273 del Código de Trabajo, se tiene por declarada de interés público</p>	
--	--

El proyecto de ley en análisis establece en el artículo 11 **Fuero de protección** para la persona denunciante cuyo plazo de duración de dicho fuero se mantendrá desde la interposición de la denuncia, hasta el momento en que sea resuelta de forma definitiva. Mediante este fuero se prohíbe despedir a esta persona, salvo por causa justificada según

lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo, ni sufrir por ello algún perjuicio personal o laboral en su lugar de trabajo. La parte empleadora deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo.

Asimismo, queda prohibido tomar represalias contra la persona que rinda testimonio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Trabajo y en el caso de trabajadores del sector público, la persona denunciante sí puede ser cesada, por el vencimiento del cargo que ocupe.

El artículo 12 regula el pago de una **indemnización por daño moral** para la persona ofendida en aquellos casos en que mediante resolución administrativa o sentencia judicial. Si la conducta se comprobó en sede administrativa, será el Juez de Trabajo competente quien emita procedencia en cuanto a este extremo.

Respecto a las **denuncias falsas**, el artículo 13 dispone que si acredita que la denuncia se hizo de mala fe o que los datos o testimonios aportados son falsos, se realizarán las gestiones disciplinarias o penales para sancionar a las personas responsables.

De conformidad con el artículo 14 el **plazo de prescripción para interponer la denuncia** será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar a la persona afectada. El capítulo IV denominado "Del Procedimiento Interno de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Laboral" (artículos 15 al 24) se regula el procedimiento desde la interposición de la denuncia hasta la emisión de una resolución final.

Sobre la denuncia, se resaltan lo siguientes aspectos:

Denuncia	
<p>• Artículo 15</p> <p>• Se interpone ante el Área o Departamento de Recursos Humanos o en su ausencia, ante el patrono o jerarca.</p> <p>• Si la denuncia es contra quien se interpone ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.</p> <p>• La denuncia, jubilación o cese de la persona denunciada, no suspenderá o terminará el respectivo procedimiento.</p> <p>• El procedimiento en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.</p> <p>• En las instituciones donde existan, creados por ley, órganos especializados para conocer del</p>	<p>Artículo 16 - Contenido de la denuncia</p> <p>La denuncia deberá contener, al menos:</p> <p>a) Nombre y calidades completas de la persona denunciante y de la persona denunciada.</p> <p>b) Identificación precisa de la relación o el ámbito laborales entre la persona denunciante y la persona denunciada.</p> <p>c) Descripción detallada de los hechos por acoso laboral denunciados precisando claramente tiempo, modo y lugar.</p> <p>d) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.</p> <p>e) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.</p> <p>f) Firma de la persona denunciante</p> <p>En aquellas empresas o instituciones en que exista un departamento de Recursos Humanos, en caso de que él o la denunciante solicite ayuda para la redacción del escrito, este departamento puede colaborar en este objetivo. Se deberán de guardar las consideraciones de confidencialidad, siendo su única función en este sentido la ayuda en la redacción y presentación de la denuncia.</p>

<p>régimen disciplinario, la denuncia se presentará ante ese órgano y se regirá por el régimen disciplinario que señale la ley en cuanto a la tramitación, sanciones y recursos administrativos que estén previstos. En todo lo demás se estará a lo que dispone esta normativa</p>	
--	--

Respecto a la constitución **del órgano de investigación**, el artículo 17 establece una vez presentada la denuncia y verificado los elementos para su interposición, se remitirá, en un **plazo máximo de tres días hábiles**, a la instancia correspondiente para que se proceda a conformar el órgano de investigación, el cual deberá constituirse para conocer de la denuncia o incluso estar en disposición permanente para la atención de procesos disciplinarios, y que deberá estar constituido por tres o más personas trabajadoras, preferiblemente capacitadas en materia de acoso laboral.

El Órgano de Investigación tendrá las siguientes **funciones** (artículo 18):

- a) Realizar el traslado de cargos, dirigir la audiencia y emitir el informe final con recomendaciones ante la jefatura superior o jerarca;
- b) Impulsar de oficio el procedimiento procurando ordenar la prueba pertinente, con el fin de averiguar la verdad real de los hechos;
- c) Solicitar las medidas cautelares;
- d) Dictar todas las resoluciones, observando las formalidades sustanciales del procedimiento;
- e) Levantar, foliar, custodiar y remitir el expediente al órgano decisor.
- f) Las demás que sean asignadas mediante reglamento a la presente ley.

En el artículo 19 se regula lo relacionado al **Auto inicial** y dispone que una vez recibida la denuncia por acoso laboral y constituido el órgano de investigación, se debe dictar una **resolución con el traslado de los cargos**. El traslado debe ser notificado de manera personal a la parte denunciada y **deberá contener**: el Nombre de la persona denunciante; los hechos denunciados y a quien se le atribuyen, las faltas que se le atribuyen; las posibles sanciones; la fundamentación legal; las pruebas existentes; la citación a la audiencia oral para la recepción de pruebas, que se hará con 15 días hábiles de anticipación; y el Señalamiento de lugar para atender notificaciones.

En el proyecto de ley en el artículo 20 también se contempla la posibilidad del órgano de investigación de interponer **medidas cautelares**, previa solicitud de la parte denunciante y mediante resolución fundada, estas podrán ser:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante;
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante;
- c) La reubicación laboral de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal;
- d) La permuta del cargo, de la persona denunciada;
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento.
- f) Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante y que no genere afectación sensible en la operación de la empresa o en caso de ser funcionario público, que no afecte el servicio público.

Sobre la **audiencia oral de recepción de pruebas**, el artículo 21 establece que las partes deberán de comparecer en forma separada, y podrán comparecer con sus representantes legales y proceder a aportar sus pruebas y que las personas que rindan testimonio deberán ser juramentadas previo a rendir su declaración.

En cuanto a los **medios de pruebas** se contemplan todos aquellos contemplados en la legislación común. Se valorarán según los criterios de la lógica y la experiencia y bajo los principios de sana crítica, inmediatez y objetividad. Ante la **ausencia de prueba directa**, se otorgará valor probatorio a los **indicios graves, precisos y concordantes** que se constatan en el expediente y que conduzcan racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado (artículo 22)

El artículo 23 denominado "Resolución final", dispone que de conformidad con las pruebas que hayan sido evacuadas, el órgano de investigación hará la **recomendación final al patrono o jerarca** indicando si se han comprobado los hechos denunciados.

Tanto la **resolución del traslado de cargos como la resolución final** que dicta el patrono o jerarca debe **indicar expresamente los recursos que proceden** contra la resolución, el órgano que los resolverá y el plazo para interponerlos.

En el artículo 24 se regula la **terminación anticipada del proceso** y establece que ello ocurre cuando la parte denunciante desista expresamente de continuar con la denuncia.

Ahora bien, el Capítulo V está compuesto por dos artículos en los que se establecen los siguientes deberes para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 25)	Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (artículo 26)
a) Facilitar la información, sensibilización, formación y asesoramiento, así como de promover guías de gestión en estas materias e instrumentos de identificación y valoración en los centros de trabajo públicos y privados;	Recibida una denuncia por acoso laboral, el Inspector de Trabajo debe iniciar la investigación del caso con la realización de la visita respectiva al lugar de trabajo. A partir de los resultados de la investigación, su actuación se define por lo siguiente:

<p>b) Recibir, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, las denuncias por acoso laboral, cuando corresponda de conformidad con el artículo 16 de la presente ley.</p> <p>c) Establecer un calendario anual de capacitaciones para las micro, pequeñas y medianas empresas y para el sector privado para la prevención y sanción del acoso laboral en los entornos de trabajo.</p>	<p>a) En caso de constatar que la persona empleadora, en el sector público o privado, cuenta con un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, el inspector le previene mediante un Acta de Inspección y Prevención para que aplique dicho procedimiento. Ello de conformidad con lo establecido en la normativa especial de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.</p> <p>b) De no existir dicho procedimiento interno, se procederá a realizar el ciclo inspectivo y de constatar el incumplimiento de la persona empleadora, de lo dispuesto en la presente ley; se interpondrá la acusación correspondiente en sede judicial, según lo establecido en los artículos 396 y 669 del Código de Trabajo. También se asesorará a la persona acosada para que interponga la denuncia en la sede judicial competente.</p> <p>c) En caso de que sea el patrono o el jerarca quien ejerce el acoso laboral, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, tramitará la denuncia.</p>
---	--

Las **sanciones por acoso laboral** se encuentran normadas en el capítulo VI del proyecto de ley y el artículo 27 se establecen los **tipos de sanciones** aplicables según la gravedad del hecho y sin necesidad de seguir la secuencia expuesta:

- a) Amonestación escrita con copia en el expediente;
- b) Suspensión sin goce de salario hasta por tres meses, y
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Inciso nuevo) (SIC) Inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos hasta por un plazo de tres años, en el caso del sector público.

El texto legislativo a su vez prevé sanciones para personas electas popularmente (artículo 28), entre las que se encuentran las siguientes:

Cargo	Sanción
Diputados y Diputadas (cuando así lo acordare el Plenario Legislativo)	amonestación ética pública
Alcaldes o Alcaldesas, Vicealcaldes y Vicealcaldesas, intendentes y Viceintendentes	Amonestación escrita Suspensión o remisión del caso por parte del Concejo Municipal al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial.
Regidores propietarios y suplentes	Amonestación escrita, Suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial
Síndicos municipales propietarios y suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local	Amonestación escrita Suspensión o remitir el caso al Tribunal Supremo de Elecciones para la eventual pérdida de credencial

El artículo 29 dispone que el **órgano de investigación** podrá sugerirle al patrono o jerarca en su recomendación final, que adopte **medidas complementarias** de carácter preventivo, debidamente fundamentadas, con la finalidad de garantizar un clima laboral de respeto a las personas que laboran en el centro de trabajo.

En caso de que una **persona trabajadora** fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, **reincida** en una **nueva conducta de acoso laboral**, debidamente comprobada a través del procedimiento correspondiente, dentro del período de **tres años siguientes** a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal. Ese despido se aplicará también cuando el trabajador sancionado con dos amonestaciones escritas por acoso laboral, reincida en una nueva conducta de ese tipo dentro del período de tres años siguientes a la firmeza de la primera sanción. (artículo 30)

En el capítulo VII denominado "Procedimiento Judicial" compuesto por los artículos 31 y 32 se regula el tema de la Jurisdicción e incumplimiento por parte de la persona empleadora, estas normas disponen:

"ARTÍCULO 31 –Jurisdicción

La demanda por acoso laboral se tramitará en la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento ordinario según lo establecido en el Capítulo Sexto del Título Décimo del Código de Trabajo. No requiere como requisito de admisibilidad, el agotamiento del trámite de investigación y sanción llevado a cabo por la persona empleadora del sector público o privado. (la negrita no forma parte del original)

ARTÍCULO 32 - Incumplimiento

La parte patronal que no cumpliera con el deber de investigación que mediante esta ley se crea, o no garantice a las personas trabajadoras el respeto del contenido mínimo de prevención de acoso laboral establecido en la presente ley, y quedando acreditado ello en un proceso judicial, será acreedor de una sanción por infracción a esta ley, la cual se fijará en la misma sentencia dictada dentro del proceso ordinario laboral instaurado por acoso laboral, en un monto económico que se ubicará en un rango de uno a diez salarios base mensual, según el artículo 2 de Ley N° 7337, de 5 mayo de 1993, dependiendo de la proporción que de su inercia, quede acreditada en el expediente. (la negrita no forma parte del original)

En el Capítulo VIII correspondiente a la Disposiciones Finales se ubica el artículo 33 el cual establece que para todo lo que no se regula en la presente ley se aplicarán supletoriamente la Ley General de la Administración Pública, No. 6227 del 2 de mayo de 1978; la Ley de Notificaciones Judiciales, No. 8687 del 04 de diciembre de 2008; el Código de Trabajo, No. 2 del 27 de agosto de 1943 y las leyes laborales conexas.

El proyecto de ley, en el Capítulo IX también prevé en los artículos 34 y 13 respectivamente, reformas a las siguientes leyes:

- **Artículo 540 del Código de Trabajo**, Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943 para que se incluya un nuevo inciso 9, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 540.-

(...)

9) Las personas denunciantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado.

(...)

- **Artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo**, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943, para que se incluya el nuevo inciso 9) del artículo 540 del Código de Trabajo; y que se lea de la siguiente manera:

Artículo 541, inciso b).

El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5), 6) y 9) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Finalmente establece se establece un **Transitorio Único** otorgando un **plazo no mayor a tres meses** contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas privadas y las instituciones públicas deberán **ajustar sus procedimientos para la investigación, prevención y sanción del acoso laboral**, de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.

De conformidad con el análisis de las normas que componen el proyecto de ley que se tramita bajo el expediente número 20.873 y que regula el tema de acoso laboral, es de interés indicar que esta propuesta legislativa no se contrapone a los interés y fines institucionales y por el contrario apoya todas las medidas que ha implementado la Institución para erradicar todo tipo de conductas de acoso laboral, tal y como lo fue la creación del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el INA, norma que tiene por objeto *“establecer los procedimientos de actuación para prevenir, investigar y sancionar en el INA, las conductas constitutivas de acoso laboral; y promover el desarrollo de estrategias para fomentar los principios de igualdad, no discriminación e inclusión en procura del mejoramiento del ambiente de trabajo, de manera que se garanticen la dignidad de las personas, su integridad personal y su derecho al trabajo”*.

No obstante, es de interés recomendar a la Administración que una vez que este proyecto se convierta en Ley, se deberá realizar una revisión del citado reglamento para ajustarlo a las disposiciones que establezca la Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado anteriormente denominado ley contra el acoso laboral en el sector público y privado, entre los temas a revisar están:

- El ámbito de aplicación (artículo 2 de la propuesta legislativa), toda vez que en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Laboral en el INA I no se especifica.
- La definición y sus tipos (artículos 3 y 4 de la propuesta legislativa) debe ser ajustada en el reglamento citado.
- La clasificación de las conductas que constituyen o no acoso laboral, (artículos 5 y 6 de la propuesta legislativa) debe modificarse en la normativa interna.
- Los principios (artículo 7 de la propuesta legislativa) deben incluirse.
- La responsabilidad del jerarca (artículo 9 de la propuesta legislativa) debe incluirse.
- La responsabilidad de la persona trabajadora (artículo 10 de la propuesta legislativa) debe regularse en el reglamento del INA.
- El fuero de protección (artículo 11 de la propuesta legislativa) debe incluirse.

- La indemnización por daño moral (artículo 12 de la propuesta legislativa) debe regularse.
- El plazo de prescripción para interponer la denuncia (artículo 14 de la propuesta legislativa) debe ser incluirse.
- Las instancias receptoras de las denuncias (artículo 15 de la propuesta legislativa) debe ajustarse, toda vez que en el proyecto de ley se establece que la denuncia se debe interponer ante Área o Departamento de Recursos Humanos o en su ausencia, ante el patrono o jerarca y en el reglamento se permite que tanto la Unidad de Recursos Humanos como en la Junta de Relaciones Laborales.
- El plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario (artículo 15 de la propuesta legislativa) debe indicarse en el reglamento institucional.
- La enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia. (inciso d) del artículo 16 de la propuesta legislativa) debe incluirse en el reglamento como requisito de la denuncia por acoso laboral.
- La constitución del órgano de investigación u órgano director de procedimiento para que sea un órgano colegiado (artículo 17 de la propuesta legislativa) debe regularse en el reglamento de cita.
- El criterio de valoración de las pruebas (artículo 22 de la propuesta legislativa) debe ampliarse.
- La terminación anticipada del proceso (artículo 24 de la propuesta legislativa) debe incluirse en el reglamento.
- Los tipos de sanciones, específicamente la suspensión sin goce de salario debe ajustarse, toda vez que en el proyecto de ley se indica que puede ser hasta por tres meses y nuestro reglamento dispone que es hasta 15 días hábiles, (artículo 27 de la propuesta legislativa)
- La reincidencia en conductas de acoso laboral (artículo 30 de la propuesta legislativa) debe ser regulada en el reglamento institucional.

2.-Desde el punto de vista técnico:

La Unidad de Recursos Humanos mediante el oficio URH-1298-2022 de fecha 22 de agosto de 2022, emite el siguiente criterio técnico:

“En atención al oficio ALEA-591-2022 donde nos refiere Proyecto de Ley que se tramita bajo el expediente N° 20.873, “LEY PARAPREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ANTERIORMENTE DENOMINADO LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO”, para la respectiva valoración de si el citado proyecto afecta o no los intereses instituciones, me permito comunicarle que:

Luego de un análisis de su contenido y la comparación con el Reglamento para Prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en el INA, no detectamos que exista en este proyecto de ley partes que puedan causar una afectación destacable para las personas funcionarias que sea importante mencionar.

Por lo anterior, debemos mencionarle que no presentamos oposición razonada de lo que está incluido en el texto contenido.”

C.-RECOMENDACIÓN

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores jurídicos y técnicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda **NO OBJETAR** el texto base sometido a estudio.

4.- Que el señor Presidente Juan Alfaro López, de conformidad con el artículo 10, inciso f) del Reglamento de la Junta Directiva, somete a votación la recomendación emitida por la Asesoría Legal sobre el proyecto de ley de conocimiento.

POR TANTO:

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

ÚNICO: ACOGER LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR LA ASESORÍA LEGAL EN CUANTO A **NO Oponerse** AL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, BAJO EL EXPEDIENTE LEGISLATIVO NO. 20.873, DENOMINADO “**LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**”, DE CONFORMIDAD CON LOS FACTORES JURÍDICOS Y TÉCNICOS EXPUESTOS MEDIANTE OFICIO ALEA-651-2022.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

Artículo 10.- ALEA-697-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley N° 23.042 denominado “**REFORMA PARCIAL AL TÍTULO III, CAPÍTULO ÚNICO, “ACCIONES” DE LA LEY N° 7600 “LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” DE 1996 Y SUS REFORMAS**”

El señor Presidente, solicita al señor Asesor Legal referirse al tema.

El señor Asesor Legal, procede con la explicación:



7.2- Oficio ALEA-697-2022 - P.L Texto 23.042

Nombre: “REFORMA PARCIAL AL TÍTULO III, CAPÍTULO ÚNICO, “ACCIONES” DE LA LEY N.º 7600 “LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” DE 1996 Y SUS REFORMAS”. Artículo Único.

Antecedentes Por ALEA-24-2021 18/01/2021, se recomendó no oponerse al proyecto de ley 21.443 que era una reforma integral de la Ley N.º 7600 (JD-AC-16-2021 SESIÓN ORDINARIA N° 2-2021 CELEBRADA EL 25 DE ENERO DEL 2021), la cual desde luego incorporó la reforma al título III

Objeto: Pretende la actualización de normas que actúen como argumento, base y apoyo para exigir a las instancias la implementación de acciones que resulten accesibles para toda la población y dentro de estos, la ejecución de programas de capacitación e información que eviten la discriminación, o uso de terminología discriminatoria, así como una correcta y adecuada divulgación.

Ideas principales. Tal y como es evidenciable del cuadro comparativo pág. 2 y 3 entre la versión que fue conocida por esta JD en el PL 21.443 y el presente PL 23.042 **NO existe diferencia.**

Criterio técnico. USU-325-2022 “...Por lo anterior se considera que el Proyecto de Ley Número 23.042, no afecta los intereses institucionales.” y, URF-PP-344-2022 que expresa no afecta.

Recomendación: **NO OBJETAR** el texto sometido.

El señor Presidente, somete a votación acoger la recomendación de la Asesoría Legal, contenida en el Oficio ALEA-697-2022, en el sentido de NO OBJETAR el proyecto de ley N° 23.042 denominado “**REFORMA PARCIAL AL TÍTULO III,**

CAPÍTULO ÚNICO, “ACCIONES” DE LA LEY N° 7600 “LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” DE 1996 Y SUS REFORMAS”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-319-2022

CONSIDERANDO:

1. Que el inciso i) del artículo 6 del Reglamento de la Junta Directiva del INA, establece como función de ese órgano colegiado, evacuar las consultas de la Asamblea Legislativa sobre proyectos de ley que atañen al Instituto.
2. Que mediante oficio ALEA-697-2022, de fecha 9 de setiembre 2022, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, el criterio legal sobre el Proyecto de Ley N° 23.042, denominado **“REFORMA PARCIAL AL TÍTULO III, CAPÍTULO ÚNICO, “ACCIONES” DE LA LEY N° 7600 “LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” DE 1996 Y SUS REFORMAS”**.
3. Que mediante el oficio ALEA-24-2021 de fecha 18 de enero del 2021, la Asesoría Legal le recomendó a la Junta Directiva no oponerse al proyecto de ley 21.443 denominado **“REFORMA INTEGRAL A LA LEY N.° 7600, LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE 29 DE MAYO DE 1996”**, porque no contemplaba ninguna afectación para el INA, por el contrario, técnicamente ya se están ejecutando en el INA sobre mejoras en la accesibilidad a personas con discapacidad.
4. Que este proyecto incluía la reforma al título III de la ley, el cual se está viendo a través de este nuevo proyecto de ley, por lo que se pone en conocimiento de la Junta Directiva el presente criterio legal en los siguientes términos:

A.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO:

1.- Iniciativa Legislativa:

Esta iniciativa fue presentada a la corriente legislativa por el Poder Ejecutivo el 27 de abril del 2022 y remitida para criterio de la institución el 25 de agosto del 2022. La iniciativa pretende la actualización de normas que actúen como argumento, base y apoyo para exigir a estas instancias la implementación de infraestructura accesible para toda la población, sin dejar de lado a la población con discapacidad, como sucede en reiteradas ocasiones.

2.- Objeto del Proyecto:

La propuesta legislativa busca que se realicen programas de capacitación e información que eviten la discriminación, o uso de terminología discriminatoria, así como una correcta y adecuada divulgación, pero especialmente adecuados para cada una de las áreas a implementar.

3. Estado actual en la Asamblea Legislativa

El texto fue presentado en la Asamblea el día 27 de abril del año 2022, y a la Comisión Permanente Especial de Discapacidad y Adulto Mayor el 5 de agosto del 2022, ingresando el 25 de agosto del 2022 al Instituto Nacional de Aprendizaje para la emisión del criterio correspondiente.

B.- IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY EN LA INSTITUCIÓN:

1.- Desde el punto de vista legal:

Primera propuesta legislativa N° 21.443	Texto base N° 23.042
<p style="text-align: center;">TÍTULO III CAPÍTULO ÚNICO ACCIONES</p> <p>ARTÍCULO 98- Medidas presupuestarias El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación Pública, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Junta de Protección Social, los centros públicos de educación superior y las demás instituciones del Estado, deberán tomar las medidas presupuestarias para realizar los ajustes razonables, adquirir y prestar los servicios de apoyo, tratamientos médicos, equipo y prótesis que se requieran para cumplir lo dispuesto por la presente ley.</p>	<p>ARTICULO UNICO- Se modifica el título III, capítulo único "Acciones", artículos 69, 70, 71, 72, 73 y 74 de la Ley N.º 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 1996, y sus reformas, y se lea de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 69- Medidas presupuestarias</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación Pública, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Junta de Protección Social, los centros públicos de educación superior y las demás instituciones del Estado deberán tomar las medidas presupuestarias para realizar los ajustes razonables, adquirir y prestar los servicios de apoyo, tratamientos médicos, equipo y prótesis que se requieran para cumplir lo dispuesto por la presente ley.</p>
<p>ARTÍCULO 99- Ayuda estatal a los centros de educación superior El Estado promoverá y apoyará en los centros de educación superior que se impartan carreras de formación específica en todas las disciplinas y niveles, a fin de que la</p>	<p>Artículo 70- Ayuda estatal a los centros de educación superior</p> <p>El Estado promoverá y apoyará en los centros de educación superior que se impartan carreras de formación específica en todas las disciplinas</p>

<p>equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad esté efectivamente garantizada.</p> <p>Se deberá de aplicar los lineamientos que se especifican en esta Ley, sin que ello implique la aplicación de adecuaciones curriculares significativas, eliminación de contenidos, y habilidades que son fundamentales para el ejercicio de determinada profesión.</p>	<p>y niveles, a fin de que la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad esté efectivamente garantizada.</p> <p>Se deberán de aplicar los lineamientos que se especifican en esta ley, sin que ello implique la aplicación de adecuaciones curriculares significativas, eliminación de contenidos, y habilidades que son fundamentales para el ejercicio de determinada profesión.</p>
<p>ARTICULO 100- Temática sobre discapacidad Para garantizar el derecho de todas las personas al desarrollo inclusivo, los centros de educación superior deberán incluir contenidos generales y específicos sobre discapacidad pertinentes a las diferentes áreas de formación, en la currícula de todas las carreras y niveles.</p>	<p>Artículo 71- Temática sobre discapacidad Para garantizar el derecho de todas las personas al desarrollo inclusivo, los centros de educación superior deberán incluir contenidos generales y específicos sobre discapacidad pertinentes a las diferentes áreas de formación, en la currícula de todas las carreras y niveles.</p>
<p>ARTICULO 101- Programas de capacitación Las instituciones públicas y las privadas de servicio público, incluirán contenidos de educación, concienciación e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.</p>	<p>Artículo 72- Programas de capacitación Las instituciones públicas y las privadas de servicio público incluirán contenidos de educación, concienciación e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.</p>
<p>ARTICULO 102- Medidas institucionales para evitar la discriminación Los educadores, patronos o jercas tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de discapacidad, no la promueva y la evite. Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos. Para los efectos de esta ley, esas instituciones adoptarán las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos.</p>	<p>Artículo 73- Medidas institucionales para evitar la discriminación Los educadores, patronos o jercas tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de discapacidad, no la promueva y la evite. Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos. Para los efectos de esta ley, esas instituciones adoptarán las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos.</p>
<p>ARTICULO 103- Divulgación De conformidad con la obligación del Estado establecida en el inciso g) del artículo 5 de la presente ley, las organizaciones no gubernamentales colaborarán en la promoción y divulgación del contenido de la presente ley.</p>	<p>Artículo 74- Divulgación De conformidad con la obligación del Estado establecida en el inciso g) del artículo 5 de la presente ley, las organizaciones no gubernamentales colaborarán en la promoción y divulgación del contenido de la presente ley.</p> <p>Rige a partir de su publicación.</p>

Se informa que el proyecto fue visto anteriormente por la Junta Directiva mediante el acuerdo JD-AC-16-2021, en el cual se acordó el no oponerse al proyecto de ley N° 21.443 **“REFORMA INTEGRAL A LA LEY N.º 7600, LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DE 29 DE MAYO DE 1996”** y según el cuadro comparativo anterior se infiere que no se encuentran cambios entre el proyecto anterior y el presente, el cual reforma parcialmente la ley 7600 específicamente el Título III.

Como punto conclusivo y con base a todos los factores ahondados esta Asesoría Legal considera que lo propuesto en el texto legislativo resulta jurídicamente viable y recomienda no oponerse al mismo, pero deberá la administración en caso de que el presente proyecto de ley se convierta en Ley de la República, actualizar su normativa interna con el fin de que se adecue a lo indicado.

2.- Desde el punto de vista técnico:

La Unidad de Servicio al Usuario mediante el oficio USU-325-2022, emite el siguiente criterio técnico:

“Según lo mencionado en el Artículo 69 respecto al INA, ya se cumple mediante normativa interna y servicios instituciones establecidos con ese fin por lo que no representa novedad para la institución.

- Los artículos 70 y 71 hace mención a Centros de Educación Superior, por lo que no hay relación con el INA.

- Lo que menciona el Artículo 72, ya se cumple mediante capacitaciones desde el Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos y Servicio de Coordinación sobre Discapacidad.

- En el artículo 73, se menciona la elaboración de una Política. En el INA ya existe, podría actualizarse para incluir los ajustes solicitados y posterior divulgación, según lo indicado en el artículo siguiente.

Por lo anterior se considera que el Proyecto de Ley Número 23.042, no afecta los intereses institucionales.”

El Proceso de Presupuesto de la Unidad de Recursos financieros mediante el oficio URF-PP-344-2022, emite el siguiente criterio técnico:

“(…) una vez analizado los cambios propuestos para la Ley 7600, se determina que, con la posible aprobación de dicha ley, no existe afectación en los intereses del INA, ya que no

se contemplan nuevas acciones en materia presupuestaria que la institución tendría que cumplir.

Para un mejor análisis, se anexa un cuadro comparativo de los artículos antes mencionados.

Número de Artículo	TEXTO DE LA NORMA "LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD" DE 1996 Y SUS REFORMAS. TOMADO DEL SINALEVI EL DIA 31-08-2022.	Proyecto de Ley que se tramita bajo el expediente N° 23.042 y que se denomina "REFORMA PARCIAL AL TÍTULO III, CAPÍTULO ÚNICO, "ACCIONES" DE LA LEY N.º 7600 "LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD" DE 1996 Y SUS REFORMAS	AFECTACIÓN
ARTICULO 69.	Medidas presupuestarias El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Junta de Protección Social de San José, los centros públicos de educación superior y las demás instituciones del Estado, deberán tomar las medidas presupuestarias para adquirir las ayudas técnicas y prestar los servicios de apoyo, tratamientos médicos, equipo y prótesis que se requieran para cumplir lo dispuesto por la presente ley.	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación Pública, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Junta de Protección Social, los centros públicos de educación superior y las demás instituciones del Estado deberán tomar las medidas presupuestarias para realizar los ajustes razonables, adquirir y prestar los servicios de apoyo, tratamientos médicos, equipo y prótesis que se requieran para cumplir lo dispuesto por la presente ley.	No afecta
ARTICULO 70.	Ayuda estatal a los centros de educación superior El Estado promoverá los centros de educación superior y los apoyará para que impartan carreras de formación específica en todas las disciplinas y niveles, a fin de que la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad esté efectivamente garantizada.	El Estado promoverá y apoyará en los centros de educación superior que se impartan carreras de formación específica en todas las disciplinas y niveles, a fin de que la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad esté efectivamente garantizada. Se deberán de aplicar los lineamientos que se especifican en esta ley, sin que ello implique la aplicación de adecuaciones curriculares significativas, eliminación de contenidos, y habilidades que son fundamentales para el ejercicio de determinada profesión.	No afecta
ARTICULO 71.	Temática sobre discapacidad Para garantizar el derecho de todos al desarrollo, los centros de educación superior deberán incluir contenidos generales y específicos sobre discapacidad pertinentes a las diferentes áreas de formación, en la currícula de todas las carreras y niveles.	Para garantizar el derecho de todas las personas al desarrollo inclusivo, los centros de educación superior deberán incluir contenidos generales y específicos sobre discapacidad pertinentes a las diferentes áreas de formación, en la currícula de todas las carreras y niveles.	No afecta
ARTICULO 72.	Programas de capacitación Las instituciones públicas y las privadas de servicio público, incluirán contenidos de educación, sensibilización e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.	Las instituciones públicas y las privadas de servicio público incluirán contenidos de educación, concienciación e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.	No afecta
ARTICULO 73.	Medidas institucionales para evitar la discriminación Los educadores, patronos o jefes tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad, no la promueva y la evite. Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos. Para los efectos de esta ley, esas instituciones adoptarán las medidas y sanciones pertinentes en sus reglamentos internos, convenios colectivos, arreglos directos, circulares y demás actos administrativos.	Los educadores, patronos o jefes tendrán la responsabilidad de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo o estudio, mediante una política interna que prevenga la discriminación por razón de discapacidad, no la promueva y la evite. Por esta ley, las instituciones públicas y de servicio público están obligadas a elaborar y divulgar esa política, la cual deberá comunicarse por escrito a directores, jefes, supervisores, asesores, representantes, educadores, empleados, estudiantes y usuarios de esos organismos.	No afecta
ARTICULO 74.	Divulgación Los educadores, patronos o jefes serán responsables de divulgar el contenido de la presente ley.	De conformidad con la obligación del Estado establecida en el inciso g) del artículo 5 de la presente ley, las organizaciones no gubernamentales colaborarán en la promoción y divulgación del contenido de la presente ley.	No afecta

C.-RECOMENDACIÓN

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores técnicos y jurídicos expuestos, se tiene que el proyecto de ley no contempla ninguna afectación para el INA, y recomienda no oponerse al mismo.

5.- Que el señor Presidente Juan Alfaro López, de conformidad con el artículo 10, inciso f) del Reglamento de la Junta Directiva, somete a votación la recomendación emitida por la Asesoría Legal sobre el proyecto de ley de conocimiento.

POR TANTO:

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

ÚNICO: ACOGER LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR LA ASESORÍA LEGAL EN CUANTO A **NO Oponerse** AL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, BAJO EL EXPEDIENTE LEGISLATIVO NO. 23.042, DENOMINADO **“REFORMA PARCIAL AL TÍTULO III, CAPÍTULO ÚNICO, “ACCIONES” DE LA LEY N.º 7600 “LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD” DE 1996 Y SUS REFORMAS”**, DE CONFORMIDAD CON LOS FACTORES JURÍDICOS Y TÉCNICOS EXPUESTOS MEDIANTE OFICIO ALEA-697-2022.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

Artículo 11.- Oficio ALEA-698-2022. Criterio legal del Proyecto de Ley expediente legislativo N° 23.226 **“ENMIENDA AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LAS REPÚBLICAS DE COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y NICARAGUA”, LEY DE APROBACIÓN N° 9122 DEL 06 DE MARZO DE 2013, PARA INCORPORAR EL ANEXO 10.2 DE COBERTURA AL CAPÍTULO DÉCIMO SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA”**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será presentado por el señor Asesor Legal.

El señor Asesor Legal, procede con la explicación:



7.3.- Oficio ALEA-698-2022 - P.I Texto 23.226

Nombre: “ENMIENDA AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LAS REPÚBLICAS DE COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y NICARAGUA”, LEY DE APROBACIÓN N° 9122 DEL 06 DE MARZO DE 2013, PARA INCORPORAREL ANEXO 10.2 DE COBERTURA AL CAPÍTULO DÉCIMO SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA”.

Objeto: Busca la firma de una “Enmienda al Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos y las Repúblicas de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua” que no modifica en lo absoluto las disposiciones existentes en el TLC, sino más bien completa un elemento pendiente para concretar la aplicación del único capítulo a la espera de ser puesto en vigor, permitiendo asegurar la participación en igualdad de condiciones de los proveedores, bienes y servicios costarricenses en los procesos de contratación pública que tengan lugar en México.

Criterio técnico. UFODE-234-2022 “me permito informarle que posterior a un análisis detallado del mismo, específicamente el apartado: Anexo 10.2 Cobertura, Costa Rica, se determina que no existe ninguna afectación para el INA, según los términos indicados en dicho documento.

Cabe mencionar que, lo descrito en la página 11, apartado 3 (incisos a y b), son herramientas que hoy se encuentran habilitadas para las empresas PYMES costarricenses, mismas que fueron facultadas a través del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa (inciso a) y Reglamento Especial para la promoción de las PYMES en las Compras de bienes y Servicios de la administración (inciso b).”

UCI-268-2022, no presenta afectación.

Recomendación: NO OPONERSE al texto sometido a estudio.

El señor Presidente, somete a votación acoger la recomendación de la Asesoría Legal, contenida en el Oficio ALEA-698-2022, en el sentido de NO OPONERSE al Proyecto de Ley expediente legislativo N° 23.226 “**ENMIENDA AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LAS REPÚBLICAS DE COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y NICARAGUA**”, LEY DE APROBACIÓN N° 9122 DEL 06 DE MARZO DE 2013, PARA INCORPORAR EL ANEXO 10.2 DE COBERTURA AL CAPÍTULO DÉCIMO SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-320-2022

CONSIDERANDO:

1. Que el inciso i) del artículo 6 del Reglamento de la Junta Directiva del INA, establece como función de ese órgano colegiado, evacuar las consultas de la Asamblea Legislativa sobre proyectos de ley que atañen al Instituto.
2. Que mediante oficio ALEA-698-2022, de fecha 9 de setiembre 2022, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, el criterio legal sobre el Proyecto de Ley N° 23.226, denominado “**ENMIENDA AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LAS REPÚBLICAS DE COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y NICARAGUA**”, LEY DE APROBACIÓN N° 9122

DEL 06 DE MARZO DE 2013, PARA INCORPORAR EL ANEXO 10.2 DE COBERTURA AL CAPÍTULO DÉCIMO SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA”.

3. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos:

A.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO:

1.- Iniciativa Legislativa:

Esta iniciativa fue presentada a la corriente legislativa por el Poder Ejecutivo el 6 de julio del 2022 y remitida para criterio de la institución el 18 de agosto del 2022. La iniciativa pretende activar la vigencia de las disciplinas sobre contratación pública del TLC para, entre otras cosas, garantizar condiciones equilibradas de participación para los proveedores, bienes y servicios costarricenses en el mercado mexicano.

2.- Objeto del Proyecto:

La propuesta legislativa busca la firma de la "Enmienda al Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos y las Repúblicas de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua", en virtud de la cual se adopta el Anexo 10.2 (Cobertura) y se incorpora al TLC, dando con ello plena vigencia al Capítulo X de dicho tratado comercial.

3. Estado actual en la Asamblea Legislativa

El texto fue presentado en la Asamblea el día 6 de julio del año 2022, y a la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior el 29 de julio del 2022, ingresando el 18 de agosto del 2022 al Instituto Nacional de Aprendizaje para la emisión del criterio correspondiente.

B.- IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY EN LA INSTITUCIÓN:

1.- Desde el punto de vista legal:

El proyecto trata sobre la aprobación de la enmienda al tratado de libre comercio, que incluye solamente tres artículos, no modifica en lo absoluto las disposiciones existentes en el TLC, sino más bien completa un elemento pendiente para concretar la aplicación del único capítulo a la espera de ser puesto en vigor.

Esta enmienda permitirá asegurar la participación en igualdad de condiciones de los proveedores, bienes y servicios costarricenses en los procesos de contratación pública que tengan lugar en México.

Entrará en vigor a los 30 días siguientes de la fecha en que, respectivamente, se notifiquen por escrito que se han completado sus respectivos procedimientos legales internos para la entrada en vigor de este instrumento, salvo que las Partes acuerden un plazo distinto y no podrá ser objeto de reservas ni de declaraciones interpretativas.

Como punto conclusivo y con base a todos los factores ahondados esta Asesoría Legal considera que lo propuesto en el texto legislativo resulta jurídicamente viable y recomienda no oponerse a la propuesta, fundamentalmente porque no se contrarían disposiciones constitucionales que representen una afectación para el INA.

2.- Desde el punto de vista técnico:

La Unidad de Desarrollo de Proyectos Empresariales mediante el oficio UFODE-234-2022, emite el siguiente criterio técnico:

“me permito informarle que posterior a un análisis detallado del mismo, específicamente el apartado: Anexo 10.2 Cobertura, Costa Rica, se determina que no existe ninguna afectación para el INA, según los términos indicados en dicho documento.

Cabe mencionar que, lo descrito en la página 11, apartado 3 (incisos a y b), son herramientas que hoy se encuentran habilitadas para las empresas PYMES costarricenses, mismas que fueron facultadas a través del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa (inciso a) y Reglamento Especial para la promoción de las PYMES en las Compras de bienes y Servicios de la administración (inciso b).”

La Unidad de Compras Institucionales mediante el oficio UCI-268-2022, emite el siguiente criterio técnico:

“se determina que la Unidad de Compras Institucionales no ha tiene afectación alguna.”

C.-RECOMENDACIÓN

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores técnicos y jurídicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda **NO Oponerse** al texto sometido a estudio.

4.- Que el señor Presidente Juan Alfaro López, de conformidad con el artículo 10, inciso f) del Reglamento de la Junta Directiva, somete a votación la recomendación emitida por la Asesoría Legal sobre el proyecto de ley de conocimiento.

POR TANTO:

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

ÚNICO: ACOGER LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR LA ASESORÍA LEGAL EN CUANTO A **NO OPONERSE** AL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, BAJO EL EXPEDIENTE LEGISLATIVO NO. 23.226, DENOMINADO “**ENMIENDA AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y LAS REPÚBLICAS DE COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS Y NICARAGUA**”, LEY DE APROBACIÓN N° 9122 DEL 06 DE MARZO DE 2013, PARA INCORPORAR EL ANEXO 10.2 DE COBERTURA AL CAPÍTULO DÉCIMO SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA”, DE CONFORMIDAD CON LOS FACTORES JURÍDICOS Y TÉCNICOS EXPUESTOS MEDIANTE OFICIO ALEA-698-2022.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

Artículo 12.- Oficio ALEA-652-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley N°22969: “**TRANSFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO**”.

El señor Presidente, solicita al señor Asesor Legal que proceda con la explicación.

El señor Asesor Legal, procede con la explicación:

7.4.- Oficio ALEA-652-2022 - P.L Texto 22.969

Nombre: "TRANSFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO".

Objeto: Modificar el artículo 4 de la Ley N.º 6041 Ley de Creación de CONAPE relacionado con la integración de la Junta Directiva de CONAPE, incluyendo a representantes de instituciones insignes en el campo de la educación universitaria, técnica y principalmente del sector privado, que potencialicen, faciliten, promuevan, desarrollen la capacitación y formación profesional en nuestro país, que permitan enfrentar con respuestas acertadas e inmediatas la demanda del mercado.

Ideas principales: El PL está compuesto por un artículo único, mediante el cual se pretende modificarla forma en que está constituido el Consejo Directivo de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE). Con el objeto de modificarla integración actual.

Criterio Jurídico: El art.5 Ley 9931 regula como se conforma la JD. Es claro que la conformación toma en cuenta la representación de los sectores Gobierno, Empresaria y Laboral (sindical, cooperativo y solidaria). Adicionalmente el art. 7 regula las funciones de la Junta Directiva del INA, y dentro de estas no tiene prohibición para integrar otras Juntas Directivas, lo cierto es que conforma esta Junta Directiva en representación del INA, no forma parte de las funciones que la normativa antes citada dispone.

El representante del INA en esa Junta Directiva resulta ser una función más técnica – administrativa **cuyas competencias, definidas por ley, están destinadas a cumplir la finalidad del INA.** También recientemente se aprobó y entró en vigencia la Ley 10201, que permite el financiamiento de carreras técnicas, ya sea mediante cursos cortos, de formación, capacitación y/o especialización en las competencias y habilidades siendo lo ideal que esa representación sea caracterizada por un acompañamiento más técnico.

Se estaría imponiendo funciones a los miembros de JD del INA que actualmente por ley no son de su competencia

Criterio Técnico: STJD-170- 2022 "los cambios propuestos en el Consejo Directivo del CONAPE, integrando a un representante de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, no guardan relación con las competencias de la Junta Directiva, en sentido estricto, descritas en la Ley Orgánica del INA número 6868 y sus reformas, principalmente ley 9931."

Recomendación: Oposición/PL

Ley actual	Propuesta Legislativa
Artículo 4.- Integran el Consejo Directivo:	Artículo 4.- Integran el Consejo Directivo:
a) El Ministro de Educación Pública o su representante, quien lo presidirá.	a) El ministro(a) de Educación Pública o su representante, quien lo presidirá.
b) El Ministro de Planificación Nacional y Política Económica o su representante.	b) Un(a) representante de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.
c) Un representante del Banco Central de Costa Rica.	c) Un(a) representante del Consejo Nacional de Rectores (Conare).
d) Un representante del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas.	d) Un(a) representante de la Asociación Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (AUNURE).
e) El ministro de Trabajo y Seguridad Social o su representante.	e) Un(a) representante de la Agencia Costarricense de Promoción de Inversiones (CINDE).
(Así reformado el inciso anterior por el artículo 3° de la ley N° 9618 del 2 de octubre del 2018)	
(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 7707 de 20 de octubre de 1997).	

El señor Presidente, comenta que CONAPE está dando un giro o por lo menos eso es lo que se manifiesta con la modificación y con la apertura en cuanto a temas técnicos en el camino correcto.

Acota que entiende que puedan haber consideraciones técnicas en las que quizás no sea un miembro de Junta Directiva la persona que debería estar representada y que la Junta Directiva está conformada por tres sectores elementales, en el desarrollo de política pública y al ocupar un espacio dentro de esta, se supone y es el esfuerzo que hace la Presidencia Ejecutiva de traer a la Junta Directiva, los temas más estratégicos para que los directores y directoras tengan una visión más amplia de la Institución, en ese aspecto propiamente dicho.

Agrega que una institución como CONAPE debería buscar para poder contar con esto al momento de tomar decisiones, que sus préstamos vayan dirigidos a los cursos, a los programas que más empleabilidad están generando o de áreas intensivas en empleabilidad.

Indica que incluso la institución está definiendo alrededor de diez mil millones de colones, para apoyo económico para el próximo año.

Señala que si la institución cuenta con un programa y un estudiante considera que desea llevarlo, pero debe dedicarle el 100% de su tiempo, tal vez su perfil

socioeconómico no es suficiente para optar por una ayuda, pero si necesita de alguna forma garantizarse o solventarse algún otro tipo de necesidades, este estudiante podría optar por un crédito en CONAPE, para generar las herramientas que le permitan involucrarse con el INA a tiempo completo, durante un tiempo determinado.

Menciona que no termina de optar por la idea de oponerse, porque considera que una institución que está vinculada por completo con este tema, se debería guiar la discusión hacia un ajuste del texto, en la medida que se recoja las consideraciones de la institución, sin oponerse del todo.

Manifiesta que se inclina más en desarrollar una propuesta en que no se opongan, sino sugiriendo que se tomen en consideración las siguientes observaciones:

- 1- Si es un miembro de la Junta Directiva, se debe definir el mecanismo de como la Junta Directiva debe seleccionarlo, por los sectores que contempla la actual Junta Directiva. Considera que sin duda el Ministerio de Educación debe pertenecer a esa Junta Directiva y en ese caso es ilógico que el INA le dé la representación al Ministerio de Educación.
- 2- Si se considera que es viable tendría que ser un representante institucional, en la figura del Presidente Ejecutivo o un representante del Presidente.

Agrega que no termina de estar convencido de oponerse, considera que se les deben presentar los dos escenarios antes mencionados.

El señor Vicepresidente Bolaños Maroto, consulta qué sectores están representados actualmente en la Junta Directiva de CONAPE.

El señor Asesor Legal, responde que un representante del Ministerio de Educación Pública, un representante del Ministerio de Planificación, un representante del Banco Central, un representante del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Económicas y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

El señor Vicepresidente Bolaños Maroto, solicita que se plantee que sea un representante de la institución, por ser un tema técnico.

El señor Director Esna Montero, considera que los representantes de la Junta Directiva del INA, al ser elegidos por diferentes sectores, tienen cada uno funciones específicas de acuerdo a cada sector que representan.

Agrega que en el momento que algunos de ellos sean elegidos para ser parte de la Junta Directiva de CONAPE, estarían asumiendo funciones que no son atinentes al sector que representan, serian funciones completamente diferentes y se podrían presentar diferentes desavenencias.

Considera que debería ser un trabajador de la Institución que maneja diferentes aspectos a nivel técnico, los señores Directores no son funcionarios de la Institución.

Señala que debería ser a nivel técnico la propuesta y funcionario de la Institución.

El señor Presidente, indica que no tiene un criterio encontrado, su tema es no oponerse porque considera que de alguna manera entiende que esto puede representar una oportunidad para el análisis de la política pública en ese lugar, que termina aprobando recursos para que las personas puedan acceder a diferentes cursos.

Agrega que el INA a nivel SINAFOR tiene un rol para programas y algunos entes del sector privado en lo técnico, que seguramente se verán de alguna forma beneficiados al poder recibir algún tipo de préstamo por parte de CONAPE.

Manifiesta que, por lo anterior, no estaría muy de acuerdo con el tema de oponerse e insistiría que hacer ver de forma positiva hacia donde considera que debería dirigirse este tema.

La señora Subgerente Técnica, indica que, en muchas ocasiones de acuerdo a la Junta Directiva, solicita cierto rango como requisito para formar parte de dicha Junta, considera importante que se tome este punto en cuenta para la toma de decisión.

El señor Presidente, somete a votación objetar parcialmente el Proyecto de ley que se tramita en la Asamblea Legislativa, bajo el expediente legislativo No. 22.969, denominado "TRANSFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO", por cuanto se considera, desde el punto de vista técnico, que no debería ser un miembro de la Junta Directiva quien forme parte del Consejo Directivo de CONAPE, sino más bien, que sea el Presidente Ejecutivo o un representante de la Administración del INA.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-321-2022

CONSIDERANDO:

1. Que el inciso i) del artículo 6 del Reglamento de la Junta Directiva del INA, establece como función de ese órgano colegiado, evacuar las consultas de la Asamblea Legislativa sobre proyectos de ley que atañen al Instituto.
2. Que mediante oficio ALEA-652-2022, de fecha 20 de setiembre 2022, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta

Directiva, el criterio legal sobre el Proyecto de Ley N° 22.969, denominado **“TRANSFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO”**.

3. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos:

A.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO:

1.- Iniciativa Legislativa:

El presente proyecto de ley se sustenta en la situación actual del país producto de la pandemia del covid-19 que generó una de las peores crisis económicas y sanitarias registradas; y el impacto adverso en los ingresos de la población y el daño en las estructuras productivas continuarán mitigándose conforme se reactiven gradualmente las diferentes actividades productivas.

Se ha pronosticado una profundización de la desigualdad actual en los mercados laborales, principalmente en aquellas personas trabajadoras con niveles

relativamente bajos de educación formal, quienes estarían en mayores riesgos de pérdida de empleo.

De conformidad con los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Censo la **tasa de desempleo** para el trimestre marzo, abril y mayo 2021 fue de **17,7%**. En donde las mujeres presentan una mayor tasa de desempleo que los hombres; 24,6% y 13,7% respectivamente. La población desempleada del primer trimestre de este año se estimó en 434 mil personas, de estas 198 mil son hombres y 236 mil mujeres.

Los sectores económicos que siguen experimentando la mayor afectación debido a la pandemia son el sector de hoteles y restaurantes, transportes y construcción con variaciones de -40,4%, -19,1% y -10,6% respectivamente.

La Oficina del Consumidor Financiero (OCF) publicó este año el Informe sobre el Endeudamiento de los Hogares Costarricenses 2020, mostrando un deterioro en su situación financiera.

Ante este panorama, es necesario una reactivación gradual en las diferentes actividades productivas, principalmente gestiones que incidan sobre el vínculo que existe entre la informalidad y la pobreza, que produce un mayor ensanchamiento de la brechas sociales, que limita cada día más el acceso a la educación a miles de costarricenses, elemento fundamental para lograr disminuir esas diferencias sociales que limitan no solo el desarrollo humano, sino afecta el desarrollo país.

CONAPE es una institución sensibilizada con las necesidades de formación que requiere nuestro país, y juega un rol fundamental en esta tarea, razón por la cual, por su naturaleza y mandato de ley, la señora diputada proponente de este proyecto de ley consideró esencial realizar los ajustes correspondientes a la Ley N.º 6041, Ley de Creación de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE), modificando la integración de la Junta Directiva de CONAPE, en su artículo 4, de manera que a su mesa directiva lleguen representantes de

instituciones insignes en el campo de la educación universitaria, técnica y principalmente, del sector privado, que potencialicen, faciliten, promuevan, desarrollen, la capacitación y formación profesional en nuestro país, que permitan enfrentar con respuestas acertadas e inmediatas la demanda del mercado.

Este proyecto mantiene la presencia de quien ocupe la cartera del Ministerio de Educación Pública, o su representante, quien lo presidirá. Además, se incorpora un representante de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, un representante de la Asociación Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE), un representante del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), y finalmente un representante de la Agencia Costarricense de Promoción de Inversiones (CINDE).

Con la iniciativa de ley contribuirá se pretende fortalecer, dinamizar y modernizar el accionar de un órgano colegiado tan importante como lo es CONAPE, y que facilitará la toma de decisiones y dar mayores opciones de crecimiento técnico y profesional a quienes hoy buscan un trabajo digno y acorde a sus talentos.

2. Objeto del Proyecto:

La propuesta legislativa tiene como objeto modificar el artículo 4 de la Ley N.º 6041, Ley de Creación de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE) relacionado con la integración de la Junta Directiva de CONAPE, incluyendo a representantes de instituciones insignes en el campo de la educación universitaria, técnica y principalmente, del sector privado, que potencialicen, faciliten, promuevan, desarrollen, la capacitación y formación profesional en nuestro país, que permitan enfrentar con respuestas acertadas e inmediatas la demanda del mercado.

3. Estado actual en la Asamblea Legislativa

El texto legislativo se encuentra en la Comisión de Tecnología y Educación, para ingreso en el orden del día y debate (comisión) desde el 04 de agosto del 2022.

B.- IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY EN LA INSTITUCIÓN:**1.- Desde el punto de vista legal:**

El proyecto de ley que se tramita bajo el expediente legislativo **22.969**, está compuesto por un artículo único, mediante el cual se pretende modificar la forma en que está constituido el Consejo Directivo de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE), dispuesta en el artículo 4 de la Ley de Creación de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE). Esta modificación contiene la siguiente redacción:

Ley actual	Propuesta Legislativa
Artículo 4º.- Integrarán el Consejo Directivo:	Artículo 4- Integrarán el Consejo Directivo:
a) El Ministro de Educación Pública o su representante, quien lo presidirá.	a) El ministro(a) de Educación Pública o su representante, quién lo presidirá.
b) El Ministro de Planificación Nacional y Política Económica o su representante.	b) Un(a) representante de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.

c) Un representante del Banco Central de Costa Rica.	c) Un(a) representante del Consejo Nacional de Rectores (Conare).
d) Un representante del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas.	d) Un(a) representante de la Asociación Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE).
e) El ministro de Trabajo y Seguridad Social o su representante. (Así reformado el inciso anterior por el artículo 3° de la ley N° 9618 del 2 de octubre del 2018) (Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 7707 de 20 de octubre de 1997)	e) Un(a) representante de la Agencia Costarricense de Promoción de Inversiones (CINDE).

Respecto a la Junta Directiva del INA es de interés resaltar que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 5 de su Ley Orgánica, número 6868 (reformado por la ley N° 9931 del 18 de enero del 2021, "Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro"), dicha Junta se conforma por:

- a) Un presidente o presidenta, designado o designada por el Consejo de Gobierno.
- b) Los ministros de Trabajo y Seguridad Social, y de Educación Pública, quienes ejercerán el cargo en calidad de miembros ex officio.

c) Tres representantes del sector empresarial y tres representantes del sector laboral,

En relación con el punto anterior, es importante señalar que la Junta Directiva del INA está compuesta por tres importantes sectores: Gobierno, Empresarial y Laboral (sector sindical, uno por el sector cooperativo y uno por el sector solidarista) y dentro de sus funciones (artículo 7 Ley 6868) se encuentran las siguientes:

a) *“Determinar la política general del Instituto, dentro del marco de la política gubernamental definida legalmente.*

b) *Aprobar el plan anual de actividades del Instituto.*

c) *Dictar el presupuesto y las demás normas referentes a gastos e inversiones del Instituto. Este deberá incluir los recursos necesarios para programas de capacitación y asistencia técnica para las PYMES.*

(Así reformado por el inciso b) del artículo 32 de la Ley N° 8262 de 2 de mayo del 2002, Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas)

ch) *Aprobar la organización funcional del Instituto.*

d) *Dictar los reglamentos internos del Instituto, tanto de organización como de funcionamiento.*

e) *Aprobar la creación, integración y supresión de unidades regionales y de centros de formación profesional.*

f) Aprobar la creación de comisiones asesoras y de comités consultivos de enlace y reglamentar su organización y funcionamiento.

g) Aprobar los planes de construcción del Instituto.

h) Aprobar las licitaciones públicas de acuerdo con el respectivo reglamento.

i) Conocer el informe anual administrativo de la Gerencia.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° inciso d) de la ley N° 9931 del 18 de enero del 2021, "Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro")

j) Conocer los demás asuntos que señalen las leyes y reglamentos."

De conformidad con lo expuesto, es claro que si bien, la Junta Directiva del INA no tiene prohibición para integrar otras Juntas Directivas, lo cierto es que integrar la Junta Directiva de CONAPE en representación del INA, no forma parte de las funciones que la normativa antes citada dispone.

Ahora bien, con la propuesta legislativa lo que se busca es modificar la integración de la Junta Directiva de CONAPE, para que participen en ella representantes de instituciones con experiencia en educación universitaria, técnica y principalmente, del sector privado, que potencialicen, faciliten, promuevan, desarrollen, la capacitación y formación profesional en el país, por lo que se estima que el representar al INA en esa Junta Directiva resulta ser una función más técnico – administrativa y no debe recaer en una persona miembro de la Junta Directiva del INA, cuyas competencias, definidas por ley, están destinadas a cumplir la finalidad del INA.

Otra de las razones por las cuales se considera necesario oponerse al presente proyecto de ley obedece a que mediante la Ley Fortalecimiento de las capacidades para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, número 10201 se adicionó un nuevo inciso b) al artículo 2 de la Ley 6041, Ley de Creación de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE), de 18 de enero de 1977, permitiendo con ello el financiamiento de carreras técnicas, ya sea mediante cursos cortos, de formación, capacitación y/o especialización en las competencias y habilidades, por lo que una persona integrante de la Junta Directiva del INA, no resulta tan idóneo para integrar la Junta Directiva de CONAPE, toda vez que lo ideal es que esa representación sea caracterizada por un acompañamiento más técnico.

El inciso citado el cual establece lo siguiente:

“b) Conceder financiamiento para la realización de cursos cortos, de formación, capacitación y/o especialización en las competencias y habilidades de mayor demanda para insertarse en la actividades económicas, tales como cursos de idiomas, presentación de pruebas internacionales, obtención de certificaciones de habilidades, capacidades o conocimientos, nacionales y/o internacionales tanto dentro como fuera del país, en las distintas modalidades de oferta (presencial, virtual y/o híbrida) y de formación como son los campamentos de formación (bootcamps); basado en el mérito y la condición socioeconómica de los solicitantes, con preferencia en las áreas de mayor demanda del mercado laboral.”

Por otra parte, resulta necesario indicar que tanto la Junta Directiva del CONAPE como la del INA están integradas por el ministro (a) de Educación Pública, por lo que no sería conveniente que la persona que ocupe ese cargo representará simultáneamente al INA ante dicha Junta, toda vez que podría generarse un conflicto de intereses.

Respecto a la participación de miembros de una Junta Directiva en sesiones de otras Juntas debe tomarse en consideración que de acuerdo con el artículo 17 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N° 8422, no debe existir superposición horaria entre la jornada laboral y las sesiones de esos órganos colegiados y en el caso de personas no funcionarias públicas pueden integrar simultáneamente hasta tres juntas directivas y en caso de requerirse integrar más de ese número debe solicitarse la autorización a la Contraloría General de la República.

El párrafo segundo del artículo 43 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (Así adicionado por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018) por su parte dispone que, en el caso de la participación en sociedades o subsidiarias, únicamente se autoriza integrar un máximo de tres juntas y dos comités.

Sobre este tema, la Contraloría General de la República, con fundamento en las normas citadas, fijó en cuatro juntas directivas y dos comités el número máximo de órganos colegiados que una misma persona puede integrar. También precisó que en el caso de sociedades o subsidiarias no podrá integrarse más de tres y que en el caso de comités el número máximo es de dos.

Al respecto la Procuraduría General de la República, en el dictamen C-214-2022 del 08 de junio del 2022, explicó lo siguiente:

“A raíz de esa nueva disposición surgió la duda en punto a si la potestad otorgada a la Contraloría en el párrafo quinto del artículo 17 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (para autorizar que una misma persona integrara una cantidad de órganos colegiados mayor al límite dispuesto en la ley) había sido derogada. Ante esa situación, la propia Contraloría estableció que

esa potestad se mantiene vigente y fijó en cuatro juntas directivas y dos comités el número máximo de órganos colegiados que una misma persona puede integrar. Así, la División Jurídica de la Contraloría, en su oficio 9758, DJ-0822-2019 del 9 de julio del 2019 (reiterado en el 15341, DJ-1291 del 16 de octubre de 2019; en el 00017, DJ-0005 del 6 de enero de 2020; en el 000053, DJ-0013 del 6 de enero de 2020; y en el 2984, DJ-0267 del 27 de febrero de 2020) indicó lo siguiente:

*“De previo a la entrada en vigencia de la LFFP, esta Contraloría General tuvo la oportunidad de referirse de manera reiterada con relación al párrafo quinto del artículo 17 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública *en adelante LCCEIFP*., indicando que los sujetos privados y servidores públicos que deseen integrar más de tres juntas directivas u órganos colegiados pertenecientes a órganos, entes o empresas de la Administración Pública y recibir la dieta correspondiente, requieren contar con la autorización contralora.*

*Ahora bien, es importante destacar que la entrada en vigencia de LFFP trajo consigo, un cambio en el texto del artículo 43 de la Ley de Salarios de la Administración Pública y, con ello, en el número máximo de órganos colegiados que una persona puede integrar, al establecer *–en lo que interesa– que (...) En el caso de la participación en sociedades o subsidiarias, únicamente se autoriza integrar un máximo de tres juntas y dos comités (...).**

*Cabe mencionar no obstante, que la regulación normativa recién transcrita no implicó una derogación tácita *–y mucho menos expresa–* del párrafo quinto del artículo 17 de la LCCEIFP, razón por la cual ambas normas conviven y de ahí la necesidad de armonizar su lectura y aplicación conjunta.*

*En ese sentido, este órgano contralor estima que si bien es posible autorizar *–sobre la base de una norma que se mantiene vigente–, la integración de más de tres juntas directivas u órganos colegiados pertenecientes a órganos, entes o empresas de la Administración Pública y recibir la dieta correspondiente, lo cierto del caso es que la normativa legal recién aprobada constituye un elemento que, aunque no**

condiciona, sí propicia hacer un replanteamiento en torno al número máximo de órganos colegiados que una misma persona puede integrar.

Bajo esta inteligencia y partiendo de que el artículo 43 de la Ley de Salarios de la Administración Pública establece, un número máximo de tres sociedades o subsidiarias y dos comités y, además, que se mantiene incólume la posibilidad que el órgano contralor autorice la integración de más de tres juntas directivas u órganos colegiados, una ponderación razonable y proporcional de ambas regulaciones lleva a fijar en dos comités y en cuatro juntas directivas, el número máximo de órganos colegiados que una misma persona podrá integrar.

Por lo demás, el establecimiento de este nuevo límite en la cantidad máxima de órganos colegiados que puede integrar una misma persona, se ajusta de manera razonable y proporcional a los fines de la LCCEIFP así como a la reforma que trajo consigo la LFFP en la materia, amén de que potencia el cumplimiento de tres elementos que la Contraloría General ha venido señalando de manera reiterada.

En primer término, el ajuste cuantitativo recién indicado brinda, una oportunidad para que la persona cuente con el tiempo suficiente para asumir de manera oportuna y eficiente todas las responsabilidades que estos cargos implican; en segundo lugar, propicia un espacio necesario para analizar con detalle los asuntos con relación a los cuales se emite criterio y, finalmente, permite evitar una integración meramente presencial y una alta concentración de decisiones en pocas personas, factores que pueden ir en detrimento del control interno institucional.

Así las cosas, si bien tratándose de juntas directivas u órganos colegiados el número máximo es de cuatro, en el caso de sociedades o subsidiarias no podrá integrarse más de tres y, finalmente, en el caso de comités el número máximo es de dos.

Ahora bien, dado que la duda que se plantea refiere puntualmente a la integración de comités, interesa apuntar con vista en la norma a la que se viene haciendo referencia, que el número máximo de comités pertenecientes a entes, órganos o empresas públicas que una misma persona puede integrar es de dos,

indistintamente si dichos comités son de sociedades o subsidiarias o bien de la entidad pública madre o principal (la entidad propietaria de las sociedades o subsidiarias en los términos del memorial de consulta).

En una palabra, la integración máxima de dos comités en el Sector Público debe ser entendida en términos generales y, no referida exclusivamente, a los comités pertenecientes a sociedades o subsidiarias.

Bajo esta inteligencia, no es de recibo la tesis que formula la asesoría legal institucional, la cual –en caso de aceptarse– llevaría a superar el límite cuantitativo que la LFPP vino a establecer. De nuevo, el número máximo de comités pertenecientes a entes, órganos o empresas públicas que una misma persona puede integrar es de dos, de ahí que si una persona ya integra dos comités, sin importar si son de una sociedad o subsidiaria o bien de una entidad pública madre o principal, no podría entonces integrar ningún otro comité.

Finalmente, es importante advertir que la autorización contralora debe requerirse necesariamente, cuando se pretenda integrar un cuarto órgano colegiado, indistintamente que se trate de una junta directiva principal, una sociedad o subsidiaria o un comité, lo anterior con el objetivo de verificar que no se presente una superposición horaria y se acredite de igual manera, la existencia de razones de interés público que justifiquen la integración de un cuarto órgano colegiado.” (El subrayado es nuestro).

Nótese entonces que si bien la Contraloría General de la República fijó en cuatro juntas directivas y dos comités el número máximo de órganos colegiados que una misma persona puede integrar, también precisó que “... en el caso de sociedades o subsidiarias no podrá integrarse más de tres y, finalmente, en el caso de comités el número máximo es de dos”.

En virtud de lo expuesto, es de interés señalar que el proyecto de ley que se tramita bajo el expediente número 22.969 y con el que se pretende modificar la conformación de la Junta Directiva de CONAPE, e incluir al INA como parte de ella,

estaría imponiendo funciones a los miembros de la Junta Directiva del INA que actualmente por ley no son de su competencia.

2.-Desde el punto de vista técnico:

La Secretaría Técnica de la Junta Directiva del INA mediante el oficio STJD-170-2022 de fecha 23 de agosto de 2022, emite el siguiente criterio técnico:

“1) El objetivo principal de dicho proyecto es realizar los ajustes correspondientes al artículo 4) de la Ley N.º 6041, Ley de Creación de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (Conape), con el fin de modificar la integración de su Consejo Directivo, de manera que cuenten con representantes de instituciones insignes en el campo de la educación universitaria, técnica y principalmente, del sector privado, que potencialicen, faciliten, promuevan, desarrollen, la capacitación y formación profesional en nuestro país, que permitan enfrentar con respuestas acertadas e inmediatas la demanda del mercado.

2) Que actualmente, la configuración dicho Consejo, según dicho proyecto, no se ajusta a las necesidades del país o no se corresponde directamente con una representación de los y las estudiantes. La misma está conformada por las siguientes personas:

ARTÍCULO 4.- Integrarán el Consejo Directivo:

- a) El Ministro de Educación Pública o su representante, quien lo presidirá.*
- b) El Ministro de Planificación Nacional y Política Económica o su representante.*
- c) Un representante del Banco Central de Costa Rica.*
- d) Un representante del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas..*
- e) El ministro de Trabajo y Seguridad Social o su representante.*

3) Que este proyecto mantendría la presencia únicamente de quien ocupe la cartera del Ministerio de Educación Pública, o su representante, quien lo presidiría.

Además, se incorporaría un representante de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, un representante de la Asociación Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (Unire), un representante del Consejo Nacional de Rectores (Conare), y finalmente un representante de la Agencia Costarricense de Promoción de Inversiones (Cinde).

Esta Secretaría Técnica es del criterio que, los cambios propuestos en el Consejo Directiva del CONAPE, integrando a un representante de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, no guardan relación con las competencias de la Junta Directiva, en sentido estricto, descritas en la Ley Orgánica del INA número 6868 y sus reformas, principalmente ley 9931. Vienen a ser, por iniciativa de los proponentes, una iniciativa discrecional del Poder Legislativo en el procedimiento de creación de la ley.

Para el análisis del presente criterio, es también importante traer a colación, el marco general de limitaciones de las representaciones en Juntas Directivas, indicado en los párrafos cuarto y quinto del artículo 17 de la Ley 8422 “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública”. Estas limitaciones deberían ser tomadas en cuenta por el legislador, a la hora de discutir representaciones de un órgano colegiado, en otra Junta Directiva. En lo que interesa en este tema, estas normas indican lo siguiente:

Artículo 17.- Desempeño simultáneo de cargos públicos.

(...)

Asimismo, quienes desempeñen un cargo dentro de la función pública, no podrán devengar dieta alguna como miembros de juntas directivas o de otros órganos colegiados pertenecientes a órganos, entes y empresas de la Administración Pública, salvo si no existe superposición horaria entre la jornada laboral y las sesiones de tales órganos.

Quienes, sin ser funcionarios públicos integren, simultáneamente, hasta tres juntas directivas u otros órganos colegiados adscritos a órganos, entes y empresas de la Administración Pública, podrán recibir las dietas correspondientes a cada cargo,

siempre y cuando no exista superposición horaria. Cuando, por razones de interés público, se requiera que la persona integre más de tres juntas directivas u otros órganos colegiados adscritos a órganos, entes y empresas de la Administración Pública, deberá recabarse la autorización de la Contraloría General de la República. (...)

En el dictamen C-256-2014, de fecha 19 de agosto 2014, la Procuraduría General de la República señala que dicho artículo habilita a personas que no son funcionarios públicos, para que integren hasta un máximo de tres juntas directivas u otros órganos colegiados adscritos a órganos, entes y empresas de la Administración Pública, y a recibir las dietas correspondientes de estos puestos, siempre y cuando no exista superposición horaria entre los puestos.

Queda claro que deberá mediar la autorización de la Contraloría General de la República, en los casos en que una persona, que no es funcionaria pública pretenda formar parte de más de tres juntas u órganos colegiados adscritos a entes y empresas de la Administración Pública.

Así mismo, dicho dictamen también indica que, en el caso de los funcionarios públicos resulta distinto, ya que la norma en estudio, no estipula la necesidad de solicitar autorización a la Contraloría General de la República para que una persona que ya se desempeña como funcionario público, conforme más de tres juntas directivas u órganos colegiados. Para estos funcionarios, se entiende que el control de participación será la prohibición de la superposición horaria, entre el puesto que ostenta en la administración con los horarios de sesión de las juntas directivas y órganos colegiados que conforma, junto con la prohibición de percibir dietas.

En conclusión, de lo anteriormente señalado por la Procuraduría, queda claro que una persona, funcionaria pública o no, puede ser miembro de hasta tres juntas directivas de la Administración Pública, en el tanto no exista superposición horaria, y pueden recibir las dietas correspondientes a dichos cargos, todo ello sin necesidad de autorización alguna. Sin embargo, si se quisiera aumentar a más de tres, la cantidad de órganos a los que pertenece una persona, la necesidad de la

autorización de la Contraloría General de la República será indispensable sólo si se trata de una persona que no ostenta un puesto como funcionario público.

Otro punto importante, en relación con el pago de dietas, la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, N°6868 y sus reformas, en su artículo 8), estipula que, por cada sesión completa, los Directores asistentes, con excepción del Presidente Ejecutivo y los Ministros de Estado o los Viceministros, devengarán la dieta que señale la ley.

Por lo anteriormente indicado, el criterio de la Secretaría Técnica de la Junta Directiva es que, el Proyecto de Ley en análisis, no afecta directamente los intereses del INA, y debería recomendarse que no se objeta, tomando en cuenta eso sí, las observaciones dichas.” (el subrayado no forma parte del original)

C.-RECOMENDACIÓN

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores jurídicos y técnicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda **OPONERSE** al texto base sometido a estudio.

4.- Que en razón del criterio expuesto por el señor Asesor Legal, los señores Directores analizaron dicho proyecto de ley y proponen objetar parcialmente el mismo, toda vez que consideran, desde el aspecto técnico, que no debería ser un miembro de la Junta Directiva, quien forme parte del Consejo Directivo de CONAPE, por el tipo de conformación de ese órgano colegiado, sino más bien, el Presidente Ejecutivo o un representante de la Administración.

POR TANTO:

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

ÚNICO: OBJETAR PARCIALMENTE EL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, BAJO EL EXPEDIENTE LEGISLATIVO NO. 22.969, DENOMINADO “TRANSFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE

CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO”, POR CUANTO SE CONSIDERA, DESDE EL PUNTO DE VISTA TÉCNICO, QUE NO DEBERÍA SER UN MIEMBRO DE LA JUNTA DIRECTIVA QUIEN FORME PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE CONAPE, SINO MÁS BIEN, QUE SEA EL PRESIDENTE EJECUTIVO O UN REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL INA.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

Artículo 13.- Oficios ALEA-741-2022 y ALEA-436-2022. Permiso con goce salarial funcionaria Sandra Arce Ramos.

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será expuesto por el señor Asesor Legal.

El señor Asesor Legal, procede con la explicación:

7.5.- Oficio ALEA-436-2022

1. Solicitud inicial URCO-635-2022 (2/6/2022) Se remite documentación de respaldo, oficio de Asociación Deportiva Máster de Atletismo ADEMA-P-34-2022 y URCO-CNECS-127-2022 y solicitud de trámite. Días de Licencia 27/06/2022 al 11/07/2022 para participar en el Campeonato Mundial de Atletismo Máster en Tampere Finlandia, donde participó con la Representación Nacional de Atletas Máster de Costa Rica.
2. Gerencia remite a AL el GG-864-2022 el 27/06/2022 (SCC y CE) con que solicita criterio
3. AL envía a STJD el 30/06/2022 ALEA-436-2022 posterior investigación que funcionaria sacó vacaciones el 28/06/2022 por no haber recibido respuesta. Se analizó ajuste a la legalidad para su otorgamiento, en cuenta a la ley 7800 Ley Creación del Instituto Costarricense del Deporte, la Recreación y del régimen jurídico de la educación física, el deporte y la recreación y el 88 RAS.
4. JD no sesionó desde la última sesión que fue el 30/05/2022 al 04 de julio cuando se sesionó nuevamente, esto por falta de nombramientos.
5. El 13/07/2022 URCO-CNECS-152-2022 a la PE y dado la imposibilidad de sesionar solicita *“analizar la posibilidad de que se me adjudiquen los once días de vacaciones que tuve que tomar para poder participar de este evento en el que representaba a Costa Rica.”*
6. EL 9/08/2022 PE-1335-2022 a GG *“solicita analizar lo expuesto y gestionar las acciones correspondientes con la Unidad de Recursos Humanos.”*
7. El 18/08/2022 GG por oficio GG-1170-2022 remite a AL requerimiento para *“analizar lo indicado por la señora Arce Ramos, mediante oficio URCO-CNECS-152-2022 y, de ser positivo, el criterio legal; elevar a Junta Directiva con el propósito de que la funcionaria pueda gestionar lo correspondiente ante la Unidad de Recursos Humanos.”*
8. AL realizó reiterados requerimientos información STJD informándose que, a pesar de haber sido incorporado reiteradamente el oficio, el mismo se egresó por carecer de interés actual.
9. ALEA-741-2022 se consulta a la STJD para responder a la GG lo requerido.
10. Se incluye nuevamente en la sesión del presente día, debiéndose deliberar el otorgamiento o no del permiso, que en el caso de marras se confirma la motivación dada mediante ALEA-436-2022 para que, de ser criterio de la JD se emitiera el criterio.

El señor Director Esna Montero, consulta si legalmente se tendría algún problema, siendo posterior el conocimiento de este tema.

Considera que si no se tiene problema legalmente, estaría de acuerdo con la solicitud, pero desea saber si estaría bien dicha aprobación.

El señor Asesor Legal, responde que el único elemento que establece el Reglamento Autónomo de Servicios como indispensable, son las vacaciones colectivas y son aquellas vacaciones a que tienen derecho los docentes, por ejemplo, un docente tiene derecho a cinco días en el mes de diciembre, entonces el mismo no tendría derecho a decir que no las tomará en diciembre sino que en enero.

Acota que en el caso de las licencias, a la persona funcionaria y tomando en cuenta lo señalado anteriormente, que por espacio del 30 de mayo al 4 de julio, que básicamente el período de tiempo en que la persona funcionaria hizo el requerimiento, la Junta Directiva no pudo sesionar y no pudo responder en tiempo, es decir, se dio una situación compleja para la funcionaria, sin embargo, en estos momentos ella está solicitando que se le devuelvan los once días, otorgándole la licencia que en derecho tuvo en su momento.

El señor Presidente, consulta si concretamente el análisis que hace la Asesoría Legal, es que legalmente se puede recomendar a Junta Directiva el tomar una decisión de aprobar esa licencia de forma retroactiva y que administrativamente de alguna forma se cancelen esos días de vacaciones y se le regresen a la funcionaria, ahí es donde le gustaría tener completa claridad.

También entiende que hay otros permisos que no necesariamente vienen a Junta Directiva, por ejemplo, hay algunos funcionarios que salen representando a la Institución y no necesariamente pasan por Junta Directiva, o si pasan todos por acá.

El señor Asesor Legal, responde que sí cuando son en el exterior.

El señor Presidente, indica que entonces cuando son en el exterior sí pasan por Junta Directiva.

El señor Asesor Legal, responde que sí y que cuando son al interior del país, en estas mismas situaciones si corresponde a la Gerencia General.

El señor Presidente, indica que no recuerda haber escuchado el permiso de los profesores y de la delegación que va para Corea.

El señor Asesor Legal, responde que ellos están saliendo por el Reglamento de Capacitación y entran por Comisión de Capacitación.

Añade que desea ser completamente transparente, si se ve el oficio 741 no corresponde a un criterio, corresponde a un requerimiento de información hecho a la Secretaría Técnica, precisamente para buscar la mayor cantidad de información al respecto del motivo por el que no se había puesto en conocimiento de la Junta Directiva.

El señor Presidente, considera que previo a hacer una aprobación se debería tener un criterio, porque de otra forma no se animaría.

El señor Asesor Legal, cree que de hecho el tema está porque se agendó, pero no porque la Asesoría Legal lo tuviera como un punto, incluso cuando lo vio decidió exponer lo que hoy ha dicho, pero no hay un criterio legal.

El señor Auditor Interno, señala que la exposición es muy clara en el sentido de que sí se necesitaba la aprobación de la Junta Directiva, no se pudo sesionar en esos momentos, la persona salió obviamente para no perder la representación que ya tenía, por lo que le parece que no hay problema, incluso el acuerdo podría ser simplemente reintegrarle los once días de vacaciones, en vista de que lo que correspondía era un permiso, francamente no ve problema en eso.

El señor Secretario Técnico, considera que la competencia de la Junta Directiva está en otorgar o no el permiso, si puede o debe hacerlo posteriormente a la celebración del evento es el tema en discusión, no el tema del reconocimiento de los días de vacaciones, porque ese es un tema administrativo, es decir, este Órgano Colegiado debe resolver ahora o posteriormente, si otorga o no el permiso.

En ese sentido, otorgado el permiso se derivan una serie de situaciones, viene el tema de la compensación de las vacaciones, que es un tema de la Administración, ese es su criterio.

El señor Asesor Legal, indica que enfocándose en este caso, es importante ver que anteriormente hizo referencia a la ley 7800, si observan esa ley que es la de creación del ICODER, este establece el derecho para las personas que representen al país en competencias internacionales, incluso discutió el tema con la Asesora legal de la Presidencia Ejecutiva y el sentido de traer algo que si se aprueba en tiempo, porque acá no hay pago de viáticos de por medio, no hay nada que la Institución está autorizando.

En ese aspecto, podría eventualmente autorizarse una reforma, si la Junta Directiva estuviera de acuerdo en eso, para que en el caso de cuando se está ante situaciones de este tipo, a diferencia de aquellos donde impliquen viáticos, se pueda

retomar el Reglamento Autónomo de Servicios, para que quede como los que suceden en competencias a nivel país, a cargo de la Gerencia General.

El señor Presidente, cree que el acuerdo podría ser dar por conocidos los oficio ALEA-741-2022 y el ALEA-436-2022, relacionados con el permiso con goce salarial de la funcionaria Sandra Arce Ramos y a su vez solicitarle a la Asesoría Legal que emita un criterio, en el que se analice la posibilidad de que esta Junta Directiva, en cumplimiento con la Ley del ICODER, que establece la posibilidad de tener permisos con goce de salario a las personas del Sector Público, de estar representando al país en el exterior, en una competencia, el gozar de ese permiso.

En ese aspecto, que en este caso se considere la posibilidad de otorgar la licencia posteriormente a la competencia, en razón de que la Junta Directiva no estaba conformada en el momento en que la funcionaria hizo la solicitud y era materialmente imposible resolver el permiso.

Añade que a la vez si ese criterio legal tiene la posibilidad de proponer alguna modificación al Reglamento Autónomo, para que situaciones de este tipo no vuelvan a suceder.

Somete a votación la propuesta de acuerdo:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-322-2022

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio ALEA-436-2022, de fecha 30 de junio 2022, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, la solicitud de permiso con goce de salario de la funcionaria SANDRA ARCE RAMOS, para participar en el Campeonato Mundial de Atletismo Máster en Tampere, Finlandia, del 27 de junio al 11 de julio 2022.
2. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos:

En cumplimiento al oficio GG-864-2022 del 14 de junio de 2022, remitido a la Asesoría Legal el 27 de junio del 2022, en donde se solicita remitir a la Junta Directiva, criterio legal respecto a la solicitud de permiso con goce de salario realizada por la funcionaria Sandra Arce Ramos del 27 de junio al 11 de julio del 2022 para participar en el Campeonato Mundial de Atletismo Máster en Tampere Finlandia, procedo a informar lo siguiente:

Como punto introductorio del presente criterio legal y por tratarse de la normativa habilitante en escenarios como el que se analizarán, resulta fundamental traer a colación el artículo 87 párrafo segundo del Reglamento Autónomo de Servicios de la institución que indica:

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

de un mes. Cuando la actividad se desarrolle fuera del país, corresponde a la Junta Directiva adoptar la resolución del caso.” (Negrita es propia)

También debemos de mencionar los artículos indicados por la funcionaria referentes a la Ley N° 7800 y su reglamento, los cuales indican lo siguiente:

Ley N° 7800 “Crea Instituto del Deporte y Recreación (ICODER) y su Régimen Jurídico”

“ARTÍCULO 36.- Los funcionarios públicos o estudiantes regulares de cualquier nivel del sistema educativo, que sean convocados a una selección nacional o para representar a Costa Rica en una competencia deportiva internacional, tendrán derecho a disfrutar de permiso para entrenar, desplazarse y permanecer en concentración de conformidad con el reglamento de la presente ley.

Las asociaciones anónimas deportivas referidas en la presente ley estarán obligadas a ceder en préstamo a sus atletas o deportistas, para que participen en las selecciones nacionales que representen a Costa Rica en torneos oficiales.

ARTÍCULO 37.- El goce de permiso no afectará la continuidad de la relación de trabajo, empleo o escolaridad, según el caso, y las personas o entidades respectivas están obligadas a otorgarlos. Dichos permisos no podrán exceder de noventa días naturales en un lapso de un año.”

Reglamento General a la Ley del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER) y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación

“Artículo 36 bis. - Los permisos de trabajo a que tienen derecho los funcionarios públicos que sean convocados a una selección nacional o para representar a Costa Rica en una competencia deportiva internacional, en las condiciones establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley N°. 7800, serán invariablemente con goce de salario.”

Debido a los artículos anteriores y basándonos en un principio de legalidad, procedemos a analizar la viabilidad del permiso solicitado:

1. A efectos de solicitar el permiso, la señora Arce Ramos invoca los artículos 36 y 37 de la Ley 7800 "Crea Instituto del Deporte y Recreación (ICODER) y su Régimen Jurídico" y el artículo 36bis del Reglamento general a la Ley del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER) y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación; así como el artículo 87 del Reglamento Autónomo de Servicios del INA.
2. Que mediante documento ADEMA-P34-2022 del 25 de mayo del 2022, la presidenta de la Asociación Deportiva Máster de Atletismo Betsabé Barrantes Cruz, solicita que se le brinde el permiso para ausentarse del trabajo y representar al país en el Campeonato Mundial de Atletismo Máster en Tampere Finlandia.
3. Que mediante el oficio URCO-CNECS-127-2022 del 30 de mayo del 2022, la funcionaria Arce Ramos, solicita permiso con goce de sueldo del 27 de junio al 11 de julio del 2022.
4. Que mediante la solicitud de tramite FR URH PD 09 de fecha 31 de mayo del 2022, la encargada de la Gestión Regional da el visto bueno a la solicitud de la señora Sandra Arce Ramos, y remitiendo los documentos correspondientes.
5. Que la Gerencia General remite la solicitud a la Asesoría Legal en fecha 27 de junio del 2022 para la emisión de criterio legal.
6. Que mediante correo de fecha 28 de junio del 2022 la señora Rocio Rodríguez Cabrera informa que la funcionaria Arce Ramos disfruta de un período de vacaciones comprendido del 27 de junio al 11 de julio del 2022.

Así las cosas, y con base al cuadro fáctico expuesto en las líneas anteriores, esta Asesoría Legal determina que es viable aprobar la licencia con goce salarial solicitada por la funcionaria Arce Ramos, en el tanto la misma cumple con los requisitos legales y se encuentra dentro del plazo establecido por el Reglamento Autónomo de Servicios del INA, la decisión de autorizarla queda a criterio de los señores miembros de Junta Directiva.

Es importante resaltar que el permiso solicitado por la señora Arce Ramos era para ejecutarse en las fechas 27 de junio al 11 de julio del 2022, lo que significa que esta Junta Directiva está conociendo a destiempo del permiso, sin embargo; es importante traer a colación que en procura de no causar un perjuicio a la funcionaria, el mismo debe ser analizado, por cuanto la solicitud se presentó desde el 30 de mayo del 2022 y por tramitología administrativa no se trasladó a la Asesoría Legal para criterio legal hasta el 27 de junio del presente año, adicional a ello la Junta Directiva no ha sesionado las últimas 3 semanas lo que también hubiese imposibilitado que el permiso fuese analizado en tiempo.

En el particular se consultó y la funcionaria al no obtener una respuesta, optó por solicitar vacaciones por un período de 11 días que van del 27 de junio al 11 de julio del 2022, mediante la solicitud número 2229205986, por lo que, si el estimado cuerpo directivo acepta otorgar el permiso con goce de sueldo, deberá indicar a la Unidad de Recursos Humanos realizar el trámite de devolución de las vacaciones mencionado.

3. Que en razón de lo expuesto por el señor Asesor Legal José Alejandro Hernández Vargas, los señores Directores proponen que la Asesoría Legal emita un criterio sobre la posibilidad legal que tiene la Junta Directiva, para aprobar la licencia con goce salarial solicitada por la funcionaria Sandra Arce Ramos, posterior al evento, en razón de que la Junta no contaba con el quórum estructural establecido por ley para sesionar en el momento en que la funcionaria presentó dicha solicitud.

POR TANTO:

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

PRIMERO: QUE LA ASESORÍA LEGAL EMITA UN CRITERIO SOBRE LA POSIBILIDAD LEGAL QUE TIENE LA JUNTA DIRECTIVA, PARA APROBAR LA LICENCIA CON GOCE SALARIAL SOLICITADA POR LA FUNCIONARIA SANDRA ARCE RAMOS, EN FECHA POSTERIOR AL EVENTO, EN RAZÓN DE QUE LA JUNTA NO CONTABA OPORTUNAMENTE CON EL QUÓRUM ESTRUCTURAL ESTABLECIDO POR LEY Y REGLAMENTARIAMENTE, PARA SESIONAR.

SEGUNDO: QUE LA ASESORÍA LEGAL PRESENTE UNA PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 87 DEL REGLAMENTO AUTÓNOMO DE SERVICIOS DEL INA, A FIN DE QUE SE DEFINA UNA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PARA RESOLVER LAS SOLICITUDES DE PERMISOS Y OTRAS GESTIONES ADMINISTRATIVAS QUE, POR VÍA DE EXCEPCIÓN SON COMPETENCIA DE LA JUNTA DIRECTIVA, Y QUE NO PUEDEN SER CONOCIDAS EN TIEMPO POR EL ÓRGANO COLEGIADO.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

CAPÍTULO OCTAVO **ASUNTOS VARIOS**

No hay asuntos varios.

Al ser las dieciocho horas con veintitrés minutos, del mismo día y lugar, finaliza la sesión.

APROBADA EN LA SESIÓN 36-2022