

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

Se da inicio a la sesión de Consejo Directivo N° 065-10 celebrada el lunes 6 de setiembre de 2010, al ser las 11:25 a.m. con el siguiente quórum:

Dr. Fernando Marín Rojas, Presidente
Lic. Jorge Vargas Roldán, Vice Presidente
Licda. Rose Mary Ruiz Bravo, Secretaria
Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora
Licda. Mayra González León, Directora
Licda. Mireya Jiménez Guerra, Directora
Licda. Isabel Muñoz Mora, Directora

INVITADOS EN RAZON DE SU CARGO:

Licda. Margarita Fernández Garita, Gerente General
MSc. Edgardo Herrera Ramírez, Auditor General
Lic. Berny Vargas Roldán, Asesor Jurídico General
Licda. Mayra Trejos Salas, Secretaría Consejo Directivo

ARTÍCULO PRIMERO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA:

El señor Presidente Ejecutivo somete a votación el orden del día.

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo.

ARTICULO SEGUNDO: ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA:

El señor Presidente Ejecutivo presenta un resumen de las giras realizadas a San Carlos, Zarcero y Santa Cruz, el jueves y viernes pasados, el día jueves se convocó una reunión de instituciones públicas con la Municipalidad de San Carlos y organizaciones sociales para presentar las prioridades sociales de esta Administración, llegaron más de 150 personas a la primera sesión, la participación de las distintas instituciones fue muy positiva, la propuesta fue muy bien aceptada y se le propuso al Alcalde de conformar el Consejo Cantonal de Coordinación Interinstitucional como está establecido en la ley, a pesar de no ser uno de los cantones

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

prioritarios, pero igual es una ley que permite establecer esa instancia y coordinar las acciones de las distintas instituciones.

Después se reunió con algunas organizaciones de mujeres interesadas en Ideas Productivas, pero la convocatoria fue tan masiva donde participaron más de 300 mujeres, un funcionario del IMAS les planteó el esquema para incorporarse al sistema de Ideas Productivas o al Fideicomiso, la mayoría no tenía capacitación y se organizó con la Municipalidad un esquema para que en los próximos dos o tres meses se les de capacitación a ese grupo de mujeres, con el resto se les instó ir presentando a través de sus organizaciones, proyectos concretos que se puedan financiar.

Además se reunió con el grupo denominado Zona Económica Especial de la Zona Norte, que agrupan diferentes organizaciones que realizan trabajo social, promueven obras de infraestructura a nivel vial y ferroviario, para la Zona Norte. También trabajan con migrantes y con cooperativas juveniles, se les comunicó la manera de hacer alianzas estratégicas.

Posteriormente se trasladó a Zarceró, con diferentes organizaciones y con la Municipalidad, la solicitud del Alcalde es que se abra la oficina del IMAS en la zona, se le hizo la propuesta para que la Municipalidad colabore con el local, lo cual manifestaron que sí, pero que no tienen recursos para contratar una trabajadora social, piensa que sería uno de los lugares prioritarios si se aprobaran las plazas solicitadas para poner trabajador social.

Además visitó la zona de Santa Cruz donde se reunió con las instituciones públicas y con la Municipalidad y con un proyecto denominado Ventana de Paz, que coordina el Ministerio de Justicia, se les planteó las prioridades y se dejó organizado el Consejo Cantonal de Coordinación Interinstitucional de Santa Cruz, también se conformó el Equipo Interinstitucional para el trabajo en el Distrito 27 de Abril, que es una de las comunidades prioritarias, sin embargo, les dejó abierto la posibilidad que si presentan un plan de trabajo para todo el Cantón a pesar que oficialmente no está incorporado, de hecho las instituciones están trabajando en varios distritos de Santa Cruz.

En la tarde se reunió con el Padre Solano del Movimiento Solidarista que ha vendido trabajando con grupos sociales, especialmente con un proyecto de Escuelas Deportivas con jóvenes que ha dado buen resultado, se le explicó la forma de cómo se pueden organizar por Distrito para que tengan Organizaciones de Desarrollo como base y con el apoyo de Coope Guanacaste, se pueda hacer un esquema parecido al planteado en la Zona Norte.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

Agrega que la Municipalidad de Santa Cruz está dispuesta a contratar un trabajador social para abrir la oficina de Bienestar Social y Familia.

ARTICULO TERCERO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL:

3.1. ANÁLISIS DE LOS MANUALES DEL INFORME FINAL DE FUSCIDERHE (FUNDACIÓN DEL SERVICIO CIVIL PARA LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO), DE CARGOS INSTITUCIONAL Y DE CLASES INSTITUCIONAL, ASÍ COMO LA PROPUESTA DE HOMOLOGACIÓN. (SEGÚN INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR LA GERENCIA GENERAL DICHOS DOCUMENTOS LES FUERON ENTREGADOS PERSONALMENTE EL DÍA 29 DE JULIO DE MEDIANTE OFICIO G.G. 1994-2010). SEGÚN OFICIO GG-2244-09-10:

El Señor Presidente Ejecutivo solicita la anuencia de los señores Directores para que ingresen a la sala de sesiones los licenciados Milena Gallardo, Consultora, Fabio Flores Rojas, Presidente de la Fundación del Servicio Civil para la Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos del Estado (FUSCIDERHE), José Guido Masis, Coordinador de Desarrollo Humano y Yamileth Céspedes, Coordinadora de Planeamiento Institucional, Juan Carlos Dengo, Subgerente Desarrollo Social, Fernando Sánchez, Subgerente de Soporte Administrativo, Maritza Salazar y María de los Angeles lápiz, del Departamento de Desarrollo Humano.

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo.

Ingresan a la sala de sesiones los invitados antes mencionados.

El señor Presidente extiende una cordial bienvenida a los invitados.

La Licda. Margarita Fernández señala que en el mes de abril se hizo una primera aproximación de los productos que entrego la Fundación del Servicio Civil, donde se consideraron algunos aspectos que se deberían revalorar. En ese momento no estaban algunos de los miembros que existen ahora, por lo que se pensó necesario que la Fundación realizara una nueva presentación y para que los nuevos miembros conocieran el tema.

El Lic. Fabio Flores manifiesta que este trabajo ha implicado un gran esfuerzo y la idea es hacer un preámbulo de tipo metodológico para luego conocer los resultados. Como organización externa que ha hecho un recuento de todos los procesos de trabajo que se están realizando, con el propósito de revisar el Manual de Cargos, tratando de organizar todos los

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

cargos de trabajo de la organización, luego el Manual de Clases donde se integran estos cargos para establecer una estructura ocupacional que respondiera a las necesidades de la organización.

Posteriormente se optó para que el sistema sea homologado, dentro de ahí se hizo la ubicación que permite una estructura que tiene clases de referencia con el Servicio Civil, con el fin de que esta estructura se ajuste a las normas y los diferentes procesos que están establecidos dentro del sistema general.

El trabajo más difícil es hacer el procesamiento de toda la información, con el fin de encontrar un equilibrio dentro de la Institución para que los diferentes procesos de trabajo se puedan desarrollar en armonía, claro está que cuando el período de estudio se vuelve largo, surgen una serie de dificultades de asuste porque de alguna manera las cosas empiezan a cambiar, por eso estos estudios es recomendable que una vez que se completan se aplique lo antes posible, para que luego sea la oficina de Recursos Humanos la que empieza a darle mantenimiento, es decir, todos los cambios que se van dando los puede ir ajustando al momento, de lo contrario se van generando vacíos que luego con el tiempo implican desajuste.

En ese sentido, el trabajo respondió a esas necesidades, la relación que se hizo fue la mejor en ese momento, puede ser que con el paso de los días hayan surgido algunas necesidades, pero sería conveniente que se pueda cerrar el capítulo para que la Institución pueda echar a caminar el proceso, luego la administración activa realice algunos ajustes en el proceso mismo, pero si es importante que este trabajo se ha hecho con la mayor objetividad posible, en los casos donde surgieron dificultades se hizo con una coordinación permanente con la oficina de Recursos Humanos y con las personas encargadas que en cada caso brindaron información, el producto ha sido analizado en varias ocasiones y validado que responde a las necesidades de esta Institución.

El Lic. José Guido Masis señala que se va a proceder a presentar el resultado de un proceso que no solo arranca con un Estudio Integral de Puestos, sino que tiene como antecedente una serie de acciones estratégicas que se consideraron en su momento, algunas de ellas viene a culminar con el Estudio Integral de Puestos.

Seguidamente realiza la presentación con filminas denominado “Estudio Integral de Puestos: Estructura Ocupacional, Manual de Cargos, Manual de Clases y Valoración”, del proyecto de Fortalecimiento Organizacional, que forma parte integral del acta.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

La Licda. Mayra González considera que esto se debe realizar de la mejor forma, para que no se vea perjudicada la Institución por ende la Jefaturas y al final la misma Junta Directiva, porque sino tendría una serie de recursos de revocatoria, apelación, etc.

En este sentido pregunta cómo enfrentarían en la Sala Constitución que es una atribución y por un estudio de reestructuración, sí se puede disminuir o asignar otro puesto por la falta de requisitos, pero no se puede rebajar el salario.

El Lic. José Guido responde que hay un procedimiento que lo fija la Autoridad Presupuestaría vía Decreto Ejecutivo, donde indica que en caso que se le disminuya el salario se le debe indemnizar en la proporción que se les disminuye el salario y por la totalidad de años de servicios, es una condición sine qua non para que pueda darse esta situación, sino se da esta situación se estaría vulnerando el derechos subjetivo que tenga cada uno de los funcionarios, la medida legal el procedimiento está dispuesto vía Decreto Ejecutivo y la Administración tiene que tomar las medidas preventivas en caso que se diera una situación como esa, al funcionario se le indemnice proporcionalmente.

En ese aspecto es concordante con los votos de la Sala Constitucional, que es la única forma en que se le puede resguardar el salario al funcionario.

A la Licda. Mayra González le gustaría saber que si se diera el caso de que un funcionario tenga una jefatura durante 30 años y se le dice que según la reestructuración ya no puede seguir están en dicho puesto, sino que se le disminuye su categoría a Profesional 1, en ese caso cómo enfrentaría esa situación en caso que el funcionario se opone.

El Lic. José Guido manifiesta que existe un procedimiento donde a cada funcionario se le tiene que entregar una resolución, de cuál va a ser la eventual condición que se le va a dar de acuerdo con el Estudio Integral de Puestos y el Proceso de Reestructuración. Sin embargo, se pueden dar varios, uno que desaparezca la jefatura, en principio se tiene que ofrecer una reubicación, cuyo caso podría cambiar dado que no es la misma función que venía haciendo.

También se a partido de un elemento básico, que dada uno de los funcionarios que están ejerciendo un determinado cargo, conserven su derecho al menos que en definitiva no desaparezcan o se abran nuevas Unidades. En el momento que se le da una audiencia al funcionario tendría seis meses para que decida que va a hacer, una tratando de reubicarlo en otros puestos, otro que él mismo diga que no está de acuerdo y prefiere marcarse de la Institución, donde la Administración tendría la obligación de pagarle la totalidad de los años

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

laborados por el Sector Público, lo otro que el funcionario acepte proporcionalmente el descenso en razón de que va a ejercer un puesto diferente.

En relación con lo anterior, la Licda. Mayra González pregunta qué si no se le va a vencer el tiempo de presentar el recurso de revocatoria con apelación.

El Lic. José Guido Masis señala que una vez aprobado por el Consejo Directivo, se envía a la Autoridad Presupuestaria, los cuales cumplen con la verificación, nuevamente se presenta al Consejo Directivo y empieza a regir el primer día del mes siguiente, en el momento que la Administración le comunique a cada funcionario, a partir de ese momento corren los seis meses, el recurso de revocatoria es dado por ley y está establecido que tiene un plazo de tres días para presentarlo, con apelación subsidiaria que una vez resuelto el de revocatoria sino es acorde con los intereses puede presentar el de apelación.

En el recurso el funcionario tiene el derecho de decir que la administración se equivocó, que no quiere el puesto que se le asigna, sino otra alternativa o que la clasificación no es acorde con lo que debe ser, o bien aceptar en ese aspecto, dicha aceptación puede ser explícita donde este de acuerdo o que deja vencer el plazo de los tres días.

Una vez que el funcionario firme el acto administrativo, tendrá seis meses para que cumpla con el requisito académico y legal, en caso que el funcionario cuente con esos requisitos queda firme una vez resueltos los recursos, o en caso que se acoja a un recurso quedará firme en el momento que este Consejo Directivo apruebe la variación y se haga todo el proceso antes mencionado.

La Licda. Mayra González sugiere que para que no haya indefensión o que alguno presente un recurso de amparo, porque no se le explicó bien, cree necesario que se le notifique a cada uno y se le explique bien al funcionario que tiene el derecho a interponer ante esa resolución el recurso de revocatoria con apelación, sin embargo, la parte que se indicó donde el funcionario puede dejar pasar ese tiempo y acogerse a estudios para llenar los requisitos y seguir en ese puesto, piensa que sería importante hacer un comunicado a los funcionarios que tiene esa opción.

El Lic. Jorge Vargas señala que es obvio que este es un proceso muy prolongado, complejo y que afecta directamente a personas. Comprende que responde al interés de responder a una observación de la Contraloría General de la República, de que era necesario acomodar la estructura organizativa a las responsabilidades institucionales. Asimismo que luego se considero necesario revisar la clasificación de puestos del IMAS. Sobre el proceso el cual tiene

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

una serie de posiciones y preocupaciones que están basadas en cuatro principios básicos: justicia, legalidad, oportunidad y pertinencia.

Manifiesta que ciertamente se ha hecho un esfuerzo muy grande que parte del estudio realizado por la Fundación del Servicio Civil, indica que estuvo de acuerdo en que se contratara dicha Fundación, no para homologar sino para que se ajustará la clasificación del IMAS a las puestos de la Administración Pública, que son dos criterios diferentes. Una cosa es asimilar las plazas de la Institución a la clasificación del Servicio Civil, para buscar racionalidad lógica y ajustarse a las directrices que la Autoridad Presupuestaria establece.

Cuando se planteo este proceso estuvo de acuerdo por un principio fundamental - que va a defender – en el derecho adquirido en materia laboral. Teóricamente el estudio iba a garantizar y poner en forma las plazas del IMAS, de acuerdo a una lógica racional y legal. Por eso cuando aparece en las estadísticas que 43 personas van a ser perjudicadas, le parece que algo fallo, porque una cosa es poner a derecho en términos formales posiciones que se están ejerciendo y la otra es afectar los intereses y derechos de un importante grupo de colaboradores.

Aclara que lo que establece y respeta el Código de Trabajo son derechos adquiridos que tienen que ver con salarios y posición. En esos términos cree que la Ley – Código de Trabajo - está sobre el Decreto de la Autoridad Presupuestaria, que establece que se puede trasladar a otro puesto o que se le dice al funcionario que se le va a liquidar. Entiende que esas directrices no pueden estar sobre la ley: se puede negociar pero no imponer esas pautas en la implementación de la nueva clasificación de plazas, porque en materia laboral los derechos son adquiridos y son irrenunciables.

En cuanto a las dos plazas nuevas que son dirigidas a tres puestos profesionales como son, las Áreas de Formulación de Proyectos y las de Seguimiento y la Subgerencia de Gestión de Recursos, le sorprende que en el estudio realizado y el proceso que se sigue, esas plazas no son asimiladas de manera satisfactoria, porque lo se debe aplicar un mecanismo de excepción que establece un Plus que resuelva el problema de la diferencia entre el salario actual y el propuesto. En esa medida no hay lógica al respecto, es decir, si se crean plazas tienen que tener la clasificación y la asignación salarial, por qué se tiene que buscar un Plus para esas plazas, no le parece lógico.

También tiene dudas en cuanto a los 15 funcionarios que se les afecta el salario y en el caso de la Auditoría se les va a resolver por la vía de un Plus. No está de acuerdo, o se resuelve en términos de clasificación, porque lo que se está haciendo es poner en forma normal el

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

funcionamiento institucional, cómo se va a hacer una solución temporal bajo una figura que no está de acuerdo que es el subsidio o Plus, no hay lógica en esta propuesta.

Por otra parte, tiene la impresión que con el estudio no se logró resolver los problemas de la colectividad, porque 47 personas es muy importante, más los que tienen que ser ajustados en términos de Plus, Subsidios, indemnizaciones. En ese sentido no le satisface la propuesta presentada y este Consejo Directivo es responsable de solucionar ese problema. Personalmente se inclinaría para que funcionarios de larga data se vayan de la Institución bien remunerados, reconociéndoles todos los años servidos en la administración pública, eso es un principio de justicia histórica y no se le diga que se le traslada, se debe tomar posiciones en esto.

En síntesis, se muestra con claridad que el estudio no resolvió todos los casos, hay un porcentaje muy grande que queda en situaciones de indefensión, de maltrato a sus intereses, Estima que lo importante no es la categoría del puesto sino la persona y se está sacrificando a personas porque nos se ajusta a una categoría hecho con base en términos estrictamente burocráticos.

Pregunta al Asesor Jurídico en términos del derecho adquirido, si las personas tienen la posibilidad de mantener su posición independientemente de estos ajustes burocráticos administrativos.

En cuanto al grado de satisfacción sobre los resultados del estudio y la propuesta presentada, pregunta a los funcionarios presentes en esta sesión, si están o no satisfechos con este trabajo, pensando en situaciones de sus respectivos funcionarios.

El Lic. José Guido Masís señala que en el año 1997 cuando se hizo el último Estudio Integral de Puestos en el IMAS, una de las figuras innovadoras que se generó en ese proceso, fue precisamente los coordinadores temporales, porque lleva implícito un concepto de dos elementos, uno que las áreas programáticas pudieran ajustarse a la estrategia gubernamental y no que quedaran fijas, la filosofía era que a hoy es un terminado componente que quiere la administración impulsar, que se asigne a una persona de confianza, segundo que pueda luchar contra ese proceso de estabilidad que puede a veces hacer engorroso el proceso.

Otro proceso que se definió fue los Coordinadores de Unidades Locales o de Cedes, que le permitió generar un proceso no tan burocrático en algunos casos y otro que se genere un proceso anquilosado que se aferra a una jefatura y no puede ser movido de ahí, está basado en resultado, de acuerdo al resultado que se diera así se podía continuar con el proceso y se le daba un Plus temporal, esto nos ha llevado a hacer vanguardia dentro de la Administración

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SETIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

Pública y que la Autoridad Presupuestaría nos felicite porque se hace un proceso diferente y adicionalmente porque oxigena el proceso.

En cuanto a la parte del mal trato aclara que en ningún momento están maltratando los derechos de ningún funcionario, se ha tratado de cautelar baso principios que indicó en su momento la Presidencia Ejecutiva de tratar de no despedir a nadie, a la fecha no existe ninguna persona prevista de despedir, salvo que la persona quiera o que hay personas con posibilidades de jubilarse. Los derechos de todas las personas se están cautelando, de hecho tiene que hacerse un proceso de darle audiencia al funcionario y que manifiesta donde quiere estar.

En realidad no se ha pensado en ningún despido, se ha tratado de humanizar todo el proceso y que las 34 personas que no tienen requisito de las cuales 14 tienen previsto que lo van a tener, con todos se ha hablado y se les ha pedido que estudien, algunos han obedecido y en otros dicen que están cansados y por su etapa en la vida al tener muchos años no quieren estudiar, también es un esfuerzo conjunto entre funcionario y administración. Se desea que el 100% de las personas fueran beneficiadas, pero es natural que pueda haber de todo, están respetando el Código del Trabajo y la Constitución Política que define estos procesos, e inclusive la Sala Constitucional manifiesta que estos procesos son viables, precisamente en el año 1997 y 1998 se realizó en la Institución un proceso igual, que fue puesto a la vanguardia, por lo que solicita a este Consejo Directivo que valoren porque esto ha sido un proceso largo, costoso, donde se ha invertido mucho tiempo y sacrificio y se desea terminar esta etapa, que se ha tratado hacer lo más humano posible, para que nadie salga perjudicado.

El Lic. Berny Vargas discrepa de la posición del señor Director Jorge Vargas, aunque el Decreto es una norma de rango inferior a la ley no la contravine en el caso concreto del Código de Trabajo, porque cada derecho irrenunciable per se, es un derecho subjetivo y no todo es irrenunciable. El tiempo que tenga un funcionario es un derecho que se conoce con el pago de las anualidades pero no es irrenunciable, la normativa permite al funcionario que tenga varias posibilidades, dentro de ellas la indemnización en caso que proceda. Un derecho irrenunciable sería el salario, habiendo trabajado no tiene forma de renunciar a recibirlo, sería un caso de esclavitud.

La normativa establece la forma en que se va a tramitar con tutela de los derechos el debido proceso, en el caso de inconformidades por parte de algún funcionario que está dentro del listado, se le van a respetar sus derechos de defensa, se le van a dar las audiencias correspondientes, de está forma se considera por parte de la Asesoría Jurídica que no hay una contravención entre normas.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

La Asesoría Jurídica está de acuerdo con el proceso, este nace no por necesidad de la población que trabaja en el IMAS, sin porque esta lo requiere, si bien es cierto que los derechos se van a tutelar y todo esto nace porque la Institución requiere el proceso de transformación y no que se vaya a descuidar los salarios de algunos funcionarios.

La Licda. Rose Mary Ruiz se refiere a los Plus por coordinación le parece que ese fue un avance muy importante para que el IMAS pueda tener, un cargo con un Plus y movilidad en este de acuerdo a las necesidades que la Institución tiene y al rendimiento de los funcionarios, por ejemplo los Coordinadores de Unidades de Desarrollo Local, puede ser del equipo técnico asume uno de ellos la coordinación por un determinado tiempo, él valora si puede continuar o no y si regresa sino está a gusto o no ha cumplido con lo que se requiere, una forma es el porcentaje, le parece una salida muy importante para la movilidad en la Institución y para la eficiencia y la eficacia en las acciones de las Unidades Locales de Desarrollo.

Por otra parte, pregunta qué pasa con los Subgerentes y el Auditor, o si llega hasta las Gerentes Regionales. Otra preocupación es que el IMAS ha generado un conocimiento estratégico en algunas unidades que son muy importante para el desarrollo de las comunidades y de las personas en condición de pobreza, caso concreto Desarrollo Comunitario, hay una cantidad de personas que hace una tarea pionera importante con la organización comunitaria y con las familias de las comunidades, en una tarea que el IMAS ha generado el conocimiento estratégico que no está en el aire, sino en las personas que están trabajando.

Señala que tuvo una reunión con los funcionarios en relación con el nuevo estudio integral de puesto, indican que en el plazo de seis meses no puede finalizar una carrera profesional, pero el IMAS va a perder el conocimiento de esas personas y quién va a venir a hacerlo, pueden traer ingenieros graduados y no van a ser la tarea de esas personas que tienen conocimiento estratégico de valoración, se pasan a otro puesto y el trabajo que ellos tienen para hacer una tarea vital para el IMAS, quién lo va a hacer, un nuevo profesional que viene a aprender 30 años después de que el IMAS ha generado ese conocimiento, esto es un asunto de gran preocupación, esto es un ejemplo, pero le preocupa que este pasando en otras áreas lo mismo, no son las personas sino los intereses de la Institución que están basados en las personas que tienen el conocimiento estratégico de hacer la tarea.

El programa de Comunidades Solidarias, Saludables y Seguras, necesita de un trabajo como el que está haciendo esas personas y se van a cambiar de puesto y a desaparecer ese conocimiento estratégicos que se guarda en los seres humanos que hacen la tarea.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

EL Lic. Jorge Vargas con relación a los requisitos que se plantean en el manual pregunta si lo correcto sería que se opusieran en vigencia para personas que aspiren en el futuro a ocupar esos puestos por parte de gente nueva y hasta donde se puede exigir esas condiciones a las personas que ocupan actualmente las plazas.

El Lic. José Guido Masis responde que hay un 94% del personal de la Institución que podría no ser perjudicado y que mantiene las mismas condiciones y que existen 174 personas que también podría ser beneficiada. Cuando se dio el estudio integral de puestos del año 1997 y 1998 el Consejo Directivo en su momento aprobó un plazo de cinco años para que las personas obtuvieran el requisito académico y legal, algunos de ellos hicieron el esfuerzo, al día de hoy la condición es distinta, existe un lineamiento para cumplir el requisito es de 6 meses, partiendo de ese elemento la fundación había propuesto un perfil y con grado de licenciatura, partiendo de esa condición se establecieron dos perfiles más, uno de grado de bachiller y técnico, este ultimo tiene la ventaja que se le puede exigir una grado académico desde un tercer año universitario hasta la combinación de años universitarios y experiencia o la combinación de secundaria más un grado de técnico, se trata de un esfuerzo mancomunado tanto de la administración que está ofreciendo las alternativas, pero también del funcionario que debe estudiar.

Adicionalmente existe una resolución del Servicio Civil de exigir requisitos a las personas que no los tenga, por lo que basándose en el conocimiento de las personas, se va a tratar de eximirlos de este proceso.

Aclara que las personas que sean clasificadas a un nivel profesional, está materia se corrige, pero en principio por los colegios profesionales no sería viable, eventualmente sería para efectos de nivel técnico hacia abajo, lo que se había plantea era que si no cumplían ese requisito el cese de la persona, se ha buscado otros medios para que eso no se de, sin embargo, se ha conversado con los funcionarios algunos han manifestado por escrito que prefieren irse y otros ser reubicados, están todas las alternativas abiertas.

Otro asunto importante es la responsabilidad que se está definiendo dentro de las funciones, por ejemplo en algunas otras instituciones han visto responsabilidad penal o civil por algunas situaciones se han venido a bajo. La Institución no desea perder el conocimiento de los funcionarios, pero tiene que hacer un esfuerzo por estudiar y que la administración está en la disposición de ayudar con los beneficios que en materia de capacitación se han definido hasta el presente.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SETIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

La Licda. Mireya Jiménez piensa que primero se debe notificar a los funcionarios, para que luego ellos tomen las decisiones.

El Lic. José Guido Masis manifiesta que formalmente la administración no ha hecho un acto comunicando a los funcionarios, sin embargo, hay personas que se han acercado con la preocupación de su puesto, principalmente los que no tienen requisitos, lamentablemente se ha dura mucho en este proceso, cerca de un año. También se han realizado audiencias con las jefaturas para que esos defina, esto ha sido un insumo, la idea es que las personas se preparen principalmente los que no cumplen los requisitos y se les pidió que se preparen, con el fin de adelantar para que el funcionario gane en tiempo dado que aun no rige el plazo de seis meses, muchas han aprovechado.

La Licda. Rose Mary Ruiz se refiere a la Contraloría de Servicios que está ubicada en una posición dentro de la Gerencia General, al respecto recibió unos documentos de la Procuraduría General de la República donde evacua una consulta sobre la Contraloría de Servicios, donde dice que la misma debe esta a la par del Órgano Jerárquico Superior de la Institución, esto tiene que ver con la valoración, cargo y ubicación dentro del estudio de puestos, le gustaría como afecta eso en la estructura.

La Licda. Margarita Fernandez responde que cuando se inicio este proceso, se tomo en cuenta los lineamientos de MIDEPLAN, dependiendo la Contraloría de Servicios de la Gerencia General, dice que esta es subordinada al Máximo Jerarca, estos lineamientos nos da la posibilidad que una vez implementada la estructura, se realice una revaloración de la misma.

El señor Presidente Ejecutivo señala que esta reestructuración le comentaron antes de ingresar al IMAS, donde manifestó públicamente que la iba a apoyar siempre que no afecte a personas o que no se pueda encontrar una salida, desde ese momento cree que ha ido mejorando las cantidad de personas que no va a ser afectadas, e inclusive le solicito a la Administración que fueron valorando cada caso. Le gustaría que para la próxima semana se tome una decisión ya que se ha prolongado mucho tiempo.

Con respecto a la posibilidad que plantea el señor Director Jorge Vargas que algunas personas se puedan acoger a la movilidad laboral, dentro del grupo de 15 personas que no tiene los requisitos, pregunta si es viable o no.

El Lic. José Guido Masis responde que existe una posibilidad de que se acoja a la movilidad laboral, con la conveniencia que desde un principio por las directrices de prácticas salarial se

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

perdería la plaza, la administración tendría la posibilidad de dar la totalidad de los años laborados, con la salvedad de perder la plaza o renegociar más plazas.

El señor Presidente Ejecutivo solicita que dentro del grupo de 15 personas, le presente un informe de cuántas personas podrían acogerse a esa movilidad y que tipo de plaza, así tener un fundamento para tomar la decisión final.

El Lic. Fernando Sánchez señala que por parte de la Subgerencia de Soporte Administrativo se ha hecho un proceso bastante transparente, en el sentido de discutirlo el manual con todos los compañeros, se ha visto fortalecida el Área Financiera, no obstante, se analizó cada uno de los puestos y se remitió una carta con fecha 7 de julio del presente año, a la Gerencia General y a Desarrollo Humano, donde se expuso tres puntos para revisar, en el cual se entró en la parte de las aplicaciones de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público, ciertos aspectos que no se están tomando en cuenta, por lo que se hizo una propuesta, no con el fin de atrasar el proceso, sino de ser proactivos pero aun no se ha recibido respuesta.

El señor José Guido Masis responde que recibo una nota de la Gerencia General para análisis donde se revisaron dos elementos, uno que hay algunas personas que desean una clasificación determinada. En el caso de lo indicado por señor Fernando Sánchez, se analizó y las labores que en su momento consideraron están distribuidas en los distintos cargos que se están proponiendo, en cuanto a un nivel de asistente solo se están dejando a las Gerencia y Subgerencia, y en cuanto la Nicsp está considerado dentro del elemento de los cargos que se proponen. Quedaría por verse la expectativa o nivel de estudios que cada funcionario posee y la clasificación que desea.

El Lic. Juan Carlos Dengo da fe del proceso que se ha llevado en este estudio de puestos, efectivamente se ha tratado desde todo punto de vista de perjudicar lo menos posibles a los funcionarios. Le da una gran satisfacción de la posibilidad de traer algunos funcionarios a un nivel de técnico, para no perjudicarlos, ya que muchos aman a la Institución desean seguir trabajando, ya que la mayoría tiene muchos años de laborar en el IMAS, además que por su edad les dificultad encontrar un trabajo. Se siente alagado que se pueda valorar esa posibilidad para muchos de los compañeros, que les sería una excelente noticia.

La Licda. Mayra González recomienda busque experiencia en otras instituciones que ya han realizado estos proyectos de reestructuración, principalmente en la Junta de Protección Social que en su oportunidad recibieron algunas demandas de los funcionarios, la cuales ya fueron contestadas, eso le daría más elementos en el proceso.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

A la Licda. María Eugenia Badilla no le cabe ninguna duda de que el trabajo que han realizado es muy minucioso, delicado y que están presentando varias alternativas, no obstante, es muy duro llegar a aprobar algo que tan solo un funcionario de la Institución salga perjudicado, cree que no estarían satisfechos en este asunto, porque se trata de algo de corte humano. Aun sabiendo que hay decretos y que la ley esta sobre ésta y lo pueden pelear y que salen adelante donde el decreto los puede cubrir, pero es muy duro estar en esa situación.

Analizando el documento pudo observar una parte donde se disminuye el salario de ¢14.000, para muchos no es tanto pero para ellos ese monto es significativo, no le parece que tengan que salir perjudicados, donde algunos aceptan y otros no. Tal vez es preferible que este Consejo Directivo continúe el análisis, reconoce que es fácil que los funcionarios deseen que los señores Directores decidan pronto, pero si después de esta decisión qué es lo que va a pasar, el maltrato a funcionarios, los que están en esta mesa ninguno está perjudicado.

Reitera la importancia de reunirse con los Gerentes Regionales, además le gustaría contar con un documento donde diga que todos los funcionarios están contentos con este proyecto, porque no es solamente oficinas centrales, sino también las Regionales, Cedes, etc. También le satisface escuchar que el perfil de licenciatura se puede dar a un perfil de bachillerato, puede darse a un perfil de técnico, le gustaría conocer ese documento, porque en este momento estamos para ayudar a todos, por ética y relaciones humanas le dolería ver que un funcionario perjudicado.

El señor Presidente Ejecutivo agradece a los participantes por la presentación del tema, los cuales proceden a retirarse de la sala de sesiones.

El Lic. Edgardo Herrera aclara que el cargo de Auditor no está sujeto a clasificación ni a valoración en este proceso, por lo tanto tiene la absoluta independencia para opinar porque no se ve afectado, dado que clasificación y valoración salarial del puesto Auditor corresponde a otras órganos externo de la Institución, tiene la objetividad para opinar sobre esta propuesta.

Considera que por la magnitud del documento es imposible realizar un análisis para plantear con propiedad cualquier tipo de observación o riesgo que pueda tener el Consejo Directivo al aprobar este documento, al no aprobar ahora la auditoria va a tener un tiempo para revisar este documento, espera tener algunos elementos u observaciones que consideren conveniente realizar.

Por otra parte, le parece conveniente que el Consejo Directivo conozca de los 174 funcionarios que son beneficiados con la reestructuración, de qué niveles son y a cuáles unidades

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

pertenecen, y cuáles funcionarios tienen el mayor porcentaje de incremento salarial, así como los motivos que hace que se de ese incremento salarial, es decir, al existir un incremento salarial es porque hay una mayor responsabilidad y nuevas tareas, para analizar si corresponde el aumento propuesto, eso le parece fundamental.

También es importante saber de qué nivel son los funcionarios que tienen problemas de requisitos, si son de los niveles medios o superiores de la Institución, lo que tienen problemas de requisitos, lo duda mucho, esos problemas se están presentando en los puestos más humildes y le parece que el Consejo Directivo debe tener una misión de los dos extremos, cuáles y a qué unidades pertenecen, se debe ver desde el punto de vista estratégico, la actividad sustantiva de la Institución, esos son los niveles que se están viendo fortalecidos, tanto en las funciones, tareas, responsabilidades y quehaceres compensado con la valoración salarial correspondiente, ese análisis es de fondo y trascendental para tomar una decisión de este tipo y debería de verificar para tomar una decisión justa en los términos que debe ser y que sea presentado por funcionarios que tengan total independencia en el proceso, no se pongan funcionarios que están comprometidos, afectados y que tienen un beneficio evidente para exponer el tema, porque obviamente hay un conflicto.

Reitera que no puede dar una opinión en términos generales del proceso, por varios aspectos y sobre todo porque la auditoría no ha tenido tiempo de analizar los documentos, por la premura en que fue entregado, pero hay un tema que si afecta a los funcionarios de la auditoría.

Aclara que corresponsable de la Auditoría Interna en aras de cautelar al personal que está bajo su responsabilidad, los funcionarios de la Auditoría tienen una clasificación y valoración inferior a la que se indica en la propuesta, a raíz de esa situación demostró su preocupación con el anterior Presidente Ejecutivo José Antonio Li, sobre el tema él cual le solcito que planteara una propuesta, misma se hizo debidamente justificada quedo para ser tramitada por la administración, después por algunos problemas de carácter operativos y con el propósito de no entorpecer este proceso y no perjudicar a la Institución por lo que podría ocasionar que se atendiera el requerimiento de la Auditoría, ascendió de compensar la disminución salarial de los Coordinadores de la Auditoría que son como jefes de departamento, antes en la reestructuración de 1998 ellos tenían un cargo de jefatura, como un cambio a nivel de procesos adoptaron el cargo de Coordinador, pero con el estudio actual se ven afectados y les baja la clasificación porque el tecnicismo que son Coordinadores o Profesionales que no tienen una jefatura, pero en realidad tienen equipo de Profesionales a cargo.

No obstante, en el documento que se les entregó se propone para los funcionarios de la Auditoría un 10% de Plus, cuando de acuerdo a lo justo desde el punto de vista del análisis que

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

se ha realizado les corresponde un 28.47%. Sin embargo, hay funcionarios de la administración por ejemplo el Profesional Responsable de Tesorería, Presupuesto, Administración Tributaria, etc., que están hoy día menor clasificados que los Coordinadores de Auditoría, y con esta nueva propuesta pasa por encima de los Coordinadores de Auditoría, eso en su criterio implica haber dejado a la clasificación de Auditoría en manos de la Administración y que se resuelve en perjuicio de los funcionarios de Auditoría, porque tienen una posición de fiscalización y no hay un equilibrio en la clasificación que se le está dando.

Esta situación afecta tanto en la clasificación y las responsabilidades, teniendo los Coordinadores de Auditoría la fiscalización de todos esos procesos, obviamente implica una responsabilidad grande las opiniones que brinda la Auditoría pueden incurrir a este Consejo Directivo y a la Administración en errores. En este sentido solicita se haga una revisión de este porcentaje que se ajuste en los términos que son justos.

La Licda. Mireya Jiménez se acuerda que cuando presentaron este estudio, el señor José Guido Masis dijo en su oportunidad, que las personas que se iban se les pagaban ocho años de servicio, pero en realidad las personas que se marchan por el proceso de reestructuración se le deben pagar todos los años. Le parece que en ese documento hay favoritismos para unos y para otros no y personalmente no va a aprobar este estudio si no se corrige, porque no puede ser que se vaya a perjudicar a las personas y está de acuerdo que las personas involucradas en el estudio no pueden hacer una presentación porque hay favoritismos, y en su oportunidad fue muy clara cuando dijo no quiere que ningún funcionario sea perjudicado, quién defiende a los que ganan menos salarios.

Además se entiende que no todos los funcionarios están contentos con el estudio y se debe hacer la revisión de cada uno, e inclusive en su oportunidad la Gerencia General presentó unas fotos, decía que todos están contentos, pero eso no es cierto, porque los comentarios detrás de esto se muestra que ese estudio no estaba favoreciendo a muchos, quiere que esto quede claro y este Consejo Directivo está para defender a todos los funcionarios y que no salga ninguno perjudicado.

La Licda. Isabel Muñoz señala que cuando se empezó a hablar de esta reestructuración le pidió a la Licda. Margarita Fernández que quería acompañarla a Puntarenas, para ver que pensaba los funcionarios y como se sentían, donde tuvo una buena experiencia. Sin embargo, está de acuerdo con lo indicado por el señor Auditor, la preocupación es que nadie se quede sin su trabajo, que se puedan reincorporar y darle lo que se merecen por su trabajo, es importante tomar en cuenta el conocimiento que ellos tienen y que en un momento a otro se tenga que ir de

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SETIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

la Institución, no se puede dejar de lado esta situación, en realidad es más importante el conocimiento y la parte humana, que un monto económico.

No obstante, si somos honestos y queremos ver esta reestructuración desde el punto de vista de las personas que se tienen que adaptar o ver otras posibilidades, se revise las 174 posibilidades que se les van a mejorar el salario, le gustaría saber quienes son esas personas y en qué se les va a favorecer, cuánto va a mejorar su salario y por qué se les aumenta, se debe tener mucho cuidado, esto es un caso que se tiene que estudiar a fondo y ver el equilibrio que hay y así no perjudicar a nadie.

El Lic. Jorge Vargas reitera los principios que nos debe orientar: justicia, legalidad, oportunidad y consistencia, hizo la pregunta abierta del nivel de satisfacción porque es muy difícil que el 100% este de acuerdo ya que existe una larga lista de personas que están quedando mal. Coincide con el señor Auditor como encargado de la Auditoria.

Sobre el proceso informa que en su oportunidad aceptó hacer en la sala de sesiones del Consejo una reunión bilateral con José Guido Masis para tener claridad y sobre esa base tomar posiciones. En esa oportunidad le pregunto en primer lugar sobre la probidad del proceso, en términos que se pudiera garantizar que no hubo interferencia de intereses particulares, dado que es muy difícil que se logre si participan funcionarios parte de la institución en la propuesta. Reitera que sobre el proceso de reclasificación – y no de homologación termino que no le gusta - que en realidad es la propuesta de valoración de los puestos, se hizo con participación directa del personal institucional, obviamente hay un elemento altamente subjetivo, desde el principio observó que la reestructuración y todo ese estudio privilegiado a los mandos medios afectaba a los de base operativa.

Formalmente reclama que se ha presentado el manual descriptivo en dos componentes, uno el de cargos y el otro de clases y nunca nos presentaron el estudio de homologación que es el que define los salario por categoría, no nos han planteado las cosas con claridad.

Realiza las siguientes propuestas concretas: primero, abrir un periodo de recusación, apelación o revisión ante el Consejo que es el que resuelve dado cualquier funcionario tiene ese derecho: segundo, que se abra un espacio para conocer eso, porque sino se estaría irrespetando el derecho al recurso. Asimismo, no está de acuerdo con la resolución del problema de la Auditoria se de por la vía del Plus, bajo la figura de jefaturas temporales, esa no es una solución correcta, por lo que reitera abrir el espacio y el que decide es el Consejo Directivo.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

Señala que en cuanto al funcionario de la Fundación del Servicio Civil, esperaba una profesional conocedor del tema, pero no supo sostener su trabajo y a la vez el Lic. José Guido Masis defiende su propuesta, pero el que decide es el Consejo Directivo.

Reitera su propuesta de abrir un período de 15 días (dos semanas) para que este Consejo Directivo reciba acciones por cualquier unidad o funcionarios sobre la propuesta. Segundo que se exima de las exigencias de requisitos al personal, ahí se deben discutir dos elementos un por tiempo o funciones, que la experiencia de campo no se paga con un título, que se abra esa excepción que no tengan que cumplir los requisitos que impone la reclasificación como una medida transitoria, entendiendo que si esas plazas si se aprueban va a ser llenas, los aspirantes tienen que cumplir con esos requisitos. Tercero no está conforme que se crean dos plazas técnicas donde estas áreas no son calificadas de acuerdo a su nivel, no tiene lógica, si se observa el organigrama las áreas que se crean son en la Subgerencia de Desarrollo Social que son: Formulación de Programas y Evaluación y Seguimiento, plazas nuevas, la que existe es Acción Social y Administración de Instituciones, la lógica es que se asimilen las tres al mismo nivel, cómo se va a crear una figura que se llama Subsidio Temporal por Ejercicio de una jefatura que se está creando, lo considera que es una aberración en el ámbito administrativo, la lógica es que asimilen a la de la de Instituciones de Bienestar Social que está en el mismo nivel, no entiende cómo se va a crear un plus para eso, no está de acuerdo.

Entiende que el reglamento vigente de la asignación de subsidios temporales es para las coordinaciones de unidades locales y no tendría ningún problema que se mantenga como una modalidad de trabajo, pero que eso se aplique a niveles técnicos intermedios no le parece.

En resumen propone que se apertura un proceso de revisión de la propuesta ante este Consejo Directivo en un plazo determinado. Además que se exima a funcionarios especialmente de campo que tengan más de 15 años, de los requisitos académicos que implica la revaloración de plazas. Tercero que se haga un estudio de cuántas personas que tienen más de 35 años en el trabajo de Técnico Administrativo y 30 años en Línea Operativa, podrían interesarse en acogerse a una liquidación en el proceso de reorganización, porque es una Institución que tiene muchos años y las personas algunas están cansadas, por lo que no cree que esas tareas afecten las responsabilidades y prioridades que fija la nueva administración, que se realice una valoración sin compromiso.

Piensa que se cuenta con mucho personal que está por necesidad y no por compromiso y si se quiere hablar de eficiencia y eficacia, es preferible abrir espacios para posteriormente en la gestión que está realizando el señor Presidente Ejecutivo, se llenen plazas sobre lo fundamental, porque tiene la impresión que hay muchas personas de muchos tiempo de laborar

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

que se encuentra en la administración y que ya no tiene sentido que se quede. Con las formas de trabajar actualmente, piensa que es totalmente factible que se pueda sustituir figuras personales por recursos más ágiles.

En la apertura de esta revisión se resuelva el problema del personal de la Auditoría, de las jefaturas o áreas nuevos y que se pueda ajustar la estructura a la necesidad y no la necesidad a la estructura porque eso no funciona.

La Licda. Rose Mary Ruiz pregunta al señor Director Jorge Vargas que cuando habla de la posibilidad de consultar que la gente quiera irse del IMAS, está habla de movilidad laboral y eso significa cierre de plazas y por otro lado la pérdida de una experiencia importante en el IMAS, es del criterio que la persona que sabe se hace en la práctica que conoce, la parte de la experiencia es un conocimiento que cuesta mucho lograrlo y si se está abriendo la puerta para que se vaya no se van los que no tienen mucha solvencia, sino los que son excelentes y van a conseguir trabajo en otro lugar, eso le da mucho miedo, siempre ha estado en contra de la movilidad laboral porque empobreció al Estado Costarricense.

Con respecto al asunto de los Plus está de acuerdo en el caso de la Auditoría porque son puestos fijos.

La Licda. María Eugenia Badilla entiende la posición del Lic. Jorge Vargas, sin embargo, le da temor tomar una decisión tan rápida, porque en una carta la empresa no consideró en el estudio integral los siguientes cargos: Asesor Formulación de Programas A, Profesor de Evaluación y Seguimiento A, Técnico Administración Área Regional, Técnico Financiero Área Regional, Técnico de Desarrollo Social, luego viene todo lo de Auditoría, la empresa dejó estos puestos y se deben clasificar más lo de Auditoría.

Prefiere delegar a la Presidencia Ejecutiva para que presente una propuesta a este tema para una próxima sesión, no va a ser una discusión sino un la toma de un acuerdo bien meditado de todos estos asuntos pendientes.

La Licda. Rose Mary Ruiz señala que para tomar una decisión este Consejo Directivo, tiene que saber dónde está ubicadas aquellas personas del quehacer sustantivo de la Institución, que quedaron valorados mejor o peor. Le gustaría saber cómo están los técnicos que trabajan en las Unidades de Desarrollo Local y lo de las Regionales, también los profesionales de la Regionales y de las Áreas Estratégicas que el IMAS tiene en la Cede Central, es importante esa ubicación. De igual manera la ubicación de los afectados y conocer los que aumentaron su categoría y salario, para sacar una variable.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

Le parece importante abrir un espacio para que los funcionarios les hagan llegar a este Consejo Directivo su criterio y conocer afondo cuáles son las inquietudes, serías y responsables con firma ante un Órgano como el Consejo Director, que nos permita valorar lo que ellos siente.

El Lic. Jorge Vargas señala que hasta el momento se ha visto el Manual de Cargos y Clases, pero no se ha visto la valoración de los nuevos puestos, esto nos va a permitir comprender cuál es la justicia en la asignación de salarios por responsabilidades. Cuenta con el estudio de homologación, donde se indica la nueva categoría Gerente IMAS 1 y sus cargos que cubre y cómo se homóloga el Profesional Jefe del Servicio Civil 3 y el nuevo salario, pero no se indica el salario actual, entonces no tienen capacidad para valorar, por lo que le parece que hace falta que se tenga ese insumo para tomar decisiones.

La Licda. Rose Mary Ruiz propone abrir el espacio para que los funcionarios les hagan llegar al Consejo Directivo, en el plazo de 15 días las objeciones que tengan las Unidades al Manual de Cargos y a la nueva Clasificación y luego tener una sesión de trabajo conjuntamente con la Gerencia General y otros funcionarios, para ir analizando la propuesta de Cargos, Clasificación y Valoración.

La Licda. Margarita Fernández señala que se hizo un estudio de cada uno de los funcionarios, donde se indica la situación actual y propuesta por las jefaturas, por ejemplo cada una decía que quería solo profesionales y no técnicos, se les pregunto la razón de esa petición porque cuando se contrato como técnico y no entiende porque ahora pide profesionales, por lo que hacerles las consultas a las jefaturas para haber subjetividad.

Otro asunto importante que se debe considerar es que ya están corriendo los seis meses, en la Autoridad Presupuestaria se tarda alrededor de dos meses para que lo aprueben y si se larga este tema un poco más, puede ser que no nos de tiempo para implementarlo y según lo que indica los lineamientos que se debe empezar otra vez con el estudio.

También para responsabilidad de separarse del Decreto de Políticas Salarial, tiene que hacer la gestión legal y aplicarlo a discreción del Consejo Directivo.

El señor Presidente Ejecutivo sugiere que para analizar este tema se nombre una comisión del Consejo Directivo con la coordinación de la Licda. Rose Mary Ruiz junto con dos Directores más, donde se instruiría a la administración para que comunique a las Unidades que tienen un período de 10 días, para presentar observaciones y propuesta para que se analice, a la vez la comisión tendría la posibilidad de revisar la lista de personas de las cuales se incrementa el salario, cuáles se ven perjudicadas y cuáles son las alternativas.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

El señor Presidente Ejecutivo, somete a votación el acuerdo siguiente.

ACUERDO CD 346-10

Se acuerda:

La apertura por parte del Consejo Directivo de un proceso de consulta con un plazo de dos semanas para recibir observaciones y propuestas sobre el Estudio Integral de Puestos que contiene, el Manual de Cargos, Manual de Clases y la Valoración de Puestos.

A solicitud del señor Presidente Ejecutivo los señores Directores declaran Firme el anterior acuerdo.

El señor Presidente Ejecutivo, somete a votación el acuerdo siguiente.

ACUERDO CD 347-10

Se acuerda:

Constituir una comisión del Consejo Directivo integrada por las Directoras: Licda. Rose Mary Ruiz Bravo, quien fungirá como Coordinadora, Licda. Mayra González León y la Licda. Isabel Muñoz Mora, para conozcan las observaciones y propuestas solicitadas a las distintas unidades sobre el Estudio Integral de Puestos, que contiene la Estructura Institucional, Manual de Cargos, el Manual de Clases y Valoración de Puestos; para que analicen la lista de personas que se ven con una mejora dentro del proceso; y aquellas que se ven perjudicadas, para que planteen a este Consejo Directivo una recomendación final sobre el proceso.

La Comisión queda totalmente, facultada para solicitar a la Administración la información y reunirse con los funcionarios que requiera para cumplir su objetivo.

La Administración da el apoyo a la Licda. Rosemary Ruiz Bravo, Coordinadora de la Comisión para hacer la Comunicación a los funcionarios de la Instauración de la Comisión y de la apertura de ese periodo.

**SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL LUNES 06 DE
SEPTIEMBRE DE 2010.
ACTA N° 065-2010.**

A solicitud del señor Presidente Ejecutivo los señores Directores declaran Firme el anterior acuerdo.

3.2. ANALISIS DE LA PROPUESTA DE REFORMA PARCIAL AL REGLAMENTO PARA EL PAGO DEL SOBRESUELO POR COORDINACIONES TEMPORALES EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL, SEGÚN OFICIO GG.2238-09-2010:

El presente punto se traslada para una próxima sesión.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión al ser las 2:24 p.m.

**DR. FERNANDO MARÍN ROJAS
PRESIDENTE**

**LICDA. ROSE MARY RUÍZ BRAVO
SECRETARIA**