

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Al ser las dieciséis horas cincuenta y ocho minutos del jueves treinta de abril del dos mil veinte, se inicia la sesión ordinaria del Consejo Directivo No. 27-04-2020, celebrada de manera presencial en Oficinas Centrales y de forma virtual, con el siguiente quórum:

ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM PRESENCIAL: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente,

En apego a la reforma realizada al Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Directivo del IMAS, según acuerdo CD No. 148-03-2020, de la Sesión Ordinaria No. 19-03-2020 del lunes 16 de 2020, que adiciona una sección VIII. De las sesiones virtuales al Capítulo II de dicho reglamento, y debido a la Emergencia Nacional por el COVID 19, se encuentran debidamente conectados vía remota los directores y directoras que a continuación de indicarán.

La presente sesión se realizó en forma virtual con la participación de las directoras y directores aquí indicados, para lo cual se ha llevado a cabo en forma interactiva, simultánea e integral. Todos los integrantes se conectaron en forma remota y participaron mediante voz y video, quedando claras sus manifestaciones de voluntad y acreditados sus votos tanto en la aprobación como en la no aprobación de acuerdos sometidos a discusión. Quienes participaron como invitados consignaron sus intervenciones, las cuales fueron analizadas por los integrantes del Órgano Colegiado”.

COMPROBACIÓN QUÓRUM VIRTUAL: Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, MSc. Freddy Miranda Castro, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director.

INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO, DE MANERA PRESENCIAL: MSc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General a.i., MBA. Marianela Navarro Romero, Subauditora General, Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo, Lic. Javier Vives Blen, Subgerente de Gestión de Recursos Licda. María Gabriela Carvajal Perez, Asesora Jurídica, MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de Secretaría de Actas.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

AUSENTE EN RAZON DE CARGO: MSc. Marlene Oviedo Alfaro, Subgerenta Desarrollo Social. Se encuentra de vacaciones.

ARTÍCULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El señor Juan Luis Bermúdez Madriz, en su calidad de Presidente, procede a dar lectura del orden del día.

Al no contar con ninguna modificación, el señor Presidente somete a votación la agenda, y las señoras directoras y los señores directores aprueban la siguiente agenda:

- 1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM**
- 2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**
- 3. APROBACION DE LAS ACTAS NO. 25-04-2020**
- 4. LECTURA DE CORRESPONDENCIA**
- 5. ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA**

5.1. Análisis de la propuesta de resolución con motivo del recurso de apelación que interpone Susana Barrientos Montero, en contra del acto final del procedimiento disciplinario administrativo TAD-09-2019 emitido por la Gerencia General, **según oficio IMAS-PE-AJ-311-2020.**

5.2. Actualización de la Respuesta Institucional del COVID-19.

6. ASUNTOS GERENCIA GENERAL

6.1. Análisis de la Modificación del Artículo No.53 del Reglamento para la Administración y Uso de los Fondos Fijos Institucionales, **según oficio IMAS-GG-1025-2020.**

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

7. ASUNTOS SUBGERENCIA DE SOPORTE ADMINISTRATIVO

7.1. Análisis de solicitud para la autorización de Modificación Contractual para Aumentar el Servicio de Aseos y Limpieza correspondiente a la Licitación Pública No. 2018LN-000004-0005300001, **según oficio IMAS-SGSA-0284-2020.**

7.2. Análisis de solicitud para la autorización de Modificación Contractual para Aumentar el Servicio de Aseos y Limpieza correspondiente a la Licitación Pública No. 2016LN-000001-0005300001, **según oficio IMAS-SGSA-0288-2020.**

7.3. Análisis de solicitud de prórroga de dos meses adicionales, para el cumplimiento de acuerdo No. 559-12-2019, relacionado a la propuesta del Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transportes en el IMAS, **según oficio IMAS-SGSA-0290-2020.**

8. ASUNTOS AUDITORÍA INTERNA

8.1. Análisis del Informe AUD 005-2020, denominado "Seguimiento de Recomendaciones Formuladas en los Informes de la Auditoría Interna y Atención de los Servicios Preventivos", **según oficio IMAS-CD-AI-106-20202**

9. ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES

ARTÍCULO TERCERO: APROBACION DEL ACTA NO. 25-04-2020.

- **Acta 25-04-2020.**

El señor Presidente somete a votación la aprobación del Acta No. 25-04-2020.

ACUERDO No. 191-04-2020

POR TANTO, SE ACUERDA:

Aprobar el Acta de la Sesión Ordinaria No. 25-04-2020 del 23 de abril del 2020.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernandez Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, MSc. Freddy Miranda Castro, Director, Ing.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Ronald Cordero Cortés, Director y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director votan afirmativamente el acta anterior.

ARTÍCULO CUARTO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA.

El señor Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente informa que el presente punto no tiene asuntos para análisis.

ARTICULO QUINTO: ASUNTOS PRESIDENCIA EJECUTIVA

5.1. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE RESOLUCIÓN CON MOTIVO DEL RECURSO DE APELACIÓN QUE INTERPONE SUSANA BARRIENTOS MONTERO, EN CONTRA DEL ACTO FINAL DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ADMINISTRATIVO TAD-09-2019 EMITIDO POR LA GERENCIA GENERAL, SEGÚN OFICIO IMAS-PE-AJ-311-2020.

Explica la Licda. Gabriela Carvajal que el punto corresponde a un proceso administrativo disciplinario por supuesto acoso laboral en contra de Ruth Yesenia Arias Quesada Jefatura del Área Regional de Desarrollo Social Noreste, data del año 2019, en perjuicio de la funcionaria Susana Raquel Barrientos, donde describe algunas conductas que para ella son constitutivas de acoso laboral.

A partir de esta denuncia la Gerencia General de acuerdo con el procedimiento, solicita a la Comisión que investiga, haga un análisis del caso, donde se determinan posibles elementos para considerarse y la apertura de un procedimiento administrativo que inicia la Gerencia con la conformación del Órgano de Procedimientos Administrativos. La funcionaria denunciante presenta una ampliación de la denuncia, que nuevamente es sometida a la Comisión Investigadora para el análisis y posteriormente recomienda esa instancia para que sea incluido dentro del procedimiento.

La funcionaria participo con todo lo requerido y derecho de defensa dentro del procedimiento, además, se cumplieron todas las etapas necesarias. Indica que ella fue muy recurrente ante el Órgano Director por diversas gestiones, esto hizo que esta instancia tuviera una atención casi personalizada con la denunciando, lo que implicó la atención de diversas gestiones por parte de la persona denunciante.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

En el trámite del expediente se cumplió con todos los elementos, se dio el derecho de oponerse a la prueba aportada sea testimonial guardada en el expediente, también de presentar las defensas del caso y las diversas gestiones que fueron atendidas.

Dentro del procedimiento se atendieron las gestiones presentadas, se agotó todo lo referente a la prueba, se analizaron cada uno de los testimonios de forma específica dada la naturaleza del caso.

El Órgano Director determina que no se cumplen con los elementos necesarios para confirmar el acoso laboral, es importante tener claros los elementos, la denunciante a no estar de acuerdo con los resuelto por el Órgano y en el acto final por la Gerencia General, presenta un recurso de revocatoria con apelación, manifiesta como agravios lo siguiente: 1- En el acto final no se fundamentó técnicamente la resolución recurrida violando la sana critica a una errónea valoración de la prueba estableciendo que si se logró demostrar los hechos acusados. 2- La Gerencia General al no establecer los hechos investigados como acoso laboral, no hizo una valoración acorde al Reglamento de Prevención Contra el Hostigamiento Laboral Institucional. 3- Que no se toma el dictamen SDM-1602-209 de la CCSS, mediante el cual alega que se demostró su condición médica, así como la declaración del señor Esteban Solano.

El testimonio del señor Esteban Solano fue debidamente analizado por el Órgano Director, el cuál manifiesto que no era un testigo para probar los hechos, lo que estaba aportando podría estar sesgado.

Consulta el señor Ronald Cordero si una grabación puede ser prueba en este caso.

Responde la señora Gabriela Carvajal que depende de la naturaleza de la grabación, debe haber una forma de generar una autenticidad de esta, en el caso de proceso analizado se aportaron mensajes y audios de WhatsApp, como parte de los elementos aportados por la persona denunciante, dependiendo de la autenticidad del caso podría ser una grabación de prueba para tener algún indicio de la conducta como tal.

A partir de lo anterior y en el análisis del presente caso, se evidencia que se utilizó la prueba indiciaria y directa testimonial para tener por no constada la falta atribuida a la investigada, por cuanto, no se cumplen los elementos para determinar el Acoso

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Laboral, los cuales, conforme al desarrollo de la jurisprudencia nacional y aplicados al caso particular se tiene:

a) La intencionalidad: las acciones acosadoras tienen como fin minar la autoestima y dignidad del acosado. En el caso concreto, no se demostró la intencionalidad asociada a deteriorar el auto-estima y all ejercicio del poder de forma autoritaria por parte de la señora Arias Quesada en contra de la recurrente. Al respecto, el órgano director determinó: “Debe quedar claro que las situaciones de acoso laboral no pueden ser ambiguas, ni generalizadas, sino que deben ser concretas y deben estar contenidas de manera taxativa en la norma, en este caso, en el Reglamento para la Prevención de Acoso Laboral en el IMAS. En ese sentido, debe entenderse que si los hechos denunciados no se asocian a los tipos de acoso laboral que indica el artículo 4, si no contienen los elementos del acoso laboral plasmados en el artículo 5, o si no concuerdan con las manifestaciones de acoso laboral contenidas en el artículo 7, todos del Reglamento para la Prevención del Acoso en el IMAS, no puede determinarse entonces, que los hechos denunciados sean conductas de acoso laboral, situación que en el caso concreto no ocurre(...)”

b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. En el caso particular, no se establece un complejo de conductas de forma reiterada para poder establecer Acoso Laboral, debido a que el factor de continuidad de las conductas resulta necesario para la tipificación de la figura citada. Al respecto, el órgano director determinó: “ (...) *Tampoco se evidencian acciones que sean tendientes a menoscabar o afectar la integridad emocional, física o psicológica de la señora Susana Barrientos, ni acciones que se consideren sistemáticas, constantes o reiteradas y que tengan una intención de dañar o de buscar que la persona renuncie (...)*”.

c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. En el caso bajo estudio no se constató que se haya dado un cuadro de agresión por un tiempo prolongado. Siendo que en la recomendación del órgano director se determinó: “(...) *Tampoco se evidencian acciones que sean tendientes a menoscabar o afectar la integridad emocional, física o psicológica de la señora Susana Barrientos, ni acciones que se consideren sistemáticas, constantes o*

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

reiteradas y que tengan una intención de dañar o de buscar que la persona renuncie (...)

d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros, quienes tienen la capacidad de causar daño. En el particular, no se identificó que se haya causado daño por parte de la expedientada. Siendo que, en el acto final, se determinó: *"(...) Algunos testigos reconocieron que muchas veces sienten mucha presión y estrés, momentos en **los cuales, señalan haber notado en la señora Susana Barrientos un estado emocional algunas veces deprimida, incluso indicaron que también en alguna ocasión, la servidora Barrientos Montero les había comentado sentirse abrumada y estresada por la carga de trabajo. (Declaraciones testimoniales de Raquel Quesada, Carolina Flores, Kindly Blanco y Yamileth Pepper)** En razón de lo anterior, se determina que dicha situación por si sola resulta insuficiente para acreditar que el estado emocional presentado por la señora Barrientos Montero sea producto de un acoso laboral, tal y como ella lo pretende hacer ver, por cuanto sus mismos compañeros reconocen que el estado emocional de todos también se ve afectado por el volumen de trabajo, o el estrés generado por la atención masiva de beneficiarios, consultas y oficios con plazos. **Tampoco existe alguna referencia médica del IMAS, o de la CCSS, que indique o refiera a que el estado emocional afectado que la señora Barrientos Montero presenta, sea producto de conductas de acoso, por el contrario, esta servidora, aparte de algún problema particular que podría tener, podría tener dificultades para manejar estrés laboral,** que según sus propios compañeros también los afecta a ellos, y eso, por sí solo, es insuficiente para acreditar una situación de "Mobbing" o acoso laboral (...)"*

e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo. En el caso, no se dieron conductas que tuviesen dicho fin, ni desencadenaran en la salida de la denunciante.

Con vista en el expediente administrativo conformado al efecto, es menester acotar el análisis realizado de algunos de los testimonios y prueba aportada al procedimiento:

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

*“(...) Respecto a la declaración del testigo **Esteban Solano Rojas**, **considera el Órgano Colegiado que no aporta ningún insumo probatorio. La actitud del testigo durante su declaración fue hostil y evasiva, por momentos se mostró con gestos prepotentes, se le noto resistencia a la hora de responder lo que puntualmente se le preguntaba, manifestó además que la señora Arias Quesada era una persona sin valores y que el “ponía las manos” por la señora Barrientos Montero, lo cual evidencia que el testigo tiene molestias contra la señora Ruth Yesenia Arias**, además de una marcada y evidente complacencia y parcialidad hacia la señora Susana Barrientos Montero. Por lo que se concluye que su testimonio, al ser parcializado no tiene ningún valor probatorio, tal y como lo ha dicho la jurisprudencia en reiterados fallos respecto a la labor objetiva e imparcial que debe tener un testigo en un proceso, lo cual aquí, respecto a este testimonio, indica el Órgano Director, no sucedió (...)”*

“(...) Respecto a la restante prueba documental que conforma el expediente, impresiones de mensajes de whatsapp ilegibles, audios aportados, y demás prueba, se determina que la misma no demuestra una situación de acoso laboral, al no asociarse a las acciones que contempla la norma atinente al tema (...)”

*“(...) En síntesis, de la prueba recabada, se determina que los hechos denunciados, tanto **probados y no probados, no configuran los tipos, no concurren los elementos, ni contienen las manifestaciones de acoso laboral necesarias y exigidas en el Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS, ni en normas conexas. Tampoco evidencian acciones que sean tendientes a menoscabar o afectar la integridad emocional, física o psicológica de la señora Susana Barrientos Montero, ni acciones que se consideren sistemáticas, constantes o reiteradas y que tengan una intención de dañar o de buscar que la persona renuncie**(...)”*

En la revisión del expediente se nota una claridad en el tema y el poder darle todas las garantías a la denunciante, no hay un elemento que permita ver algún tipo de acto o gestión que ponga entre dicho lo actuado, sino que se no una actuación de forma muy transparente en amparo de los derechos de la denunciante. Sin embargo,

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

del elenco probatorio no se logra extraer ningún elemento que nos pueda dar una configuración del tema del acoso laboral.

Finalmente, la Asesoría Jurídica recomienda lo siguiente al Consejo Directivo:

POR TANTO, SE ACUERDA:

1. Declarar sin lugar, el Recurso de Apelación que interpone Susana Barrientos Montero, en contra del acto final del procedimiento disciplinario administrativo TAD-09-2019 emitido por la Gerencia General.
2. Confirmar la resolución recurrida en todos sus extremos.
3. Se instruye a la Gerencia General y a Desarrollo Humano, para que procedan de conformidad con el cumplimiento del presente Acuerdo de Consejo Directivo.
4. Contra la presente resolución, no procede la interposición de recurso ordinario o extraordinario alguno.
5. Se instruye a la Secretaria de Actas para que comuniqué debidamente el presente acuerdo a la interesada.

Comenta Ericka Álvarez que no solo en el IMAS, sino en general, muchas veces las personas presentan denuncias de acoso laboral, la situación que se está viviendo puede ser que cause estrés laboral y la persona podría estar enfrentando una situación en el contexto laboral de no recibir el trato de su superior. Sin embargo, estas condiciones van a ser acoso laboral en los términos que lo ha venido laborando en la legislación.

Cree que la administración debe estar abierta a escuchar otros tipos de procedimientos cuando existan una denuncia contra el superior, no solo cerrar con el bullying o acoso laboral, esto tiene como fin la renuncia de la persona funcionaria, en algunos casos la persona es violenta con sus trabajadores y les habla de mala manera.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Considera que más allá de esa situación y según los elementos expuestos no se constituye las características de una situación que tenga que renunciar de la institución.

Al respecto, se podría tratar de construir alternativas, esto lo podría analizar la Asesoría Jurídica desde la parte normativa, para que las personas tengan opciones de denunciar cuando existan situaciones de violencia o de un trato no adecuado por parte de sus superiores, por un caso como estos se resuelve como la ley determina, pero queda un vacío, que no solo se vea en el contexto de acoso laboral, hay otras situaciones que se pueden dar que perjudiquen a las personas que deberían regular.

Al señor Freddy Miranda le parece importante la observación presentada por la señora Ericka Álvarez, efectivamente a veces la tipificación esta sobre los casos de acosos laboral no sean pleno a que se indica, pero no impide que haya una situación de esa naturaleza. Anteriormente, insistió en realizar un curso virtual donde se le obliguen a participar a todas las personas funcionarias sobre el tema del acoso laboral y se entregue un certificado de participación.

Dentro del cursos se puede aclarar que no es acoso laboral y las situaciones que se presentan a veces de estrés, donde las personas funcionarias se encuentran con situaciones dramáticas, incluso en la propia defensa emocional de las personas funcionarias algunos sin dar cuenta bloquean cierta sensibilidad, sino va a generar enfermedades mentales de inmensa naturaleza.

Además, considera que la personas Psicóloga de Salud Laboral de la institución debería elaborar un informe sobre este tema, por ejemplo, la situación que acontece en el país, las personas deben estar sometidas en una situación de estrés muy alto, son cosas que se debería poner atención a lo interno, aprovechando la experiencia que se presenta, de una situación de estrés, sobre carga de trabajo que se confunde como acoso laboral, es algo que llama la atención para ir a ver lo que sucede en el sitio.

Reitera la necesidad de diseñar un módulo de acoso laboral, donde sea obligatorio, en las que todas las personas funcionarias acudan.

Indica el señor Ronald Cordero que son muchas las personas que sufren estrés laboral, por recarga de trabajo, debemos aprender a dominar esta situación con el departamento correspondiente. Por otra parte, toda persona funcionaria pública

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

merece respeto, buen trato. Opina que se podría crear una instancia para que las personas funcionarias no tengan que ir hasta este nivel, tal como el caso que se presenta de una denuncia por bullying, etc., tal vez que sea algo más expedito para solucionar ese tipo de situaciones.

Señala la Licda. Georgina Hidalgo que dentro de la institución existe una ONG trabajando, se podría conversar con Desarrollo Humano para que profundicen estos temas. Considera que se debe sacar más provecho a esa ONG, quizás que nos reunamos con ellos o darles sugerencias, etc, realmente el IMAS ha hecho esfuerzos para tratar esta situación.

La Licda. Gabriela Carvajal se refiere al caso específico, por lo que emite un juicio de valor de su parte, ajeno a la propuesta antes presentada, considera que el tema pudo haberse evitado con una gestión preventiva por parte de la institución, inclusive al final de la propuesta se menciona: *"... el proceso administrativo pudo evitarse de haber canalizado el conflicto de la manera adecuada en las vías correspondientes, para lo cual se debe hacerse una remisión a la Unidad de Desarrollo Humano para un seguimiento con el fin de evitar situaciones conflictivas."*

Separado del caso y a nivel institucional se han hecho varios esfuerzos sobre el tema, actualmente existe un equipo denominado "Círculos de paz", donde se han capacitado diversos funcionarios, expertos en la dinámica, como facilitadores a nivel institucional para que aborden los temas relacionados con algún tipo de situación conflictiva que se presente, para resolverlos y no se agrave.

Señala que algunas de las situaciones no son gestionadas desde sus orígenes, sino hasta que aumento este y es más difícil darle un abordaje, pero los esfuerzos institucionales se han hecho con los Círculos de Paz.

Agrega el señor Juan Carlos Laclé que la institución tiene los mecanismos establecidos, en este caso no fueron activados los Círculos de Paz, se presentó directamente la denuncia, la cual se trasladó a una Comisión que analiza si existe o no una posible situación de acoso laboral y la recomendación de la Comisión fue abrir un procedimiento administrativo disciplinario.

En este momento queda a criterio de la Gerencia General definir si existe una instancia investigadora que realice una evaluación preliminar para determinar si procede o no la apertura de ese procedimiento administrativo disciplinario, En ese

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

momento cambia un poco la situación, mucho más favorable a la línea de trabajo que indica el Órgano Director. En el sentido que la Gerencia General tendría la facultad si pudiera intervenir un Círculo de Paz en detrimento de la apertura de un órgano director de procedimiento, evidentemente eso genera costos a las personas funcionarias con el pago de abogados y a la administración que va a conformar el órgano, generalmente son profesionales con salarios altos, para llegar a una situación como esta que se pudo haber resuelto con los Círculos de Paz.

Coincide el señor Juan Luis Bermúdez con los comentario externados por los miembros del Consejo Directivo, el que no se configure en una figura de acoso como tal a la hora de desarrollarse la investigación, procedimiento y la revisión de la relación, lo cierto es que si nos debe alertar sobre algunos problemas de clima organizacional que se pueden estar dando por múltiples razones, no solo por la carga de trabajo, sino también por el tipo de herramientas con que cuentan las jefaturas para ejercer la autoridad dentro de la organización, pero además, con la claridad con la cual las personas funcionarias ejercen tanto sus deberes como sus derechos.

Considera que esto es una constante que debe estar dentro del plan de trabajo de Desarrollo Humano y contar con este tipo de herramientas de mediación y de resolución alterna de conflictos se vuelve vital para una organización que lleva 1300 personas funcionarias a cargo, donde no estamos exentos de estos casos, y nos corresponde velar la aplicación correcta de las medidas de intermediación entre la relación jefatura y subordinados a efectos de que se pueda garantizar el pleno funcionamiento de la institución como primer objetivo y segundo el bienestar de la población trabajadora.

Cree que el equipo de Desarrollo Humano puede intervenir con las herramientas que tenga a cargo, donde evalúen las observaciones presentadas por el Consejo Directivo y tomen la decisión de cómo acompañar este proceso en este momento. Al respecto, indica que no es necesario hacer un acuerdo, sino que se tome nota y se procede a solicitar de inmediato ese acompañamiento.

Sin más observaciones al respecto, el señor Presidente procede a someter a votación el siguiente acuerdo.

ACUERDO No. 192-04-2020

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

POR TANTO, SE ACUERDA:

Instituto Mixto de Ayuda Social, Consejo Directivo. Al ser las diecisiete horas con treinta minutos del treinta de abril del 2020, procede este Órgano Colegiado, a conocer sobre el Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio en contra del acto final del procedimiento disciplinario administrativo TAD-09-2019.

RESULTANDO

PRIMERO: Mediante escrito remitido a la Gerencia General el día 21 de septiembre del año 2019, la funcionaria Susana Raquel Barrientos Montero, portadora de la cédula de identidad 01- 1114- 0978, quien se desempeña como secretaria en el IMAS interpone ante esa instancia denuncia por presuntas acciones de acoso laboral por parte de la señora Ruth Yesenia Arias Quesada, Jefa Regional a.i. del Área Regional Noroeste.

SEGUNDO: De acuerdo con la denuncia presentada, la Gerencia General por medio el oficio IMAS-GG-2263-2019 de fecha 24 de septiembre del año 2019; traslada a la Comisión Institucional para la Prevención contra el Acoso Laboral del IMAS (CIPAL), la respectiva denuncia a efectos que se realice una Investigación Preliminar sobre los hechos denunciados.

TERCERO: La Comisión Institucional para la Prevención contra el Acoso Laboral del IMAS, por medio del oficio GG-CIPAL-14-2019 de fecha 26 de septiembre del año 2019, remite a la Gerencia General el resultado de la Investigación Preliminar y concluye en lo que interesa lo siguiente:

"(...)Las situaciones enumeradas con anterioridad, conforme criterio de esta Comisión, son susceptibles de ser dilucidadas mediante lo dispuesto en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública a efectos de garantizar el derecho de defensa a todas las partes intervinientes (...)."

CUARTO: Mediante la resolución de las 12 horas del 03 de octubre del año 2019, la Gerencia General, ordena la apertura del correspondiente procedimiento administrativo disciplinario en contra de Ruth Yesenia Arias Quesada, cédula de identidad número 2-531-366, Jefatura del Área Regional de Desarrollo Social Noreste, con el objetivo que se determine la posible responsabilidad de hechos

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

denunciados. Asimismo, en la citada resolución se hace el nombramiento del órgano instructor.

QUINTO: Por medio del escrito con fecha 08 de octubre de 2019, la recurrente presenta a la Gerencia General ampliación de la denuncia objeto del trámite dentro del procedimiento administrativo incoado. Dado esto, la Gerencia General, por medio del oficio N° IMAS-GG-2422-10-2019, traslada el escrito de cita a la Comisión Institucional para la prevención del Acoso Laboral, para su respectivo análisis.

SEXTO: Mediante el oficio N° IMAS-GG-CIPAL-15-2019 de fecha 16 de octubre del 2019, la Comisión institucional para la prevención del Acoso Laboral, recomienda la ampliación de los hechos a investigar en el procedimiento incoado.

SEPTIMO: Por medio de la resolución de las nueve horas del 23 de octubre del 2019, la Gerencia General le refiere al Órgano Instructor, lo siguiente:

“(...) Ordenar al órgano director del presente procedimiento administrativo que incorpore, al expediente administrativo el escrito presentado por la señora Barrientos Montero y el oficio N°IMAS-GG-CIPAL-15-2019 de la Comisión institucional para la prevención del Acoso Laboral y que continúe con la tramitación del procedimiento administrativo, según corresponda, tomando en consideración lo recomendado por la Comisión en el oficio de cita (...)”

OCTAVO: Mediante la resolución de las 15 horas 30 minutos del 24 de octubre del 2019, emitida por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo, se dicta el auto de apertura del procedimiento disciplinario en contra de la funcionaria Ruth Yesenia Arias Quesada, Jefatura del Área Regional de Desarrollo Social Noreste, el cual, es notificado el día 25 de octubre del 2019 de forma personal. En tal resolución, en lo que interesa se refirieron los siguientes hechos:

- 1- Que la persona denunciante es secretaria de la persona denunciada.*
- 2- Supuesta indicación dada por parte de la Jefatura, a la persona denunciante, sobre no relacionarse con un compañero específico por ser identificado (por la jefatura) como una persona tóxica.*
- 3- Supuesta prohibición por parte de la jefatura a la persona denunciante de llorar.*



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

- 4-** *Supuesta indicación por parte de la jefatura a la persona denunciante de que le prepare oficios y los pase únicamente para firma. En el mismo sentido, supuesto envío de mensajes indicando que los oficios se hicieron de manera incorrecta (que a su parecer no se encuentra dentro de sus funciones).*
- 5-** *Supuesta interrupción a la persona denunciante de sus tiempos de alimentación para consultas laborales.*
- 6-** *Supuesta situación acaecida durante la Feria de la Salud, respecto a que la persona denunciante colaboró organizando, pero no pudo participar en la actividad, pues la jefatura le asignó cierta cantidad de asuntos para revisar (expedientes) y le llevo más durante el día.*
- 7-** *Que posterior a que la persona denunciada colaboró con otra compañera a ordenar, foliar y archivar un expediente muy extenso, ella desarrolló una amistad con la persona encargada del archivo y en esa ocasión, se le manifestó por parte de la jefatura, que ella tenía mucho tiempo libre y que le hacía el trabajo a la compañera.*
- 8-** *Supuesto recargo de funciones (adicionales a las indicadas en el inciso c), en cuanto a generar informes que corresponden a la Unidad Administrativa y en cuanto a cargar vacaciones para una persona que nos es la persona denunciante, lo cual reglamentariamente es prohibido.*
- 9-** *Supuesta indicación de la jefatura a la persona denunciada sobre problemas con la autoridad y que eso debe contárselo a una psicóloga.*
- 10-** *Referencia respecto a que la jefatura no saluda con buenos días o buenas tardes a la persona denunciada, únicamente si hay otras personas presentes.*
- 11-** *Indicación de la persona denunciante respecto a que el 16 de setiembre subió al baño a las 3:50 pm y en ese momento la jefatura la llamó y de regreso, tres distintas personas le dijeron que la jefa la andaba buscando; que a veces prescinde de ir al baño para no ausentarse de su lugar de trabajo, porque se siente intimidada y esto le ha provocado infecciones.*
- 12-** *Supuesta falta de justificación de una falta de asistencia en el sistema, cuando ella se encontraba en un curso de LESCO.*
- 13-** *La denunciante indica que producto de esas situaciones recibe terapias en trabajo social, psiquiatría y psicología; y que la psiquiatra la ha enviado a terapias de manejo de ansiedad, estrés y depresión.*
- 14-** *La denunciante indica que llora los domingos antes de que comience la semana laboral.*
- 15-** *La denunciante refiere que posterior a la interposición de la denuncia por acoso laboral, y antes de que se le notificara la apertura del Órgano del*

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Procedimiento, en fecha 7 de octubre, la jefatura la llamó a la oficina junto con la funcionaria Ana Carballo y cerró la puerta de la oficina para conversar;
16- *Indica la denunciante que tanto Ruth Yesenia Arias Quesada, como Ana Isabel Carballo, le hicieron consultas concretas a la denunciante sobre aspectos denunciados.*

17- *Afirma la denunciante que se le indicó que por favor detuviera el proceso en la Gerencia General y que intentaran arreglar el ambiente laboral (proceso del cual para ese momento la persona denunciada no había sido notificada);*

18- *Refiere la denunciante que le sorprende cómo conoce la denunciada aspectos específicos de la denuncia, si aún no se ha notificado y que percibe que hubo fuga de información.*

NOVENO: La audiencia oral y privada de rigor fue celebrada en la sede del Órgano Director situadas en las Oficinas Centrales del IMAS, San José, los días 17 y 18 de diciembre del 2019 y participó la parte denunciada Ruth Yesenia Arias Quesada, cédula 2-531-366, quien se hizo acompañar bajo patrocinio letrado del licenciado Esteban Calvo Rodríguez, colegiado 14666, y la licenciada Coralia Chamorro Calvo, colegiada 14687; y la señora denunciante Susana Barrientos, cédula 1-1114-978, quien participó en la audiencia sin patrocinio letrado.

Cabe acotar, que, según el acta lacónica de la audiencia descrita, se ejecutó las etapas procedimentales requeridas, constando que ambas partes tuvieron acceso a los medios de prueba, ejercer sus defensas, emitir conclusiones, por lo cual se cumplió con el principio constitucional de debido proceso, derecho de defensa, derecho de petición y justicia pronta y cumplida.

DÉCIMO: Precluida la etapa de instrucción, por medio de la resolución de las 13 horas del 12 de marzo del 2020, la Gerencia General del IMAS, emite el acto final, y resuelve lo siguiente:

“(...) Absolver de toda responsabilidad disciplinaria a la funcionaria investigada Ruth Yesenia Arias Quesada, respecto a los hechos objeto del Procedimiento Administrativo TAD-09-2019 (...)”

DÉCIMO PRIMERO: Mediante el escrito presentado el día 18 de marzo del 2020, la denunciante señora Susana Barrientos Montero, presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio en contra del acto final del procedimiento disciplinario

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

administrativo TAD-09-2019, emitido por la Gerencia General, y refiere los siguientes agravios:

- a. Señala que en el acto final no se fundamentó técnicamente la resolución recurrida violando con ello la sana crítica aunado a una errónea valoración de la prueba, estableciendo que si se logró demostrar los hechos acusados.
- b. La Gerencia General al no establecer los hechos investigados como acoso laboral, no hizo una valoración acorde al Reglamento de Prevención Contra el Hostigamiento Laboral Institucional.
- c. Que no se toma el dictamen SDM-1602-209 de la CCSS, mediante el cual alega que se demostró su condición médica, así como la declaración del señor Esteban Solano Rojas.

DÉCIMO SEGUNDO: Por medio de la resolución número IMAS-RRG-703-2020, la Gerencia General del IMAS declara sin lugar el Recurso de Revocatoria en contra del acto final del procedimiento disciplinario administrativo TAD-09-2019, y eleva el Recurso de Apelación para conocimiento de este Consejo Directivo.

CONSIDERANDO

Admisibilidad del Recurso:

- **Legitimación:** La impugnación presentada por la señora Susana Barrientos Montero contra la Resolución citada, se refiere al recurso de apelación, lo cual, es acorde con lo establecido en el artículo 5 inciso u) del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Directivo del IMAS.
- **Temporalidad:** Con respecto a las gestiones de comunicación del acto recurrido, se debe señalar que el recurso presentado se encuentra dentro del plazo legal estipulado para su interposición ante esta Administración.

Por lo anterior, el recurso resulta admisible y es procedente que este Consejo Directivo resuelva el citado recurso conforme a su ámbito competencia.

Con vista en el expediente administrativo, se corrobora que, en el procedimiento ordinario instruido, se garantizó el debido proceso según lo establecido en los artículos 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

En ese orden de ideas, se cumplió con lo indicado en el dictamen C-342-2004 emitido por la Procuraduría General de la República, de la siguiente forma:

“...Es parte de los principios sustanciales del procedimiento administrativo el de defensa. El contenido mínimo del derecho de defensa o de participación comprende el derecho a ser oído, el derecho a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión fundada y el derecho a impugnar la decisión administrativa. Para que ese mínimo de derechos pueda ser ejercido, se debe cumplir con el principio de comunicación de los actos del procedimiento. Esa comunicación es requisito indispensable para el ejercicio del derecho de defensa y por ello forma parte de las garantías del debido proceso. (En similar sentido ver sentencia de la Sala Constitucional N° 4643-1999 de las 16:00 horas del 16 de junio de 1999)

Sobre los agravios presentados por la parte recurrente:

Con vista en el expediente administrativo, conformado por parte del Órgano Decisor del Procedimiento, los elementos probatorios tanto de cargo como descargo (declaraciones rendidas y prueba testimonial de la Administración y de las partes) aportados, la Gerencia General en el acto final, determinó la inexistencia de una conducta de acoso laboral por parte de la persona denunciada en perjuicio de la denunciante, tal como fue documentado en el expediente administrativo, al indicarse lo siguiente:

“ (...)HECHOS PROBADOS: Que, con fundamento en lo indicado en el expediente administrativo y como resultado del procedimiento administrativo sustanciado con base en éste, se lograron probar los siguientes hechos:

1- La señora Susana Barrientos labora para el Área Regional de Desarrollo Social Noreste, desde el 16 de febrero de 2018, ejerciendo el cargo de Secretaria de Servicio Civil 1, y ocupando el puesto de secretaria de la señora Ruth Yesenia Arias Quesada. (Folio 028 y totalidad de la prueba testimonial)

2- La señora Susana Barrientos elabora oficios referentes a temas propios del Área Regional Noreste. (Folio 028, y declaraciones de Ruth Yesenia Arias y testimonial de Maritza Salazar y Manuel López)

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

3- La señora Ruth Yesenia Arias realizó una consulta a la señora Susana Barrientos durante su espacio de alimentación para dejarle una nota. (Declaración de Ruth Yesenia Arias)

4- La señora Susana Barrientos no participó en la actividad denominada "Feria de la Salud". (Declaración de Susana Barrientos)

5- El día 16 de setiembre de 2019, hacia el final del día, la señora Ruth Yesenia Arias preguntó y buscó a la señora Susana Barrientos, mientras ella se encontraba utilizando el baño. (Declaración de Ruth Yesenia Arias y testimoniales de Ana Carballo y Yamileth Pepper)

6- La señora Susana Barrientos acude a un curso de LESCO, y la señora Ruth Yesenia Arias Quesada no le justificó la ausencia. (folio 028)

7- El 7 de octubre de 2019, la señora Ruth Yesenia y la señora Ana Carballo se reunieron con la señora Susana Barrientos y le conversaron sobre el proceso y traslado que ella había interpuesto en la Gerencia General, sin que para ese momento la señora Ruth Yesenia Arias hubiese sido notificada formalmente de alguna denuncia en su contra. (Folio 041 y declaración testimonial de Ana Carballo).

"(...)"

HECHOS NO PROBADOS: Que, con fundamento en lo indicado en el expediente administrativo y como resultado del procedimiento administrativo sustanciado con base en éste, no se lograron demostrar los siguientes hechos:

1- Que la señora Ruth Yesenia Arias haya calificado a algún compañero del Área Regional Noreste como Tóxico, ni que haya prohibido a la señora Susana Barrientos poder relacionarse con compañeros.

2- Que la señora Ruth Yesenia Arias le haya prohibido llorar a la señora Susana Barrientos.

3- Que la señora Ruth Yesenia Arias le haya manifestado a la señora Susana Barrientos, que ella le hacía el trabajo a la compañera de Archivo.

4- Que a la señora Susana Barrientos le hayan recargado funciones como elaboración de informes, que son propios de la Unidad Administrativa.

5- Que la señora Ruth Yesenia Arias le haya indicado a la señora Susana Barrientos tener problemas de autoridad, ni sugerirle acudir a una Psicóloga.

6- Que la señora Ruth Yesenia Arias no salude de buenos días o buenas tardes a la señora Susana Barrientos.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

7- Que la señora Susana Barrientos acuda a terapias de trabajo social, psiquiátricas y psicológicas, que sean generadas a causa de sufrir acoso laboral por parte de la señora Ruth Yesenia Arias.

8- Que la señora Susana Barrientos lloré los domingos, antes de iniciar la jornada laboral.

9- Que la señora Susana Barrientos tenga valoraciones médicas psicológicas, o psiquiátricas, realizadas en el IMAS (...)"

De conformidad con la prueba testimonial y documental evacuada mediante la audiencia oral y privada, y la documentación que conforma el expediente TAD-09-2019, es claro que los hechos denunciados **no configuran la tipificación de Acoso Laboral**, dispuesta en el Reglamento para la Prevención de Acoso Laboral en el IMAS, ni faltas tipificadas en el Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS.

Sobre el acoso laboral la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado la figura y en lo que interesa lo conceptualiza de la siguiente manera:

"(...) III.- DEL ACOSO LABORAL: (...)El acoso moral en el trabajo ha sido definido por Leymann, como una 'situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo'. (María Dolores Rubio de Medina. 'Extinción del contrato laboral por acoso moral – mobbing-'. Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2002, pp. 10-11). El hostigamiento puede ser vertical, horizontal o mixto. Es vertical cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca (esta modalidad se conoce como 'bossing'). Es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura –por acción u omisión- y los compañeros. De conformidad con la doctrina, esta última modalidad es la habitual (ídem, pp. 12-13). (...)". (Sala Segunda, resolución N°2016-000631).

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

En el mismo sentido, el Tribunal Contencioso al conocer sobre el acoso laboral ha señalado en lo de interés que:

"(...) es necesario definir lo que se entiende como acoso laboral, también denominado "mobbing", de manera que pueda determinarse si las actuaciones indicadas pueden catalogarse como abusivas. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor), el cual es un centro especializado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Código de buenas prácticas laborales sobre no discriminación para la Administración Central del Estado, definió el acoso laboral en el artículo 7.a como "cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral". (...)De esta manera, se pueden extraer tres elementos importantes para concluir que una conducta es abusiva: a) que se trate de alguna actitud, sin diferenciar si son gestos, palabras, comportamientos; b) que sea un acto repetido, sistematizado; c) que sea un ataque contra un trabajador, que degrade su ambiente de trabajo o ponga en peligro su empleo y, que atente contra su integridad, ya sea física o psicológica. (...)De acuerdo con lo anterior, el mobbing o acoso, es una conducta reiterada, activa u omisiva, que atente contra la dignidad del trabajador y que le afecte a la hora de desempeñar sus tareas. (...)". (Tribunal Contencioso Administrativo, resolución N°78-2016, sección octava)

En cuanto a los elementos caracterizadores para tipificar una conducta como acoso laboral, la jurisprudencia de la Sala Segunda ha indicado:

"(...) Luego, de la concepción doctrinal del 'mobbing' se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op.cit., p. 51). Estas

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

mismas autoras señalan los diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento moral, entre los que incluyen: 1) Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna. 2) Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales. 3) Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo. 4) Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada. 5) Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros. 6) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. 7) Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona. 8) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables. 9) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior. 10) Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle 'invisible'. (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op.cit., p. 57)...” (Sala Segunda, resolución N°2016-000631).

De conformidad con lo anterior, el hostigamiento o acoso laboral es una conducta intencionada, activa u omisiva, sistemática y periódica, cuyo fin es deteriorar la estima y dignidad de la persona acosada para que desista del trabajo. Tal situación no se constató en el procedimiento instruido, ni consta prueba alguna en el expediente administrativo conformado al efecto.

Asimismo, el acoso laboral, se trata de una conducta que lesiona gravemente y de forma innoble, derechos humanos asociados a la dignidad de la persona y el derecho al trabajo, a veces trae consigo efectos dañosos graves en la situación personal de la víctima integralmente entendida, y en algunas ocasiones resultan irreversibles por su impacto. Debe tomarse en cuenta, que tales conductas irregulares y distorsionadas podrían ser realizadas desde diferentes ámbitos de la estructura organizacional, siendo entonces posible observar que se presente a nivel de la jefatura, de funcionarios del mismo rango o incluso inferior. haciendo eco de lo indicado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia N°2016-000631 citada atrás.

A partir de lo anterior y en el análisis del presente caso, se evidencia que se utilizó la prueba indiciaria y directa testimonial para tener por no constada la falta atribuida a la investigada, por cuanto, no se cumplen los elementos para determinar el Acoso Laboral, los cuales, conforme al desarrollo de la jurisprudencia nacional y aplicados al caso particular se tiene:

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

f) La intencionalidad: las acciones acosadoras tienen como fin minar la autoestima y dignidad del acosado. En el caso concreto, no se demostró la intencionalidad asociada a deteriorar el auto-estima y all ejercicio del poder de forma autoritaria por parte de la señora Arias Quesada en contra de la recurrente. Al respecto, el órgano director determinó: “Debe quedar claro que las situaciones de acoso laboral no pueden ser ambiguas, ni generalizadas, sino que deben ser concretas y deben estar contenidas de manera taxativa en la norma, en este caso, en el Reglamento para la Prevención de Acoso Laboral en el IMAS. En ese sentido, debe entenderse que si los hechos denunciados no se asocian a los tipos de acoso laboral que indica el artículo 4, si no contienen los elementos del acoso laboral plasmados en el artículo 5, o si no concuerdan con las manifestaciones de acoso laboral contenidas en el artículo 7, todos del Reglamento para la Prevención del Acoso en el IMAS, no puede determinarse entonces, que los hechos denunciados sean conductas de acoso laboral, situación que en el caso concreto no ocurre(...)”

g) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. En el caso particular, no se establece un complejo de conductas de forma reiterada para poder establecer Acoso Laboral, debido a que el factor de continuidad de las conductas resulta necesario para la tipificación de la figura citada. Al respecto, el órgano director determinó: “ (...) *Tampoco se evidencian acciones que sean tendientes a menoscabar o afectar la integridad emocional, física o psicológica de la señora Susana Barrientos, ni acciones que se consideren sistemáticas, constantes o reiteradas y que tengan una intención de dañar o de buscar que la persona renuncie (...)*”.

h) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. En el caso bajo estudio no se constató que se haya dado un cuadro de agresión por un tiempo prolongado. Siendo que en la recomendación del órgano director se determinó: “(...) *Tampoco se evidencian acciones que sean tendientes a menoscabar o afectar la integridad emocional, física o psicológica de la señora Susana Barrientos, ni acciones que se consideren sistemáticas, constantes o reiteradas y que tengan una intención de dañar o de buscar que la persona renuncie (...)*”

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

i) La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros, quienes tienen la capacidad de causar daño. En el particular, no se identificó que se haya causado daño por parte de la expedientada. Siendo que, en el acto final, se determinó: "(...) Algunos testigos reconocieron que muchas veces sienten mucha presión y estrés, momentos en los cuales, señalan haber notado en la señora Susana Barrientos un estado emocional algunas veces deprimida, incluso indicaron que también en alguna ocasión, la servidora Barrientos Montero les había comentado sentirse abrumada y estresada por la carga de trabajo. (Declaraciones testimoniales de Raquel Quesada, Carolina Flores, Kindly Blanco y Yamileth Pepper) En razón de lo anterior, se determina que dicha situación por si sola resulta insuficiente para acreditar que el estado emocional presentado por la señora Barrientos Montero sea producto de un acoso laboral, tal y como ella lo pretende hacer ver, por cuanto sus mismos compañeros reconocen que el estado emocional de todos también se ve afectado por el volumen de trabajo, o el estrés generado por la atención masiva de beneficiarios, consultas y oficios con plazos. Tampoco existe alguna referencia médica del IMAS, o de la CCSS, que indique o refiera a que el estado emocional afectado que la señora Barrientos Montero presenta, sea producto de conductas de acoso, por el contrario, esta servidora, aparte de algún problema particular que podría tener, podría tener dificultades para manejar estrés laboral, que según sus propios compañeros también los afecta a ellos, y eso, por sí solo, es insuficiente para acreditar una situación de "Mobbing" o acoso laboral (...)"

j) El fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo. En el caso, no se dieron conductas que tuviesen dicho fin, ni desencadenaran en la salida de la denunciante.

Considera este Consejo Directivo que el acto final, cumple con los elementos de forma y fondo requeridos para tener por demostrado, que la señora Ruth Yesenia Arias Quesada no incurrió en conductas de acoso laboral en perjuicio de la recurrente, según la cadena de indicios, la prueba testimonial directa y prueba documental que consta en el expediente administrativo.

El mecanismo de la prueba a través de una cadena de indicios es un método legalmente admitido y válido en nuestro Ordenamiento Jurídico, aún en los

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

supuestos de mayor gravedad como los delitos, donde pende la libertad de tránsito del supuesto infractor. En el caso concreto, la prueba recabada fue completa y suficiente, se reitera que el Órgano Director logró formar una cadena de indicios suficientemente sólida y extensa, para determinar que no existen conductas acosadoras por parte de la investigada.

En lo conducente, señala la Resolución 2018-000011 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las diez horas veinte minutos del diez de enero de dos mil dieciocho:

*“(...)la Sala ha establecido: “Para determinar si se ha producido hostigamiento laboral, llamado también ‘mobbing’, deben demostrarse de forma **idónea y fehaciente** las características o los elementos esenciales que lo determinan, como la intencionalidad de socavar la autoestima y la dignidad del funcionario acosado, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma se ejecute por quienes pueden o tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al o la servidora para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo”. (Sentencia número 1405, de las 9:46 horas del 27 de octubre de 2010)”.*

Habiéndose corroborado en el expediente del procedimiento y conforme con la evacuación probatoria en la audiencia de ley, se reafirma, que el acto recurrido, cuenta con el fundamento legal al efecto, y se encuentra apegado al principio de legalidad, que marca el accionar de toda entidad pública a lo que no se escapa el IMAS.

Con vista en el expediente administrativo conformado al efecto, es menester acotar el análisis realizado de algunos de los testimonios y prueba aportada al procedimiento:

*“(...) Respecto a la declaración del testigo **Esteban Solano Rojas**, considera el Órgano Colegiado que no aporta ningún insumo probatorio. La actitud del testigo durante su declaración fue hostil y evasiva, por momentos se mostró con gestos prepotentes, se le noto resistencia a la hora de responder lo que puntualmente se le preguntaba, manifestó además que la señora Arias Quesada era una persona sin valores y que el “ponía las manos” por la señora*

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Barrientos Montero, lo cual evidencia que el testigo tiene molestias contra la señora Ruth Yesenia Arias, además de una marcada y evidente complacencia y parcialidad hacia la señora Susana Barrientos Montero. Por lo que se concluye que su testimonio, al ser parcializado no tiene ningún valor probatorio, tal y como lo ha dicho la jurisprudencia en reiterados fallos respecto a la labor objetiva e imparcial que debe tener un testigo en un proceso, lo cual aquí, respecto a este testimonio, indica el Órgano Director, no sucedió (...)"

"(...) Respecto a la declaración de Roy del Socorro Salazar, el Órgano Director considera que su narración no permite determinar los hechos denunciados y de igual forma, no aporta un insumo probatorio que desmerite la demás prueba testimonial. También se mostró molesto por situaciones personales que indicó tener contra la señora Ruth Yesenia Arias y que nada tenían que ver con el fondo del tema, incluso, quiso utilizar el momento para interponer una queja contra Ruth Yesenia Arias, situación que se le rechazó por improcedente (...)"

"(...) Respecto a la restante prueba documental que conforma el expediente, impresiones de mensajes de whatsapp ilegibles, audios aportados, y demás prueba, se determina que la misma no demuestra una situación de acoso laboral, al no asociarse a las acciones que contempla la norma atinente al tema (...)"

"(...) En síntesis, de la prueba recabada, se determina que los hechos denunciados, tanto **probados y no probados, no configuran los tipos, no concurren los elementos, ni contienen las manifestaciones de acoso laboral necesarias y exigidas en el Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS, ni en normas conexas. Tampoco evidencian acciones que sean tendientes a menoscabar o afectar la integridad emocional, física o psicológica de la señora Susana Barrientos Montero, ni acciones que se consideren sistemáticas, constantes o reiteradas y que tengan una intención de dañar o de buscar que la persona renuncie(...)**"

De acuerdo con lo anterior, para este Consejo Directivo es constatable que entre la denunciante y la denunciada existieron evidentes situaciones laborales conflictivas, donde se presentaron elementos como la falta de comunicación asertiva,

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

descoordinación, diferencia de criterio, estrés profesional y tensión en las relaciones interpersonales. Estos conflictos no fueron abordados a tiempo, lo cual, puede provocar tensiones exacerbadas, que finalmente desencadenan en la denuncia conocida, pero se reitera que, con los elementos analizados y aportados dentro del procedimiento administrativo, no se configura un acoso laboral.

Las situaciones conflictivas y el estrés laboral pueden provocar afectaciones a nivel de salud, sin embargo, no es posible establecer un nexo causal entre los hechos interpretados como acoso y el agravamiento de salud de la denunciante, debido a que el comprobante médico no establece el hostigamiento laboral como causalidad de los padecimientos consignados.

En el quehacer laboral se presentan tensiones personales y profesionales, que no necesariamente pueden ser catalogadas como acoso laboral.

Este Consejo Directivo, es del criterio que la denuncia y el proceso administrativo pudo evitarse de haber canalizado el conflicto de la manera adecuada en las vías correspondientes, para lo cual se debe hacerse una remisión a la Unidad de Desarrollo Humano para un seguimiento con el fin de evitar situaciones conflictivas.

Por lo anteriormente esbozado, el Recurso de Apelación que Susana Barrientos Montero, en contra del acto final del procedimiento disciplinario administrativo TAD-09-2019 emitido por la Gerencia General, resulta improcedente, por lo cual, es de mérito declararlo sin lugar, siendo que fue constable de conformidad al expediente administrativo que no se cometió conductas de Acoso Laboral por parte de la señora Ruth Yesenia Arias Quesada en contra de la señora Susana Raquel Barrientos Montero. La resolución recurrida se encuentra a derecho y fue emitida tomando en consideración, tanto la prueba de cargo como de descargo, visible en el expediente administrativo conformado al efecto.

POR TANTO, SE ACUERDA:

6. Declarar sin lugar, el Recurso de Apelación que interpone Susana Barrientos Montero, en contra del acto final del procedimiento disciplinario administrativo TAD-09-2019 emitido por la Gerencia General.
7. Confirmar la resolución recurrida en todos sus extremos.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

8. Se instruye a la Gerencia General y a Desarrollo Humano, para que procedan de conformidad con el cumplimiento del presente Acuerdo de Consejo Directivo.
9. Contra la presente resolución, no procede la interposición de recurso ordinario o extraordinario alguno.
10. Se instruye a la Secretaria de Actas para que comunique debidamente el presente acuerdo a la interesada.

Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, Bach. Jorge Loría Núñez, Director y el MSc. Freddy Miranda Castro, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

5.2. ACTUALIZACIÓN DE LA RESPUESTA INSTITUCIONAL DEL COVID-19.

El señor Juan Luis Bermúdez informa que dos temas que se han avanzado en los últimos días, por un lado, con la entrada de los recursos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se logró realizar un pago adicional a 40.000 personas en el Bono Proteger, comenzando a ejecutar los ¢ 150.000.000.000.00 (ciento cincuenta mil millones de colones exactos), en el caso de los ¢17.100.000.000.00 (diecisiete mil cien millones de colones exactos) del IMAS, en esta semana se aprobó el presupuesto extraordinario, se subió el día martes, el miércoles comenzó a revisarlo la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, el día de hoy se emitió dictamen, donde se aprobó por parte de la Contraloría General de la República en un tiempo extraordinario.

En este momento se está gestionando con el Ministerio de Trabajo para el traslado de los recursos al IMAS, está pendiente ante una gestión realizada al Ministerio de Hacienda, la cual debe hacer una autorización de excepcionalidad ante el Ministerio de Trabajo para que traslade a la institución esos recursos, esperando a más tardar a inicios de la próxima semana para proceder a atender a un grupo de 44.000 beneficiarios que han sido remitidos oficialmente por el Ministerio de Trabajo, que ha

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

sido parte de las personas que en situación de trabajadores independientes e informales están en condición de pobreza dentro de las solicitudes que han pasado todos los filtros, se espera la próxima semana proceder a realizar los depósitos por parte de IMAS.

El día de hoy visitó el Área Regional de Puntarenas, intercambiando como se han sentido en la emergencia, se vuelve necesario para prepararlos de cara a una reactivación de funciones para procesar el impacto emocional que se ha tenido con el trabajo, incluso el Gerente General anunció sobre el trabajo que se hace con el acompañamiento psicosocial de los funcionarios. La idea es ir reactivando e impulsando, marcando líneas de trabajo para la etapa que sigue, esto va acompañado con equipo de seguridad, normas que le permita cumplir, implementos de higiene, e instalando barreas en la atención al público.

Además, se viene trabajando para que se implemente en cada una de las oficinas locales el uso de tabletas, para que las personas usuarias puedan llenar la solicitud del Bono Proteger, éstas van a estar conectadas con una computadora que permita a un profesional visualizar y orientar a la persona usuaria.

Por otra parte, posteriormente se va a presentar el informe financiero con el impacto de ingresos de la institución.

Consulta el señor Ronald Cordero si las personas funcionarias tiene estimado cuántos depósitos se realizaron a personas que no lo habían solicitado.

Responde el señor Presidente que en el caso de Bono Proteger ningún depósito se ha realizado a personas que no lo habían solicitado, en el caso el caso de depósito a familias que estaban en situación de pobreza o pobreza extrema, fueron seleccionados de manera proactiva con base en los criterios definidos, esos parámetros incluían que estuvieran en condición de pobreza o pobreza extrema a partir de la información de SINIRUBE. Además, que no tuvieran ningún beneficio de otras instituciones, y que tuvieran jefatura femenina a su cargo, personas adultas mayores, discapacidad o menores de edad dependientes.

Se le atendió debido a su vulnerabilidad en un ejercicio proactivo que se les hace el depósito, de las 33.000 personas previstas cerca de 19.000 personas van a recibir los recursos vía transferencia, otro grupo que tenían cuenta en otras entidades financieras se les estaría depositando próximamente cerca de 9.000 personas, el

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

restante de 4.000 personas se les va realizare el trámite mediante corporativa. Aclara que no existe un proceso de solicitud, sino de atención y contención de la situación socioeconómica que enfrentan las familias con los agravantes de vulnerabilidad.

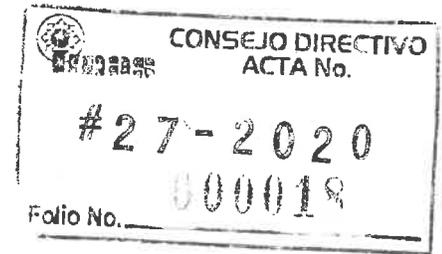
Aclara que las 33.000 familias que reciben los recursos fueron identificadas por los sistemas de información del IMAS, incluyendo la lista de espera, las que aparecen en esta lista en algún momento solicitaron un beneficio, en su oportunidad no había recursos para atenderles, eran personas que estaban en pobreza y pobreza extrema que cumplían con estas características. Otras personas estaban en el SACI que se conocía su situación socioeconómica, a todos de manera proactiva se les brinda la atención a efectos que tengan ese recurso mínimo para la atención de sus hogares.

Añade que no era necesario que la persona hiciera una solicitud ni por teléfono ni internet, sino eran personas que estaban ubicadas en una situación de necesidad que por la emergencia se le ha garantizado esa atención mínima de manera proactiva por parte de la institución.

El señor Freddy Miranda indica que conoce un caso de una familia de inmigrantes donde la hija recibe una beca cerca de ¢15.000 (quince mil colones) por lo que le gustaría saber cómo se está tratando el caso de las familias de inmigrantes, con respecto al Bono Proteger. Por otra parte, si conoce sobre unas ayudas que están llegando de otro país para ayudar a esta población de inmigrantes.

Responde el señor Presidente que en el caso de las familias que atiende el IMAS, como requisito es que no tuvieran un beneficio del Estado, en el caso de las familias que ingresar por el Bono Proteger aplica otra regla, por ser una afectación laboral y el reglamento define otro tipo de parámetro, es decir, que no reciban transferencias por parte del Estado por montos iguales o superiores a ¢50.000.00 (cincuenta mil colones), en el caso de esa familia si son migrantes con un estatus regularizado en el país, pueden aplicar al Bono Proteger, no debería tener problema por la beca de la hija, pero no se esta contabilizando transporte estudiantil ni cuidado y desarrollo infantil, porque ese recurso va directo al proveedor del servicio.

La Ley de Reducción de Jornadas y Flexibilización que se aprobó en la Asamblea Legislativa, dice que el beneficio es para la persona y no para la familia, el parámetro se estableció con que la persona solicitante no reciba ¢50.000.00 (cincuenta mil colones) o más de otras transferencias del Estado para el resto de los programas en específico.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

Sin no están regularizados las personas inmigrantes no puede acceder al Bono Proteger, existe una restricción incluso para nuestra oferta ordinaria en el IMAS, atendemos cuando por interés superior del niño se puede dar condicionada, pero en el caso del Bono Proteger no entra.

Extiende un agradecimiento el señor Rolando Fernández por el informe presentado. Por otra parte, consulta sobre todas aquellas personas que en su momento no estaban en condición de pobreza, pero la situación se quedó sin empleo, que actualmente están recibiendo el Bono Proteger, cómo se va a atender a esas familias que no estaban en condición de pobreza, y con el tiempo va a estar en las filas del IMAS, es una preocupación porque los recursos son limitados.

Por otra parte, en este tiempo los agravantes de la pobreza se agudizan de forma acelerada en esas condiciones, consulta si el IMAS tiene el porcentaje de crecimiento de la pobreza y pobreza extrema, como una medida de análisis para lo que viene.

A la Licda. Ericka Álvarez le preocupa la población en situación de refugio, las personas que cuentan con carnet temporal de trabajo o de refugio, no puede acceder al Bono Proteger porque el sistema no reconoce ese número de identificación, consulta si puede hacer algo con el Ministerio de Migración o con la Cancillería General de la República, para que aceleren ese trabajo, ya que el Ministerio de Trabajo ha tratado de que se logre una articulación para poder garantizar eso.

Señala que conoce un caso de una persona inmigrante que esta en situación de calla que tiene problemas de discapacidad, en determinado momento la organización de refugio que lo atendía busco un lugar para que pudiera vivir, se enfermó y lo trasladaron al hospital, al contar carnet de solicitante de refugio, ahora vive en una casa del CONAPDIS mientras se termina de recuperar para luego reubicarlo. Al respecto, consulta si se puede hacer un seguimiento para que ellos en algún momento puedan ingresar a la plataforma.

El señor Presidente responde que puede ser una persona refugiada o tener un estatus regularizado, también puede ser nacional, pero sino obtuvo una afectación laboral en el marco de la emergencia no aplica para el Bono Proteger. Por otra parte, con ACNUR se va a firmar con convenio con SINIRUBE, porque esa organización

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

les esta dando \$500 (quinientos dólares) a un grupo de refugiados, la idea es no duplicar las ayudas.

Además, se está coordinando con la Dirección de Migración y Extranjería para contar con un acceso más actualizado de los datos de las personas en condición de refugio, esto lo va a verificar posteriormente.

ARTICULO SEXTO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL

6.1. ANÁLISIS DE LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO NO.53 DEL REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN Y USO DE LOS FONDOS FIJOS INSTITUCIONALES, SEGÚN OFICIO IMAS-GG-1025-2020.

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso en modalidad virtual de la señora Silvia Morales Jiménez, Jefa del Área Administración Financiera.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de la funcionaria invitada.

El señor Juan Carlos Laclé señala que se esta presentando el oficio IMAS-GG-1025-2020, mediante el cual se remite el oficio IMAS-SGSA-0285-2020, suscrito por la señora Hellen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo, se somete a consideración una solicitud de modificación del artículo 53, del Reglamento para la Administración y Uso de los Fondos Fijos Institucionales.

Inicia la presentación de forma virtual la señora Silvia Morales, misma que forma parte integral del acta.

La rotación de los fondos fijos en las Áreas Regionales de Desarrollo Social que en promedio de 2.4 veces al mes, y en Empresas Comerciales 3.7 al mes, y uno diario el Fondo Fijo de oficinas centrales

Cuál fue el hallazgo de la Auditoría Externa?.

1. HALLAZGO 1: INCUMPLIMIENTO EN PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE ARQUEOS DE CAJA CHICA (ÁREA REGIONAL DE HEREDIA).



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

2. **CONDICIÓN:** Al solicitar los últimos arqueos los últimos fueron en realizados a este fondo de caja chica en el mes de marzo del 2019 fueron los miércoles 06 y viernes 29 del mes anterior.
3. **CAUSA:** Determinamos que la administración no efectúa el debido cumplimiento, y a la vez, no realiza un seguimiento y verificación oportuna, en la aplicación de procedimientos de control reglamentados para el fondo fijo de caja chica del Área Regional de Heredia.
4. **EFEECTO:** Debilidad de control por incumplimiento de procedimientos reglamentados para el fondo fijo de caja chica, lo cual puede aumentar el riesgo de un indebido control en el manejo, reintegro y supervisión del fondo de cajas chica en cuestión.

La señora Silvia Morales Jiménez, dice que las pistas que hay para poder determinar quién autoriza, en qué momento lo autoriza, a quién le deposita, facilita un poco el tema de control, y eso es lo que lleva verdaderamente hacer las propuestas que se están haciendo.

En el caso de las Áreas Regionales y Empresas Comerciales le corresponderá a la persona encargada hacer un arqueo cada 15 días, y cada vez que se liquide una solicitud de reposición.

- Artículo 53. DE LAS OBLIGACIONES DE REALIZAR ARQUEOS. La persona administradora del fondo fijo en oficinas centrales es la responsable de realizar un arqueo de forma diaria.
- En las Áreas Regionales de Desarrollo Social y las Empresas Comerciales, corresponde a la persona encargada de administrar el fondo realizar un arqueo de forma frecuente al menos dos veces por semana
- "Artículo 53. DE LAS OBLIGACIONES DE REALIZAR ARQUEOS. La persona administradora del fondo fijo en oficinas centrales es la responsable de realizar un arqueo de forma diaria.
- Para el caso de las Áreas Regionales de Desarrollo Social y las Empresas Comerciales, corresponderá a la persona encargada de administrar el fondo

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

realizar un arqueo cada 15 días, y cada vez que se liquide una solicitud de reposición.

- Será obligación de la jefatura correspondiente, el verificar estos arqueos, dejando evidencia por escrito de estos”

Eso ocurre en el caso de las Áreas Regionales de Desarrollo Social 2.4 veces al mes, y en el caso de Empresas Comerciales 3.7 al mes, lo que se estaría haciendo 4 arqueos en las Áreas Regionales, 5 arqueos en Empresas Comerciales, por lo que se está fortaleciendo el tema del seguimiento y reposición.

Un tema que no estaba incluido en Contabilidad, y que ahora se está establecido es que con consideraciones de las jefaturas correspondientes verificar estos arqueos, y dejando la evidencia por escrito. Por lo cual evidentemente se busca no solo que se haga, sino que el titular subordinado asuma la responsabilidad de la verificación y cumplimiento.

Conviene indicar lo siguiente:

- Evolución en la administración de fondos fijos.
- No manejan dinero en efectivo, al ser una cuenta corriente que permite identificar los movimientos, montos, fechas, horas, quién autoriza y a dónde se deposita el dinero.
- Control adicional como lo es la conciliación bancaria asociada y requerida de forma mensual a las cuentas corrientes institucionales.

¿Qué se busca con la modificación?

Con esta modificación al artículo 53 del Reglamento para la administración y uso de los fondos Fijos Institucionales se deberán realizar al menos 4 procesos de arqueo de los fondos.

Desde la óptica de un proceso integrado a las operaciones de la entidad, se cumpliría con la atención de la recomendación emitida, proporcionando una seguridad RAZONABLE al logro de los objetivos siguientes:

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

- Confiabilidad de la información
- Eficiencia y eficacia de las operaciones
- Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas
- Control de los recursos, de todo tipo, a disposición de la entidad

Esta es la presentación en función de la modificación a este artículo.

No habiendo consultas, el señor Juan Luis Bermúdez Presidente, le agradece a la Licda. Silvia Morales Jiménez su participación, la misma se retira de la sesión.

El señor Presidente solicita a la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de la Secretaría de Actas, proceder con la lectura de la propuesta de acuerdo.

La señora Tatiana Loaiza hace lectura del acuerdo.

ACUERDO No. 193-04-2020

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 285-07-2019 del 02 de julio de 2019, se acordó lo siguiente:

“Dar por conocidos los Estados Financieros auditados, la Carta de la Gerencia, el Informe sobre el trabajo para atestiguar con seguridad razonable sobre la elaboración de la liquidación presupuestaria y el Informe Auditoría de Sistemas y Tecnología de Información Carta de Gerencia 2018 TI, del Instituto Mixto de Ayuda Social correspondiente al período del 01 de enero al 31 de diciembre 2018, realizado por el Despacho Carvajal & Colegiados, Contadores Públicos Autorizados”.

SEGUNDO: Que mediante oficio IMAS-SGSA-441-2019, de fecha 10 de julio 2019, se solicitó a la Dirección Financiera elaborar y presentar una propuesta de modificación del Reglamento para la Administración y Uso de los Fondos Fijos Institucionales lo concerniente Hallazgo N° 1 referente al incumplimiento en procedimiento de control de arqueos de caja chica, el cual fue determinado por el

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Despacho Carvajal & Colegiados durante la Auditoria de los Estados Financieros del año 2018.

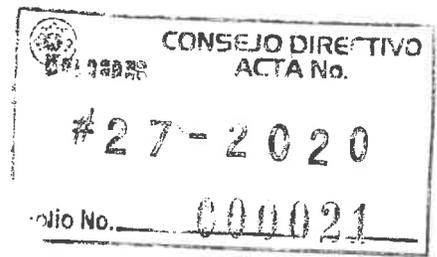
TERCERO: Que mediante oficio IMAS-SGSA-AAF-083-2020, suscrito por la Licda. Silvia Morales Jiménez, jefa del Área de Administración Financiera y Licda. Hellen Somarribas Segura Subgerenta de Soporte Administrativo, se remite a la Gerencia General la propuesta de modificación al Reglamento para la Administración y Uso de los Fondos Fijos Institucionales el punto segundo del "Por Tanto" arriba indicado.

CUARTO: Que mediante oficios IMAS-PE-PI-0108-2020 de Planificación Institucional y oficio IMAS-PE-AJ-0325-2020 de la Asesoría Jurídica, se comunican las observaciones y comentarios emitidos por estas instancias asesoras en cumplimiento de lo establecido en el Manual de Procedimientos para elaborar y/o modificar normativa y otros instrumentos institucionales, las cuales fueron incorporadas en la propuesta.

POR TANTO, SE ACUERDA:

1. Aprobar la Modificación del artículo N° 53 del Reglamento para la Administración y Uso de los Fondos Fijos Institucionales.
2. Dar por cumplido el Acuerdo N° 285-07-2019, relacionado con el Hallazgo N° 1, sobre el incumplimiento en procedimiento de control de arqueos de caja chica, el cual fue determinado por el Despacho Carvajal & Colegiados durante la Auditoría de los Estados Financieros del año 2018.
3. Autorizar a la Gerencia General para coordinar lo necesario para la efectiva publicación de la Modificación del artículo N° 53 del Reglamento para la Administración y Uso de los Fondos Fijos Institucionales, en el Diario Oficial La Gaceta

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, Bach. Jorge Loría Núñez, Director y el MSc. Freddy Miranda Castro, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

ARTICULO SETIMO: ASUNTOS SUBGERENCIA DE SOPORTE ADMINISTRATIVO.

7.1. ANÁLISIS DE SOLICITUD PARA LA AUTORIZACIÓN DE MODIFICACIÓN CONTRACTUAL PARA AUMENTAR EL SERVICIO DE ASEOS Y LIMPIEZA CORRESPONDIENTE A LA LICITACIÓN PÚBLICA NO. 2018LN-000004-0005300001, SEGÚN OFICIO IMAS-SGSA-0284-2020.

La Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo explica que lo que se pretende hacer es la presentación de dos solicitudes de autorización de modificación contractual, las dos son para aumentar los servicios de aseo y limpieza, una para la Licitación Pública No. 2018LN-000004-0005300001, específicamente para el Área Regional de Alajuela y Empresas Comerciales, y la otra Licitación Pública es la No. 2016LN-000001-0005300001 es para las oficinas de Avancemos.

A solicitud de las señoras directoras y señores directores el presente punto se traslada para la próxima sesión.

7.2. ANÁLISIS DE SOLICITUD PARA LA AUTORIZACIÓN DE MODIFICACIÓN CONTRACTUAL PARA AUMENTAR EL SERVICIO DE ASEOS Y LIMPIEZA CORRESPONDIENTE A LA LICITACIÓN PÚBLICA NO. 2016LN-000001-0005300001, SEGÚN OFICIO IMAS-SGSA-0288-2020.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente indica que el presente punto se traslada para la próxima sesión, a solicitud de las señoras directoras y señores directores.

7.3. ANÁLISIS DE SOLICITUD DE PRÓRROGA DE DOS MESES ADICIONALES, PARA EL CUMPLIMIENTO DE ACUERDO NO. 559-12-2019, RELACIONADO A LA PROPUESTA DEL REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE TRANSPORTES EN EL IMAS, SEGÚN OFICIO IMAS-SGSA-0290-2020.

La Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo informa que lo que se está presentando es una solicitud de prórroga de tres meses, para el

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

cumplimiento del acuerdo CD No. 559-12-2019, donde el Consejo Directivo solicitó una reforma al Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transporte en el IMAS, y según acuerdo 159-03-2020 este órgano colegiado otorgó una prórroga adicional de un mes para que se finalizar el proceso de reforma de este reglamento, y que consistía en enviarlo a las Unidades Asesoras de Planificación Institucional y Asesoría Jurídica, donde se incorporan las observación para poder presentarlo a este Consejo para su análisis y aprobación.

Se incorporaron las observaciones que emitió Planificación Institucional, y en cuanto a las observaciones que hizo la Asesoría Jurídica estas contienen una serie de indicaciones que, de acuerdo con lo solicitado por esta instancia, pretende mejorar la técnica normativa a nivel institucional.

Por esta razón, es que la Subgerencia de Soporte Administrativo considera que para poder atender lo manifestado por la Asesoría Jurídica, se requiere el replanteamiento de la propuesta de Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transporte en el IMAS, y por esa razón es que se está solicitando una prórroga de tres meses adicionales para poder realizar estas modificaciones al reglamento, remitir nuevamente el documento a la Gerencia General para que sea otra vez elevado a Planificación y a la Asesoría Jurídica, volver aplicar alguna observación si fuese necesario y poder presentarlo a este Consejo.

Consulta, el señor Juan Luis Bermúdez, Presidente que cuando se habla de replanteamiento se está hablando de una reforma integral casi nueva.

Responde la señora Heleen Somarribas que está en lo correcto.

La Licda. Gabriela Carvajal, Asesora Jurídica General a.i. se refiere a las observaciones que hace la Asesoría Jurídica respecto al reglamento, es que una de las primeras cosas que se hacen con una norma que se remite es poder determinar si es una reforma parcial, o una reforma total. En caso de que se una reforma parcial se procede solamente a revisar aquellos artículos que han sufrido alguna modificación.

En este caso se está planteando una reforma total del reglamento, y para los efectos del planteamiento que hace la Asesoría Jurídica inicialmente es revisar todos los aspectos de forma y de técnica normativa de cómo está haciendo emitida la norma en cuanto a contenidos, la parte lógica es positiva y toda la vinculación y ese enlace

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

que tiene que haber lógico a través de toda la redacción del reglamento. Después de eso si cumple con todos esos requerimientos se hace una revisión de los aspectos de fondo.

En este caso, y es parte de las cosas que se están tratando de mejorar a nivel institucional, es la técnica normativa del reglamento de transportes, no necesariamente, o al menos se determina en la propuesta que se remite, que no cumple con esos requerimientos ni siquiera de forma en el siguiente sentido.

Hay articulados específicos donde en un solo numeral puede dar una regulación de varias temáticas que no tiene ninguna conexidad, y se exponen en un solo párrafo de una página, lo cual para un operador de ese reglamento va a ser prácticamente imposible, y además va en contra de todo el tema que se refiere de una mejora regulatoria y simplificación de trámites.

La intención es que toda normativa nueva emitida por alguna instancia del IMAS y que sea traída al Consejo Directivo cumpla con esos elementos básicos. En consideración de la Asesoría Jurídica, esos elementos básicos no están siendo evidenciados en la norma propuesta, y los temas en cuanto a esta mejora regulatoria, es un reglamento de amplia aplicación institucional y tiene que ser de muy fácil comprensión, porque lo puede aplicar, o lo necesita aplicar y comprender desde el chofer hasta la jefatura, a efectos de que resulte operativamente efectivo.

La propuesta no cumple con esto, además otro ejemplo es el tema de las competencias para los órganos, se hace una regulación donde se crean más competencias a los órganos, y además hay una relación con otras normas donde hay competencias básicas dadas a la Gerencia, dadas a la Presidencia y otras instancias. Acá se están creando una serie de competencias que no necesariamente tiene una conexidad con alguno de los elementos o etapas del proceso.

Parte también de esta mejora normativa que parece esencial para poder generar en el IMAS un cambio en el tema de las disposiciones normativas, es que las instancias tengan una claridad del flujo del proceso, o subprocesos que quieren regular con una norma.

Se está motivando e insistiendo con cada instancia que pretende una nueva norma, que el primer paso sea el tener el flujo de esos procesos, o subprocesos; eso permite tener claro cuáles son las actividades, permite tener claro quiénes son los órganos

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

competentes y a partir de eso generar todas las regulaciones relacionadas, atinentes, que es lo que normalmente se pretende con las mejoras regulatorias y con el tema de simplificación de trámites, no tener normas cargadas con una redacción que talvez solamente el que lo está redactando logre entenderlo, en este caso es una norma que resulta confusa y que no cumple con esos requerimientos mínimos que al menos desde la parte jurídica se están viendo al ser considerado un reglamento nuevo en el tema, y no como se había planteado el año pasado, que era un reglamento con algunas modificaciones de algunos artículos.

En términos generales eso sería lo que dice el criterio jurídico, el cual se expone y se sugiere cual debería ser esa línea.

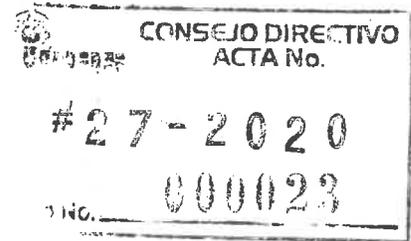
El Ing. Ronald Cordero Cortés, Director le consulta a la Licda. Gabriela Carvajal, que dentro de lo analizado se contempla los seguros vehiculares, para que vayan incluidos en este reglamento, o no corresponde esa parte dentro de este reglamento.

La Licda. Gabriela Carvajal Pérez, manifiesta el tema de seguros no corresponde a este reglamento. Si parte de algunas de las regulaciones también que se dan en el reglamento es hacer referencia a otras temáticas que no necesariamente son las que deberían estar contenidas dentro en el reglamento, por eso la importancia del flujo de los procesos y subprocesos para saber cuál es el fin y el objeto de este tipo de norma.

El MSc. Freddy Miranda Castro, Director solicita que antes de votar esta prórroga, se le aclare cuánto tiempo se lleva en esto, no sabe si el Covid le está afectando la memoria, pero cree que ya se lleva mucho rato, y tiene alguno trazos de cómo fue esa discusión en el Consejo Directivo cuando se llevó ese reglamento.

Señala, que muchas de las cosas que está diciendo la Licda. Gabriela Carvajal, son las que se dijeron en ese momento, era una reversión enrevesada, costaba entenderla, había conceptos pocos claros, conceptos ambientales que se expresan de alguna manera extraña, y se preguntaban por qué debía ir eso en un reglamento.

En lo personal dice el señor Miranda Castro, que le cuesta procesar su cabeza por qué durar tanto en una cosa que aparentemente no es tan complicada, es por eso que le resulta un poco excesivo tres meses más, porque la institución lleva rato con esto.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

La Licda. Heleen Somarribas Segura, comenta que la primera prórroga que solicita es porque prácticamente llegando ya había que presentarlo a este Consejo Directivo, y efectivamente había que hacerle una revisión al documento. El documento se revisó, se hicieron muchos cambios, se socializó con las regionales, se incorporaron las observaciones que ellos hicieron, se trasladó a la Gerencia General, ahí se valoró, se hicieron más observaciones, ya tiene aplicada las observaciones de Planificación Institucional.

El documento como tal se recibe y tiene la forma de la reglamentación inicial como estaba planteada, ahora con estas observaciones de la Asesoría Jurídica, que son totalmente válidas, se está en la disposición de hacer el ejercicio.

Ante la preocupación del director Freddy Miranda, del porqué tanto espacio, es que realmente hay que aplicar un ejercicio de volver a revisar a conciencia el documento, analizar muchas cosas que está solicitando la Asesoría Jurídica, no es solo quitar o poner, sino es realmente hacer una revisión integral. Ya se procedió hacer una coordinación con la Asesoría Jurídica para que asesore, porque mucha de la recomendación, es de temas de valoración legal en cuanto al formato y composición que debe tener el documento. Se procedió hacer una coordinación para valorarlo y trabajarlo en conjunto, adicional a eso ya se tiene la colaboración de la abogada que se nombró en la Presidencia Ejecutiva, y ya se tuvo un acercamiento con ella para ver este documento.

El documento de esta revisión y como ya tiene las observaciones de todas las partes que inicialmente lo habían revisado, lo va a trabajar personalmente y con algunos de los asesores de la Subgerencia para aplicarlo.

Aclara, que el tiempo que están solicitando es porque básicamente se está en el tema de la emergencia y el tiempo no alcanza y no son excusas. Se va a presentar un cronograma, el tiempo lo dispone este Consejo Directivo, se compromete a correr y sacarlo rápidamente, es una de la más interesada de que esto quede de la mejor forma posible, y si este Órgano Colegiado otorga los tres meses y se finaliza antes, se estaría presentando antes, pero si deciden otorgar un plazo menor, de igual manera se correría para tratarlo de tenerlo en tiempo.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente menciona que la solicitud viene porque hay un vencimiento de plazo.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

En el caso solicita que en la propuesta de acuerdo se ponga un plazo de hasta tres meses, de tal manera que, si la Subgerencia de Soporte Administrativo puede traerlo antes lo presente, y que ponga a todo el equipo de Servicios Generales a trabajar de manera responsable y atendiendo las observaciones de la Asesoría Jurídica.

No habiendo más comentarios, el señor Presidente le solicita a la señora Tatiana Loaiza Rodríguez proceder con la lectura de la propuesta de acuerdo.

La MBA. Tatiana Loaiza hace lectura del acuerdo.

ACUERDO No. 194-04-2020

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 559-12-2019, del 05 de diciembre de 2019, en el que se acordó lo siguiente de interés:

“Solicitar a la Subgerencia de Soporte Administrativo y a la Jefatura del Servicios Generales que incorporen las observaciones realizadas por este Consejo Directivo, la Auditoría Interna, Asesoría Jurídica y Gerencia General a la propuesta de reforma parcial del Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transportes en el IMAS, V8, para ser presentado ante este Consejo Directivo en un plazo de un mes”

SEGUNDO: Que mediante oficio IMAS-SGSA-0225-2020 del 25 de marzo de 2020, la Subgerencia de Soporte Administrativo comunica al Consejo Directivo las acciones que se han realizado para atender las observaciones emitidas por ese Órgano, y se solicita una prórroga para la presentación de la propuesta de Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transportes en el IMAS

TERCERO: Que mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 159-03-2020 del 30 de marzo de 2020, se acordó lo siguiente

“Otorgar prórroga de un mes adicional con el objetivo de contar con el criterio técnico de las Unidades Asesoras a la propuesta de Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transportes en el IMAS y proceder con la gestión de aprobación conforme lo establecido en el “Manual

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

de procedimientos para elaborar y/o modificar normativa y otros instrumentos institucionales”.

CUARTO: Que mediante IMAS-SGSA-0237-2020, se remite a la Gerencia General la Propuesta de Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transportes en el IMAS, con el propósito de que sea tramitada a las instancias asesoras de Planificación Institucional y Asesoría Jurídica, según lo establecido en el Manual de Procedimientos para elaborar y/o modificar normativa y otros instrumentos institucionales.

QUINTO: Que mediante oficio IMAS-PE-PI-0109-2020 del 24 de abril de 2020, Planificación Institucional procedió a emitir sus observaciones y comentarios a la propuesta remitida, las cuales versaban en incluir dentro de la misma, aspectos que, a criterio de esa dependencia, dan mayor claridad a lo reglamentado.

SEXTO: Que mediante oficio IMAS-PE-AJ-322-2020, recibido el 24 de abril de 2020, la Asesoría Jurídica emite su criterio con respecto a la propuesta de reglamento, el cual contiene una serie de observaciones, que conforme a lo indicado por esa instancia, pretenden mejorar la técnica normativa a nivel institucional a efectos de contar con un cuerpo normativo libre de conflictos y lagunas jurídicas al momento de su aplicación, razón por la cual no brinda un dictamen favorable a la propuesta remitida.

SÉTIMO: Que Subgerencia de Soporte Administrativo considera que con el propósito de atender lo manifestado por la Asesoría Jurídica, requiere el replanteamiento de la Propuesta de Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transportes en el IMAS de manera integral.

POR TANTO, SE ACUERDA:

Otorgar prórroga de hasta tres meses adicionales para presentar la propuesta de modificación del Reglamento para la Administración y Prestación de Servicios de Transportes en el IMAS, donde se incluyan las observaciones solicitadas por la Asesoría Jurídica.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

Ronald Cordero Cortés, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, Bach. Jorge Loría Núñez, Director y el MSc. Freddy Miranda Castro, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

ARTICULO OCTAVO: ASUNTOS AUDITORÍA INTERNA

8.1. ANÁLISIS DEL INFORME AUD 005-2020, DENOMINADO “SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LOS INFORMES DE LA AUDITORÍA INTERNA Y ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS”, SEGÚN OFICIO IMAS-CD-AI-106-20202

Se cede la palabra a la MBA. Marianela Romero, Subuditora General. Explica que se está presentando Consejo Directivo en atención al artículo 22, inciso g) de la Ley General de Control Interno, así como las normas para el ejercicio y las normas generales, el Informe de Seguimiento AUD 005-2020.

Lo que hace este informe es recopilar recomendaciones de varios informes. Este informe contempla 28 informes y los servicios preventivos de advertencias. El estudio comprendí la verificación y valoración de las acciones, razones y causas vinculadas al estado de cumplimiento de un total de 83 recomendaciones emitidas en los informes, así como los servicios preventivos de dos advertencias que contiene 5 observaciones.

En el cuadro No. 3 contiene el Estado de cumplimiento de recomendaciones y los servicios preventivos, donde todas están cumplidas, hay algunas de años muy atrás, pero son recomendaciones que de acuerdo con las justificaciones razonadas que ha dado la Administración, se han tenido que ir pasando los periodos para su implementación.

Por lo tanto, se puede concluir que el estado de cumplimiento de este estudio y los servicios preventivos, lo que vinieron fue a fortalecer el sistema de control institucional, así como enfrentar de una mejor manera los riesgos relacionados con las deficiencias detectadas que originan su emisión.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

Es importante destacar y reconocer los esfuerzos que ha realizado las personas titulares subordinadas responsables de esta implementación de las recomendaciones.

El Ing. Ronald Cordero Cortés, Directora consulta sobre qué certeza se tiene de que a largo plazo, estas recomendaciones sigan cumpliéndose y que sean incorporadas a cada oficina respectiva, sin necesidad de que la Auditoría tenga que volver entrar y volver a revisar las mismas situaciones.

La MBA. Marianela Navarro, menciona que en un principio si es responsabilidad de la Administración de velar de que no se vuelvan a dar estas situaciones, pero las recomendaciones como son de Control Interno están basadas en procedimientos, manuales, reglamentos que viene a modificar el accionar de las diferentes unidades, que lo que hace es que puedan no volver a caer en las deficiencias de control interno detectadas.

Pone el ejemplo del informe AUD 035-2017 que se tenía elaborar una herramienta para la evaluación del desempeño de las personas cogestoras sociales; entonces esa es una herramienta que debe existir, ya está y que es de uso de la Administración. Por decirlo de alguna forma, no es que se vuelve a revisar, sino ya está la herramienta y las revisiones que se harían es que realmente la herramienta se esté utilizando con base a lo que se dispuso.

Indica, el Director Ronald Cordero, que las observaciones quedarían incorporadas en reglamentos, etc.

Responde la señora Marianela Navarro que es correcto y además en procedimientos que ya la Administración revisa.

No habiendo más consultas, el señor Presidente le agradece a la señora Marianela Navarro su presentación.

Inmediatamente procede la señora Tatiana Loaiza Rodríguez a dar lectura de la propuesta de acuerdo.

Se hace lectura del acuerdo.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

ACUERDO No. 195-04-2020

POR TANTO, SE ACUERDA:

Aprobar el Informe AUD 005-2020 denominado “**SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES FORMULADAS EN LOS INFORMES DE LA AUDITORÍA INTERNA Y ATENCIÓN DE LOS SERVICIOS PREVENTIVOS**”, elaborado por las diferentes Unidades de Gestión de la Auditoría, que remite la MBA. Marianela Navarro Romero, Subauditora General, mediante oficio IMAS CD-AI-106-2020.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora, Bach. Jorge Loría Núñez, Director y el MSc. Freddy Miranda Castro, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

ARTICULO NOVENO: ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES

La Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora dice que le gustaría saber que tan pronto se van a poder reincorporar a las sesiones presenciales, o si van a seguir en esta modalidad virtual. Si le quiere saberlo para medir la proyección de las próximas semanas de cómo va a ser.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente, expresa que esa es una valoración en conjunto que se tiene que hacer, y poner en sobre la mesa dos cosas, las disposiciones del Ministerio de Salud, y el que se pueda habilitar tecnológicamente el Auditorio que sería el espacio que se tendría para poder reunirse en condiciones óptimas. Resalta que siempre se vuelve bueno estar juntos en la discusión, pero tampoco se puede tomar una decisión que obligue en esta situación de emergencia a alguno de los directores y directoras que consideren que tienen algún riesgo a venir.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020**

Con esto lo que dice, es que mientras haya una situación de emergencia, hay una condición de excepción que permite sesionar bajo esta modalidad. Cree que más allá de que sea una imposición, le parece que en el ejercicio de la libertad de cada uno de las señoras y señores directores teniendo la posibilidad jurídica de hacerlo, tendrían que tomar su decisión, pero antes se tendría que garantizar condiciones óptimas.

Se tendría que hacer una valoración de que implicaría movilizar todo el equipo al Auditorio, por el momento es la única opción que por ahora.

La señora Tatiana Loaiza, comenta que el tema con el Auditorio se debería hacer tal y como se hizo con la sesión extraordinaria en el Hotel *Bougainvillea con la grabadora, porque el sistema de audio no se puede trasladar hasta el Auditorio, y se tendrían que acomodar las sillas de manera de que se disponga el espacio establecido por la orden sanitaria.*

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente propone que se sesione de esta manera hasta mediados de mayo y que den ese margen de tiempo, para revisar los ajustes y ver si se puede habilitar el espacio en el Auditorio, a sabiendas de que en tanto se mantenga la emergencia y la recomendación sanitaria, pero que quede claro que no se estaría obligando a nadie a venir, sino se habilitaría para quien lo desee venga y el que quiera conectarse de manera virtual lo haga.

La Licda. Ericka Álvarez, Directora cree que de alguna manera se debería pensar en una solución más permanente. Opina, que no vale la pena de hacer un esfuerzo de organizar el Auditorio para ser utilizado uno o dos meses, y piensa que si la situación de Covid-19 se va a mantener en el ambiente y que va ser una amenaza permanente, y que además se ha vivido de que se enferman todos en seguidilla, se tendrían que empezar a analizar en una solución de una sala más condicionada para la cantidad de personas que sesiona, porque si son solo los 7 directores y la Secretaria de Actas no es tanto, pero con la suma total si son bastantes en la sala.

Considera necesario valorar que la sala de sesiones sigue siendo insuficiente para poder atenderse con seguridad y comodidad a todos los que participan del Consejo Directivo. Insiste, en que se debe valorar como solucionar este tema.

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

El Lic. Rolando Fernández, Director pregunta si a nivel normativo se esté haciendo algo indebido al estar sesionando en doble modalidad presencial y virtual, que el que quiere hacer virtual lo hace y el que quiere estar presente también. Esto lo dice, porque de una u otra manera por las condiciones en que se debe de estar en los próximos meses, considera que se van a tener que enfermar todos y todas, en esa lógica la permanencia de muchos en la Junta va a estar intermitente. Por lo anterior, quiere saber si la normativa lo habilita de que sea en doble modalidad. En lo personal sería genial volver a estar presente en las sesiones.

La Licda. Georgina Hidalgo, Directora externa estar de acuerdo con la Directora Ericka Álvarez, de que la sala de sesiones es muy incómoda, es poco salubre, la mayoría de las personas no le gusta abrir las puertas, es un sofoque terrible, por lo que está totalmente de acuerdo de buscar una solución, incluso para este Consejo Directivo y todos lo que vengan más adelante, se debería de pensar en tener una sala en mejores condiciones, eso para ir pensando en un futuro.

El Bach. Jorge Loría Núñez, Director considera que la sala de sesiones es muy pequeña para el Consejo Directivo, porque cuando se atiende invitados muchas veces las personas tienen que quedarse de pie porque no hay espacio, es un apiñamiento y no le parece que una institución como el IMAS, tenga una sala de sesiones tan pequeña, donde no se tiene un espacio adecuado, menos para los invitados, y muchas veces le ha dado pena ver a todas las personas incómodas.

Es por eso que los motiva a ir pensando en una nueva sala de sesiones para la junta, con el fin de tener mayor comodidad.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente avala que la sala de sesiones es incómoda, pequeña, tiene dificultades en la circulación del aire, sin duda se presta para el incumplimiento completo de las normas que se han establecido para este momento de pandemia. Desconoce, si esa limitación trascienda al proceso decisorio, en lo personal dice que no, que se ha podido generar ahí la continuidad de la atención de los temas, pero si tiene su dificultad.

El asunto que es un poco más de valoración le corresponde a la administración es entender que frente a esa situación también hay dos tipos de restricciones, una financiera y otra física. En el caso de la financiera en este momento, las remodelaciones de alto costo podrían ser que no se cuente con los recursos necesarios dentro de las prioridades que corresponden. Segundo, es que hay dos

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 30 DE ABRIL 2020
ACTA No. 27-04-2020

opciones dentro del edificio IMAS o es la sala de sesiones, o es el Auditorio, y en el resto del edificio sigue siendo un hotel con pasillos angostos, y dentro de las casas que se tiene cerca, tampoco se tiene un espacio que pudiese ser un poco más cómodo.

No obstante, se va a revisar y tratar de traer opciones, pero por ahora lo que queda es poder sesionar en el Auditorio, y dejen explorar cuáles son las implicaciones técnicas, si se pueden hacer algunas remodelaciones mínimas pequeñas para habilitar el espacio en condiciones adecuadas para la sesión.

En relación con la consulta del señor Rolando Fernández, no hay problema con la doble modalidad, en la reforma que aprobó el Consejo Directivo de su reglamento, ambas opciones son consideradas válidas debido a esta emergencia.

Señala, que hasta mediados de mayo se quedarán funcionando en esta modalidad. El regreso a esa nueva modalidad tendrá que ser acogiéndose a las medidas y eso no se tiene ahorita.

La Licda. Georgina Hidalgo, Directora hace un recordatorio que hay una restricción vehicular.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente menciona que en el tema de la restricción vehicular no hay problema porque el IMAS hace un oficio autorizando a la persona y al vehículo circular, aquí el tema es las limitaciones que se tiene ahorita.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las 6:55 p.m.


SR. JUAN LUIS BERMÚDEZ MADRIZ
PRESIDENTE


LICDA. GEORGINA HIDALGO ROJAS
SECRETARIA

