

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

Al ser dieciséis con treinta y dos minutos del jueves cuatro de setiembre de dos mil catorce, se da inicio a la sesión ordinaria del Consejo Directivo N° 057-09-2014, celebrada en Oficinas Centrales, con la anuencia de los señores Directores presentes, la cual inicialmente estaba prevista para las dieciséis y quince minutos, con el siguiente quórum: **ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM:** El MSc Carlos Alvarado, Presidente, MSc. Verónica Grant Díez, Directora, Licda. María Eugenia Badilla, Directora, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora. **AUSENTES CON JUSTIFICACION** Lic. Álvaro Mendieta Vargas, Por encontrarse fuera del país. Licda. Mayra González León, Asuntos personales. **INVITADOS EN RAZON DE SU CARGO:** Lic. Gerardo Alvarado B., Gerente General a.i. Lic. Fernando Sánchez M., Subgerente de Gestión de Recursos. MSc. Edgardo Herrera R., Auditor General. Lic. Berny Vargas M., Asesor Jurídico; Lic. Alfonso Durán R., Coordinador Secretaría Consejo Directivo a.i. Al ser las 4:34 pm ingresa a la sala de sesiones el Lic. Enrique Sánchez. **ARTICULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.** Incluir punto 7 “ASUNTOS SEÑORES Y SEÑORAS DIRECTORAS”. El MSc. Carlos Alvarado, somete a aprobación el orden del día. Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo. **3 CORRESPONDENCIA. 3.1** Oficio PE-990-08-2014, de fecha 28 de agosto de 2014, suscrito por el MSc. Carlos Alvarado, Presidente Ejecutivo, referente al Programa Avancemos, enviado a la Licda. Salomé Murillo González, Asistente Técnico, División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, Área de Seguimiento de Disposiciones, de la Contraloría General de la República. Al ser las 4:41 pm ingresa la Dra. María Leitón Barquero. Se toma nota del oficio. **3.2** Oficio SGDS-1090-08-2014, de fecha 26 de agosto de 2014, suscrito por la Dra. María Leitón Barquero, referente al acuerdo CD-127-07-2014 Asociación Padre Presbítero Benjamín Núñez. Se toma nota del oficio. **3.3** Sin oficio, de fecha 01 de setiembre de 2014, suscrito por la MSc. Verónica Grant, referente a la a su salida fuera del país. Se toma nota del oficio. **3.4** Sin oficio, de fecha 02 de setiembre de 2014, suscrito por la MSc. Patricia Barrantes San Román, referente a su situación tanto en el Consejo Directivo como en la Asesoría Jurídica. Se toma nota del oficio **3.5** GG-1603-09-2014, de fecha 02 de setiembre de 2014, referente al Sistema Informático de Transportes (SITRA), suscrito por el Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General a.i. El Lic. Gerardo Alvarado, explica sobre el sistema en mención el cual agilizará las gestiones del departamento de Transportes. Se toma nota del oficio. **3.6** Sin número de oficio de fecha 03 de setiembre de 2014, suscrito por la Sra. Virginia Bermúdez Zuñiga, de la Asociación Padre Presbítero Benjamín Núñez, referente a solicitud de audiencia con el Consejo Directivo. El MSc. Carlos Alvarado Quesada, procede con la lectura del proyecto de acuerdo. **ACUERDO CD 374-09-2014, POR TANTO, Se acuerda:** Trasladar a la Subgerencia de Desarrollo Social el oficio sin número suscrito por la Sra. Virginia Bermúdez Zuñiga, Apoderada Generalísima de la Asociación Padre Presbítero Benjamín Núñez, para su conocimiento. Los señores Directores: MSc. Carlos Alvarado, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, MSc. Verónica Grant Díez, Lic. Enrique Sánchez Carballo, votan afirmativamente el anterior acuerdo. **3.7** Al.435-09-2014, de fecha 03 de setiembre de 2014, suscrito por el MSc. Edgardo Herrera, Auditor General, referente a vencimiento del plazo de implementación de la recomendación 4.3.2, inciso a) del AUD 017-2013, enviado al Lic. Gerardo Alvarado. Se toma nota del oficio. **5. ASUNTOS PRESIDENCIA**

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

**EJECUTIVA. 4.1 PARA ENTREGA Y EXPOSICIÓN DEL REGLAMENTO PARA LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y DEBIDO PROCESO DE LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL IMAS, SEGÚN OFICIO GG-1538-08-2014.** La Dra. María Leitón, manifiesta que con el fin de analizar el presente punto de agenda, ingrese a la sala de sesiones la Licda. Elizabeth Arce, compañera de la Unidad e Igualdad y Equidad de Género, por lo que solicita la anuencia de los señores Directores. Los señores Directores manifiestan su anuencia. Ingresan las invitadas a la sala de sesiones. La Dra. María Leitón, proceden explicar el tema mediante filminas: **“Diagnostico elaborado por estudiantes de la escuela de Psicología de la UCR que evidencie el nivel de conocimientos que tienen las personas funcionarias del IMAS sobre el hostigamiento sexual y en especial sobre la información que manejan sobre la Ley”**, las cuales forman parte integral del acta. Se aplica un cuestionario a 800 personas de la institución sobre conocimiento sobre la Ley contra el Hostigamiento sexual. Muestra de 240 personas de la institución con el fin de realizar un diagnóstico sobre el conocimiento que posee el personal en cuanto al Reglamento para la regulación de la prevención y sanción de las conductas que configuren el hostigamiento sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social. Diagnóstico: Grupos focales participaron 25 personas aproximadamente, Talleres asistieron 26 en la central y 22 de sedes regionales. Los talleres con el objetivo de brindar capacitación y divulgación de la Ley sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia a través de diferentes actividades. Resultados del diagnóstico. Las personas comentan mediante el cuestionario que: lo vivido en relación con el hostigamiento sexual laboral, prefieren hacerlo de forma escrita y anónima por “vergüenza” o “miedo” a exteriorizarlo en su ambiente laboral (en frente de sus compañeros/as). Mantener en “secreto” dichas situaciones de hostigamiento laboral o acoso sexual por miedo a represalias (especialmente perder su empleo), es por tanto que el hostigamiento se mantiene de manera aislada y son muy pocos casos de denuncia. Las personas que se atreven a poner la denuncia prefieren dejar el proceso a medias porque no se da respaldo institucional ni el de sus iguales (son bastante pocos/as quienes fungen como testigos porque de igual forman sienten miedo de sufrir despido u otro tipo de “castigo” por solidarizarse con sus compañeros/as). El acoso u hostigamiento sexual laboral afecta más allá del espacio de trabajo y se traslada a su hogar dando paso a afectaciones en la calidad de vida (perjudica la convivencia con familia, pareja, amigos, compañeros /as, ya que se da un decaimiento en los aspectos emocionales frenando así su desenvolvimiento diario). Por parte de la institución (IMAS) no se estableció ningún tipo de actividad o capacitación para la divulgación de dicha ley y por ende aún menos del reglamento interno, por ello las personas funcionarias, presentan cierto desconocimiento y confusión casi generalizado con lo referente al protocolo, lugar de denuncia. En oficinas centrales más que en las sedes regionales se presenta mayor acoso con connotación sexual. La Licda. Elizabeth Arce, procede a explicar el tema mediante filminas: **“Reglamento para la Regulación de la Prevención, Investigación y debido Proceso de las Conductas que Confieren el Hostigamiento Sexual en el IMAS”**, las cuales forman parte integral del acta. Definición: Se entiende por hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de una persona, así como en el estado general

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Marco Legal: Ley N° 7476 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante Ley N° 8805. La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N° 7142 del 08 de marzo de 1990 (Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres para evitar la discriminación en cualquier campo de la vida social). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificada por Costa Rica mediante Ley N° 6969 del 2 de octubre de 1984. Convención Americana sobre derechos humanos, aprobada por Costa Rica mediante Ley N° 4534 del 25 de febrero de 1970. El artículo 7 de la Convención de Belém do Pará, ratificada por Costa Rica mediante Ley N° 7499 del 02 de mayo de 1995. Ley N° 8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar. De los principios Regentes: El reglamento tiene por objeto establecer los procedimientos especiales que utilizará el Instituto Mixto de Ayuda Social para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, con el fin de proteger la dignidad de las mujeres y de los hombres en sus relaciones interpersonales y profesionales y garantizar un clima organizacional fundamentado en el respeto a los principios constitucionales de libertad, igualdad ante la ley y al derecho a contar con calidad de vida, al trabajo y políticas para la eliminación de cualquier práctica discriminatoria contra las personas, por razón de sexo. La MSc. Verónica Grant, consulta sobre la ¿Diferencia entre Hostigamiento y Acoso Sexual? ¿Qué medidas se toman en el caso de poder? ¿Qué idea se tiene para dar a conocer a la población IMAS? La Licda. Elizabeth Arce, indica que se tiene un gran vacío de prevención, se tiene en cuenta que la Ley se debe conocer pero no solo repartiendo brouchur, sino abriendo espacios en los cuales se les explique amigablemente que es Acoso u Hostigamiento Sexual. La Dra. María Leitón, añade que el acoso es laboral y hostigamiento es sexual. El MSc. Carlos Alvarado, manifiesta que él le da la mayor importancia al tema y que se cuenta con su apoyo. Indica que el tema tratado se tiene que divulgar muy bien y condenarlo. El MSc. Carlos Alvarado, consulta ¿Cómo funciona el órgano ODP? El Lic. Berny Vargas, aclara que una de las observaciones realizadas por asesoría jurídica cuando se iba a probar la política era que el órgano ya existe en la Institución pero el tema es muy específico y además las personas que vayan a conocer sobre denuncias de este índole, tiene que procurar que no haya re victimización y un ambiente propicio para que la persona pueda hablar con libertad y sin que no se presenten situaciones que vayan a limitar el acceso a la prueba. Manifiesta que sí, bien es cierto los abogados son los que normalmente manejan el procedimiento, la recomendación fue que se creara una sección específica dentro del órgano, integrada por personas que tuvieran competencia para esto. Indica que así fue valorada y aprobada y que debe existir un abogado que pueda darle el debido proceso, pero puede existir una integración de otros profesionales especialistas para darle apoyo al abogado. Añade que cuando se instruye un procedimiento, no es como el procedimiento normal de la Ley General de Administración Pública, en estos casos puede presentarse que la denunciante sea protegida o protegido para que no vea al presunto agresor, normalmente eso no procede en los procedimientos ordinarios de la Ley. La Licda. María Eugenia Badilla, indica que la Institución debe reconocer el asunto de que se habla mucho de contrataciones para todo, y que cada una de esas son muchos millones de colones, no

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

obstante se ve que se puede aprovechar de una investigación que tiene que hacer en las universidades y de una vez queda el trabajo, como ejemplo de esto fue el año pasado en Tiendas Libres, hoy se aprovechó esta otra investigación. Manifiesta que el tema le parece importante y apasionante, sobre todo que se trabaja con una población objetivo que necesitan cubrir por falta de estudio u conocimiento. Consulta ¿En el capítulo 53 de las garantías y 54 denuncias falsas, se pone como ejemplo en el reglamento el asunto de Empresas Comerciales?, ¿Si puede quedar ahí? Indica que analizando en la propuesta de acuerdo, no concuerda, porque siendo un tema tan interesante, los considerandos se convirtieron en tres de corte administrativo y le parece que deberían iniciar, con considerando fuertes de la promoción de la igualdad social de la mujer, que es donde se enmarca todo ese tema a reglamento, porque de lo contrario es un asunto de pasar de algunas oficinas documentos pero el fuerte no lo ve en la propuesta. La Licda. María Eugenia Badilla, aclara que si lo vio en la presentación, la cual fue expuesta por las compañeras con mucha vehemencia. Indica que está de acuerdo en apoyarlo pero le parece que le falta el sustento por el cual, les urge y luego se cae en la parte administrativa. El MSc. Carlos Alvarado, procede a realizar una modificación en la agenda, en el punto **4.1 Para exposición y aprobación del reglamento para la regulación de la prevención, investigación y debido proceso de las conductas que confieren el Hostigamiento Sexual en el IMAS, según oficio GG-1538-08-2014.** El MSc. Carlos Alvarado, somete a aprobación el orden del día. Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo. El MSc. Carlos Alvarado solicita al Lic. Alfonso Durán, dar lectura a propuesta de acuerdo. Lic. Alfonso Durán, procede con la lectura del proyecto de acuerdo. **ACUERDO CD -375-09-2014 CONSIDERANDO PRIMERO.** La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N° 7142 del 08 de marzo de 1990 establece como deber del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres para evitar la discriminación en cualquier campo de la vida social; así como crear y desarrollar programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de las mujeres, en igualdad de condiciones, lo que resulta coincidente con los mandatos de los artículos 2 inciso a) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, ratificada por Costa Rica mediante Ley N° 6969 del 2 de octubre de 1984; de la Convención Americana sobre derechos humanos, aprobada por Costa Rica mediante Ley N° 4534 del 25 de febrero de 1970 y el artículo 7 de la Convención de Belém do Pará, ratificada por Costa Rica mediante Ley N° 7499 del 02 de mayo de 1995. Ley N° 8688 Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar. **SEGUNDO.** El presente reglamento tiene por objeto establecer los procedimientos especiales que utilizará el Instituto Mixto de Ayuda Social para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, con el fin de proteger la dignidad de las mujeres y de los hombres en sus relaciones interpersonales y profesionales y garantizar un clima organizacional fundamentado en el respeto a los principios constitucionales de libertad, igualdad ante la ley y al derecho a contar con calidad de vida, al trabajo y políticas para la eliminación de cualquier práctica discriminatoria contra las personas, por razón del sexo. **TERCERO.** Que los objetivos del Reglamento contra el hostigamiento sexual son: a) Crear un mecanismo eficaz de prevención, investigación y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como, un procedimiento interno que lo sancione. b) Promover las

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y de los funcionarios/as en relación con personas a las que se les presta un servicio institucional, practicantes, clientes, proveedoras/es, usuarias/os, contratos por servicios especiales, miembros del Consejo Directivo, persona de contratación externa que brinda sus servicios al IMAS. c) Generar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional y laboral, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización. d) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo y el estado de bienestar general de las personas. e) Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales. f) Establecer a nivel reglamentario un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la responsabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento. **CUARTO:** Que mediante oficio **GG-1772-09-2013** y con la finalidad de actualizar el “Reglamento para la Regulación de la Prevención y Sanción de las Conductas que configuren Hostigamiento Sexual en el IMAS”, con fundamento en la reforma introducida a la Ley que regula la materia (7476) por la Ley 8805, la Msc. Mayra Díaz Méndez, Gerente General, solicita la conformación de un grupo de trabajo que coordine las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de dicho objetivo. **QUINTO.** Que mediante oficios **PI-0163-07-2014** y **AJ-0664-07-2014**, los licenciados Marvin Chaves Thomas y José Miguel Salas Díaz y los licenciados Arali Hernández Alvarado y Berny Vargas Mejía, emiten en relación a la propuesta actualizada del reglamento, los comentarios correspondientes a las Áreas de Planificación Institucional y Asesoría Jurídica. **SEXTO.** Que mediante oficio **GG-1339-07-2014**, la Msc. Mayra Díaz Méndez, Gerente General, le solicita a la Dra. María Leitón Barquero, Encargada de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, realizar los ajustes que se consideren oportunos a la propuesta del Reglamento, de conformidad con lo expuesto mediante los oficios PI-0163-07-2014 y AJ-0664-07-2014 *supra* citados. **SÉTIMO.** Que mediante oficio **UIEG 63-18-08-2014**, Elizabeth Arce Ovares, de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género, remite a la Dra. María Leitón Barquero, Subgerenta de Desarrollo Social, la propuesta de “Reglamento para la regulación de la prevención, investigación y debido proceso de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el IMAS”, con las observaciones del Área de Planificación Institucional y de la Asesoría Jurídica, el cual es remitido mediante oficio SGDS 1054-08-2014 al Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General a.i. para su presentación al Consejo Directivo. **OCTAVO.** Que mediante oficio **GG-1538-08-2014** el Lic. Gerardo Alvarado, Gerente General a.i., somete para análisis y aprobación del Consejo Directivo, la propuesta de “Reglamento para la regulación de la prevención, investigación y debido proceso de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el IMAS” **POR TANTO, Se acuerda** 1. Aprobar el “Reglamento

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

para la regulación de la prevención, investigación y debido proceso de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el IMAS”. 2. Instruir a la Unidad de Planeamiento Institucional, publicar el reglamento aprobado en el Diario Oficial La Gaceta. La Licda. María Eugenia Badilla, hace referencia al artículo 54 De las denuncias Falsas.” La Gerencia General valorará la aplicación del régimen disciplinario... ” Indica que no sabe si se le deja esa potestad, que a uno si y a otros no, considera que debe aplicarse, así como se hace en las oficinas centrales, en las regiones, también en las oficinas de eso. El Lic. Alfonso Durán, manifiesta que la Gerencia General, por la Ley General de la Administración Pública, es la legitimada para valorar si se abre o no un procedimiento administrativo. Añade que también se regula, prácticamente el paraguas que rige este procedimiento es la Ley General de la Administración, no se pueden violentar esos derechos. Concluye mencionando que cuando se realiza el levantamiento de un acta administrativa, a la persona o funcionario se le advierte que el Código Penal, establece el delito del falso testimonio y muchas veces tiene que ser comprobado bajo los estrados judiciales. El MSc. Carlos Alvarado, procede con la aprobación del anterior acuerdo. Los señores Directores: MSc. Carlos Alvarado, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, MSc. Verónica Grant Díez, Lic. Enrique Sánchez Carballo, votan afirmativamente el anterior acuerdo. A solicitud del señor Presidente Ejecutivo, los señores Directores declaran firme el anterior acuerdo. Al ser las 6: 35pm se retira de la sala de sesiones el Lic. Enrique Sánchez. Al ser las 6.38 pm Se retira de la sesiones la Licda. Elizabeth y Dra. María Leiton

**4.2 PARA ENTREGA Y EXPOSICIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA AL REGLAMENTOS DE RECONOCIMIENTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO IMAS, SEGÚN OFICIO GG-1348-07-2014.** El MSc. Carlos Alvarado, manifiesta que con el fin de analizar el presente punto de agenda, ingrese a la sala de sesiones el Lic. José Guido Masís, Jefe del Área de Desarrollo Humano, por lo que solicita la anuencia de los señores Directores. Los señores Directores manifiestan su anuencia. Ingresan el invitado a la sala de sesiones. El Lic. José Guido Masís, procede a explicar el tema mediante filminas: **“PROPUESTA DE REFORMA AL REGLAMENTO DE RECONOCIMIENTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO IMAS”**, las cuales forman parte integral del acta.

<b>Situación actual</b>	<b>Situación propuesta</b>
Artículo 2°- Marco legal. El presente reglamento se fundamenta en los artículos 58 y 188 de nuestra Carta Magna, así como los preceptos legales contemplados en el Código de Trabajo, el Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS, y los Lineamientos y Directrices de Política Salarial y Empleo que emite la Autoridad Presupuestaria.	Artículo 2°- Marco legal. El presente reglamento se fundamenta en los artículos 58 y 188 de nuestra Carta Magna, así como los preceptos legales contemplados en el Código de Trabajo, el Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS y los Lineamientos y Directrices de Política Salarial y Empleo que emite la Autoridad Presupuestaria. Se faculta al Instituto Mixto de Ayuda Social para utilizar los sistemas tecnológicos que posea para materializar las acciones previstas en este reglamento.
<b>Situación actual</b>	<b>Situación propuesta</b>

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

Artículo 20.—Solicitud para laborar tiempo extraordinario. Toda solicitud para laborar en tiempo extraordinario, será autorizada por el jefe de la unidad administrativa correspondiente y tramitado ante Recursos Humanos o según corresponda.	Artículo 20.—Solicitud para laborar tiempo extraordinario. Toda solicitud para laborar en tiempo extraordinario, será autorizada por el jefe de la unidad administrativa correspondiente y tramitado ante Recursos Humanos o según corresponda, previo a que los funcionarios inicien a laborar las horas extras autorizadas.
<b>Situación actual</b>	<b>Situación propuesta</b>
Artículo 24.—Certificación del tiempo laborado en forma extraordinaria. El funcionario autorizado para que labore tiempo extraordinario, deberá presentar una certificación del tiempo laborado en forma extraordinaria, el cual deberá: 1) Llenarse preferiblemente por medio de computadora.	Artículo 24.— Certificación para el cobro de tiempo extraordinario. El funcionario autorizado para que labore tiempo extraordinario, deberá presentar una certificación del tiempo laborado en forma extraordinaria, el cual deberá: 1) Llenarse en los medios tecnológicos establecidos.
<b>Situación actual</b>	<b>Situación propuesta</b>
5) Los nombres y firmas del funcionario, del responsable de la gira, si la hubiera, en señal de que respalda la veracidad del mismo.	5) Los nombres y firmas del funcionario, del responsable de la gira, si la hubiera, en señal de que respalda la veracidad del mismo, así como el nombre y firma del jefe que autoriza la jornada extraordinaria, indicando y dando fe que las actividades asignadas fueron efectuadas.
7) No reportar más horas extras de las autorizadas.	7) No reportar más horas extras de las autorizadas, ni del máximo de horas permitidas en la normativa vigente.
8) Presentar el control de asistencia, en los casos en que corresponda.	8) Registros de entrada y salida de asistencia, en que se laboró tiempo extraordinario.
<b>Situación actual</b>	<b>Situación propuesta</b>
Artículo 27.—Presentación extemporánea. a) Todo reconocimiento de trabajo en tiempo extraordinario, presentado para pago o compensación fuera del tiempo reglamentado en el artículo anterior, deberá contar con la autorización de la Gerencia	Artículo 27.—Presentación extemporánea. a) Todo reconocimiento de trabajo en tiempo extraordinario, presentado para pago o compensación fuera del tiempo reglamentado en el artículo anterior, deberá contar con la autorización de la Gerencia General, y deberá ser sustentado y respaldado con motivos de fuerza mayor, ajenos al funcionario que (solicitó y) laboró tiempo extra, según solicitud que realizará el jefe correspondiente dentro de los cinco

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

<p>General, y deberá ser sustentado y respaldado con motivos de fuerza mayor, ajenos al funcionario que solicitó y laboró tiempo extra, según solicitud que realizará el jefe correspondiente dentro de los cinco días siguientes al recibido por parte de Recursos Humanos.</p>	<p>días siguientes al recibido por parte de Recursos Humanos.</p>
--	---

***Situación propuesta***

Transitorio II: Se modifican los nombres de los cargos y de las unidades administrativas incluidas en el Reglamento de referencia a efectos de que se homologuen, según la Estructura orgánica y ocupacional vigente, según sus competencias.  
 Transitorio III: Para todos los efectos el nombre de "Certificación del tiempo laborado en forma extraordinaria" se modifica a "Certificación para el cobro de tiempo extraordinario".

**NIVELES DE APROBACIÓN**



El Lic. Fernando Sánchez, aclara sobre el artículo 24 inciso 1 hace lectura. "1) Llenarse preferiblemente por medio de computadora", salvo las situaciones especiales, excepcionales y temporales a juicio de Desarrollo Humano. Indica que para él es importante este punto y que quede completamente claro, porque él tiene a cargo las ferias empresariales y es un poco difícil hacer la marca en estos casos. El MSc. Edgardo Herrera, hace referencia sobre el artículo 24, "salvo las situaciones especiales, excepcionales y temporales a juicio de Desarrollo Humano" y sería conveniente añadir a la Gerencia General. Indicar que entiende que los transitorios se incluyen en las normativas, con el propósito de temporalizar o que en un tiempo prudencial algunas circunstancias se consoliden o se den, luego perecen, no obstante en los dos transitorios no responden a

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL JUEVES 04 DE SETIEMBRE DE 2014  
ACTA N° 057-09-2014**

esa condición y lo perpetúan. El Lic. Berny Vargas, indica que la observación realizada por el MSc. Edgardo Herrera, sobre la inclusión de la Gerencia General es procedente, queda a criterio del Consejo Directivo definirlo. Manifiesta que referente a los transitorios, es conveniente ajustar la redacción para temporalizar la regulación, tomando en cuenta la consideración que es presentación, entrega y análisis, en el momento que vaya hacer aprobado se incluirían esas observaciones. El MSc. Carlos Alvarado, hace referencia al artículo indicando que se debe incluir a la Gerencia General dentro del artículo 24 inciso 1 Se retira de la sala de sesiones el invitado. El MSc. Carlos Alvarado, procede con la siguiente modificación en la agenda. Leer el punto **4.3** Aprobación del Acta N°052-08-2014, punto **5 ASUNTOS SEÑORES Y SEÑORAS DIRECTORES (AS)** (Sesión Privada) y trasladar para una próxima sesión los puntos **6 ASUNTOS GERENCIA GENERAL 6.1 Análisis y discusión del informe en cumplimiento al Acuerdo del Consejo Directivo CD 264-06-2014, en cuanto al AUD 021-2014 denominado: “seguimiento de recomendaciones de Despachos de Contadores Públicos en relación con los Estados Financieros del IMAS y Empresas Comerciales”, según oficio GG-1440-08-2014, 6.2 Análisis y discusión del informe en cumplimiento al Acuerdo del Consejo Directivo CD 264-06-2014, en cuanto al AUD 021-2014 denominado: “seguimiento de recomendaciones de Despachos de Contadores Públicos en relación con los Estados Financieros del IMAS y Empresas Comerciales”, según oficio SGSA-860-08-2014. y punto 7 ASUNTOS SUBGERENCIA SOPORTE ADMINISTRATIVO, 7.1 Análisis y discusión del informe final para la atención de lo solicitado por parte del Consejo Directivo mediante acuerdo CD 027-01-2013, referente a la “Investigación en la Unidad de Transportes”, según oficio SGSA 918-08-2014.** Los señores Directores manifiestan su anuencia. **4.3 APROBACIÓN DEL ACTA N. 052-08-2014.** El MSc. Carlos Alvarado solicita al Lic. Alfonso Durán, dar lectura a propuesta de acuerdo. Lic. Alfonso Durán, procede con la lectura del proyecto de acuerdo. **ACUERDO CD 376-09-2014 POR TANTO, Se acuerda:** Aprobar el acta N° 052-08-2014 de fecha 14 de Agosto de 2014. Los señores Directores: MSc. Carlos Alvarado, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, MSc. Verónica Grant Díez, Licda. Mayra González León, votan afirmativamente el anterior acuerdo. A solicitud del señor Presidente Ejecutivo, los señores Directores declaran firme el anterior acuerdo. Al ser las 7:05 pm finaliza la sesión.

**MSc. CARLOS ALVARADO QUESADA  
PRESIDENTE**

**LICDA. MARIA EUGENIA BADILLA R.  
SECRETARIA**