

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

Se da inicio a la Sesión Extraordinaria del Consejo Directivo N° 001-E-10, celebrada el 20 de abril de 2010, al ser las 2:21 p.m. con el siguiente quórum:

MBa. José Antonio Li Piñar, Presidente
Sra. Marta Guzmán Rodríguez, Secretaria
Licda. Mireya Jiménez Guerra, Directora
Licda. María Isabel Castro Durán, Directora
Licda. Isabel Muñoz Mora, Directora

AUSENTES CON JUSTIFICACION:

Lic. Jorge Vargas Roldán, Vicepresidente. Fuera del país.
Licda. Flora Jara Arroyo, Directora. Fuera del país.

INVITADOS EN RAZON DE SU CARGO:

Licda. Margarita Fernández Garita, Gerente General
MSc. Edgardo Herrera Ramírez, Auditor General
Lic. Berny Vargas Mejía, Asesoría Jurídica
Licda. Mayra Trejos Salas, Secretaría Consejo Directivo

ARTÍCULO PRIMERO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA:

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

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo.

***ARTICULO SEGUNDO: PUNTO UNICO: PRESENTACIÓN POR PARTE DE LOS
FUNCIONARIOS DEL SERVICIO CIVIL, EL ESTUDIO INTEGRAL DE PUESTOS DE
LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL MANUAL DE CARGOS Y MANUAL DE
CLASES DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL:***

El señor Presidente Ejecutivo, solicita la anuencia para que ingresen a la sala de sesiones las siguientes personas: José Guido Masis Masis, Coordinador Unidad Desarrollo Humano,

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

Guillermo Lee, Asesor Presidencia, Yamileth Céspedes, Coordinadora del Área Planeamiento Institucional, Marielos Lepiz, Ciro Barboza y Maritza Salazar, de la Unidad de Desarrollo Humano, que forman parte de la Comisión respectiva, Juan Carlos Dengo, Subgerente Desarrollo Social, Fernando Sánchez, Subgerente Soporte Administrativo, Jorge Baldioceda, Subgerente Gestión de Recursos. Además por parte de la Fundación del Servicio Civil, Ligia Méndez Brenes, Milena Gomez Gallardo y Fabio Flores Rojas.

Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso.

Ingresan a la sala de sesiones los invitados.

El señor Presidente agradece a los funcionarios del Servicio Civil, su participación en este Consejo Directivo, referente a la presentación del estudio integral de puestos que han elaborado.

El Lic. José Guido Masis, señala que esto es una etapa muy álgida dentro de la Institución, la cual se ha venido manejando con la mayor objetividad que existe, en aras de esto se contrato la Universidad de Costa Rica y posteriormente se apoya en la Fundación de Servicio Civil, a efectos de garantizar esa objetividad en el trato hacia las clasificaciones, salarios y ubicaciones eventualmente que quedan dentro de la línea jerárquica de la Institución, con antecedes de la Estructura Orgánica Institucional.

Visualizando que esto es una etapa más que no culmina acá, posteriormente se va a explicar el proceso que adicionalmente conlleva, una vez que este Consejo Directivo tome la decisión que corresponde, visualizando que es una etapa de transición donde se aplica un elemento importante de cara a la implementación del Plan Estratégico que en un momento dio pie a que se hiciera el Manual de Cargos y de Clases.

El señor Fabio Flores, señala que la Fundación del Servicio Civil, tiene el objetivo de colaborar con las instituciones en este tipo de actividades, se debe comprender que las decisiones administrativas las toma la institución. En realidad la Fundación hace su mejor esfuerzo poniendo al servicio de la institución, sus conocimientos y experiencia, para el desarrollo de las diferentes actividades que tiendan a buscar criterios técnicos y válidos dentro del proceso, en este caso de recursos humanos, relacionados con el Manual de Clases, Cargos y el Estudio Integral, que de alguna manera vienen a establecer una serie de decisiones que van a afectar a las personas, pero que son ustedes los que van a valorar en este sentido la conveniencia o no de los resultados que se obtengan, por lo que se espera que este trabajo se ajuste adecuadamente

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

tanto a la institución, criterios y a la conveniencia institucional, con el fin de que ayude al desarrollo de los objetivos que tiene la organización.

En este sentido, ponen a disposición los resultados que se han obtenido, con la esperanza de que satisfagan las expectativas y que se pueda finiquitar esta intensa labor que se ha desarrollado. Señala que no es fácil llegar a consensos a veces, las decisiones un mismo caso puede tener diferentes puntos de vista de cómo se vea, pero se ha hecho una coordinación con Recursos Humanos en todos los casos, para tratar de que las decisiones sean consensuadas y se han atendido las observaciones y diferentes criterios, con el fin de llegar a puntos de equilibrio.

Finalmente, les agradece esta atención y que pueda ser del agrado de todos.

Seguidamente, el Lic. José Guido Masis, inicia la presentación con filminas del Estudio Integral de Puestos: Estructura Ocupacional, Manual de Cargos, Manual de Clases y Valoración, correspondiente al Proyecto de Fortalecimiento Organizacional del IMAS, que forma parte integral del acta.

La Licda. Ligia Méndez una vez realizada la exposición de la estructura, comenta que se elaboró un trabajo fuerte en coordinación con Recursos Humanos. Asimismo en algún momento se hizo una previa presentación ante la Autoridad Presupuestaria, pretendiendo con esto principalmente, que la Estructura Organizativa que se está proponiendo fuera concordante con esta Estructura Ocupacional, es decir, tratar de darle a cada nivel jerárquico y profesional una ubicación de acuerdo a sus nuevas responsabilidades.

Menciona además, que se hicieron cuatro niveles de jefaturas, acorde al nivel Regional, Institucional y a los niveles profesionales de ubicarlos dentro de esa nueva condición y que no existe mucho margen donde escalar en cuanto a nivel profesional. Se trató también de dar una nueva equidad para que esta nueva estructura, por el problema que ha venido teniendo el IMAS, según los diagnósticos que observaron, era principalmente que no había equidad y con esto lo que se está tratando es de realizar una equidad interna, que ha pasado por bastantes filtros.

Agrega que la Estructura Ocupacional está concordante con la Estructura Organizativa que se había aprobado anteriormente.

La Licda. María Isabel Castro manifiesta que ha sido una de las personas quizás más críticas de este proceso, ya que considera que no está claro el objetivo final que se busca. Se ha hablado de que se trata de una reorganización interna del IMAS, por lo que aprovecha la

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

oportunidad de hacerles la consulta, por ser las personas que elaboraron este estudio Integral de Puestos pregunta lo siguiente: ¿Cuál es la fundamentación teórica y epistemológica del estudio realizado.?

Reitera que como lo manifestó al inicio, ha sido una de las personas más críticas ya que si está sentada en este cargo, y siendo que el IMAS fue concebida por los legisladores de una manera maravillosa con una gran visión de atender a la población en situación de pobreza, razón por la cual siempre se va a preocupar y luchará por buscar la optimización de los recursos públicos.

Por lo anterior, opina que es muy importante conocer la orientación teórica y epistemológica en la cual se sustenta el estudio, debido a que le da la impresión por la referencia que ha hecho el Lic. José Guido Masís y por la presentación que ha realizado, de que es débil, y, sin haber entrado a analizar el documento en sí, le da la impresión de que se avanzó muy poco en el sentido de lo que ya señalaban diagnósticos anteriores del IMAS, con respecto a que había “*muchos caciques y pocos soldados*” .

Señala que esa apreciación es por lo siguiente: Aprecia que se crea una serie de cargos como son los técnicos, las coordinaciones, luego cuatro niveles de jefaturas, hasta llegar al nivel supremo que significa ser una Gerente Regional, con una diferencia abismal salarial, versus casi ¢1.000.000.00 contra lo que gana un técnico, alrededor de ¢100.000.00 o ¢ 150.000.00.

Manifiesta que le dolería que este proceso tan largo y en el cual se tienen tantas expectativas, no termine simplemente en justificar ciertos puestos y cargos, que venga a legitimar una situación de hecho, pero que realmente no responda a un verdadero re-diseño, orientado a la optimización de los recursos públicos.

Ahora bien, si se plantea que este escenario se fundamenta en un IMAS ejecutor de programas masivos como lo fue Avancemos, lo cual fue un caso bastante excepcional, enhorabuena, pero qué pasa entonces en un escenario “*en marcha lenta*”?.

Finalmente menciona que este es un tema muy delicado y cree que cuando se presente ante el Consejo Directivo se tendrán que valorar muchos aspectos.

El Lic. Fabio Flores respecto al planteamiento anterior, menciona que es realmente muy profundo desde el punto de vista de si a través de las políticas de Recursos Humanos, se logra realmente conseguir a plenitud los objetivos de las organizaciones y sobre todo en este caso

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

particular del IMAS, que se trata de una Institución especial por el propósito que persigue, por la situación que presenta y por las necesidades que tiene la población como tal.

Manifiesta que los estudios de análisis ocupacional que tienen que ver con la clasificación y elaboración de los puestos no son estudios aislados, es decir, son estudios que parten del principio organizativo que se haya establecido previamente, es decir, de alguna manera la aprobación que se hizo inicialmente de la estructura organizativa, ya condiciona necesariamente la forma de distribución de los diferentes puestos de trabajo puesto que el hecho de haber aprobado esa estructura de alguna manera fija ciertas jefaturas y grupos de trabajo y de cómo se va a distribuir el trabajo.

Agrega que la teoría y la técnica en este sentido lo que dice es que los puestos deben de estructurarse de forma tal que satisfagan la estructura organizativa para cumplir con los objetivos que la organización se ha planteado, si a partir de ahí se presenta algún error estratégico de planteamiento evidentemente la estructura ocupacional, de alguna manera lo que viene a ser es reiterarlo, porque de alguna forma la distribución del trabajo, o la forma de cómo se hayan organizado va a venir a afectar.

En este caso se partió de una estructura ya preestablecida, además existen otros condicionantes que se establecen y que tampoco pueden salvar, por ejemplo, las estructuras predefinidas que ya ha realizado la Dirección del Servicio Civil y que quizás se ha equivocado o no, pero están establecidas, la Autoridad Presupuestaria las toma como parámetros cuando hay homologaciones, por lo que obliga a cualquier organización, internamente o la consultoría a ajustarse a esos lineamientos, es decir, no hay libertad absoluta, si no que por ejemplo, la estructura establecida ocupacional establece ciertos parámetros en cuanto a la ubicación que pueden tener los diferentes cargos.

El señor Fabio Flores, manifiesta que se supone que esta estructura intenta guardar alguna equidad y buscar una manera de solventar los problemas organizativos y funcionales que tiene las organizaciones.

Con respecto a los salarios, en este caso están prefijados en relación esa estructura, las diferencias por ejemplo de un Técnico a un Gerente, más o menos está establecida en sus niveles base de un 3 a 1, es decir si se fija ¢300.000 a un técnico le fija ¢900.000 a un Jefe Director, se basa en los análisis tanto del mercado como las diferentes estructuras de otras organizaciones que han venido estableciendo ese tipo de diferencias, si han venido trabajando así es porque de alguna manera representan una situación de mercado y pretenden de alguna

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

manera, primero poder encontrar personas para contratar, además que se mantengan en los puestos.

El planteamiento es profundo, complicado, es difícil decir que efectivamente se logra, pero la estructura que se aprobó se espera que sea la mejor en funciones, se ha hecho el mejor esfuerzo para tratar de cumplir con las normas técnicas y legales que existen para que la propuesta tenga sentido en esa línea.

La Licda. Isabel Muñoz, pregunta qué de los funcionarios que le bajan el salario que representa un 2%, en qué categoría estaban antes y cómo van a quedar.

El Lic. José Guido Masís, responde que efectivamente aparece un 2% que representan 16 funcionarios que estarían en principio baja el salario, se encuentran como Técnico de Servicio Civil 1 y pasan a Técnico de Servicio Civil 3, a pesar que el puesto es mayor, el salario que define la Dirección General del Servicio Civil es menor que el que estaba percibiendo, esto produce un desajuste por un factor externo. De igual manera, el Técnico de Servicio Civil 1 que pasa a Técnico de Informática 1, un Trabajador de Servicio Civil 1 pasa a Trabajador Calificado de Servicio Civil 1, luego Trabajador de Servicio Operativo 1 va en un Trabajador Misceláneo en Servicio Civil 1 y un Trabajador Calificado 2 que es un Trabajador Misceláneo de Servicio Civil 1, con la nueva escala de la Dirección General de Servicio Civil.

A la Licda. Isabel Muñoz, le preocupa que a esas 16 personas que se les va a deducir el salario, son personas que se les puede llamar “marginal”, la más humilde y pobre, que hacen un esfuerzo en venir a la Institución, es muy difícil decirle a las 16 personas que se les va a bajar el salario que es mínimo, imagínese la tristeza porque que desconoce la situación de ellos.

A pesar que esto viene por asesoría de parte del Servicio Civil y de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuesta, pero al final que este Consejo Directivo lo apruebe, tendrán ciertas problemas, porque cuál es la sensibilidad que tienes los Señores Directores, que 16 personas que tienen muchos años de estar en puestos mal pagados, se les ponga el pie en cima, por lo que le gustaría conocer si existe alguna posibilidad para mantener el salario o que se les incentive, porque no está de acuerdo en rebajarle los salarios.

El señor Presidente Ejecutivo, informa que con la comunicación que tuvo con la Licda. Margarita Fernández y con José Guido Masís, siempre el espíritu que buscaba con la reestructuración, no quería que sobre sus espaldas pese la necesidad de una familia que se quede sin trabajo o que se vaya a afectar, por una parte porque es funcionario público desde hace 15 años, una vez vivió un proceso de reestructuración donde no le consultaron nada y se

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

sintió muy mal. En ese sentido les pidió que este proceso sea transparente con todos y cada uno de los funcionarios del IMAS.

Con respecto a lo indicado por la Licda. Isabel Muñoz, tampoco le gustaría que sobre sus espaldas pese la incomodidad de una familia a verse perjudicada sus hijos por la disminución del salario, sería bueno que se busque una forma para no afectar ninguna familia.

La señora Milena Gomez, aclara que el origen del tema es que anteriormente el IMAS, tenía su escala salarial, esto es producto de la homologación al Servicio Civil, por ejemplo si se ve el manual anterior tiene tres niveles de Técnico, por lo que se hizo un solo nivel Técnico Superior pero siempre hay una diferencia con el Servicio Civil, para que ese problema salarial que venía del cambio de IMAS, cuando se homologa no impacte tanto, pero esta baja no es producto de este estudio integral, en realidad desconoce como maneja la Autoridad Presupuestaría, esas diferencias cuando se dan estos procesos que pasa de una escala a otra.

A la Licda. Mireya Jiménez, le surgen una serie de dudas, conoce que la Institución no esta regida por el Servicio Civil, tampoco se ha aprobado ninguna homologación, todo esto obedeció a un diagnóstico que se hizo de una situación en un momento dado cuando se tenía el programa Avancemos que era masivo, se va a entrar con una nueva administración y se desconoce si ésta va a atender el programa Avancemos o en qué se va a enfocar su política, eso se debe tomar en cuenta, porque puede ser que cuando se hizo ese análisis se hicieron puestos tomando en cuenta todo este diagnóstico que existía anteriormente, pero que si no van a continuar con estos programas, se tendría que ver si esto que se hizo se puede convalidar.

Esta totalmente de acuerdo con lo externado por las señoras Directoras María Isabel Castro e Isabel Muñoz, que demostró su sensibilidad y tampoco está dispuesta en tocar el salario de nadie, porque se desconoce la propuesta del nuevo Presidente Ejecutivo, considera que se debe tomar un tiempo para analizar el asunto que no es nada sencillo, además que cuando se presenta una reestructuración debe haber presupuesto para eso, por ejemplo, en caso que se vaya un funcionario en una reestructuración se le pagan todos los años trabajados.

Finalmente, le parece bien la exposición, porque los señores Directores tienen que tomar decisiones, pero estas no deben afectar a los funcionarios.

El señor Presidente Ejecutivo, cree que el criterio que se utilizó para disminuir o para recomendar, obedece a una resolución de la Autoridad Presupuestaría, solicita al Lic. José Guido Masís, que se estudie más a fondo esa criterio y buscarle alguna solución al problema, para luego presentar este estudio, asimismo los felicita por el documento presentado.

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

La señora Marta Guzmán, señala que estos puestos anteriormente se les estaba pagando más de lo que rige la Autoridad Presupuestaria, eso no le preocupa tanto porque parece que no estaban bien balanceados.

Manifiesta que personalmente confía en todos los trabajos que ha llevado a cabo el MBa. José Antonio Li Piñar, no obstante, le preocupa que se de el caso de funcionarios que van a ser despedidos o que no le vayan a pagar sus prestaciones justas, lo cual personalmente le preocupa.

Entiende que los funcionarios que mencionaron son los de la Auditoría, y éstos son los que ganan más salario.

La Licda. María Isabel Castro señala que está muy claro que este trabajo se ha esperado con ansias por algunas indicaciones de la Contraloría General y de diferentes instancias superiores al IMAS, se han evidenciado ciertas irregularidades que debían de corregirse con un nuevo PEI y con una nueva estructura orgánica.

Agrega que todo este proceso el señor Presidente Ejecutivo, lo ha estado elaborando y no le cabe la menor duda que se ha hecho muy bien, junto con la señora Gerente General y su equipo de trabajo.

Señala que lo anterior no significa que desconozca que en un proceso como éste, hay ganadores y perdedores, porque es muy difícil quedar bien a todas las personas, por lo que planteó anteriormente la pregunta, en el sentido de conocer cuál es la base teórica y epistemológica del estudio. Ahora bien si todo está orientado a un uso racional de los fondos públicos y hacer mejor las tareas que se hacen ahora, con el mismo dinero, enhorabuena, porque quiere decir que se busca ser efectivos y eficientes en el combate a la pobreza.

No obstante, piensa y analiza la conveniencia o no de implementar ese Manual, porque representa un presupuesto, por lo cual pregunta: ¿Cuánto va a costar en un 100% de ocupación de la estructura?

Por otra parte, se ha dicho que va a tener un costo de más de ¢500.000.000.00 que es mucho dinero. También comenta, que tiene dudas con respecto a la relación 70/30. En ese sentido, lo que le preocupa en el fondo, es que el IMAS pierda eficiencia y efectividad y a lo interno a nivel de manejo del recurso humano, le preocupa que se abra una brecha salarial para los funcionarios del nivel más elemental, aunque reconoce el esfuerzo que se ha hecho por meter en una sola categoría y subirla a técnicos.

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

Lo anterior, no quiere decir que con esa nivelación se eleva el nivel bajo, ya que se ensancha la diferencia con respecto al más alto, que es el del nivel profesional. Menciona al respecto, que le preocupa que se presenten inconvenientes con el personal porque se está abriendo una brecha salarial y se está haciendo sin mayor justificación del caso. Por lo que pregunta: ¿Están siendo justos a lo interno del IMAS. Se está premiando la eficiencia, simplemente mejorando el salario en tres veces más sin que se lo hayan merecido? Son cosas de fondo y no se van a decidir en este momento, pero sí quería aprovechar la oportunidad de exteriorizarlo y de interactuar para que se entienda su posición en el Consejo Directivo.

Agrega que es cierto que el trabajo realizado es muy válido pero nada está escrito en piedra, cualquier ajuste se puede realizar, en aras de que se cumpla con la Ley del IMAS, y de que sean justos y equitativos a lo interno, con los funcionarios de la Institución.

La Licda. Margarita Fernández Garita manifiesta que quisiera unirse a las palabras de las señoras Directoras, no sin antes indicarles que el apoyo que ha venido dando la Comisión y el suministrado por la Fundación, ha estado apegado a la normativa y lineamientos que para el efecto debe de aplicar. Lo anterior, porque a veces a las instituciones las meten en una camisa de fuerza que no se haya por donde salir y para nadie es un secreto que lo que ha existido en el IMAS han sido cargos o puestos de hecho y no derecho, porque existieron en ese momento, por ejemplo, no existía la Jefatura de Contabilidad y hoy en día existe y ganando como Jefatura de la Contabilidad, que son los señalamientos o llamadas de atención que hacen las instancias correspondientes o fiscalizadoras al efecto.

Personalmente quisiera aclarar a la Licda. Mireya Jiménez que la Institución está hace años homologada al Servicio Civil, por consiguiente las diferencias salariales de alguna manera es lo que está trayendo en estos momentos el problema, porque si no estuvieran homologados y bien se podría realizar un estudio de mercado de los salarios, sería otro cantar, por lo que se une a las palabras de los señores Directores y en apoyo a la Presidencia Ejecutiva, se puedan hacer las consultas legales, para valorar la situación de aquellos funcionarios de que no se les baje el salario.

Agrega que personalmente ha ido transmitiendo de oficina por oficina y con el apoyo del señor Presidente Ejecutivo que en ningún momento, a ningún funcionario se pretende despedir.

Manifiesta que siempre ha valorado el trabajo realizado por cada uno y que de alguna manera decirle que ya no lo ocupan, sería la peor injusticia en este momento, por lo que se une a las

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

palabras o a la solicitud del MBa. José Antonio Li Piñar, para que se busquen los mecanismos legales y solucionar el problema para que no se les baje el salario a ningún funcionario.

El señor Presidente Ejecutivo manifiesta a los señores Directores que es importante que conozcan, que viene una etapa un poco delicada y que consiste en que quienes no cumplan los requisitos se les va a dar un tiempo que lo establece un Decreto por seis meses. Tiene entendido al respecto, que quienes no estarían cumpliendo los requisitos son muy pocos.

La Licda. Mireya Jiménez hace la consulta al Lic. José Guido Masís y aprovecha para solicitar el criterio jurídico del Lic. Berny Vargas, en el sentido de si existe el presupuesto para la persona que no cumplió con los requisitos solicitados y además tiene más de 30 años de laborar en la Institución, a sabiendas de que en el momento en que se le cesa se le debe de pagar todos los años laborados, porque eso es efectivamente la reestructuración de lo cual es concedora la Autoridad Presupuestaria y la Contraloría General de la República.

El Lic. José Guido Masís en primer lugar quiere aclarar, que por instrucciones y por lineamiento que les genero al Presidente Ejecutivo y la Dirección Superior, asimismo cuando se le comentó al Consejo Directivo, se habló en principio que no iban a ver despidos. Señala al respecto, que así ha sido el lineamiento excepto que se presente una situación extremosa en el sentido que la Institución no pueda manejar.

Agrega que los lineamientos de la Autoridad Presupuestaria que se generan mediante un Decreto Ejecutivo, fijan precisamente que haya una indemnización en caso de que el funcionario luego que pasan 6 meses no haya podido ser reubicado a un puesto al que si cumple con los requisitos y en ese caso de que se llegara a esa situación, la totalidad de los años, no solamente los laborados para el IMAS si no los reconocidos por el Sector Público, y en el tanto no se hayan indemnizado alguna vez se le reconocerán por esa vía, es decir, se le pagarían todos los años laborados por el sector público en el caso que hubiese algún cese de labores.

Adicionalmente menciona que a las personas que eventualmente tuviesen un salario menor que el que en este momento estén ganando, también existe la posibilidad de poderlos indemnizar proporcionalmente al descenso sobre la totalidad de los años laborados para el sector público.

El Lic. Berny Vargas manifiesta que la Asesoría Jurídica coincide plenamente con lo expuesto por el Lic. José Guido Masís.

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

El Lic. Fabio Flores interviene nuevamente para recordar, en el sentido que la Fundación entiende que cuando existe este tipo de situaciones quedan asuntos pendientes que se deben de resolver, sin embargo, quisieran ver la posibilidad que el Consejo Directivo pueda separar dos aspectos, el correspondiente a casos específicos que haya que resolver en el tiempo y el caso del estudio en sí, porque de eso depende que se les pague el trabajo realizado. Lo anterior, por cuanto si todo queda pendiente a que se puedan resolver cosas que quizás tienen una solución más lenta, de alguna manera se podrían ver perjudicados.

Aclara que con mucho gusto están en la mejor disposición de colaborar y de asesorar en el tanto que cuenten con la información o posibles soluciones con respecto a casos.

Los señores Directores agradecen la presentación realizada por los compañeros invitados por parte de la Fundación del Servicio Civil. Seguidamente se retiran de la Sala de Sesiones.

El Lic. José Guido Masís hace entrega de los CD que contienen el Manual de Cargos, Manual de Clases, la Valoración, la Propuesta de Reforma al Reglamento de las Coordinaciones Temporales y los Proyectos de acuerdo.

La Licda. Margarita Fernández en relación con la transparencia del proceso que se ha llevado con respecto al tema que les ocupa el día de hoy, solicita a los señores Directores que de igual forma como hicieron la presentación en el Consejo Directivo, se hiciera por parte de la Gerencia General y la Unidad de Recursos Humanos a la Seccional de la ANEP

El señor Presidente Ejecutivo solicita a la Licda. Mayra Trejos, dar lectura a la propuesta de acuerdo.

La Licda. Mayra Trejos procede a la lectura del siguiente proyecto de acuerdo.

ACUERDO CD 133E-10

Dar por recibido el Manual de Clases y Cargos de la Institución por parte de la Fundación de Servicio Civil para la Investigación para el Desarrollo de los Recursos Humanos del Estado.

Instruir a la Gerencia General realizar la presente presentación del Manual de Cargos y Clases a la Seccional ANEP-IMAS

Los señores Directores: MBa. José Antonio Li Piñar, Licda. María Isabel Castro Durán, Licda. Isabel Muñoz, Señora Marta Guzmán Rodríguez y la Licda. Mireya Jiménez Guerra, aprueban la propuesta de acuerdo anterior.

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA EL
MARTES 20 DE ABRIL DE 2010.
ACTA N° 001-E-2010.**

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

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión a las 4:07 p.m.

**MBA. JOSÉ ANTONIO LI PIÑAR
PRESIDENTE**

**MARTA GUZMÁN RODRÍGUEZ
SECRETARIA**