

ACTA EXTRAORDINARIA 10-2022. Acta número diez correspondiente a la sesión extraordinaria celebrada por la Junta Directiva de la Junta de Protección Social de manera virtual mediante la plataforma tecnológica TEAMS, a las dieciséis horas con quince minutos del día diecisiete de febrero del dos mil veintidós, presidida por la señora Esmeralda Britton González, Presidenta de la Junta Directiva y con la participación de los siguientes miembros, Fanny Robleto Jiménez, Vicepresidente; Urania Chaves Murillo, Secretaria; Maritza Bustamante Venegas, Arturo Ortiz Sánchez, Vertianne Fernández López, Gerardo Alberto Villalobos Ocampo y Felipe Díaz Miranda.

Ausente con justificación:

El señor José Mauricio Alcázar Román, quien es sustituido por el señor Gerardo Villalobos Ocampo.

Participan de manera virtual mediante la plataforma tecnológica TEAMS los funcionarios: señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General; la señora Marcela Sánchez Quesada, Asesora Jurídica; señor Luis Diego Quesada Varela, en condición de Asesor de Presidencia y la señora Karen Fallas Acosta, de la Secretaría de Actas.

CAPÍTULO I. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA ARTÍCULO 1. Lectura y aprobación del orden del día

SECCION	TEMA
INICIO	
CAPÍTULO I	APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA
CAPÍTULO II	FRASE DE REFLEXIÓN
CAPITULO III	TEMAS DE ASESORÍA JURIDICA
	Oficio JPS-AJ-0132-2022. Cumplimiento de recomendación del Informe final oficio N° 14417-2020-DHR de la Defensoría de los Habitantes sobre Reglamento de Acoso Laboral
	Oficio JPS-AJ-AJ-075-2022. Cumplimiento JD-021 "Termino transcripción literal"
	INFORME ASESORIA JURIDICA 08-2022
CAPITULO IV	TEMAS DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA
	Oficio JPS-GG-0190-2022. Cumplimiento JD-038-2022. Informe pago ajuste 9.81%
	Oficios JPS-GG-0243-2022 y JPS-GG-0244-2022. Aprobación prorroga Contrato









	Oficio JPS-GG-0245-2022. Informe sobre renovación de Contratos JD-927.
CAPITULO V	TEMAS DE LA GERENCIA DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN
	Oficio JPS-GG-0252-2022. Calendario sorteos junio y julio 2022 de Lotería Nacional y Lotería Popular.
	Oficio JPS-GG-0239-2022. Informe Mensual de Proyectos
	Oficio JPS-GG-0180-2022. Expectativas Económicas Implementación Tercer Sorteo
CAPITULO VI	TEMAS DE EMERGENTES
	Oficio JPS-GG-0110-2022. Informe de Necesidades Específicas GDS
	Oficio JPS-GG-0246-2022. Solicitud ampliación de monto proyecto 135-2019 de la Asociación de Apoyo a la Unidad de Rehabilitación Profesional (CAIPAD).
	Oficio JPS-GG-0259-2022. Comunicado "Día del Trabajador de la Junta de Protección Social"

La señora Presidenta somete a votación el orden del día.

ACUERDO JD-096

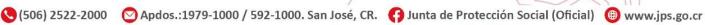
La Junta Directiva acuerda aprobar el orden del día de la sesión extraordinaria 10-2022. **ACUERDO FIRME**

Ejecútese

CAPITULO II. Frase de reflexión. ARTÍCULO 2. Frase para reflexión

La señora Presidenta presenta la siguiente imagen de reflexión:













La señora Presidente expresa:

Esta frase me gustó muchísimo porque implica que tiene que haber un crecimiento interno para que pueda haber esa explosión, ese rompimiento de estructura, de cosas que hacemos normalmente porque hemos crecido, hemos aprendido cosas, hemos adquirido conocimientos y nuevas experiencias y entonces comenzamos a crecer y ya no cabemos en ese huevito, en ese saquito en el que estamos y ahí es cuando se produce ese crecimiento, ese rompimiento para nuevas cosas.

Cuando el rompimiento se da desde afuera es por algo drástico que haya podido pasar que, también se dan este tipo de situaciones, claro, no queremos que la vida termine, pero yo lo asemejo cuando ese tipo de cosas pasan es porque vienen cambios drásticos que no estaban dentro de nuestro plan, y que a veces nos toca empezar de nuevo a crecer para volver a fortalecernos y a enrumbarnos en nuestra nueva ruta, lo aplico a nivel personal pero también a nivel de trabajo de equipo en donde juntos y juntas vamos conociendo las destrezas, las habilidades, fortalezas de cada uno y de cada una, y llega un momento en donde existe esa explosión, de nuevas cosas que podemos ir adaptando para mejorar nuestra vida personal o nuestra vida profesional.

La señora Fanny Robleto Jiménez agrega:

Esta frase me recuerda como a la importancia de que las cosas nos nazcan a nosotros, la importancia de que vengan desde adentro esa inspiración, esa motivación, que de verdad nos sintamos parte, en este caso con la Junta de los objetivos que buscamos, la misión de la Junta como tal, porque si viene desde nosotros va a ser algo positivo, va a ser algo real.

Muchas veces cuando las cosas son impuestas y los que son papás deben de tener más, experiencia en ese sentido; saben que no necesariamente cuando las cosas vienen de afuera, a los hijos cuando no les nace hacerlo, muy posiblemente lo hagan de mala gana, cuando es









algo impuesto, cuando es algo que les toca, pero cuando les nace hacer esas cosas entonces son más genuinos, igual nosotros a nivel de relaciones interpersonales, cuando nos nace tomar un café con alguien, hablar con alguien, cuando nos nace es mucho más genuino. Entonces me lleva a pensar mucho en eso.

El señor Luis Diego Quesada Varela añade:

Es una muy buena metáfora, me recordó talvez a una frase que vi hace unos días que decía; "El mundo te preguntará quién eres y si no lo sabes, te lo dirá". Y muy acorde lo que decía Fanny, en cuanto, dentro de una organización tiene que estar muy bien definido cuales son los objetivos estratégicos, cuales es el normal, cual es la misión, porque el impacto básicamente tiene que ser de ahí para afuera, no andar apagando incendios a lo que pase alrededor y esta Junta Directiva ha sido bastante clara de cuáles son las metas, en que se pretende llegar a ser y bueno desde esa misión es que se puede materializar las cosas, entonces desde ahí es que se tiene que romper claramente, me parece que es una muy buena metáfora.

El señor Gerardo Villalobos Ocampo comenta:

Es una frase bastante compleja, tiene sus cosas por ahí, pero me voy a inclinar más en donde dice que "las cosas empiezan por dentro", desde luego que tomando en cuenta desde el nacimiento, como se pueden destruir las cosas de afuera, y como nacen también desde adentro, creo que como Junta Directiva nosotros desde que llegamos acá, nos hemos ido incorporando en ir analizando las cosas que por dentro la institución han sido cosas que urge de mejorar, cosas que hemos tenido la obligación y la responsabilidad para analizar y para determinar en qué podemos cambiarlas, en que podemos tener mejores posibilidades de utilidades superiores para ayudar a las diferentes organizaciones.

Como podemos por dentro también empezar cosas para que las estrategias y ventas de todos los productos de la Junta tiene la disposición y puedan ser superiores, todo eso lo hemos visto dentro de la Junta Directiva, dentro de los acompañamientos, en los comités, con el apoyo de la Administración, de nuestros Gerentes, en todos los funcionarios, hemos percibido ese apoyo que por dentro a nacido de parte de todos y especialmente nosotros hemos dado esa línea, ese camino para llegar a la meta.

La señora Marilyn Solano Chinchilla menciona:

Yo me voy a ubicar en mi época de infancia porque ahora que mencionan el huevo, a veces la gallina pasa por un periodo en donde está calentando los huevitos y en algunas ocasiones en donde el huevo no se quebraba por decirlo así, el pollito no picaba la cascara para poder salir y nosotros interveníamos un poquito, quitábamos la cascara y salía, pero es que estaba maduro y ya estaba formado y podía salir, era un tema que posiblemente por su fuerza no ayudaba a romper la cascara.

Así tomando literal la frase, hacia donde voy, si nosotros antes en ese tiempo de estar ahí incubando, rompemos ese huevo no podemos tener el pollito que nosotros queríamos, ayudamos en la fase final cuando ya estaba maduro. Hay procedimientos, circunscribiendo a









un tema laboral, en donde por más que uno quiera y trate de forzar salir o hacer un proyecto hay normas, hay un proceso de culturas organizacional que ha sido inculcada, trabajada, incluso muy a nivel subconsciente de los colaboradores que cuando el tema es destructivo y usted viene y les dice que cambien, incluso la frase que dice que salgan de la caja, ¿Qué sucede? A veces hay reacciones en donde las personas generan resistencia, temor al cambio, miedo, y tenemos también un tema institucional en donde tampoco los otros entes en donde nosotros tenemos que rendir cuentas, tampoco están preparados, entonces todo esto es sistemático, tenemos que ir trabajando poco a poco, las cosas no pueden ser de la noche a la mañana, entonces para que salga ese pollito se necesita todo un proceso, así se tiene que trabajar y empezar a sembrar, porque yo no he visto que una semilla que yo siembre hoy, salga mañana, hay que cuidarla y hacer todo lo necesario para que salga.

Siendo así que, por ejemplo, el caso del COVID, eso es una fuerza externa, que nos hizo cambiar, que nos puso a hacer teletrabajo como pudiese y vinimos a adaptar un montón de cosas, todo el mundo cambió en la Pandemia, y esto fue un evento externo, esto no fue algo que venía desde nuestro interior, de cada organización o de cada ser humano, yo a lo que voy es en realidad, que si bien es cierto esta regla aplica en muchos casos, hay otros en donde creo que aplica la resiliencia, creo que ya se ha visto esa frase en otras sesiones, que también se combina con esto, en el sentido que cuando hay cosas que viene desde afuera, yo tengo que tener la capacidad de adaptarme y ser consiente que debo cambiar, o cambio o cambio, entonces creo que es la mezcla de varias cosas.

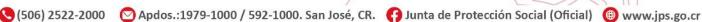
El señor Arturo Ortiz Sánchez amplia:

En realidad, cuando yo veo la imagen, a mi lo que se me viene a la mente es el periodo de incubación, todo tiene un tiempo para que este maduro, si yo lo quiero tener en la Junta de Protección Social tengo que pensar en las ideas, en los planteamientos, en los objetivos y no todo se puede dar de un día para otro, van a requerir un proceso, y una maduración, cuando eso se dé, el producto va a salir por sí solo de forma natural, y cualquier fuerza ya sea provocada por nosotros o por otros factores externos, si eso no está lo suficientemente maduro puede que el resultado no sea lo esperado.

En cambio, hay cosas que nos hemos enfrentado nosotros a fuerzas externas que nos ha hecho salir a la fuerza y gracias al equipo que tenemos, a los profesionales con que contamos y gracias a las decisiones de esta Junta Directiva hemos salido adelante, pero lo ideal no es eso, lo ideal es que todo sea un producto del proceso. Entonces, esa es mi participación, que hay un tiempo preciso para todo y que ojalá uno tenga esa oportunidad, pero a veces no es posible, pero cuando eso es así, el resultado en optimo y cuando no, se requiere precisamente de un esfuerzo de todos nosotros como Directores, y de funcionarios, y profesionales, aunque no sea el tiempo, el asunto camine de la mejor manera.

La señora Urania Chaves Murillo añade:

Esta frase me hace recordar el trabajo con comunidades, generalmente como Organizaciones Sociales, tienen necesidades y antes recuerdo que se les decía, este año vamos a trabajar todas las comunidades con cambio de parte eléctrica y si usted tenía otra emergencia tenía que









esperarse hasta el momento que ocurriera, el dinero para los proyectos en las comunidades estaban como muy escondido, y los proyectos que se llevaban a cabo no eran algo que necesitaba las personas, sino era algo que regalaba la Municipalidad o el Político de turno o ayudas comunales.

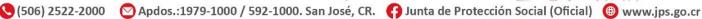
Llegó un momento donde hubo un proceso diferente con el triángulo de solidaridad, donde empezó esa gestación, ese proceso de formación con un plan de capacitación. Y por qué cuento todo este antecedente, porque yo creo que ese proceso de gestación a la hora de formar un proyecto, si estamos pensando formar un cambio de cultura organizacional, ese proceso se cuida, en caso de un huevo se revisa los cambio climatológicas que estén por lo menos protegidos en el caso de que son pollitos pequeños o seres vivos que estén en proceso de crecimiento, de reventar esa semilla que el terreno este bien preparado.

Pero nos vamos a la Junta de Protección Social, como Junta Directiva nosotros hemos venido realizando un trabajo desde adentro, talvez no nos hemos percatado de eso, pero si se ha venido realizando un trabajo desde adentro buscando un trabajo horizontal buscando las diferentes dependencias donde se aprenda haciendo y se ha realizado un proceso de aprendizaje basado en proyectos, ese proceso de gestión es muy diferente, nosotros empezamos con talleres, con Webinar, con foros, con muchas actividades donde se involucró personal y colaboradores de la Junta de Protección Social, donde se ha trabajado con todos los actores en momentos difíciles, pero yo creo que hemos aprovechado todos esos procesos, para formarnos, se ve la Junta de Protección Social posicionada, este proyecto que inicio con esta Junta Directiva yo creo que ha permeado mentes y corazones, pero hay que chinearlo, y entonces yo creo que es bien importante realizar ese proceso de acción, que hemos venido realizando a veces con una mirada un poco más allá de un futuro próximo, pensando un poco más allá de la Junta de Protección Social, por la que hay que trabajar, por lo que hay que fortalecer, y siento que desde dentro en la medida en que logremos que las personas se identifique conozca otras formas diferentes a las que ha estado acostumbrados para fortalecer la Junta de Protección Social, yo creo que en la medida en que las personas se capaciten, conozca en esa medida va a estar trabajando de ese lado.

Termino diciendo que cuando nosotros quisiéramos posicionar algo, hay que trabajar con las personas, para las personas, y desde las personas, y en algunos momentos yo no voy a decir que todo el 100% vaya a estar de acuerdo, y hay discusiones pero hay que ponerse de acuerdo, al final algunas personas dirán que no están de acuerdo y serán las personas que manejen agentas diferentes y paralelas ocultas, personas que estén buscando como obstruir el camino, eso existirán en todas las organizaciones, lo importante de acá es esa gestación. Ese trabajo tan importante que hemos realizado como Junta de Protección Social buscando como fortalecer la institución que le genera paz social en este país eso siga. Entonces yo siento que es bien importante doña Esmeralda que hemos realizado muchas capacitaciones con buenas estrategias, donde hemos hechos análisis de diferentes temas que nos pueden servir de insumos para un más allá en este proceso de legado que tenemos que dejar como Junta Directiva.











La señora Presidenta concuerda:

En realidad, si es muy importante este legado que vamos a dejar y por eso es que hacemos todas estas reflexiones y la sesión que tenemos preparada para el próximo lunes que nos ayuda en ese proceso de crecimiento y que vamos a dejar para lo que continua desde la junta directiva hacia el nuevo gobierno, hacia nuevos otros cuatro años en donde la junta posiblemente siga en ese camino de transformación.

El señor Felipe Díaz Miranda agrega:

Mucho de lo externo nos lleva a una zona de confort, si queremos crecer en todo sentido debemos escuchar nuestra voz interna y salir para lograr nuestros sueños y anhelos.

CAPITULO III. TEMAS DE ASESORÍA JURIDICA

ARTÍCULO 3. Oficio JPS-AJ-132-2022. Cumplimiento de recomendación del Informe final oficio N° 14417-2020-DHR de la Defensoría de los Habitantes sobre Reglamento de Acoso Laboral.

Se presenta el oficio JPS-AJ-132-2022 de 17 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marcela Sánchez Quesada, Asesora; en el que indica:

Mediante informe final oficio N° 14417-2020-DHR del 13 de diciembre de 2020 la Defensoría de los Habitantes recomendó a la Presidencia y a la Gerenta General de la Junta de Protección Social lo siguiente:

"Primero: Emitir un reglamento específico para tramitar las denuncias de acoso laboral que se presenten en la Junta de Protección Social que venga a prevenir, regular y sancionar dichos actos. Es necesario que el reglamento defina el acoso laboral, señale sus características, establezca medidas cautelares y estipule un procedimiento administrativo especial de carácter sumario que deberá seguir la Administración cuando se presenten denuncias por Acoso Laboral, el cual permita la investigación expedita de este tipo de denuncias y evite la sobre victimización de la persona denunciante. Además, que no se establezca la conciliación entre las partes del conflicto."

En cumplimiento de esa recomendación, se remite para su valoración la propuesta de "Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en la Junta de Protección Social", la cual tomó como base un documento preliminar elaborado por la señora Mercia Estrada Zúñiga y el señor Gabriel Vargas Pacheco y que se modificó en lo correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 308 de la Ley General de la Administración Pública y siendo que el conocimiento e investigación de conductas constitutivas de acoso laboral puede devenir en una sanción de suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, se recomienda la tramitación de las denuncias a través del procedimiento administrativo ordinario y no un procedimiento sumario.









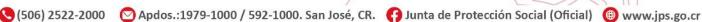
PROPUESTA BORRADOR

JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA JUNTA DE PROTECCION SOCIAL

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 3 de la Ley No. 8718 Autorización para el cambio de nombre de la Junta de Protección Social y establecimiento de la distribución de rentas de las loterías nacionales del 18 de febrero del 2009 y por el artículo 8 incisos a) y m) del Decreto Ejecutivo No. No 28025-MTSS-MP Reglamento Orgánico de la Junta de Protección Social del 05 de agosto de 1999 y con fundamento en los artículos 33 y 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica del 07 de noviembre de 1949, artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos y Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, el artículo 103 de la Ley General de la Administración Pública, Nº 6227 del 2 de mayo de 1978, los artículos 15, 19, 69, 81, 197, 273, 282 y del 404 al 410 del Código de Trabajo del 29 de agosto de 1943, Ley General de Salud, N°5395 del 30 de octubre de 1973 y los artículos 2, 43 incisos h) y ñ), 74, 75 y 80 incisos a) y e) del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Junta de Protección Social del 21 de agosto de 1985

CONSIDERANDO

- I. Que el artículo 9 de la Ley General de Salud, incorpora como parte de los derechos y deberes concernientes a la salud física y mental de las personas, lo relativo al acoso laboral.
- II. Que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Resolución Nº 692 de las 9:20 horas del 27 de agosto del 2004, definió el acoso laboral como "(...) un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas en forma aislada, podrán parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.". (...) Se ha conceptualizado también, como "el conjunto de acciones sistemáticamente realizadas, con manifiesta intención de afectar el bienestar y enfocadas sobre un individuo o grupo de individuos en la organización, a fin de ocasionar molestia". (...). Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, especialmente de palabra, actos y gestos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad psíquica de una persona, o que puedan hacer peligrar su puesto de trabajo o degradar el clima laboral (...)".
- III. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución Política, toda persona es igual ante la ley y no se puede practicar discriminación alguna en contra de su dignidad, lo cual regula la presente disposición normativa en el tanto ningún trabajador puede ser objeto de acoso laboral pues ello atenta en contra de su derecho a la igualdad y al respeto de su dignidad. La Carta Magna también regula en el artículo 56, el derecho de todo individuo al trabajo y establece que el mismo es una obligación con la sociedad, de tal forma que, al regular la prevención y atención del









- acoso laboral en la Junta de Protección Social, se garantiza que se respete el derecho al trabajo, que tienen los funcionarios de esta institución.
- IV. Que con fundamento en el Principio de la Buena Fe que debe regir en toda relación laboral, el cual se encuentra tutelado en el artículo 19 del Código de Trabajo; la finalidad del presente reglamento es que se prevenga el acoso laboral y se resuelvan los casos que eventualmente se presenten. En este mismo sentido, el inciso c) del artículo 69 de dicho cuerpo normativo, establece que el patrono tiene la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra y siendo que el acoso laboral evidentemente conlleva un maltrato a los trabajadores, uno de los propósitos de este reglamento consiste en que todo trabajador sea tratado con respeto y consideración. Por su parte, el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, dispone que es una causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que el mismo le impone. Siendo el ejercicio del acoso laboral una falta grave que ocasiona un detrimento físico y emocional en la víctima, y ocasiona una alteración perjudicial en el entorno laboral, el mismo se tutela con la presente normativa.
- V. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 197 del Código de Trabajo, una enfermedad del trabajo será todo aquel estado patológico que sea resultado de la acción continuada de una causa originada en las condiciones laborales a las que se ve sometido el trabajador. Precisamente el presente reglamento viene a poner de manifiesto que un trabajador que padece acoso laboral, podrá eventualmente sufrir una enfermedad laboral, producto del acoso laboral al que se ve sometido.
- VI. Que el la Junta de Protección Social, en su condición de patrono, tiene la obligación legal de adoptar las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, la cual es de interés público. Dado que el acoso laboral incide en forma directa en la salud física y emocional del trabajador, el presente Reglamento deviene en un instrumento legal necesario, en aras de promover y conservar la salud de los funcionarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 273 y 282 del Código de Trabajo y según se preceptúa en los artículos 74 y 75 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Junta de Protección Social.
- VII. Que según el contenido de los artículos 404 a 410 del Código de Trabajo, se encuentra prohibida toda discriminación en el trabajo, la cual pretende prevenir y sancionar el presente reglamento de prevención y atención del acoso laboral.
- Que, de conformidad con lo dispuesto en la normativa de Derecho Internacional, el VIII. artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como el artículo 6 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos, tutelan el derecho que tiene toda persona al trabajo y a poseer condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo las relativas a su remuneración. Con el presente reglamento se pretende garantizar el derecho a laborar en un ambiente libre de acoso laboral y que, en caso de haberlo, el mismo sea sancionado de conformidad









- con las disposiciones aquí contenidas. Por otra parte, el artículo 5 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece que toda persona tiene el derecho a ser respetado en su integridad física, psíquica y moral; y siendo que el acoso laboral incide directamente en todas esas esferas, la prevención y sanción del acoso laboral se reglamenta en la presente disposición normativa.
- IX. Que en atención a lo dispuesto en el Convenio 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT, los estados miembros deben promulgar leyes cuyo objeto sea eliminar cualquier discriminación en el empleo, y siendo que en este momento no existe legislación en Costa Rica, ni existe una reglamentación a lo interno de la Junta de Protección Social, se emite el presente cuerpo normativo para tutelar la prevención y atención del acoso laboral.
- X. Que ante la inexistencia de una Ley que regule adecuadamente esta materia, se hace evidente la necesidad de que la Junta de Protección Social, emita una normativa a lo interno, que prevenga el acoso laboral, reciba denuncias, tramite procedimientos de investigación y procedimientos administrativos, para verificar la verdad real de los hechos denunciados de conductas de acoso laboral y las sancione, en caso de ser comprobadas las mismas.

POR TANTO, LA JUNTA DIRECTIVA APRUEBA

EL REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA JUNTA DE PROTECCION SOCIAL

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1: Objeto.

El objeto del presente reglamento es establecer principios y procedimientos de actuación tendientes a prevenir, investigar y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral en la Junta de Protección Social y promover el desarrollo de estrategias para fomentar los principios de igualdad, no discriminación e inclusión en procura del mejoramiento del ambiente de trabajo, de manera que se garanticen la dignidad de las personas trabajadoras, su salud e integridad personal y su derecho al trabajo.

Artículo 2: Del ámbito de aplicación:

Este Reglamento regula los procedimientos de prevención, investigación y sanción de conductas y situaciones que constituyan acoso laboral en todas las relaciones de empleo que tiene Junta de Protección Social con las personas trabajadoras.











Será de obligatoria observancia y aplicación para todos los jerarcas, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras de la Junta de Protección Social, incluyendo las personas que desempeñan puestos de fiscalización superior y de confianza.

Las disposiciones de este Reglamento también serán aplicables a las conductas de acoso laboral que ejerzan las personas trabajadoras de la Junta de Protección Social contra terceros que presten sus servicios a ésta así como usuarios de sus servicios, cuando medie denuncia en ese sentido.

Artículo 3: Definición de acoso laboral:

Se entenderá como acoso laboral el conjunto de acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable, que ejerce una o varias personas en su lugar de trabajo, sobre otra u otras personas, independientemente de la existencia de una relación jerárquica y del puesto que desempeñe, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.

La conducta persecutoria constitutiva de acoso laboral, está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y/o mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte.

Artículo 4: Conductas de acoso laboral: Se consideran conductas de acoso laboral:

- a) **Discriminación laboral**: Incluye todo aquel trato diferenciado para la persona trabajadora por razones de edad, raza, etnia, discapacidad, género, origen familiar o nacional, estado civil, credo religioso, apariencia física, ascendencia nacional, afiliación sindical, preferencia política u orientación sexual, situación social, filiación, u otra manifestación análoga que carezca de toda razonabilidad y proporcionalidad desde el punto de vista laboral.
- b) Desprotección de la integridad y seguridad laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona trabajadora, mediante instrucciones, órdenes o la asignación de funciones, sin que se procure previamente el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección o seguridad establecidos institucionalmente y en la normativa vigente en la materia.
- c) Entorpecimiento laboral: Acción tendiente a entorpecer y obstruir el cumplimiento de las labores asignadas, haciéndolas más gravosas o retardándolas, con la finalidad de perjudicar a la persona trabajadora.









- d) Inequidad laboral: Asignación de funciones ajenas al cargo y a sus atribuciones específicas, sin justificación objetiva en el interés público o la necesidad del servicio y con la finalidad de perjudicar, denigrar y afectar a la persona trabajadora.
- e) Maltrato laboral: cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, de quien se desempeña como persona trabajadora o contra sus bienes, su derecho a la intimidad y el buen nombre y los comportamientos dirigidos a menoscabar la autoestima y dignidad de las personas. Incluye las expresiones verbales injuriosas o ultrajantes y la utilización de palabras soeces para dirigirse a la persona trabajadora, la burla sobre su apariencia física o forma de vestir, la divulgación de hechos pertenecientes a su vida personal, la propagación de rumores maliciosos o calumniosos contra su reputación, imagen o profesionalismo, la negación de la comunicación verbal, la interrupción en el uso de la palabra y el uso de gritos.
- f) Persecución laboral: cualquier conducta cuyas características de reiteración o arbitrariedad, permitan inferir el propósito de quien la ejecuta para inducir a la permuta, traslado o renuncia de la persona trabajadora a la que va dirigida; y en general, que tengan el propósito de afectar la estabilidad laboral de las personas trabajadoras. Incluye los comentarios dirigidos a descalificar la calidad de su trabajo, la atribución injustificada y reiterada de errores en su desempeño o el sobredimensionamiento de esos errores, las amenazas de despido o las múltiples denuncias disciplinarias cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procedimientos, el cambio brusco del lugar o condiciones de trabajo sin ninguna justificación objetiva en el interés público o la necesidad del servicio.
- g) Congelamiento o aislamiento: Es la minimización de las capacidades, conocimientos o potencialidades de la persona trabajadora y su aislamiento del resto de funcionarios.
- h) Cualquier otra actuación análoga que genere una afectación grave y se enmarque dentro del concepto de acoso laboral estipulado en el artículo 3 de este Reglamento.

Artículo 5: Modalidades de acoso laboral: Se consideran modalidades de acoso laboral las siguientes:

- a) Acoso laboral vertical descendente: Acoso laboral proviene de una persona que ocupa un puesto de mayor jerarquía o superioridad respecto de la persona victimizada o acosada, sea que lo ejerza directamente o a través de otras personas trabajadoras.
- b) Acoso laboral vertical ascendente: Acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona victimizada que figura como su jefatura inmediata o mediate.
- c) Acoso laboral horizontal: Se da cuando el acoso laboral proviene de una persona que ocupa la misma posición jerárquica que la persona victimizada o acosada.
- d) Acoso laboral mixto: Es el acoso laboral que proviene del asocio de la jerarquía y una o más personas y se ejerce contra una persona trabajadora o viceversa, de forma que puede









considerarse que el acoso laboral mixto puede ser también ascendente, descendente u horizontal.

Artículo 6: Elementos del acoso laboral: Para que pueda configurarse el acoso laboral deben concurrir y comprobarse la existencia inequívoca de los siguientes elementos:

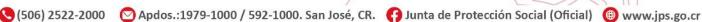
- a) La intencionalidad: la conducta tiene la finalidad de minar la autoestima y la dignidad de la persona trabajadora acosada.
- b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante, repetitiva y sostenido en el tiempo y no corresponde a un hecho aislado.
- c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.
- d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otra u otras personas, quienes tienen la capacidad de causar daño a la persona trabajadora acosada.
- e) El fin último: La conducta tiene como finalidad de inducir a la persona trabajadora acosada a la permuta, traslado o renuncia de su trabajo o puesto.

Artículo 7: Conductas que no constituyen acoso laboral:

No se considerarán conductas constitutivas de acoso laboral las siguientes:

- a) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.
- b) La emisión de políticas, directrices, instrucciones u órdenes encaminadas a garantizar la buena marcha y el orden institucional, derivadas de las normativas y lineamientos internos, así como del ordenamiento jurídico vigente; así como aquellas que tengan como finalidad el aprovechamiento adecuado, racional y eficiente de los recursos institucionales
- c) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras y la exigencia razonable para la elaboración de un trabajo o el cumplimiento de una labor específica, conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.
- d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo o a imponer una sanción disciplinaria, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, el Código de Trabajo o leyes conexas y derivadas del ejercicio del poder disciplinario.
- e) La formulación y emisión oficios, memorandos, correos electrónicos u otros dirigido a mejorar la eficiencia laboral y el desempeño de las personas trabajadoras conforme a la normativa interna.
- f) La aplicación periódica de los instrumentos de evaluación del desempeño a las personas trabajadoras, conforme a las normas y procedimientos generales establecidos institucionalmente.
- g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas; así como la petición de cumplir labores extraordinarias de colaboración, cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones particulares que se presenten, siempre que dicha asignación sea racional y proporcional a las funciones y por causas objetivas.











- h) La denegación de permisos, licencias, ascensos, capacitaciones, reasignaciones o cualquier otra solicitud, por causas objetivas y debidamente motivadas, o que sean improcedentes y contrarias al ordenamiento jurídico o no se ajusten a la necesidad del servicio.
- i) Cualquier otra que no se ajuste al concepto de acoso laboral estipulado en el artículo 3 de este Reglamento.

Capítulo II De la prevención de las conductas de acoso laboral

Artículo 8: Instancia responsable. En materia de prevención del acoso laboral corresponderá a la Gerencia Administrativa Financiera:

a) Recomendar a las autoridades superiores, las políticas, programas o procedimientos necesarios para la prevención y el tratamiento del acoso laboral en la Junta de Protección Social, así como de coordinar con las diferentes dependencias institucionales, el diseño, la planificación y la ejecución de estrategias y acciones preventivas y efectivas para evitar manifestaciones de acoso, labor que se efectuará según las competencias que correspondan a cada una de las dependencias institucionales.

Toda dependencia o persona funcionaria está obligada a brindar de forma prioritaria, colaboración a la Gerencia Administrativa Financiera y a suministrar la información (salvo que sea de carácter confidencial) que le sea solicitada y estarán obligadas a guardar confidencialidad, sobre los casos de los que lleguen a tener conocimiento en razón de la información que se les requiera.

- b) Coordinar con el proceso de salud ocupacional institucional, así como con otras instituciones públicas y privadas, las acciones necesarias para prevenir el acoso laboral.
- c) Contar con tener un espacio confidencial y seguro, mediante el cual, las personas funcionarias que deseen realizar consultas o exponer situaciones que se relacionen con el acoso laboral, puedan acudir sin ningún tipo de represalia, dichas consultas podrán ser inclusive anónimas.
- d) Responder a las consultas y abordar de forma prioritaria las situaciones de acoso laboral de las que tenga conocimiento. Si la consulta o situación expuesta de forma anónima requiriese información adicional, podrá solicitarla sin pretender que la persona consultante revele su identidad. La persona o personas que den atención a las consultas, deberán en todo momento, guardar la confidencialidad de la misma y no podrán, salvo autorización expresa de la persona consultante, exponer a terceros, la información obtenida.
- e) Trasladar a conocimiento de la Comisión de Acoso Laboral las denuncias que reciba de manera inmediata y sin dilación para el trámite correspondiente,

Artículo 9: Estrategias. Para cumplir con sus funciones, la Gerencia Administrativa Financiera podrá recurrir, entre otros, pero no limitado a, los siguientes mecanismos:









- a) Estrategias de diagnóstico, con el fin de recopilar, ordenar e interpretar de forma objetiva y sistematizada, la información relativa al acoso laboral.
- b) Estrategias de divulgación y sensibilización con el fin de garantizar que las personas trabajadoras puedan acceder oportunamente a información que permita comprender, prevenir y abordar el acoso laboral y poner a disposición de las personas las herramientas necesarias para cumplir con estos objetivos.
- c) Charlas informativas dirigidas a sensibilizar e informar a las personas sobre el acoso laboral, sus consecuencias y formas de prevenirlo.
- d) Estrategias de formación y capacitación, dirigidas a promover el liderazgo y habilidades directivas de quienes ejerzan funciones de jefatura; las buenas relaciones personales, la vocación de servicio y en general, a contrarrestar cualquier deficiencia que pueda ser causa potencial de acoso laboral.
- e) Estrategias de asesoría y atención, dirigidos a atender situaciones o conductas particulares que sin previa denuncia, sugieran la existencia de conflictos que puedan desencadenar en situaciones de acoso laboral.

Capítulo III De la Comisión de Acoso Laboral

Artículo 10: De la Comisión de Acoso Laboral:

Corresponde a la Comisión de Acoso Laboral, velar por la aplicación de este Reglamento, en aras de prohibir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral; así como ajustarse al procedimiento establecido en este reglamento, para valorar si procede o no la admisibilidad de las denuncias interpuestas por presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad de las denuncias.

Artículo 11: Conformación de la Comisión de Acoso Laboral:

La Comisión de Acoso Laboral. será nombrada por la Junta Directiva y estará conformada por un representante de la Gerencia Administrativa Financiera; un representante del proceso Desarrollo del Talento Humano y un representante de la Asesoría Jurídica

Artículo 12: De los deberes y atribuciones de la Comisión de Acoso Laboral.

Son deberes y atribuciones de las personas miembros titulares que integran la Comisión de Acoso Laboral:

- a) Conocer y tramitar las denuncias de acoso laboral puestas a su conocimiento de acuerdo con el procedimiento establecido y guardando la debida confidencialidad, a efecto de no lesionar los derechos de las personas involucradas, con excepción de las denuncias interpuestas en contra de un miembro de la Junta Directiva, de la Gerencia General o de los Gerencias de Áreas, las cuales seguirán el procedimiento establecido en el artículo XXX de este reglamento.
- b) Realizar el informe sobre la valoración de la denuncia para determinar si procede o no la admisibilidad de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el presente Reglamento.
- c) En caso que la Comisión considere la admisibilidad de la denuncia, elevar su conocimiento al titular de la Gerencia General para proceda a ordenar la apertura del procedimiento administrativo y nombrar las personas integrantes del Órgano Director. En caso de que la









denuncia sea considerada inadmisible, se le comunicará al denunciante el agotamiento de la vía administrativa.

- d) Recomendar la implementación de las medidas cautelares, en caso que las estime pertinentes con la finalidad de garantizar el objeto del procedimiento y la averiguación de la verdad real de los hechos y la protección de la persona denunciante.
- e) Proponer a la Gerencia Administrativa Financiera la elaboración de las políticas, programas o procedimientos necesarios para la prevención y el tratamiento del acoso laboral en la Junta de Protección Social y recomendar las actualizaciones correspondientes en razón de las reformas normativas que se den en la materia.
- f) Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la Comisión de Acoso Laboral.

Artículo 13: De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión de Acoso Laboral:

Las personas integrantes de la Comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser una persona sensibilizada, con amplios conocimientos de la materia de acoso laboral y advertida del deber de confidencialidad que deberá mantener durante todo el plazo del nombramiento
- b) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como acoso laboral.

Artículo 14: De las causas de sustitución y/o destitución de alguna persona miembro de la Comisión de Acoso laboral.

Serán causas de destitución y/o sustitución:

- a) Haber sido sancionada con ocasión de denuncia por acoso laboral o por violación a las disposiciones del presente reglamento.
- b) Por decisión objetiva y justificada de la Junta Directiva o bien por recomendación fundada del titular de la dependencia que representan.
- c) Por pérdida de la condición de persona funcionaria regular.

Capítulo IV

Del inicio del Procedimiento Administrativo y nombramiento del Órgano Director.

Artículo 15: Principios que informan el procedimiento:

Informan el procedimiento del acoso laboral los principios generales del debido proceso y la garantía de defensa, así como los específicos como la proporcionalidad, la libertad probatoria y la confidencialidad que deben tener las partes afectadas, los testigos, sus representantes y quienes intervienen en la investigación y la resolución del caso.

Artículo 16: Normativa aplicable:

El procedimiento administrativo se realizará y tramitará de acuerdo con las regulaciones que establece la Ley General de la Administración Pública en su Libro Segundo, concretamente en cuanto al Procedimiento Ordinario.

Artículo 17: Recepción de la denuncia:

La denuncia podrá interponerse de forma oral o escrita, ante la Gerencia Administrativa Financiera o ante cualquier persona miembro de la Comisión de Acoso Laboral.









Artículo 18.—Denuncias contra la Junta Directiva y la administración superior. Si el acoso laboral se denuncia en contra de personas que ocupen cargos como director o directora de la Junta Directiva la denuncia se deberá interponer o remitirse a conocimiento de la Secretaría del Consejo de Gobierno.

En el caso de que las denuncias sean en contra de la persona titular de la Gerencia General, de alguna persona titular de la Gerencia de Áreas o de personas funcionarias que dependen jerárquicamente de la Junta Directiva, la denuncia se deberá interponer ante ese órgano colegiado o bien una vez recibida se remitirá a éste, quien en condición de órgano decisor discutirá y resolverá acerca de la admisibilidad de la denuncia de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, ordenará la apertura del procedimiento administrativo e integrará el órgano director según corresponda.

Artículo 19: Requisitos de la denuncia:

La denuncia contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre completo y calidades de la persona denunciante.
- b) Nombre completo y calidades de la persona funcionaria que se denuncia.
- c) Lugar o lugares donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Descripción de hechos o conductas de acoso laboral del que presuntamente ha sido objeto la persona denunciante.
- e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- f) Aportar la prueba con la que cuenta para respaldar cada uno de los hechos denunciados.
- g) Fecha de interposición de la denuncia.
- h) En caso de que la denuncia se presente en forma verbal, podrá ser grabada siempre y cuando exista autorización del denunciante ante la persona miembro de la Comisión de Acoso Laboral.
- i) Medio para atender notificaciones.
- j) Firma. En los casos en los que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe la consignará en un acta, cumpliendo para ello los requisitos anteriormente establecidos. En todos los casos, se deberá informar a la persona denunciante de las garantías que la ley le

Artículo 20: Plazo para interponer la denuncia:

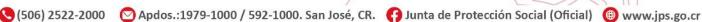
El plazo para interponer la denuncia será de un año y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hecho de acoso laboral o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar. Ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 418 del Código de Trabajo.

Artículo 21: Prescripción de la sanción:

El plazo de prescripción de los derechos y acciones de la Junta de Protección para sancionar el acoso laboral será de un mes, plazo que será aplicado de acuerdo con las reglas y criterios establecidos en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Artículo 22: Admisibilidad de la denuncia:











Recibida la denuncia, la Comisión de Acoso Laboral realizará la valoración objetiva de la denuncia para evaluar la procedencia de la misma. En caso de admisibilidad, la Comisión, elevará a conocimiento del titular de la Gerencia General dentro del plazo de diez días hábiles, para que proceda a la apertura del procedimiento administrativo y la integración del Órgano Director.

En el supuesto que la persona denunciada ocupe un cargo como director o directora de la Junta Directiva, sea la persona titular de la Gerencia General, alguna persona titular de la Gerencia de Áreas o de personas funcionarias que dependen jerárquicamente de la Junta Directiva, la Comisión procederá conforme lo establecido en el artículo 18 de este Reglamento.

La Comisión deberá remitir el expediente administrativo en sobre sellado.

Artículo 23: Medidas cautelares:

La persona que ostenta titular de la Gerencia General o la Junta Directiva, en condición de órgano decisor, podrán imponer y dictar las medidas cautelares pertinentes, con la finalidad de evitar que se obstaculice o afecte la investigación de alguna forma, se garantice el objeto del procedimiento y cesen las conductas denunciadas. Las medidas cautelares podrán otorgarse por recomendación de la Comisión de Acoso Laboral, del Órgano Director o a solicitud de alguna de las partes del procedimiento. La adopción de las medidas se realizará mediante resolución fundada que demuestre la existencia de motivos suficientes y contra ella cabrán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 24: Tipos de medidas cautelares:

A efectos de desarrollar el procedimiento de manera diligente y transparente, serán procedentes las siguientes medidas cautelares:

- a) Separación temporal de la persona denunciada/denunciante de su puesto de trabajo con goce de salario.
- b) Traslado temporal de la persona denunciante a un lugar diferente del sitio donde normalmente desempeña sus funciones o solicitar el traslado de la persona denunciada.
- c) Ordenar al presunto acosador que se abstenga de acercarse, comunicarse o perturbar de modo alguno con la persona denunciante y ofendida, ni a los testigos del denunciante.
- d) Cualquier otra que sea razonable y proporcional respecto de los hechos denunciados y que permita el cese de las conductas denunciadas

Artículo 25: Conformación del Órgano Director del Procedimiento:

El titular de la Gerencia General al recibir el informe de la Comisión de Acoso Laboral, procederá en el plazo máximo de un mes, a decretar la apertura del procedimiento administrativo y la conformación del Órgano Director para su instrucción, tomando en consideración que no podrán ser integrantes personas funcionarias del mismo departamento o lugar de trabajo de la persona denunciante y denunciada, verificando además que no exista relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, ni de subordinación jerárquica directa con las partes.

El titular de la Gerencia General podrá separarse del informe de la Comisión de Acoso Laboral, decretando la apertura del procedimiento administrativo e instruyendo al Órgano









Director su instrucción, aun cuando esta Comisión haya determinado que no existe mérito para la apertura del procedimiento administrativo.

Artículo 26: Del nombramiento del Órgano Director de Procedimiento:

El Órgano Director será colegiado y estará integrado por tres personas. En el acto de nombramiento se designará al miembro que preside el Órgano. Uno de los integrantes del órgano siempre será un miembro de la Comisión de Acoso Laboral. No podrá ser miembro de un Órgano Director la persona que haya sido acusada y sancionada por acoso laboral.

Artículo 27: Apertura del Procedimiento Administrativo:

La persona titular de la Gerencia General decretará la apertura del procedimiento y remitirá al Órgano Director el expediente para su instrucción formal, en respeto del debido proceso y la garantía de defensa y de conformidad con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento ordinario, este Reglamento y normativa interna concordante, con expreso y claro detalle de los elementos denunciados, los cuales el Órgano no podrá ampliar o disminuir. Junto con la instrucción se remitirá toda la prueba documental que se haya aportado en la denuncia y se hará indicación de la prueba testimonial que se estime pertinente por parte de la Administración o que hava sido mencionada directa, tácita o sucintamente en la denuncia.

Artículo 28: Plazo para culminar el procedimiento:

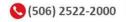
La culminación del procedimiento mediante acto final, se deberá realizarse dentro de los plazos y lo preceptuado en el artículo 261 de la Ley General de la Administración Pública, sin que pueda exceder el plazo de dos meses, establecido en ese numeral. Ello sin perjuicio de que se amplíe el plazo por razones justificadas mediante acto razonado.

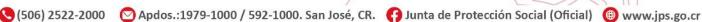
Artículo 29: Sobre el expediente administrativo y su confidencialidad:

El expediente del procedimiento deberá contener toda la documentación referente a la denuncia, la prueba recabada en la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y sus constancias de notificación. Puede tramitarse en forma impresa o digital y consta debidamente foliado en estricto orden cronológico y de forma consecutiva. El expediente será custodiado por el Órgano Director del Procedimiento Administrativo y permanecerá para todos sus efectos a cargo de sus integrantes. El expediente podrá ser consultado por:

- a) Quienes integren el Órgano Director y por quien ostenta el cargo de Gerente General (a),
- b) La parte denunciante y la denunciada.
- c) Las personas profesionales en derecho de las partes, debidamente autorizadas por las partes. El expediente y la información contenida en él serán de carácter confidencial, excepto para las partes anteriormente indicadas, las cuales tendrán acceso a todos los documentos y pruebas que lo conforman.

Artículo 30: Traslado de cargos:











El Órgano Director del Procedimiento notificará la resolución de apertura del procedimiento, la cual contendrá los siguientes requisitos:

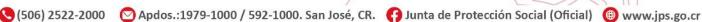
- a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.
- b) La individualización de la persona investigada.
- c) El detalle de los hechos que fundamentan el procedimiento y la imputación de cargos respectivos.
- d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.
- e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada, con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de 15 días hábiles de anticipación.
- f) Se prevendrá a ambas partes que deben presentar toda la prueba antes o durante la comparecencia, caso contrario, deberán indicarle al Órgano Director la instancia administrativa donde se encuentra la prueba que determinen como necesaria, para que el Órgano Director del Procedimiento Administrativo gestione su incorporación al expediente.
- g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
- h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como la autoridad ante la cual deben interponerse.
- i) Derecho a obtener copia del expediente administrativo, en el cual se le traslada los cargos.
- j) Se les indicará a las partes el derecho de hacerse acompañar a la audiencia, de persona profesional en derecho y del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.
- k) Nombre y firma de quienes integran el Órgano Director del Procedimiento.

Artículo 31: De la apertura de la audiencia:

Corresponderá al Órgano Director del Procedimiento dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y los deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite. Atendiendo al principio de celeridad, corresponderá al Órgano Director impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes; así como también evitará las manifestaciones, actos, insinuaciones, o declaraciones que constituyan una agresión, una falta de respeto para las personas presentes o involucradas de alguna forma en toda la tramitación. Deberá tomarse en cuenta las disposiciones normativas nacionales e internacionales en materia de violencia, para salvaguardar la/integridad de la persona denunciante durante la audiencia.

Artículo 32: De la audiencia de carácter privado:

La audiencia será oral y privada. Para garantizar la confidencialidad e imparcialidad del proceso y de la audiencia sólo podrán comparecer las partes y sus representantes. En caso de que las partes lo requieran, pueden ser acompañadas por una persona de su confianza. Las









personas testigos, peritos, y otras personas que de una forma u otra participan en la construcción de la verdad real de los hechos, tendrán limitada su actuación a los aspectos sobre los que versa su conocimiento aplicado y no más allá de ello.

Artículo 33: De la continuidad de la audiencia:

La audiencia se llevará a cabo sin interrupciones, durante las comparecencias consecutivas que sean necesarias para su terminación. Se podrán suspender únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia Administración o por las partes, cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeren alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 685 del Código de Trabajo, el procedimiento administrativo continuará hasta el dictado de la resolución, aún y cuando la persona denunciada renuncie o se jubile.

Artículo 34: Sobre la conciliación:

Al constituir el acoso laboral un ciclo de violencia psicológica y en algunos casos física, caracterizada por relaciones de poder asimétricas, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento administrativo.

Artículo 35: De la recepción de la declaración y pruebas:

Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en favor de su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, preguntar y repreguntar a las personas testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida, ejercer la defensa material de rigor y el resultado de la audiencia.

Artículo 36: De la prueba para mejor resolver:

En cualquier fase del procedimiento, el Órgano Director podrá ordenar la práctica o el recibo de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que existe siempre que sea esencial al resultado de la investigación. El Órgano Director dará audiencia de esa prueba a las partes. Ante la ausencia de prueba directa, se otorgará valor probatorio a los indicios, precisos y concordantes que se constate en el expediente, y que conduzca racionalmente a tener por configurado el acoso laboral denunciado.

Artículo 37: Informe del Órgano Director:

Concluida la audiencia y en un plazo máximo de quince días hábiles el Órgano Director emitirá un informe debidamente fundado al Órgano Decisor.

Artículo 38: Resolución final del asunto:

Concluido el procedimiento, el Órgano Decisor dictará la resolución final en un plazo máximo de un mes. Esta resolución deberá ser notificada a las partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley de Notificaciones y Citaciones Judiciales









dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.

Artículo 39: De los recursos contra el acto final del procedimiento:

Contra la resolución final procederán los recursos ordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública. La resolución indicará el plazo para presentar los recursos y ante quienes deberán ser interpuestos.

Artículo 40: De la comunicación de la resolución final:

Una vez firme el acto final que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, el Órgano Decisor remitirá copia al Departamento de Desarrollo de Talento Humano con el fin de que se ejecute lo resuelto y se incluya en el expediente personal de las partes.

Capítulo IV De la clasificación de las faltas

Artículo 41: De la clasificación de las faltas:

Las conductas debidamente comprobadas que constituyan acoso laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo y los artículos 43, 44 y 46 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Junta de Protección Social, serán sancionadas dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, de acuerdo con lo establecido en el capítulo XII del citado reglamento.

Artículo 42: De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas:

El Órgano Decisor del Procedimiento establecerá la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios:

- a) La conducta emitida u omitida por el denunciado.
- b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
- c) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento laboral.
- d) La cantidad de personas acosadas.
- e) Los efectos del acoso laboral en el ambiente de trabajo.
- f) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.

Artículo 43: De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento laboral:

Las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 44: Reincidencia:

En caso que la persona funcionaria reincida en una nueva conducta de acoso laboral debidamente comprobada a través de un procedimiento administrativo, dentro del período de dos años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.









Capítulo V De las Responsabilidades y Garantías

Artículo 45: Garantía para la persona denunciante y los testigos:

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 46: Despido por causa justificada.

Quien formule una denuncia por acoso laboral sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados de la relación de servicios, según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo. Igual protección aplicará para las personas que hayan comparecido en condición de testigos en el procedimiento de investigación de denuncia por acoso laboral.

Capítulo VI Disposiciones finales

Artículo 47: Contrataciones externas de servicios:

En las contrataciones externas de servicios que tenga la institución, se incluirán reglas de dicha contratación con la empresa externa que se trate, que garantice el cumplimiento de la legislación en materia de acoso laboral.

Artículo 48.—Denuncias falsas. Quien denuncia falsamente por acoso laboral, podrá incurrir cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas típicas de difamación o injuria, según las disposiciones del Código Penal y además se expondrá a las consecuencias disciplinarias que correspondan, previo garantía del debido proceso y del derecho de defensa.

Artículo 49: De la vigencia:

El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.









La señora Marcela Sánchez realiza la siguiente presentación:

Sesión Extraordinaria N° 10-2022



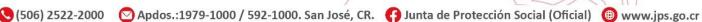
TEMAS DE ASESORIA JURIDICA

Oficio JPS-AJ-0132-2022. Cumplimiento de recomendación del Informe final oficio N 14417-2020-DHR de la Defensoría de los Habitantes sobre Reglamento de Acoso Laboral

"Primero: Emitir un reglamento específico para tramitar las denuncias de acoso laboral que se presenten en la Junta de Protección Social que venga a prevenir, regular y sancionar dichos actos. Es necesario que el reglamento defina el acoso laboral, señale sus características, establezca medidas cautelares y estipule un procedimiento administrativo especial de carácter sumario que deberá seguir la Administración cuando se presenten denuncias por Acoso Laboral, el cual permita la investigación expedita de este tipo de denuncias y evite la sobre victimización de la persona denunciante. Además, que no se establezca la conciliación entre las partes del conflicto."

El señor Arturo Ortiz Sánchez consulta:

Esto que nos estas proyectando es lo que dice la Defensoría en su oficio, es que no sé si es la terminología correcta, "evitar la sobre victimización", a mí me parece que está mal planteado, pero además de lo que ya mencionaste que de no hay una ley que nos obligue a hacer esto, como si existe el acoso sexual, la última frase, al puro final que no se establezca la conciliación entre las partes del conflicto ¿eso es así en el acoso sexual? Que no hay una









conciliación entre comillas, porque yo sostengo de que siempre puede haber una conciliación, a mi incluso en esa materia la posibilidad de una conciliación siempre debe de existir igual esa recomendación yo tampoco la comparto en un tema laboral y en cualquier tema para mí la conciliación siempre es una herramienta que ahí esta y no podemos cerrar las puertas a una conciliación, ósea no estamos hablando de un crimen, es algo serio, por supuesto estoy en contra de eso pero nuevamente de cerrar una conciliación como ellos recomiendan yo no estoy de acuerdo.

La señora Marcela Sánchez Quesada amplia:

Don Arturo, yo si incluí esa restricción en el reglamento, entonces a partir de lo que usted me está diciendo, si me parece oportuno investigar un poco más a nivel de Sector Público e incluso a nivel Judicial si ha existido algún antecedente sin conciliación y si es así ajustar la propuesta, pero me quedaría ese punto como pendiente.

PROPUESTA



- REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA JUNTA DE PROTECCION SOCIAL
- Artículo 1: Objeto "establecer principios y procedimientos de actuación tendientes a prevenir, investigar y sancionar las conductas constitutivas de acoso laboral en la Junta de Protección Social y promover el desarrollo de estrategias para fomentar los principios de igualdad, no discriminación e inclusión en procura del mejoramiento del ambiente de trabajo, de manera que se garanticen la dignidad de las personas trabajadoras, su salud e integridad personal y su derecho al trabajo."







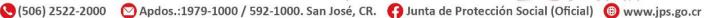








- · Artículo 2: Ámbito de Aplicación
- todas las relaciones de empleo que tiene Junta de Protección Social con las personas trabajadoras.
- todos los jerarcas, titulares subordinados y todas las personas trabajadoras de la Junta de Protección Social, incluyendo las personas que desempeñan puestos de fiscalización superior y de confianza.
- las conductas de acoso laboral que ejerzan las personas trabajadoras de la Junta de Protección Social contra terceros que presten sus servicios a ésta así como usuarios de sus servicios, cuando medie denuncia en ese sentido.











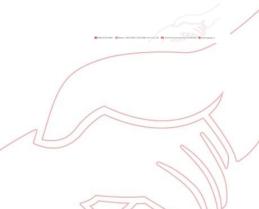
- Artículo 3: Definición de acoso laboral:
- Se entenderá como acoso laboral el conjunto de acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable, que ejerce una o varias personas en su lugar de trabajo, sobre otra u otras personas, independientemente de la existencia de una relación jerárquica y del puesto que desempeñe, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo.



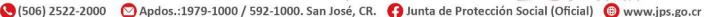
PROPUESTA



- Artículo 4: Conductas de acoso laboral
 - Discriminación laboral
 - · Desprotección de la integridad y seguridad laboral:
 - · Entorpecimiento laboral
 - · Inequidad laboral
 - · Maltrato laboral
 - Persecución laboral
 - Congelamiento o aislamiento
 - · Cualquier otra actuación análoga















- Artículo 5: Modalidades de acoso laboral:
 - a) Acoso laboral vertical descendente
 - b) Acoso laboral vertical ascendente
 - c) Acoso laboral horizontal
 - d) Acoso laboral mixto
- Artículo 6: Elementos del acoso laboral:
 - a) La intencionalidad: la conducta tiene la finalidad de minar la autoestima y la dignidad de la persona trabajadora acosada.
 - b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante, repetitive y sostenido en el tiempo y no corresponde a un hecho aislado.
 - c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período de tiempo constante.
 - d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otra u otras personas, quienes tienen la capacidad de causar daño a la persona trabajadora acosada.
 - e) El fin último: La conducta tiene como finalidad de inducer a la persona trabajadora acosada a la permuta, traslado o renuncia de su trabajo o puesto.

PROPUESTA



Artículo 7: Conductas que no constituyen acoso laboral:

No se considerarán conductas constitutivas de acoso laboral las siguientes:

- a) Aquellos conflictos pasajeros, roces, tensiones circunstanciales, incidentes aislados que se presentan en un momento determinado.
- b) La emisión de políticas, directrices, instrucciones u órdenes encaminadas a garantizar la buena marcha y el orden institucional, derivadas de las normativas y lineamientos internos, así como del ordenamiento jurídico vigente; así como aquellas que tengan como finalidad el aprovechamiento adecuado, racional y eficiente de los recursos institucionales
- c) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de las personas trabajadoras y la exigencia razonable para la elaboración de un trabajo o el cumplimiento de una labor específica, conforme al procedimiento establecido para tal efecto y los parámetros objetivos estipulados para ello.











- Artículo 7: Conductas que no constituyen acoso laboral: CONTINUA.
 - d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo o a imponer una sanción disciplinaria, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa intema, el Código de Trabajo o leyes conexas y derivadas del ejercicio del poder disciplinario.
 - e) La formulación y emisión oficios, memorandos, correos electrónicos u otros dirigido a mejorar la eficiencia laboral y el desempeño de las personas trabajadoras conforme a la normativa interna.
 - f) La aplicación periódica de los instrumentos de evaluación del desempeño a las personas trabajadoras, conforme a las normas y procedimientos generales establecidos institucionalmente.
 - g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas; así como la petición de cumplir labores extraordinarias de colaboración, cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones particulares que se presenten, siempre que dicha asignación sea racional y proporcional a las funciones y por causas objetivas.
 - h) La denegación de permisos, licencias, ascensos, capacitaciones, reasignaciones o cualquier otra solicitud, por causas objetivas y debidamente motivadas, o que sean improcedentes y contrarias al ordenamiento jurídico o no se ajusten a la necesidad del servicio.
 - i) Cualquier otra que no se ajuste al concepto de acoso laboral estipulado en el artículo 3 de este Reglamento.



PROPUESTA

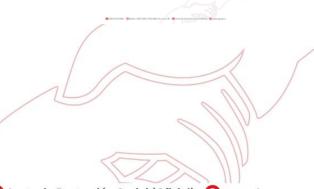


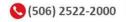
Capítulo II PREVENCION

Instancia responsable GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA.

Estrategias:

- · Estrategias de diagnóstico,
- Estrategias de divulgación y sensibilización
- · Charlas informativas
- Estrategias de formación y capacitación
- Estrategias de asesoría y atención















Capítulo III De la Comisión de Acoso Laboral

Velar por la aplicación de este Reglamento

Valorar si procede o no la admisibilidad de las denuncias interpuestas por presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad de las denuncias.

NOMBRAMIENTO: Junta Directiva

INTEGRACION:

un representante de la Gerencia Administrativa Financiera un representante del proceso Desarrollo del Talento Humano un representante de la Asesoría Jurídica

La señora Presidenta comenta:

Ya en la redacción del reglamento, porque me parece que precisamente para cumplir con ese tratamiento expedito que la comisión debería de tener un plazo el cual desde el momento en que se pone la denuncia hasta en el momento en que se sienta a revisar la miscibilidad en que debería haber algún plazo.

La señora Marcela Sánchez Quesada aclara:

Se puso diez días hábiles para que ellos hagan ese análisis de miscibilidad y pasen al Órgano que competan para que abran el procedimiento.

La señora Maritza Bustamante consulta:

Se pasaría primero a una comisión y luego a la Gerencia Financiera luego de un tamizaje dijiste, y ¿porque a la Gerencia Financiera y no a la Gerencia General y ahí a la Asesoría Legal? bueno lo pregunto porque así lo conozco en otras instituciones, no sé si es para agilizar el proceso o cual es la finalidad de pasar por varias instancias.

La señora Marcela Sánchez Quesada amplia:

La Gerencia Administrativa Financiera, se le está dando la función de todo lo que es la parte de la prevención del acoso laboral, dentro de esa parte eventualmente la Gerencia Administrativa Financiera puede detectar algunas conductas que se pueda presumir como acoso laboral en las intervenciones que haga con sus funcionarios, si todo lo demás lo puede establecer.

Pero la Gerencia Administrativa Financiera por reglamento interno no tiene el poder disciplinario en la institución, entonces ella no va a poder funcionar como órgano decisor en los procedimientos administrativos por reglamento orgánico, el poder disciplinario de los









funcionarios regulares lo tienen la gerencia general, y los funcionarios que van de la Gerencia General, Gerencia de área y los otros que son nombrados, por la Junta Directiva, es este Órgano colegiado que tiene el poder disciplinario, entonces van a ser los órganos decisores.

¿Cuál es la función de la comisión?, velar por el que se aplique el reglamento, y hacer un tamiz como a título de investigación preliminar, para que las denuncias que se reciban sea la Gerencia Administrativa Financiera, porque alguien las interpuso, porque llegaron anónimas o porque la Gerencia Administrativa Financiera de oficio pude haber identificado dentro de sus competencias la presunta existencia de acoso laboral hacer a título de investigación preliminar un primer tamiz para ver si efectivamente se presume.

La señora Maritza Bustamante agrega:

Si hay una primera instancia, que hace un tamizaje ¿porque tiene que pasar por la Gerencia Administrativa? si de por si no es competencia de ellos y directamente de la Gerencia General.

La señora Marcela Sánchez Quesada añade:

La Gerencia Administrativa Financiera no debe de incidir nada con respecto a el procedimiento de las denuncias, únicamente van a ser laborales de prevención y si recibiera alguna denuncia la tiene que pasar sin mayor análisis a la comisión, para que la comisión haga ese tamiz, una vez que la comisión lo revisa y ve que si hay mérito para abrir un procedimiento administrativo.

La señora Presidenta indica:

Me imagino que estamos poniendo a la GAF en todo este rol porque es el que tiene el rol de Talento Humano, pero a mí me parecería que sería más propicio porque me parece un proceso un poco burocrático que tenga que llegar al Gerente Financiero para que él lo haga llegar a la comisión, debería de haber un correo institucional en donde están las personas de esta comisión y les llegue a ellos directo, porque qué tal si la denuncia es para el Gerente Administrativo Financiero.

La señora Marcela Sánchez Quesada manifiesta:

El reglamento no dice que todo debe de llegar a la Gerencia Administrativa, las denuncias pueden llegar directamente a la comisión incluso se establece que a cualquiera de sus miembros. Voy a considerar lo del correo exclusivo para presentar las denuncias, perfectamente.

Las laborales que se le están estableciendo a la Gerencia Administrativa Financiera son de prevención, con todas las estrategias de diagnóstico, sensibilización, de información, de formación y capacitación de asesorías y atención, pero no se les están dando competencias ni de poder sancionar y ni de resolver denuncias, y ni de procedimientos.

Si en sus labores de diagnóstico y de oficio o dando abordaje a una situación de un departamento o por ejemplo tratando a uno de los funcionarios sean excusión médica o sea a









través de la valoración de la Psicología, la Gerencia Administrativa Financiera tiene conocimiento de que puede haber una situación que se presume acoso laboral, ahí es adonde ellos pasan el caso a la comisión, pero no es que obligatoriamente todos los funcionarios tengan que pasar por la Gerencia a denunciar.

La señora Maritza Bustamante agrega:

A mí me parece que en una parte del proceso talvez Talento Humano debería de tener una injerencia en el proceso, normalmente luego del superior Jerarca participe en la denuncia el Recurso Humano tiene participación también, por eso me genera duda y me parece importante considerarlo.

La señora Presidenta expresa:

A mí me parece que la Gerencia Administrativa es la Jefatura de Talento Humano, pero me parece que debe de ser más claro que es una labor de Talento Humano y como no hay jefatura le recae a la Gerencia Administrativa Financiera, se podría aclarar en el proceso que es Talento Humano el que va hacer la prevención, las capacitaciones, y todo lo que se tenga que hacer para sensibilizar, no la Gerencia directamente.

Que quede claro que es Talento Humano, pero en el caso de la Junta, es la Gerencia Administrativa asume el rol.

La señora Marcela Sánchez Quesada indica:

Entonces se pone que el encargado en el proceso es Desarrollo del Talento Humano y que se encuentra ubicado en la Gerencia Administrativa.













- Capítulo IV Del inicio del Procedimiento Administrativo y nombramiento del Órgano Director
- Se propone trámite usual del procedimiento administrativo ordinario, aspectos procesales LGAP y CT, resguardando el debido proceso y el derecho de defensa.
- Denuncia:
 - · Contra funcionarios regulares el Órgano Decisor es la Gerencia General.
 - · Contra GG, GA y funcionarios que dependen de la JD: Es el órgano colegiado el Órgano Decisor.
 - Contra miembros de Junta Directiva: Consejo de Gobierno es el Órgano Decisor

Propuesta



Régimen sancionatorio:

Art. 81 del Código de Trabajo

Reglamento Autónomo de Organización y Servicio.

del nombramiento como miembro Junta Directiva. Competencia del Consejo de Gobierno.

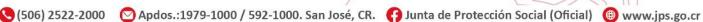
Solicitud: Aprobar la propuesta de reglamento, ordenar su publicación y comunicar lo pertinente a la Defensoría de los Habitantes.

Recomendación: No tomar acuerdo en firme, con la finalidad de que los señores directores lo puedan estudiar.

La señora Maritza Bustamante consulta: ¿La comisión está integrada por cuales miembros o departamentos?

La señora Marcela Sánchez Quesada aclara:

La propuesta era por un representante de la Gerencia Administrativa, Desarrollo del Talento Humano y de la Asesoría Jurídica, pero el sentir de la Junta Directiva la propuesta de doña Esmeralda es que se elimine la Gerencia Administrativa y se incorpore un representante de









la Gerencia General, del Desarrollo del Talento Humano y uno de la Asesoría Jurídica, y las personas como tal que se establece en el reglamento que las designa la Junta Directiva, ya en su momento habría que traerle las propuestas que la Junta Directiva la reintegre.

La señora Presidenta Sería dar por recibido y luego doña Marcela nos trae el documento ya actualizado.

Se da por recibido.

ARTÍCULO 4. Oficio JPS-AJ-AJ-075-2022. Cumplimiento JD-021 "Termino transcripción literal"

Se presenta el oficio JPS-AJ-075-2022 de 13 de enero de 2022, suscrito por las señoras Marcela Sánchez Quesada, Asesora Jurídica y Shirley López Rivas abogada de la Asesoría Jurídica; en el que indica:

En cumplimiento del acuerdo JD-021 correspondiente al Capítulo III), artículo 3) de la sesión ordinaria 03-2022, celebrada el 17 de enero de 2022, mediante el cual, se solicita a esta Asesoría Jurídica analizar cuáles alternativas podrían aplicarse para contar con un criterio que esclarezca los alcances del término transcripción literal contemplado en la ley 10053, me permito indicar lo siguiente:

Con la finalidad de delimitar los alcances del término "transcripción literal" según el espíritu del legislador, se procedió a realizar un análisis del Proyecto de Ley No. 22033 denominado "Ley para Mejorar el Proceso de Control Presupuestario, por medio de la Corrección de Deficiencias Normativas y Prácticas de la Administración Pública", que hoy en día corresponde a la Ley No.10053 con el mismo nombre.

Así las cosas tenemos que, en el expediente del Proyecto de Ley No. 20.949 denominado "Investigación para analizar el problema de las finanzas públicas que generó un hueco fiscal de aproximadamente 900 mil millones de colones, así como la utilización de 182 mil millones por el gobierno, sin tener contenido presupuestario ni autorización legislativa" se emitió un informe de mayoría en el Plenario que contenía una solicitud para la Contraloría General de la República, específicamente para que "colaborara con la Asamblea Legislativa y la Procuraduría General de la República en la identificación de los vacíos normativos que estaban permitiendo la impunidad de los funcionarios que cometían actos lesivos a la Hacienda Pública"

A partir de lo anterior, la CGR en el oficio DFOE-SAF-0187, de 29 de abril de 2020 remitió a la Asamblea Legislativa, una serie de recomendaciones de reformas legales para subsanar los vacíos e imprecisiones que desde su punto de vista tenían algunas leyes, así entonces, como primer punto se refirieron a la incompatibilidad del puesto de Tesorero Nacional con cualquier otro puesto, esto porque cuando se hizo la investigación del llamado "hueco fiscal", determinaron que hubo algunos momentos en los que el viceministerio de egresos del Ministerio de Hacienda simultáneamente









era el Tesorero Nacional, mezclando de este modo, ámbitos políticos y técnicos que a criterio de la Contraloría General de la República, deberían estar separados, por el bien del manejo de las finanzas, pues de este modo una misma persona no se vería en la necesidad y/u obligación de tomar criterios desde posiciones contrarias o eventualmente conflictivas entre sí.

Además de dicha reforma, los funcionarios del Ente Contralor recomendaron las reformas a los artículos de la Ley General de la Administración Pública donde señalan la necesidad de incorporar la grabación en audio y video de las sesiones de las Juntas Directivas de las entidades de la Administración Pública, ya fuera centralizada o descentralizada, esto porque cuando revisaron las actas de los órganos específicamente involucrados en la investigación que hicieron a solicitud de la Asamblea Legislativa, determinaron que habían diferentes maneras de consignar el contenido de las sesiones y que muchas veces el contenido del acta no era fiel y literal a lo ocurrido en la sesión, motivo por el cual en cuanto interesa indicaron:

"... no se trata de la regulación de la publicidad de las sesiones, sino de fortalecer la transparencia y fidelidad en la reproducción de las mismas. Recomendamos la grabación íntegra de las reuniones de los órganos colegiados, respaldo que estaría a disposición de toda institución legitimada para acceder a su revisión, incluso cuando las sesiones fueran declaradas secretas mediando orden de juez".

Aunado a lo anterior y continuando con la línea de transparencia que se buscaba obtener a partir de las propuestas de reforma normativa, igualmente, los funcionarios del Ente Contralor recomendaron la modificación del artículo 271 también de la Ley General de la Administración Pública para que, dentro de la integración del expediente administrativo que se conforme al momento de dictar y/o motivar un acto administrativo, se incluyeran también las comunicaciones vía correo electrónico de importancia para la toma de decisión, por cuanto se estima que éstas son actuaciones que también colaboraron en el proceso de conformación del acto administrativo y por tanto deben conocerse.

Ahora bien, del análisis y revisión de los informes técnicos que se generaron dentro del expediente del Proyecto de Ley número 22033, se desprende en forma diáfana el hecho de que, la idea de que en lo sucesivo las sesiones de Junta Directiva sean grabadas en audio y video y además se realice la trascripción de la literalidad de lo que en éstas suceda, es que se limite la discrecionalidad de cuáles hechos se asientan en las mismas o bien, evitar la omisión de detalles importantes, como la identificación y criterio de cada miembro en el proceso de deliberación, aspectos que de conformidad con el criterio emitido en el informe bajo análisis, se resolverían con la grabación íntegra de la sesión porque así se vería quién está diciendo cada cosa, aspecto que también fue retomado por los señores legisladores al momento de emitir el dictamen afirmativo unánime.









No omitimos indicar que, los señores legisladores también señalan en sus informes técnicos y dictámenes las consultas realizadas en cuanto a este tema a la Procuraduría General de la República, donde se mencionan criterios de ellos en torno a la importancia de las actas, de la literalidad y transparencia de las mismas y que en cuanto interesa indican:

- "(...) En la medida en que el Estado y los demás entes públicos actúen transparentemente, comunicando fielmente las decisiones que se tomen y los motivos que las justifican, se aumenta la confianza de la población en sus gobernantes y administradores, se permite una mejor formación de opinión pública y se eliminan elementos propiciadores de la corrupción en el sector público, así como la proveniente del sector privado hacia el sector público. Por ello, el principio es la transparencia de las decisiones y actos de las autoridades públicas (...)"
- "(...) es importante que la Administración se sujete a prácticas de transparencia, que se refieran a la claridad de las políticas, los objetivos, la forma en que desempeña sus funciones, los procesos de toma de decisiones; de modo que se permita un amplio acceso al público a la información sobre la actuación administrativa, tanto <sustantiva> como <operativa> o instrumental y en lo relacionado con la rendición de cuentas. Importa recalcar que el principio de transparencia y publicidad no se cumple cuando la Administración decide no informar sobre su actividad instrumental, amparándose a que ésta no es su cometido fundamental y, por ende, no es un servicio público. En la medida en que una actividad contribuye, directa o indirectamente, a la concreción de los cometidos institucionales y, como tal, puede favorecer u obstaculizar ese logro, el desarrollo y los problemas que su realización presenta deben ser también publicitados." (ver dictamen C-335-2003 del 28/10/2003)

Del mismo modo se indica que el Ente Procurador ha manifestado reiteradamente la importancia de las actas de las sesiones de los órganos colegiados, para asegurar la transparencia de éstos en el ejercicio de sus competencias y toma de decisiones al decir por ejemplo que:

"...las actas son el instrumento jurídico a través del cual se consignan, en lo conducente o de forma total, las discusiones del órgano pluripersonal, plasmándose además en aquella los acuerdos, votos disidentes, a favor y las incidencias trascendentales que se suscitaron en la sesión. Siendo que, una vez aprobada los conciertos de voluntad adoptados adquieren firmeza." (ver dictamen C-205-2016 del 05/10/2016)

Por último, no omitimos indicar que, al momento de referirse los señores legisladores sus dictámenes afirmativos unánimes al tema de las grabaciones en audio y video así









como a la transcripción literal de las mismas, la única consideración que hicieron al respecto fue en el sentido de que, no todas las instituciones poseen (al momento de aprobación de la ley) equipos y sistemas que les permitan cumplir con esa disposición, motivo por el cual, en cuanto a estas normas y las obligaciones que de ellas se derivan, se dejaba la entrada en vigencia de las mismas para un año después, esto con la finalidad de que las administraciones que así lo requirieran, pudieran adquirir los equipos y sistemas necesarios para su efectivo cumplimiento.

En virtud de lo expuesto y teniendo clara cuál ha sido la intención del legislador al establecer las modificaciones legales que nos ocupan, a saber, eliminar la discrecionalidad para poder determinar qué se consigna y qué no se consigna en un acta de Junta Directiva, al ser justamente éste el motivo que muchas veces ha contribuido a que se den situaciones graves que luego quedan impunes, se requiere conocer si dicho Órgano Colegiado igualmente requiere se realice la consulta ante la Procuraduría General de la República en cuanto a los alcances del término "transcripción literal".

La señora Marcela Sánchez realiza la siguiente presentación:

Oficio JPS-AJ-075-2022. Cumplimiento JD-021 "Término transcripción literal"

Ley N° 10053 "Ley para Mejorar el Proceso de Control Presupuestario, por medio de la Corrección de Deficiencias Normativas y Prácticas de la Administración Pública

Artículo 56-

- Las sesiones de los órganos colegiados deberán grabarse en audio y video y ser respaldadas en un medio digital que garantice su integridad y archivo de conformidad con la legislación vigente. Será obligación de todos los miembros del cuerpo colegiado verificar que se realice la grabación de la sesión y constituirá falta grave el no hacerlo.
- 2) De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, la transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.
- ordinaria. actas aprobarán en la siguiente sesión de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados en la respectiva sesión, a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por votación de dos tercios de la totalidad de los miembros del Colegio.
- serán firmadas presidente por aquellos miembros que hubieran hecho constar su voto disidente.











Oficio JPS-AJ-075-2022. Cumplimiento JD-021 "Término transcripción literal"

Ley N° 10053 "Ley para Mejorar el Proceso de Control Presupuestario, por medio de la Corrección de Deficiencias Normativas y Prácticas de la Administración Pública"

Análisis del expediente del Proyecto de ley:

Antecedente:

- Proyecto de Ley No. 20.949 denominado "Investigación para analizar el problema de las finanzas públicas que generó un hueco fiscal de aproximadamente 900 mil millones de colones, así como la utilización de 182 mil millones por el gobierno, sin tener contenido presupuestario ni autorización legislativa"
- Oficio de la CGR N° DFOE-SAF-0187 del 29 de abril de 2020
 - Reformas de leyes LGAP (las actas no correspondía de manera fiel y literal a lo ocurrido en las
 - Incompatibilidad del puesto de Tesorero Nacional con cualquier otro puesto



Oficio JPS-AJ-075-2022. Cumplimiento JD-021 "Término transcripción literal"

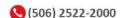
Ley N° 10053 "Ley para Mejorar el Proceso de Control Presupuestario, por medio de la Corrección de Deficiencias Normativas y Prácticas de la Administración Pública"

Antecedente:

"...las actas son el instrumento jurídico a través del cual se consignan, en lo conducente o de forma total, las discusiones del órgano pluripersonal, plasmándose además en aquella los acuerdos, votos disidentes, a favor y las incidencias trascendentales que se suscitaron en la sesión. Siendo que, una vez aprobada los conciertos de voluntad adoptados adquieren firmeza." (ver dictamen C-205-2016 del 05/10/2016)

ACUERDO JD-097

Conocido el oficio JPS-AJ-075-2022 de 13 de enero de 2022, suscrito por las señoras Marcela Sánchez Quesada, Asesora Jurídica y Shirley López Rivas abogada de la Asesoría Jurídica, se acuerda:











Se solicita a la Presidencia realizar consulta a la Procuraduría General de la República acerca de los alcances del término transcripción literal contemplado en el artículo 56 de la Ley General de la Administración Pública reformado por la Ley 10053. ACUERDO FIRME.

Plazo de cumplimiento: Inmediato

Comuníquese a la Presidenta de Junta Directiva. Infórmese a la Gerencia General y a la Asesoría Jurídica.

ARTÍCULO 5. INFORME ASESORIA JURIDICA 008-2022

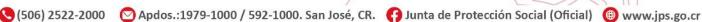
Se presenta Informe de Asesoría Jurídica 008-2022 del 08 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marcela Sánchez Quesada, Asesora Jurídica, en el que indica:

PROCESOS JUDICIALES EN TRAMITE

ORDINARIOS LABORALES CON LAS SIGUIENTES PRETENSIONES

" 1. Que se declare con lugar en todos sus extremos la presente demanda. 2. Ordene a la administración recurrida aplicar el principio de equidad, - según corresponda a la situación fáctica-, y que procesa a modificar la jornada laboral según sus derechos subjetivos y adquiridos. 3. Que se ordene la aplicación del artículo 20 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Junta de Protección Social a la parte actora, lo que significa que se respete la jornada de trabajo de ocho horas diarias.4 (Pretensión No aplicable a este actor). 5. Que se condene a la demandada a pagar únicamente a los acá actores la jornada extraordinaria por toda la relación laboral mantenida con la demandada, con un valor del 150% del valor de la hora ordinario de trabajo, pago que se deberá realizar hasta que en forma efectiva la jornada diaria pase a ser de ocho horas o siete horas y quince minutos según corresponda a las condiciones fácticas de la parte actora. 6. Que se condene a la demandada, al pago a favor de nuestros representados y representadas de las diferencias económicas dejadas de percibir, sobre la citada jornada extraordinaria – o subsidiariamente jornada ordinaria-, sea vacaciones disfrutadas o pagadas, aguinaldos, salarios escolares, aguinaldo sobre el salario escolar, remuneraciones por asistencia a sorteos y compra de

excedentes, antigüedad, especialidad en cómputo, prohibición, dedicación exclusiva, tiempo extraordinario, quinquenios, diferencia de caja, aportes patronales, aportes que dispuso la Ley de Protección al Trabajador, aportes patronales a la Asociación Solidarista de Empleados de la JPS, u otras organizaciones, licencias o permisos con goce de salario, subsidios, y otros plus o pagos salariales y sus correspondientes ajustas que hayan devengado en la relación laboral mantenida con la endilgada, en forma retroactiva desde la fecha en que se ingresó a laborar a la Junta de Protección Social y hasta que la jornada laboral pase en forma efectiva a ocho horas diarias o siete horas y quince minutos según corresponda a la condiciones fácticas de la parte actora. 7. Que se condene a la demandada a pagar a nuestros representados y









representadas, la indexación monetaria de todas las sumas principales, de acuerdo con las tablas que para el efecto maneja en el Ministerio de Economía para tasar la inflación y la depreciación monetaria, desde el momento en que debía recibirse cada jornada extraordinaria y hasta su efectivo pago. 8. Que se condene a la demandada a pagar los intereses legales de todas las sumas condenadas en sentencia, desde el momento en que se debieron recibir y hasta su efectivo pago. 9. Se ordene a la parte demandada el pago de las costas personales y procesales, e intereses legales sobre este rubro. (Sic)"

SENTENCIAS DE PRIMERA INSTANCIA

a) Ordinario Laboral N° 20-000444-0173-LA – 2 interpuesto por Adrián Vega **Ortiz:**

Sentencia de primera instancia N° 2022000169 de las diez horas quince minutos del treinta y uno de enero de dos mil veintidós:

POR TANTO

Se acoge la excepción de falta de derecho plateada por la demandada, se declara SIN **LUGAR** en todos sus extremos la demanda incoada por Adrián Alberto Vega Ortiz contra la Junta de Protección Social. Se condena a la parte actora al pago de ambas costas de este litigio, fijándose las personales en la suma prudencial de ciento cincuenta mil colones exactos, monto que deberá pagar a favor de la representación jurídica del ente demandado

b) Ordinario Laboral N° 20-001691-0173-LA – 4 interpuesto por Adrián Soto Sánchez:

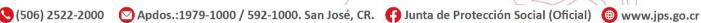
Sentencia de primera instancia N° 2022000249 de las nueve horas treinta y tres minutos del siete de febrero de dos mil veintidós:

POR TANTO

Se acoge la excepción de falta de derecho plateada por la demandada, se declara SIN LUGAR en todos sus extremos la demanda incoada por Adrián Soto Sánchez contra la Junta de Protección Social. Se condena a la parte actora al pago de ambas costas de este litigio, fijándose las personales en la suma prudencial de ciento cincuenta mil colones exactos, monto que deberá pagar a favor de la representación jurídica del ente demandado.

c) Ordinario Laboral N° 20-001695-0173-LA – 2 interpuesto por Ana Lucía Camacho Zúñiga:

Sentencia de primera instancia N° 2022000243 de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del cuatro de febrero de dos mil veintidós:









POR TANTO

Se acoge la excepción de falta de derecho plateada por la demandada, se declara SIN LUGAR en todos sus extremos la demanda incoada por Ana Lucía Camacho Zúñiga contra la Junta de Protección Social. Se condena a la parte actora al pago de ambas costas de este litigio, fijándose las personales en la suma prudencial de ciento cincuenta mil colones exactos, monto que deberá pagar a favor de la representación jurídica del ente demandado

d) Ordinario Laboral N° 20-001699-0173-LA – 0 interpuesto por Breyner **Arrieta Céspedes:**

Sentencia de primera instancia N° 2022000215 de las dieciséis horas cuarenta y uno minutos del dos de febrero de dos mil veintidós:

POR TANTO

Se acoge la excepción de falta de derecho plateada por la demandada, se declara SIN LUGAR en todos sus extremos la demanda incoada por Breyner Alonso Arrieta Céspedes contra la Junta de Protección Social. Se condena a la parte actora al pago de ambas costas de este litigio, fijándose las personales en la suma prudencial de ciento cincuenta mil colones exactos, monto que deberá pagar a favor de la representación jurídica del ente demandado.

La señora Marcela Sánchez realiza la siguiente presentación:

INFORME ASESORIA JURIDICA 08-2022



PROCESOS JUDICIALES CON PRETENSIONES RELACIONADAS CON DIFERENCIAS SALARIALES POR JORNADA DE 44 HORAS

Sentencias que declaran sin lugar los procesos y condenan a los actores al pago de costas (¢150.000,00)

- a) Ordinario Laboral N° 20-000444-0173-LA 2 interpuesto por Adrián Vega Ortiz
- Ordinario Laboral N° 20-001691-0173-LA 4 interpuesto por Adrián Soto Sánchez
- Ordinario Laboral N° 20-001695-0173-LA 2 interpuesto por Ana Lucía Camacho Zúñiga
- Ordinario Laboral N° 20-001699-0173-LA 0 interpuesto por Breyner Arrieta Céspedes

Se da por conocido.









CAPITULO IV. TEMAS DE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA

Se incorpora a la sesión la señora Ana Acuña Solano del Departamento de Desarrollo del Talento Humano.

ARTÍCULO 6. Oficio JPS-GG-0190-2022. Cumplimiento JD-038-2022. Informe pago ajuste 9.81%

Se presenta el oficio JPS-GG-0190-2022 del 08 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

Para conocimiento y valoración por parte de Junta Directiva, me permito remitir oficio de la Gerencia Administrativa que anexa el JPS-GG-GAF-DTH-0311-2022 con el INFORME APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL 9.81%, en el que se consideran aspectos como:

- ✓ Criterio técnico de los casos indicados.
- ✓ Detalle de los puestos ocupados por los funcionarios en noviembre 2005 y la respectiva equiparación con las clases del Índice Salarial de Servicio Civil antes de la clasificación producto del Estudio de la empresa Ceciliano y Compañía y después de este, para la aplicación del incremento salarial del 9.81% a las clases comprendidas en los estratos Operativo, Calificado y Técnico de Servicio Civil.
- ✓ Retroactivos pagados por dicho concepto, así como, los de las demandas que contenían las diferencias salariales del mismo.

Adicionalmente se remite Cuadro Resumen de aplicación del incremento del 9.81% en cada caso.

Lo anterior en cumplimiento del citado acuerdo, que indica:

"La Junta Directiva ACUERDA:

Conocido el Informe de Asesoría Jurídica No. 01-2022 del 07 de enero de 2022, suscrito por la señora Marcela Sánchez Quesada, Asesora Jurídica, se dispone:











Solicitar a la Gerencia General y a la Gerencia Administrativa Financiera un análisis en relación con las demandas planteadas por varios funcionarios con respecto al aumento salarial de 9.81% decretado en Julio del 2006.

ACUERDO FIRME."

Se transcribe el oficio JPS-GG-GAF-109-2022 de fecha 07 de febrero de 2022, suscrito por la señora Mary Valverde Vargas, Gerente Administrativo Financiero:

En atención al acuerdo JD-038, correspondiente al Capítulo III), artículo 3) de la sesión extraordinaria 05-2022, celebrada el 27 de enero de 2022, que dice:

"La Junta Directiva ACUERDA:

Conocido el Informe de Asesoría Jurídica No. 01-2022 del 07 de enero de 2022, suscrito por la señora Marcela Sánchez Quesada, Asesora Jurídica, se dispone:

Solicitar a la Gerencia General y a la Gerencia Administrativa Financiera un análisis en relación con las demandas planteadas por varios funcionarios con respecto al aumento salarial de 9.81% decretado en Julio del 2006. ACUERDO FIRME."

Se adjunta el oficio JPS-GG-GAF-DTH-311-2022, el informe con el análisis y criterio técnico de los casos indicados, asimismo el detalle de los puestos ocupados por los funcionarios en noviembre 2005 y la respectiva equiparación con las clases del Índice Salarial de Servicio Civil antes de la clasificación producto del estudio de la empresa Ceciliano y Compañía y después de este, para la aplicación del incremento salarial del 9.81% a las clases comprendidas en los Estratos Operativo, Calificado y Técnico de Servicio Civil, retroactivos pagados por dicho concepto y los de las demandas que contenían las diferencias salariales.

INFORME APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL 9.81%

(Decreto DG-339-2005 a partir del 01 de noviembre del 2005)

Conforme a Resolución DG-339-2005 se autorizó el incremento salarial del 9.81% a partir del 01 de noviembre del 2005, sobre el salario base para todas las clases de puestos contenidas en los estratos Operativo, Calificado y Técnico del Régimen de Servicio Civil, ajustando los nuevos salarios base a la Escala de Sueldos de la Administración Pública vigente y adjunta el detalle correspondiente.

La Junta de Protección Social solicita mediante oficio G-1869-2006 del 28 de junio del 2006, a la Autoridad Presupuestaria que se haga extensiva la Resolución DG-3392005 emitida por la dirección General de Servicio Civil, para las clases de los Estratos Operativo, Calificado y Técnico.











Mediante STAP No.1792-06 del 04 de julio del 2006, la Secretaria Técnica de la Autoridad Presupuestaria comunica a la Junta de Protección Social el acuerdo firme No. 7856 de la Sesión Extraordinaria No. 04-2006 del 03 de julio del 2006, indicando en el considerando:

- "3) Que la JPSSJ es una entidad equiparada desde el año 1992 al índice salarial del Régimen de Servicio Civil, por lo que utiliza la misma valoración de este Régimen.
- 4) (...)
- 5) Que es necesario que se autorice en lo que corresponda la resolución DG339-2005, emitida por la Dirección General de Servicio Civil, para que se mantenga la referencia salarial que utiliza la Junta en las clases de los estratos operativo, calificado y técnico. "

Asimismo, en el acuerdo No. 7856 señala:

"1. Se autoriza el pago de un incremento salarial extraordinario del 9.81% (nueve punto ochenta y uno por ciento), aplicable al salario base vigente de cada puesto que se ubique en las clases de los estratos operativo, calificado y técnico, según detalle:

Cantidad	Clasificación de la JPSSJ	Clase Equiparada con el Índice salarial del Régimen de Servicio Civil		
25	Misceláneo	Técnico 1		
3	Mensajero	Técnico 2		
29	Vigilante 1	Administrador 1		
Hasta la clasificación del Fotomecánico Encargado (Ver Prueba 4 de la demanda)				
1	Fotomecánico Encargado	Técnico y Profesional 3		

La Junta hizo efectivo el incremento del 9.81% a los puestos autorizados según el detalle en julio del 2006 con rige al 01 de noviembre del 2005 y pago las diferencias salariales que correspondían según el puesto ocupado.

Al ir presentándose las sentencias judiciales a favor de los funcionarios para que se les aplicara el Estudio de Clasificación y Valoración de Puestos realizado por la Empresa Ceciliano y Compañía, que rigió a partir de mayo del 2000, la Clasificación de la Junta de Protección Social varió con respecto a la clase de equiparación con el índice Salarial Régimen de Servicio Civil, y algunos puestos no quedaron entre la clase de los estratos operativo, calificado y técnico según el "Por tanto" de la resolución DG339-2005 y detalle adjunto en dicha resolución (prueba 3 de la Demanda), por lo que, a esos puestos no se les reconoció entre las diferencias salariales derivadas del Estudio de Puestos el ajuste técnico del 9.81%.









Debido a las consultas, se creó una Comisión Técnica conformada por la Gerencia General para que analizara el tema del incremento salarial 9.81% y la Asesoría Jurídica emitió el criterio legal de las inquietudes planteadas. (prueba 6 de la Demanda)

Mediante oficio DA-1071-2010 del 10 de diciembre del 2010, el Director Administrativo de ese entonces, solicita que se le reconozca las diferencias salariales por el pago del 9.81% a los funcionarios que se desempeñan los cargos según el detalle siguiente:

- "a) Encargado de Campo 2
- b) Asistente de Tesorería
- c) Contador
- d) Secretaria Ejecutiva 2
- e) Analista Programador

Para estos efectos el Departamento de Recursos Humanos procederá con la mayor celeridad y diligencia del caso y utilizará la siguiente metodología y equiparación salarial:

- Revisar los estudios técnicos realizados con el fin de verificar en cada período presupuestario que los salarios base de los puestos propios a los estratos técnico, operativo y calificado sean iguales o inferiores a la clase Técnico Profesional 3 (Técnico de Servicio Civil 3) y que no igualen o superen el salario base de la clase Profesional del Servicio Civil.
- *Implementar el pago por las diferencias salariales correspondientes al* 9.81% a los funcionarios que desempeñen puestos operativos, calificados y técnicos les corresponde este beneficio en cada periodo presupuestario a partir del año 2005, previa comprobación de que mantienen salarios base iguales o inferiores al puesto Técnico Profesional 3 (Técnico de Servicio Civil 3) y de que no exceden o igualan al Profesional 1 del Servicio Civil." (La cursiva no *corresponde al original)*

Conforme a Resolución GRS-023-2011 del 02 de mayo del 2011 la Gerencia General resuelve acerca del reconocimiento de diferencias salariales por concepto del 9.81% y en el "Por tanto" de dicha resolución describe el acuerdo JD-187, artículo III), inciso 4), de la sesión ordinaria No. 15-2011, celebrada el 25 de abril del 2011, mediante el cual aprueban la resolución DA-03-2011, que se refiere a la posición de la Administración en relación con el reconocimiento según lo indicado anteriormente.

Por lo que, en setiembre del 2011 fueron reconocidas las diferencias salariales a los funcionarios que ocupaban los puestos conforme lo dispuesto en la Resolución DA03-2011.







A partir de enero del 2012, rige el Manual vigente el cual contiene una clasificación de clases y cargos con su respectivas categorías salariales, autorizado por la Autoridad Presupuestaria.

Por todo lo anterior, es criterio técnico de este Departamento que las pretensiones de la demanda en estudio no proceden, ya que, en la mayoría de los casos las diferencias salariales por concepto del 9.81% fueron reconocidas tanto en el 2006 como al ingresar las sentencias judiciales a favor de los funcionarios, para que se les aplicara el Estudio de Clasificación y Valoración de Puestos realizado por la Empresa Ceciliano y Compañía y equiparados con el Índice salarial del Régimen de Servicio Civil que estaban ubicados en los estratos Operativo, Calificado y Técnico.

Así como a aquellos casos, en que fue verificado que en cada período presupuestario los salarios base de los puestos propios a los estratos técnico, operativo y calificado fueran iguales o inferiores a la clase Técnico Profesional 3 (Técnico de Servicio Civil 3) y que no igualaran o superaran el salario base de la clase Profesional del Servicio Civil.

Como también, los funcionarios que fueron contratados después de haberse implementado el Manual vigente en enero del 2012, donde ya la Institución contaba con clases y cargos diferentes a los del periodo 2005, que tiene su categoría salarial correspondiente y que fue autorizada por la Autoridad Presupuestaria que es el Ente competente, por lo cual, para estos cargos no procede las pretensiones.

En el caso del funcionario José Palma Mora, se debe realizar un estudio particular que determine la razón por la cual, los montos por diferencia salarial correspondientes a la aplicación del Estudio realizado por la Empresa Ceciliano y Compañía, en el retroactivo No. 87 presentan disminución de julio 2005 a enero 2007, y si se debe realizar algún ajuste proceder como corresponda.

La señora Ana Acuña Solano realiza la siguiente presentación:













JD-038 análisis en relación con las demandas planteadas por varios funcionarios con respecto al aumento salarial de 9.81% decretado en noviembre del 2005.









Antecedentes



Resolución DG-339-2005

Del 01 nov 2005 Emitida por gobierno



Se autorizó el incremento salarial del 9.81% a partir del 01 de noviembre del 2005, sobre el salario base para todas las clases de puestos contenidas en los estratos Operativo, Calificado y Técnico del Régimen de Servicio Civil

Oficio G-1869-2006

Del 28 jun 2006



JPS solicitó a la Autoridad Presupuestaria permiso para pagar el 9,81%

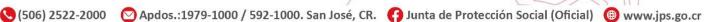
STAP No.1792-06

Del 04 jul 2006



Secretaria Técnica de la Autoridad Presupuestaria comunicó a la Junta de Protección Social la AUTORIZAN EL PAGO











Acuerdo No. 7856



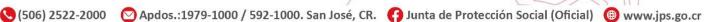
- "3) Que la JPSSJ es una entidad equiparada desde el año 1992 al índice salarial del Régimen de Servicio Civil, por lo que utiliza la misma valoración de este Régimen.
- 5) ... se autorice en lo que corresponda la resolución DG-339-2005, emitida por la Dirección General de Servicio Civil, para que se mantenga la referencia salarial que utiliza la Junta en las clases de los estratos operativo, calificado y técnico.

Cantidad	Clasificación de la JPS	Clase Equiparada con el Índice salarial del Régimen de Servicio Civil
25	Misceláneo	Técnico 1
3	Mensajero	Técnico 2
29	Vigilante 1	Administrador 1

La Junta hizo efectivo el incremento del 9.81% a los puestos autorizados en julio del 2006 con rige al 01 de noviembre del 2005











Estudio de Clasificación y Valoración de Puestos realizado por la Empresa Ceciliano y Compañía



Al ir presentándose las sentencias judiciales a favor de los funcionarios para que se les aplicara el citado estudio (CECILIANO), que rigió a partir de 23 mayo del 2000, la Clasificación de la Junta de Protección Social varió con respecto a la clase de equiparación con el índice Salarial Régimen de Servicio Civil.



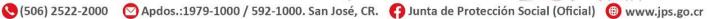








- Es criterio técnico de este Departamento es que las pretensiones de la demanda no proceden ya que, en la mayoría de los casos las diferencias salariales por concepto del 9.81% fueron reconocidas en el 2006
- Los funcionarios que fueron contratados a partir del 2012, no procede la demanda ya que a partir de enero, 2012 se implementó un nuevo Manual de clases y cargos









1-Hay 2 funcionarios que están demandando y no les corresponde el pago del 9,81%, ya sus puestos estaban reclasificados al momento de ingresar.

2-Otros 2 funcionarios no les corresponde ya que ingresaron en el 2014 y 2017, y para entonces regia el manual del 2012.

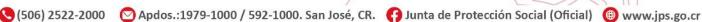
3-Hacer estudio a un funcionario de los salarios devengados en los años 2005 al 2007.

4-Al resto de los demandantes les fue reconocido el 9,81%, porque fue pagado en el 2006 con el retroactivo 68.

La señora Marcela Sánchez Quesada considera:

Talvez considerar que efectivamente la primera sentencia que ordenó a la Junta de Protección Social reconocer el estudio "Ceciliano y compañía" que fue incluso hasta Sala de Casación al Tribunal Superior, creo que fue en el año 2006, lo que consideró fue que la Junta había hecho el estudio de puestos, ese de "ceciliano y compañía" en el año 88, la Junta Directiva lo aprobó el 23 de mayo del año 2000 y lo que hizo sin que la Autoridad Presupuestaria le aprobara la aplicación de ese estudio, como lo decía Ana, y que implicaba digamos una carga económica fuerte de la planilla institucional sin que fuera aprobado por la autoridad presupuestaria en aquel momento.

En el año 2000 la Junta Directiva tomó el acuerdo de comunicarle a cada uno de los funcionarios, su salario eran esté y con el estudio de puestos pasa a este, entonces tomando en consideración eso de los Tribunales y de que les fue comunicado a cada uno de los funcionarios que se les incrementaba sus salarios fue que los Tribunales dijeron que a pesar de que la Autoridad Presupuestaria no lo había aprobado la implementación procedía, el reconocimiento, porque había un acto expreso de un acuerdo con Junta Directiva que ordenaba y comunicaba ese incremento salarial y lógicamente como ya ustedes saben que es costumbre en la institución, a partir de ese grupo de funcionarios vinieron casi las cuatrocientas demandas pidiendo ese reconocimiento y después del año 2007, me parece, que la Junta Directiva tomó un acuerdo por recomendación del señor Luis Polinares Vargas Gerente General en ese momento de allanarse a todos esos procesos judiciales y realizar todos los reconocimientos de este estudio de puestos que del año 2007 tuvieron que hacerse retroactivo al año 2000 que fue la fecha de la aprobación del estudio y de la comunicación a todos los funcionarios del incremento salarial.









Era solo para redondear esa idea de porque motivo se hizo ese reconocimiento hacia atrás y cuando se hace retroactivo nos devolvemos al año 2000 es que se da el efecto que nos explica Ana en el sentido de que los salarios ya superaban las bases para las cuales eran reconocible el 9.81% y mantener el nuevo salario con "Ceciliano" y el 9.81% de acuerdo con las especificaciones técnicas y lo que yo me he sentado a revisar con Desarrollo de Talento Humano es hacer un doble pago.

Y también el tema de analizar la situación de que si se nos viene la desbandad de demandas que es costumbre como lo va abordar la administración, para tratar de contener un poco las demandas, no podemos eliminarlas del todo, pero como lo va abordar, ya con esta explicación estamos seguros de que no procede.

La señora Presidenta agrega:

Exacto, talvez algún tipo de comunicados explicando todo esto que nos presenta doña Ana, ojala con algún video para que sea más llamativo y más fácil de entender o incluso algún tipo de reunión con Talento Humano que explique todas estas cosas y que las personas hagan las preguntas que tengan que hacer, porque creo que eso podría aclarar mucho la situación a todo el personal y que estuviera ahí doña Marcela y doña Marilyn de manera que puedan aclarar cualquier consulta y que la reunión sea solo para ese tema.

Pero me parece que a las personas hay que hablarles claro y decirles cual es la situación actual, quienes tienen derecho, quienes no tienen derecho por la normativa que hay y si ellos aun así quieren proceder pues están en su derecho pero que por lo menos tengan claridad de que pueda ser de que puedan invertir un dinero en pago de abogados, y demás, y que al final no vayan a tener un resultado positivo y así lo valoren.

El señor Gerardo Villalobos Ocampo manifiesta:

A mí me parece excelente esta observación que en este momento acaba de hacer doña Esmeralda y así es probable que nos evitemos en algunos casos algún tipo de problemas en la Corte, a la larga nos podemos evitar muchas cosas.

Y aprovechar y felicitar a doña Ana, excelente exposición y me gustó mucho la forma de presentar y de hacernos llegar esta información.

La señora Presidenta acota:

Me parece importante que puedan organizar en estos días esta sesión, entre doña Ana, Marcela, y doña Marilyn para que pudieran aclarar dudas que puedan tener los compañeros en ese sentido.

Pero que por lo menos la institución en estos temas que son complejos, siempre tengamos esta posibilidad de aclararle a las personas cual es la perspectiva institucional con respecto a eso y obviamente cada caso se valora por separado pero que ellos tengan claridad de cuál es la perspectiva institucional con respecto a los temas.









La señora Maritza Bustamante expresa:

Seria talvez oportuno no sé si podría hacer algún tipo de presentación o afiche; o algo que pudiera hacer esa explicación así tan precisa como indicó doña Ana y doña Marcela y trasladarlo al correo Institucional para que las personas lo manejen. Y que se haga constar de que todos los funcionarios fueron informados y que el que no se incluyó, fue que no quiso, pero que incluso hubo una presentación o un informe y que además de eso una charla de aclaración.

La señora Presidenta informa:

Estaríamos dando cumplimiento al acuerdo y podríamos tener eso como acción y un acuerdo doña Urania para que conste en actas.

ACUERDO JD-098

Vistos los oficios JPS-GG-0190-2022 de fecha 08 de febrero de 2022 de la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General y JPS-GG-GAF-109-2022 del 7 de febrero de 2022, suscrito por la señora Mary Valverde Vargas, Gerente Administrativa Financiera a.i., se da por conocido el JPS-GG-GAF-DTH-0311-2022 con el INFORME APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL 9.81%, en atención del JD-038, correspondiente al Capítulo III), artículo 3) de la sesión extraordinaria 05- 2022, celebrada el 27 de enero de 2022.

Se instruye a la Gerencia General para que en conjunto con el Departamento de Desarrollo del Talento Humano y la Asesoría Jurídica, informe mediante reunión virtual, a los colaboradores de la Junta de Protección Social en relación con el pago el 9.81%. ACUERDO FIRME.

Plazo de cumplimiento: Inmediato

Comuníquese a la Gerencia General. Infórmese a la Asesoría Jurídica y al Departamento de Desarrollo del Talento Humano.

Se retira de la sesión la señora Ana Acuña Solano. Se incorpora a la sesión la señora Ana Lucia Camacho Zúñiga del Departamento de Recursos Materiales.











ARTÍCULO 7. Oficios JPS-GG-0243-2022 y JPS-GG-0244-2022. Aprobación prorrogas de contratos

➤ Se presenta el oficio JPS-GG-0243-2022 del 15 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

Para valoración y eventual aprobación por parte de Junta Directiva, me permito remitir el oficio JPS-GG-GAF-RM-048-2022, mediante el cual remite la solicitud para la renovación del contrato suscrito con la empresa Seguridad y Vigilancia SEVIN LTDA., según se detalla:

No. Licitación	Descripción	Contratista	Venc. Actual
Licitación Pública	Contrato de servicios de vigilancia	Seguridad y	10/05/2022
2019LN-000002-	en los Edificios Junta de Protección	Vigilancia	
0015600001	Social	SEVIN LTDA	

Al respecto, se anexa el documento denominado Evaluación de proveedores, que contiene la matriz con las justificaciones para la renovación, elaborada por el Departamento de Servicios Administrativos. De la cual es importante señalar los siguientes aspectos:

- Una vez realizada la evaluación del proveedor en relación con el objeto contractual se asigna una calificación de 90 puntos.
- En el apartado de comentarios se indica textualmente:

Se recibe un servicio de buena calidad, no obstante, se han presentado algunas observaciones por parte de la Administración de Camposantos, en cuanto a situaciones que se han presentado con la atención por parte de los oficiales, las cuales se han puesto a conocimiento del contratista para su atención y corrección. Igualmente se han presentado casos de pérdida de piezas de los arrendatarios, las cuales se han comunicado al contratista para que sean debidamente reintegradas.

La señora Ana Lucia Camacho Zúñiga realiza la siguiente presentación:











Licitación Pública 2019LN-000002-0015600001

Contrato de servicios de vigilancia en los Edificios Junta de Protección Social

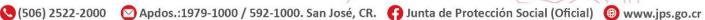
 Contratista: Seguridad y Vigilancia SEVIN LTDA Vigencia actual del contrato: 10 de mayo de 2022 Monto mensual del contrato: ¢29.361.826,00

Justificación:

Dado el valor patrimonial de las obras que se tienen en el Cementerio General y con la finalidad de resguardar la integridad de los clientes y funcionarios, es necesario contar con los servicios de vigilancia permanente que permitan minimizar el riesgo de robo, asaltos y daños por vandalismo, proteger el patrimonio y principalmente las vidas humanas en los puestos Cementerios General, Metropolitano, edificio de la Administración de Camposantos e instalaciones de la Unidad de Transportes.

En la actualidad, la Unidad de Seguridad dispone de 30 funcionarios, pero únicamente se puede cubrir la seguridad del edificio principal, por lo cual se requiere mantener un contrato por servicios de vigilancia privada.











Consecuencias de no prorrogarlo

- De no prorrogar el servicio, no se contaría con el servicio de Vigilancia en las áreas de Transportes, Cementerio General, Cementerio Metropolitano y Administración de Camposantos, por lo que el riesgo de que se cometan daños a la propiedad, así como robos de los activos institucionales y pérdida de información sensible; principalmente durante las horas en que en las instalaciones ya no hayan funcionarios de la JPS; se incrementaría considerablemente.
- Sería humanamente imposible brindar seguridad en dichos lugares con el personal que se cuenta.
- Adicionalmente la Junta se expondría a demandas millonarias, para el caso de los daños que pudieran sufrir las obras que han sido declaradas como patrimonio ubicadas en el Cementerio General.

Evaluación del proveedor

El departamento de Servicios Administrativos da una calificación de 90 puntos al contratista, indica que ha cumplido con el servicios, no obstante, se han presentados situaciones con la atención por parte de los oficiales, las cuales se han puesto a conocimiento del contratista para su atención y corrección. Igualmente se han presentado casos de pérdida de piezas de los arrendatarios, las cuales se han comunicado al contratista para que sean debidamente reintegradas.

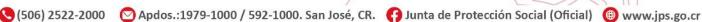
> Se presenta el oficio JPS-GG-0244-2022 del 15 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

Para valoración y eventual aprobación por parte de Junta Directiva, me permito remitir el oficio JPS-GG-GAF-RM-095-2022, mediante el cual remite la solicitud para la renovación del contrato suscrito con la Fedrigoni Brasil Papeis, según se detalla:

No. Licitación	Descripción	Contratista	Venc. Actual
Licitación Pública	Contrato de Suministro de Papel de	Fedrigoni	
2020LN-000001- 0015600001	Seguridad entrega según demanda	Brasil Papeis	24/09/2022

Al respecto, se anexa el INFORME DE RECOMENDACIÓN LICITACIÓN PÚBLICA

2020LN-000001-0015600001 "CONTRATO DE SUMINISTRO DE PAPEL DE SEGURIDAD ENTREGA SEGÚN DEMANDA" y el documento denominado







Evaluación de proveedores, que contiene la matriz con las justificaciones para la renovación, elaborada por el Departamento Producción. De la cual es importante señalar los siguientes aspectos:

- Una vez realizada la evaluación del proveedor en relación con el objeto contractual se asigna una calificación de 80 puntos.
- En el apartado de comentarios se indica textualmente:

En el transcurso del año 2021 debido a la pandemia por COVID-19 se realizó una segregación de las entregas de papel, así como por el tema de los contenedores se presentaron retrasos en las recepciones de papel de seguridad, por lo que a pesar de entregar fuera de plazo se recibieron completos las cantidades, cabe señalar que también se recibieron cargas de papel de seguridad en fecha, pero de forma incompleta.

• La calidad del servicio recibido ha sido muy buena, debido a que el proveedor ha solucionado los problemas a tiempo.

La señora Ana Lucia Camacho Zúñiga realiza la siguiente presentación:







Licitación Pública 2020LN-000001-0015600001 Contrato de Suministro de Papel de Seguridad entrega según demanda

- · Contratista: Fedrigoni Brasil Papeis
- Vigencia actual del contrato: 24 de setiembre de 2022
- · Monto unitario: Papel en resma: \$39 resma. Papel en bobina: \$675. Elaboración del Dandy Roll para la marca de agua: \$1.000
- Justificación

Es la principal materia prima utilizada en la producción de la lotería, y cuenta con las primeras seguridades establecidas por la institución para resguardar la calidad del producto final, como lo es la marca de agua con diseño exclusivo para la Junta de Protección Social, el no prorrogar el contrato e iniciar una nueva contratación implicaría contemplar los tiempos de creación y aprobación de diseños ente otras.

Adicionalmente, la solicitud de prórroga de esta contratación, obedece a la necesidad de garantizar el abastecimiento de esta materia prima, en momentos en que mundialmente se ha presentado desabastecimiento de papeles y aumentos de precio, como consecuencia de la pandemia, permitiendo a la institución contar con los requerimientos de este insumo conforme el plan de premios y calendario de sorteos aprobado o ajustes a estos y en caso de aumento en la cantidad de emisión de billetes o fracciones permitira ajustarnos a la demanda de los sorteos impresos que sean requeridos.

Consecuencias de no prorrogarlo

No contar con esta materia prima, el producto final se vuelve vulnerable a là falsificación, lo que repercutiría en pérdidas económicas para la Institución e instituciones sociales que se ven beneficiadas directamente con la venta de Lotería. Así como la credibilidad de la institución hacia nuestros compradores.

Es importantes contar con este producto a tiempo y de calidad ya que la presentación de atrasos en la entrega de esta materia prima, repercutiría en retrasos en la producción de las diferentes loterías, lo que puede ocasionar que el producto no se pueda colocar, teniendo como resultado una disminución en las utilidades a distribuir a las organizaciones sociales establecidas en la Ley 8718.

Evaluación del proveedor

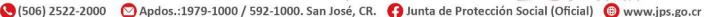
El Departamento de Producción da una calificación de 80 puntos al contratista.

Efectividad de las entregas: Debido a la pandemia por COVID-19 así como por el tema de los contenedores se presentaron retrasos en las recepciones de papel de seguridad, también se recibieron cargas de papel de seguridad en fecha, pero de forma incompleta.

En cuanto a la calidad del servicio: ha sido muy buena, el contratista a solucionado los inconvenientes a tiempo y han atendido las llamadas y consultas presentadas por el departamento de Producción.

Servicio al Cliente: La atención por parte del proveedor a las situaciones reportadas por parte del departamento de Producción ha sido oportuna y precisa.









ACUERDO JD-099

Se autoriza prorrogar por un periodo adicional el contrato suscrito con la empresa Seguridad y Vigilancia SEVIN LTDA el cual corresponde a la Licitación Pública 2019LN-000002-0015600001 Contrato de servicios de vigilancia en los Edificios Junta de Protección Social.

Lo anterior de conformidad con lo expuesto en los oficios JPS-GG-0243-2022 de fecha 15 de febrero de 2022, suscrito por la Marilyn Solano Chinchilla Gerente General y JPS-GG-GAF-RM-048-2022 del 24 de enero de 2022 del Departamento de Recursos Materiales, los cuales se adjuntan al acta y forman parte integral de este acuerdo. ACUERDO FIRME.

Plazo de cumplimiento: Inmediato.

Comuníquese a la Gerencia Administrativa Financiera. Infórmese a la Gerencia General, al Departamento de Servicios Administrativos y al Departamento de Recursos Materiales.

ACUERDO JD-100

Se autoriza prorrogar por un periodo adicional el contrato suscrito con la empresa Fedrigoni Brasil Papeis el cual corresponde a la Licitación Pública 2020LN-000001-0015600001 Contrato de Suministro de Papel de Seguridad entrega según demanda.

Lo anterior de conformidad con lo expuesto en los oficios JPS-GG-0244-2022 de fecha 15 de febrero de 2022, suscrito por la Marilyn Solano Chinchilla Gerente General y JPS-GG-GAF-RM-095-2022 del 14 de febrero de 2022 del Departamento de Recursos Materiales, los cuales se adjuntan al acta y forman parte integral de este acuerdo. ACUERDO FIRME.

Plazo de cumplimiento: Inmediato.

Comuníquese a la Gerencia Administrativa Financiera. Infórmese a la Gerencia General, a la Gerencia de Producción y Comercialización y al Departamento de Recursos Materiales.











ARTÍCULO 8. Oficio JPS-GG-0245-2022. Informe sobre renovación de Contratos JD-

Se presenta el oficio JPS-GG-0245-2022 del 15 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

Para conocimiento de la Junta Directiva y en cumplimiento del acuerdo JD-927, me permito remitir oficio del Departamento de Recursos Materiales con el detalle de las contrataciones prorrogadas y las justificaciones correspondientes, que se indican:

Procedimiento	Contratista	Monto mensual /	*Fecha de	Aprobación
		Anual	venc.	
2020LA-000008-	FESA FORMAS	MONEDA	22/01/2023	Aprobación de la
0015600001	EFICIEN-TES	COLONES		Gerente General
Papelería y	S.A.	Contrato de		en SICOP No.
Suministros de	Cédula Jurídica:	entrega según		11420221600000
Oficina según	3-101-183093	demanda		01 el 22/01/2022
demanda.		¢61.894,68 + iva		a las 10:24.
		C7.892,466=		
		¢69.787,146		
		(corresponde a 44		
		líneas)		
2020CD-	EMPAQUES	¢115.260	02/02/2023	Según aprobación
0001600015600001	SANTA ANA	(Por servicio,		realizada por la
"Destrucción y	SOCIEDAD	según		Gerencia
reciclaje de	ANONIMA	demanda)		Administrativa
documentación				Financiera, vía
confidencial,				SICOP, el 20 de
según demanda"				enero del 2022.
2021CD-	Graf Depot S.A.	Entrega según	30/04/2023	Aprobado en
0000210015600001		demanda.		SICOP por la
Compra de tinta de				Gerencia
seguridad según				Administrativa
demanda				Financiera el día
				04/01/2022

Procedimiento	Contratista	Monto mensual /	*Fecha de	Aprobación
		Anual	venc.	

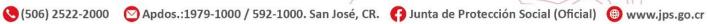








2019LA-000016- 0015600001 Licencias de hábitos de consumo, monitoreo y	KANTAR IBOPE MEDIA COSTA RICA SOCIEDAD ANONIMA (Cédula Jurídica 3- 101-168290)	Monto total del contrato \$\psi 10.500.000,00+ iva \$\psi 1.365.000,00=\psi 11 .865.000,00	25/02/2023	Aprobación de la Gerente General en SICOP No. 11420211600000 27 el 25/11/2021 a las 18:16.
audiencias	Línea 1: "LICENCIA DE			
	ESTUDIO BASICO DE AUDIENCIAS DE TELEVISION"			
2019LA-000016-	IPSOS	Monto total del	25/02/2023	Aprobación de la
0015600001	SOCIEDAD	contrato		Gerente General
Licencias de	ANONIMA	¢7.800.000,00 + iva		en SICOP No.
hábitos de	(Cédula Jurídica 3-	¢1.014.000,00=		11420211600000
consumo,	101-328429) Línea	¢8.814.000,00		28 el 25/11/2021
monitoreo y	3: "Estudio de			a las 18:20
audiencias	hábitos de			
Línea 3. Estudio	consumo,			
de hábitos de	multimedios			
consumo, multimedios.				
Para análisis y cruces de todas				
las variables				
contenidas en la				
base de datos,				
mapas de				
correspondencia,				
análisis de				
segmentación,				
entre otras, para				
juegos de azar.				





2019LA-000016- 0015600001 Licencias de hábitos de consumo, monitoreo y audiencias Línea 2. Servicio de monitoreo de publicidad en medios de comunicación.	SMD COSTA RICA SOCIEDAD DE RESPONSABILID AD LIMITADA (Cédula Jurídica 3- 102-754836) Línea 2: "Licencia de Monitoreo de Pauta Publicitaria".	Monto total del contrato \$\psi_3.950.004,00 + iva \$\psi_513.500,52=\$\psi_4.463.504,52\$	25/02/2023	Aprobación de la Gerente General en SICOP No. 11420211600000 29 el 08/12/2021 a las 15:01.
Procedimiento	Contratista	Monto mensual / Anual	*Fecha de venc.	Aprobación
2020LA-000004- 0015600001 Compra de suministros de higiene y protección personal 2020LA-000004- 0015600001 Compra de suministros de higiene y protección personal	COALICION AUTOMOTRIZ COAUTO SOCIEDAD ANONIMA (Cédula Jurídica 3-101-544550) PHARMAKOS SOCIEDAD ANONIMA (Cédula Jurídica 3-101-645502)	MONEDA DOLARES Precio unitario de las mascarillas quirúrgicas \$19.5 + IVA \$2,535= \$22,035 MONEDA COLONES \$(\$800,00 + IVA) \$(\$104,00=\$(\$904,00) Cada Alcohol en gel.	05/08/2022	Aprobación de la Gerente General en SICOP No. 11420221600000 07 el 28/01/2022 17:04 Aprobación de la Gerente General en SICOP No. 11420221600000 06 el 28/01/2022 17:03
2020LA-000004- 0015600001 Compra de suministros de higiene y protección personal	LOH MEDICAL COSTA RICA SOCIEDAD DE RESPONSABILID AD LIMITADA (Cédula Jurídica 3-102-718077)	MONEDA COLONES Precio unitario de los trajes para exhumación de restos ¢9.000,00 Nota: PRECIO EXCENTO DEL IVA CON BASE EN EL ART.4 Y 5 DE LA LEY 7293 "LEY	31/07/2022	Aprobación de la Gerente General en SICOP No. 11420221600000 03 el 28/01/2022 17:01.

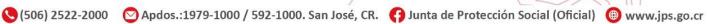




		REGULADORA DE EXONERACIONES VIGENTES, DEROGATORIAS Y EXCEPCIONES"		
2021LA-000001- 0015600001 Chalecos balísticos y camisetas internas para funcionarios de la unidad de seguridad de la junta de protección social entrega por demanda	SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRADOS C R SOCIEDAD ANONIMA (Cédula Jurídica 3-101-295317)	Línea 1.CHALECO ANTIBALA, NIVEL DE PROTECCIÓN IIIA, \$1.520,754 Línea 2.CAMISETA TELA FRIA, \$84,4562 Monto total del contrato \$1.420,54 + iva \$184,67= \$1.605,21	28/04/2023	Aprobación de la Gerente General en SICOP No. 11420221600000 02 el 27/01/2022 15:23

^{*}Prorrogado

La señora Ana Lucia Camacho Zúñiga realiza la siguiente presentación:









Informe mensual de prórroga de contratos

Febrero 2022



Licitación Abreviada 2020LA-000008-0015600001 Papelería y Suministros de Oficina según demanda

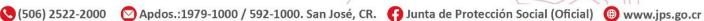
Contratista: FESA FORMAS EFICIENTES S.A.

Vencimiento actual: 22/01/2023 aprobado por la Gerencia General, en SICOP, el 22/01/2022. Es la primer prórroga del contrato.

Justificación: Contar oportunamente con la papelería y los suministros de oficina que requieren las diferentes unidades administrativas, para realizar sus labores diarias de manera más eficiente, así como minimizar el costo y administración de inventario y evitar obsolescencias de productos y se elimina la pluralidad de contratos.

Evaluación del proveedor: La Unidad de Administración de Bienes evalúa al proveedor con una nota de 90 puntos.













Licitación Abreviada 2019LA-000016-0015600001 Licencias de hábitos de consumo, monitoreo y audiencias

Contratista: Kantar Ibope Media Costa Rica Sociedad Anónima. IPSOS Sociedad Anónima y SMD Costa Rica Sociedad de Responsabilidad Limitada

Vencimiento actual: 25/02/2023 aprobado por la Gerencia General, en SICOP. el 25/11/2021 y 08/12/2021. Segunda prórroga del contrato.

Monto anual del contrato: Kantar Ibope Media Costa Rica S.A. ¢11.865.000,00. IPSOS S.A. ¢8.814.000,00. SMD Costa Rica SRL ¢4.463.504,52.

Justificación: Se requiere contar con estas herramientas para la elaboración de campañas publicitarias de los diferentes productos. Tomando en cuenta que dichas licencias permiten seleccionar los medios y vehículos idóneos a pautar, lo que permite realizar las campañas de forma estratégica eligiendo los diferentes targets que se requieren alcanzar de forma óptima y oportuna de acuerdo a cada campaña de la Institución.

Evaluación del proveedor: El Departamento de Mercadeo da una calificación de 100 puntos a los contratista.



Licitación Abreviada 2020LA-000004-0015600001 Compra de suministros de higiene y protección personal Mascarillas quirúrgicas

Contratista: Coalición Automotriz Coauto Sociedad Anónima

Vencimiento actual: 05/08/2022 aprobado por la Gerencia General, en

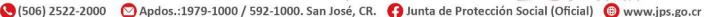
SICOP, el 28/01/2022 . Tercera prórroga del contrato.

Precio Unitario: \$22,035

Justificación: Las mascarillas quirúrgicas son insumo básico para protección ante el COVID-19 y la prórroga del contrato se requiere para satisfacer las necesidades de cada una de las Unidades Administrativas.

Evaluación del proveedor: La Unidad SOGARS califica al contratista con una nota de 80 puntos, indica que la calidad del producto es buena, sin embargo las tiras de las mascarillas suelen despegarse muy fácilmente, por lo que se debe de desechar mascarillas sin uso, sin embargo; la protección de las mismas ha sido efectiva.











Licitación Abreviada 2020LA-000004-0015600001 Compra de suministros de higiene y protección personal Alcohol en gel

Contratista: PHARMAKOS Sociedad Anónima

Vencimiento actual: 05/08/2022 aprobado por la Gerencia General, en

SICOP, el 28/01/2022 . Tercera prórroga del contrato.

Precio unitario: ¢904,00

Justificación: Alcohol en gel es un insumo básico para protección ante el COVID-19 y la prórroga del contrato se requiere para satisfacer las necesidades de cada una de las Unidades Administrativas.

Evaluación del proveedor: La Unidad SOGARS califica al contratista con una nota de 100 puntos.





Licitación Abreviada 2020LA-000004-0015600001 Compra de suministros de higiene y protección personal Trajes para exhumación

Contratista: LOH Medical Costa Rica Sociedad De Responsabilidad Limitada

Vencimiento actual: 31/07/2022 aprobado por la Gerencia General, en SICOP, el 28/01/2022. Tercera prórroga del contrato.

Precio unitario: ¢9.000,00

Justificación: Los trajes para exhumación es un insumo básico para protección ante el COVID-19 y la prórroga del contrato se requiere para satisfacer las necesidades de cada una de las Unidades Administrativas.

Evaluación del proveedor: La Unidad SOGARS califica al contratista con una nota de 100 puntos.













Licitación Abreviada 2021LA-000001-0015600001

Chalecos balísticos y camisetas internas para funcionarios de la unidad de seguridad de la junta de protección social entrega por demanda

Contratista: Sistemas de Seguridad Integrados C R Sociedad

Vencimiento actual: 28/04/2023 aprobado por la Gerencia General, en SICOP. el 27/01/2022 . Primer prórroga del contrato.

Precio unitario: Chaleco antibala \$1.520,75. Camiseta tela fría \$84,45

Justificación: brindar la protección de seguridad personal a todos los oficiales de seguridad de la Junta de Protección Social.

Evaluación del proveedor: El Departamento de Servicios Administrativos califica al contratista con una nota de 100 puntos.



Contratación Directa 2020CD-000160-0015600001 Destrucción y reciclaje de documentación confidencial, según demanda

Contratista: Empaques Santa Ana Sociedad Anónima

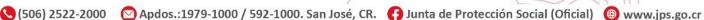
Vencimiento actual: 02/02/2023 aprobado por la Gerencia Administrativa Financiera, en SICOP, el 20 de enero del 2022. Es la primer prórroga del contrato.

Monto del contrato: ¢115,260 por servicio

Justificación: Asegurar que el proceso de destrucción de lotería sin vigencia administrativa se lleve a cabo de forma expedita y segura, ya que se trata de información confidencial del pago de premios.

Evaluación del proveedor: La Unidad de Pagos de Premios evalúa al proveedor con una nota de 100 puntos.











Contratación Directa 2021CD-000021-0015600001 Compra de tinta de seguridad según demanda

Contratista: Graf Depot S.A.

Vencimiento actual: 30/04/2023 aprobado por la Gerencia Administrativa Financiera, en SICOP, el día 04/01/2022. Es la primer prórroga del contrato.

Monto unitario de la lata: \$169,50

Justificación: La importancia de esta compra radica en la necesidad de la Institución de contar con diferentes herramientas de seguridad a la hora de imprimir y verificar la lotería para el pago de los premios pertinentes

Evaluación del proveedor: El Departamento de Producción da una calificación de 100 puntos al contratista.

El señor Arturo Ortiz Sánchez consulta:

Ese proceso de destrucción de esa lotería sin vigencia, la justificación es algo muy importante porque es información confidencial, entonces ¿en dónde el proveedor realiza esa destrucción? Si sale de la Junta o lo hace en la Junta y si lo hacen con medidas de control.

La señora Ana Camacho Zúñiga aclara:

Eso lo coordina la unidad de pago de premio, que son los que llevan a cabo este contrato y se le entrega al proveedor para que los destruya, no se hace en las instalaciones de la Junta.

El señor Arturo Ortiz Sánchez consulta:

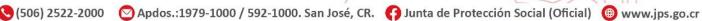
Me parece que debería de haber algún tipo de auditoria o control para verificar que todo se haga como se debe, no sé si eso está en el contrato.

La señora Ana Camacho Zúñiga difiere:

Por supuesto que tenemos especificaciones técnicas y que el proveedor debe de cumplir con ellas para poder brindar el servicio.

La señora Marilyn Solano Chinchilla aclara:

Si, efectivamente la unidad maneja control de la GPC, ellos están ahí revisando que efectivamente ese procesó en términos de control interno, la unidad de pago de premios, y si hemos estado monitoreando eso y cumple con los requerimientos por lo menos para efectos de control interno.







El señor Felipe Díaz Miranda agrega:

La Auditoría Interna a la hora de destruir la lotería ellos deben de estar presentes en la destrucción, porque ellos también mencionan situaciones de que la lotería aquella fue cambiada y ya llevó el proceso y fueron ya vueltos a llevar a la junta y en otras cajas, no sé si este procedimiento tiene una verificación de Auditoría Interna para evitar ese tipo de situaciones.

La señora Marilyn Solano Chinchilla añade:

Si, ellos están ahí en ese momento presenciando ese proceso.

El señor Arturo Ortiz Sánchez consulta:

Disculpe doña Marilyn, no me sonó muy segura, ¿usted cree en la teoría o está segura?

La señora Marilyn Solano Chinchilla amplia:

Vamos a ver, para efectos nuestros administrativamente hablando si estamos consciente de ese proceso y debo confesarle que hasta adonde tengo entendido la Auditoría Interna si participa, pero no le puedo dar seguridad de ello, con respecto a Auditoría Interna, con respecto a nuestros procesos administrativos si le puedo decir que si se hace.

La señora Ana Camacho Zúñiga agrega:

Estoy revisando las especificaciones técnicas y dice que el contratista debe garantizar con la confidencialidad en el mal manejo y desecho; y permitir que el personal debidamente identificado de la Junta fiscalice la destrucción y desintegración para el reciclaje de paquetes de loterías, nosotros si participamos en el proceso de la destrucción.

Se da por recibido el informe suministrado.

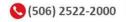
GERENCIA DE PRODUCCIÓN CAPITULO V. TEMAS DE LA COMERCIALIZACIÓN

Se retira de la sesión la señora Ana Lucia Camacho Zúñiga. Se incorpora a la sesión la señora Evelyn Blanco Montero, gerente de Producción y Comercialización.

ARTÍCULO 9. Oficio JPS-GG-0252-2022. Calendario sorteos junio y julio 2022 de Lotería Nacional y Lotería Popular.

Se declara la confidencialidad de este tema, en razón de que es un tema de estrategia comercial, hasta que se proceda con la publicación.

A LA FECHA NO SE CONSIDERA INFORMACIÓN PÚBLICA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 273 DE LA LEY GENERAL DE LA ADMINSITRACIÓN PÚBLICA











ARTÍCULO 10. Oficio JPS-GG-0239-2022. Informe Mensual de Proyectos.

Se declara la confidencialidad de este tema, en razón de que es un tema de estrategia comercial que se encuentra en análisis y proceso.

A LA FECHA NO SE CONSIDERA INFORMACIÓN PÚBLICA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 273 DE LA LEY GENERAL DE LA ADMINSITRACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 11. Oficio JPS-GG-0180-2022. Expectativas Económicas Implementación Tercer Sorteo.

Se declara la confidencialidad de este tema, en razón de que es un tema de estrategia comercial que se encuentra en análisis y proceso.

A LA FECHA NO SE CONSIDERA INFORMACIÓN PÚBLICA DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 273 DE LA LEY GENERAL DE LA ADMINSITRACIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 12. Avance Propuestas Promoción Reventados 2022

La señora Evelyn realiza la siguiente presentación:













Acciones



- Solicitud de JD de innovar previo a replicar la promoción de bolita reventada 80x lanzada en el 2021.
- Información brindada por el Consorcio: fecha más próxima para lanzar una nueva promoción, 25 de abril, 2022 (4 bolas base 70x Reventados 210x + 90x), supeditado a desarrollos JPS.
- Alternativas:
 - Mantener el cronograma actual (una semana de atraso lanzamiento bolita reventada 80x).
 - Lanzar el 14 de marzo, 2022 la promoción de bolita reventada 80x acortando el plazo en 6 semanas y apenas finalice lanzar el 25 de abril, 2022 la promoción 4 bolas base 70x Reventados 210x + 90x. Se requiere aprobación urgente de Junta Directiva para publicar el procedimiento de la promoción 80x el 24 de febrero.
 - No lanzar la promoción bolita reventada 80x y lanzar el 25 de abril, 2022 la promoción 4 bolas base 70x Reventados 210x + 90x.

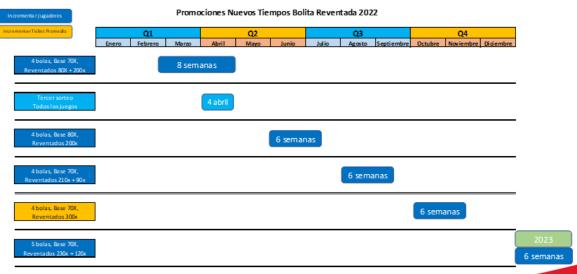






Calendario de implementación Propuesto





La señora Evelyn Blanco Montero presenta:

El lunes en la noche se le envió un correo a don Daniel que es el enlace que tenemos con ellos y se le solicitó lo que nos pidieron los señores Directores de analizar, que otra propuesta podríamos traer, y el día de hoy se llevó a cabo la reunión con el Consorcio IGT.

A solicitud de este tema de innovar el que no tuviésemos que replicar algo nuevo, el consorcio nos indica que la opción más rápida para salir es la de cuatro bolitas bases de setenta veces, reventados doscientas diez veces y la bolita gris en lugar de ser de ochenta fuera de noventa, para poder desarrollar esta propuesta, tendría que estar lista la nueva propuesta y salir para el 25 de abril, esto son los tiempos de IGT, esto es lo más rápido que el consorcio puede salir.

Nosotros estaríamos revisando este plazo con don Ronald Ortiz, ya él se puso a disposición en cualquier ajuste, entonces nos reuniríamos mañana para poder pedirle a él que también me defina cuales son los plazos que él puede establecer, aquí tendríamos tres alternativas; como lo habíamos indicado y si los señores Directores lo aprueban sería esperarnos a salir con esta, o salir con la que ya tenemos que era la de la bolita gris, salir como lo presentamos o acortar el plazo y no salir por ocho semanas sino por seis semanas y que nos queda justo









para terminar esa y arrancar con la nueva o en su defecto quedarnos como estamos y lanzarnos con esta nueva que sería la setenta la base y reventados en doscientos diez y la bolita gris en noventa para el 25 de abril.

Entonces lo que quería informarles es el escenario que tenemos hoy con el IGT hay un compromiso de ambas partes y nosotros ahorita nos toca reunirnos a lo internos con don Ronald, Karen si ha estado revisando las publicaciones y lo que corresponde, pero si, lo que nos indicó el consorcio hoy es que lo más cercano para poder salir con esta nueva propuesta sería esta fecha.

Nosotros estamos esperando que ellos envíen el documento formal y nosotros estaríamos enviando el documento ya formal ante los señores Directores para la aprobación correspondiente y según lo que ustedes me indiquen que gusten que procedamos también.

La señora Presidenta consulta:

Porque no se escogió la de ochenta doscientos y si se escogía la que seguía.

La señora Evelyn Blanco Montero amplia:

Cuando nosotros nos reunimos con el Consorcio lo que se les dice es que de todas las opciones cual es la que pueden ellos ajustar más rápido, nosotros le comunicamos que la que los señores Directores desean es la de cuatro bolitas ochenta veces y doscientos reventados. Pero que sin embargo si esa no se podía hacer entonces cual era la otra diferente que se pudiera salir y ellos nos indicaron que esta de ochenta veces y reventados doscientos lleva más desarrollo para ellos que incluso la de setenta, doscientos diez y noventa.

Eso es doña Esmeralda lo que hoy nos indicaron en la reunión, pero yo le pedí a Karen que yo prefiero un documento por escrito por una cosa fue lo que se dijo en la reunión y otra es por la cual nosotros vamos a traer a Junta Directiva formalmente y les vamos a indicar a ustedes cual fue lo que nos dijo el consorcio.

Lo que sí quiero decirles es que de la reunión de hoy ellos lo que nos están indicando que es más rápido generar la de la base setenta, reventados doscientos diez y la de la bolita gris noventa que desarrollar base ochenta y reventados doscientos, en esto sí quiero ser súper clara que lo que les estoy trasmitiendo es el producto de la reunión de hoy en la tarde, pero que yo voy a traerlo formalmente con el oficio y la presentación completa con el criterio de IGT y él nos justificó esto, fue don Jesús Trujano que es el Gerente de Operaciones.

El señor Felipe Díaz Miranda recomienda:

Yo como recomendación dejaría como propuso ellos de iniciar con ochenta, sería analizando bien todas las propuestas de más impacto y sería muy difícil de imitar por parte de la otra acera siendo escalonado como dijo Evelyn, hacia arriba.

La señora Evelyn Blanco Montero añade:

Don Felipe, para entender, en su posición podríamos salir con lo que ya habíamos lanzado mientras lanzamos la nueva o entendí mal.









El señor Felipe Díaz Miranda concuerda:

Correcto si, como venía la bolita gris ochenta, doscientos y ahí en escalonada hacia arriba porque sería de más impacto, porque los que están en frente creerían que venimos con lo mismo y podemos aumentar paulatinamente y los vamos a agarrar fuera de base a todos.

La señora Evelyn Blanco Montero agrega:

Exacto, ahí lo que planteábamos era que si ustedes lo aprobaran nosotros nos llevamos la tarea de que había que sacar algo diferente nuevo, pero el plazo que ellos nos establecieron fue el 25 de abril, por eso nosotros hacemos estos escenarios una es salir con las ocho semanas como lo que se propuso en conjunto con el consorcio o acortar esas ocho semanas hacerlos a seis semanas y termina esa y lanzamos la nueva, esa sería la recomendación.

La señora Presidenta acota:

A mí me suena bien esa opción. O sea, termina una promoción y sigue la otra no les damos tiempo de reaccionar.

La señora Evelyn Blanco Montero indica:

Exacto, aquí están los escenarios mantener el cronograma actual obviamente cuando ya lo traigamos formalmente, y luego sería lanzarlo el 14 de marzo la promoción ochenta veces acortando el plazo de seis semanas y apenas finalice sale el 25 de abril esta otra promoción y para eso si ocuparíamos la promoción de la Junta Directiva para poder publicar el calendario, pero como les digo, no lo trajimos para aprobación sino es informativo a los señores Directores y nosotros lo traeríamos formalmente en la próxima sesión.

Nosotros sabemos la disposición de los señores Directores, pero ante esta situación que estamos viendo que no podríamos salir ojalá para finales de marzo, sino que ellos están diciendo que es para el 25 de abril por eso la recomendación es no dejar de hacer algo, aunque ya lo hayamos usado, volverlo a utilizar ya estamos listos obviamente con los ajustes y validaciones que tenemos que hacer, pero el sentido es este, de seis semanas y salir con la que ellos nos están diciendo que si podemos.

Pero nosotros lo traeríamos ya formalmente la próxima sesión para que ya sea con los documentos que corresponda y la presentación debidamente estructurada y que salga ya el acuerdo ya formal, pero queríamos informarles el resultado de las reuniones con ellos.

Se da por recibido.











CAPITULO VI. TEMAS DE EMERGENTES

Se retira de la sesión la señora Evelyn Blanco Montero. Se incorpora a la sesión la señora Greethel María Arias Alfaro, Gerente de Desarrollo Social.

ARTÍCULO 13. Oficio JPS-GG-0110-2022. Informe de Necesidades Específicas GDS Se presenta el oficio JPS-GG-0110-2022 del 27 de enero de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

Para conocimiento por parte de Junta Directiva, me permito remitir el oficio JPS-GG-GDS-1103-2021 de la Gerencia de Desarrollo Social, con el informe de necesidades específicas aprobadas por la Gerencia de Desarrollo Social desde el 01 de agosto hasta el 30 de noviembre del presente año.

Se transcribe el oficio JPS-GG-GDS- 1103-2021 de fecha 01 de diciembre de 2021, suscrito por la señora Grettel Arias Alfaro, Gerente, Gerencia de Desarrollo Social:

Conforme lo señala el Manual de Distribución de Recursos, publicado en el Diario la Gaceta, el pasado 15 de enero del presente año, se remite el informe de necesidades específicas aprobadas por la Gerencia de Desarrollo Social.

Dicho Manual, señala en el punto tres, lo siguiente:

3. Necesidades específicas.

La finalidad del Programa de Atención de Necesidades Específicas es apoyar con recursos adicionales, a las organizaciones que reciben recursos para Apoyo a la Gestión, de modo que puedan atender en forma ágil y oportuna la reposición y/o adquisición de mobiliario, equipo (incluye vehículo) y material didáctico, entre otros, así como obras de mantenimiento y mejoras de planta física. Estas necesidades serán aprobadas por la Gerencia Desarrollo Social hasta el monto que la Junta Directiva defina.

La Gerencia General, presentará a Junta Directiva un informe semestral de las necesidades específicas aprobadas.

Por lo anterior se anexa el informe detallado, desde el 01 de agosto hasta el 30 de noviembre del presente año.

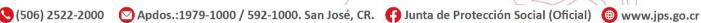
INFORME NECESIDADES

ESPECÍFICAS DEL 01 DE AGOSTO AL

30 DE NOVIEMBRE

En el primer cuadro se muestra el monto total aprobado por mes:











Cuadro No.1

Monto total por mes De agosto a noviembre -Año 2021-

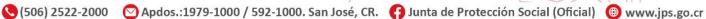
Mes	Monto
Agosto	61 183 100,00
Setiembre	278 207 160,00
Octubre	89 080 700,00
Noviembre	150 704 945,16
Total	579 175 905,16

A continuación, se detalle el nombre de las organizaciones, con su respectivo monto y ubicación por provincia correspondiente:

Cuadro No. 2

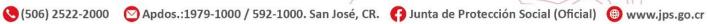
Detalle por organización De agosto a noviembre -Año 2021-

Agosto							
No.	Organización	No.		Monto		Provincia	
		Necesidad					
		Específica					
1	Asociación Pro Clínica de	No.	24-		5 280	Guanacaste	
	Control del Dolor y	2021			000,00		
	Cuidados Paliativos						
	Chorotega						
2	Junta Administrativa	No.	81-		40 000	San José	
	Centro de Integración San	2020			000,00		
	Felipe Neri						
3	Asociación Pro Bienestar	No.	46-		15 903	Puntarenas	
	del Anciano San Francisco	2021			100,00		
	de Asís (COVID-19)						
Total Agosto			61	183			
				100,00			
Setiembre							
4	Asociación Hogar de	No.	47-	16	963	Limón	
	Ancianos de Limón Víctor	2021		300,00			



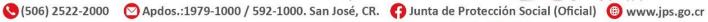


	Manuel Casco Torres (COVID-19)					
5	Fundación Pro Clínica del Dolor y Cuidados Paliativos Palmares	No. 2018	04-	21 900,00	801	Alajuela
6	Asociación Pro Desarrollo Integral y Protección al Anciano	No. 2020	104-	46 000,00	800	San José
7	Asociación de Atención Integral de la Tercera Edad de Coronado	No. 2019	104-	22 040,00	273	San José
8	Asociación Amigos de la Tercera Edad Hogar de Ancianos San José Obrero de Siquirres (COVID 19)	No. 2021	49-	13 600,00	252	Limón
9	Asociación de Desarrollo Educativo de Paraíso	No. 2018	136-	37 000,00	026	Cartago
10	Junta Administrativa Escuela de Enseñanza Especial de San Ramón	No. 2020	77-	18 000,00	377	Alajuela
11	Asociación de Ayuda al Minusválido de San Carlos	No. 2019	88-	13 000,00	605	Alajuela
12	Asociación Humanitas de Costa Rica (Hogar de la Esperanza)	No. 2019	142-	26 000,00	267	San José
13	Asociación Taller de Atención Integral y Capacitación (ATAICA)	No. 2017	68-	22 000,00	278	Alajuela
14	Asociación para la Atención Integral del paciente con cáncer terminal o sida	No. 2020	48-	14 320,00	563	Alajuela
15	Asociación del Adulto Mayor de Cariari	No. 2021	44-	25 000,00	000	Limón
	Total Setiembre			278 160,00	207	
Octubre						
16	Asociación Hogar de Ancianos Valverde Vega (COVID-19)	No. 2021	50-	10 900,00	071	Alajuela
17	Asociación de Atención Integral del Anciano San Cayetano (COVID-19)	No. 2021	51-	13 600,00	252	San José





18	Asociación Pro Bienestar del Anciano de Hatillo	No. 2018	117-	3 600,00	252	San José
19	Hogar de Ancianos Piedades de Santa Ana (COVID-19)	No. 2021	54-	10 900,00	071	San José
20	Asociación Cantonal Acosteña de Protección al Anciano (COVID-19)	No 2021	52-	18 600,00	553	San José
21	Fundación de Control del Dolor y Cuidados Paliativos de la Zona Sur	No. 2021	06-	10 600,00	553	Puntarenas
22	Asociación Hogar Manos de Jesús Pro Atención del Anciano Abandonado de Guadalupe de Cartago (CIVID-19)	No. 2021	55-	23 500,00	324	Cartago
	Total Octubre			89 700,00	080	
	N	ovieml	bre			
23	Fundación Andrea Jiménez	No. 2019	77-	10 566,00	090	San José
24	Asociación de Adultos Mayores San Antonio de Padua (Remanente)	No. 2019	150-	3 479,16	547	San José
25	Asociación de Atención del Paciente de Enfermedades Terminales Caminemos Juntos	No. 2021	16-	44 000,00	499	Cartago
26	Asociación Hogar de Ancianos Sagrado Corazón de Jesús de Nandayure (COVID 19)	No. 2021	56-	71 400,00	493	Guanacaste
27	Asociación Hogar para la Persona Adulta Mayor Patriarca San José (COVID 19)	No.57 2021	7-	12 500,00	722	Cartago
28	Fundación Pro Jóvenes con Parálisis Cerebral	No. 2020	107-	8 000,00	352	San José
	Total Noviembre			150 945,16	704	
	Gran total				579 17	5 905,16





En el siguiente gráfico se visualiza el número total de necesidades específicas aprobadas por provincia.

Gráfico No. 1

Cantidad de necesidades específicas Por provincia De agosto a noviembre 2021



Y para concluir en el siguiente gráfico se visualizan la cantidad de necesidades específicas aprobadas por área de atención.

Gráfico No. 2

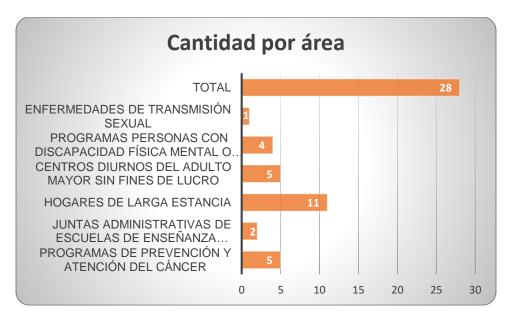
Cantidad necesidades específicas Por área de atención De agosto a noviembre 2021











La señora Greethel María Arias Alfaro realiza la siguiente presentación:











Oficio JPS-GG-0110-2022 y JPS-GG-GDS-1103-2021 Informe de Necesidades Específicas aprobadas Del 01 de agosto al 30 de noviembre 2021

Antecedentes que motivaron este informe:

Conforme lo señala el Manual de Distribución de Recursos, publicado en el Diario la Gaceta, el pasado 15 de enero del 2021, se remite el informe de necesidades específicas aprobadas por la Gerencia de Desarrollo Social.

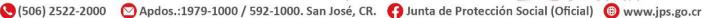
Dicho Manual, señala en el punto tres, lo siguiente:

- 3. Necesidades específicas. La finalidad del Programa de Atención de Necesidades Específicas es apoyar con recursos adicionales, a las organizaciones que reciben recursos para Apoyo a la Gestión, de modo que puedan atender en forma ágil y oportuna la reposición y/o adquisición de mobiliario, equipo (incluye vehículo) y material didáctico, entre otros, así como obras de mantenimiento y mejoras de planta física. Estas necesidades serán aprobadas por la Gerencia Desarrollo Social hasta el monto que la Junta Directiva defina.
- La Gerencia de Desarrollo Social presentará un informe mensual a la Gerencia General acerca de los proyectos aprobados bajo esta modalidad.
- La Gerencia General, presentará a Junta Directiva un informe semestral de las necesidades específicas aprobadas.













Oficio JPS-GG-0110-2022 y JPS-GG-GDS-1103-2021 Informe de Necesidades Específicas aprobadas Del 01 de agosto al 30 de noviembre 2021

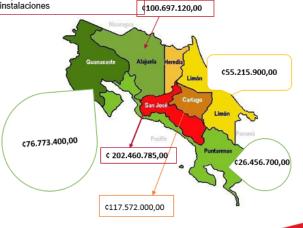
Dichas aprobaciones consistieron en la compra de

- Concentradores de Oxígeno Vehículo

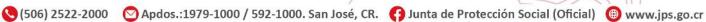
- Material didáctico
 Material didáctico
 Remodelación de rampa
 Equipo de lavandería
 Elevador para piscina
 Mejoras de instalaciones



Necesidades Específicas aprobadas por provincia monto en colones sin céntimos 250,000,000 200,000,000 100,000,000 50,000,000



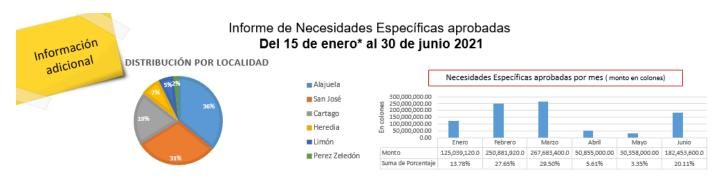














* Fecha en que inicia a regir el manual nuevo, donde la GDS es la que aprueba N.E.

El señor Arturo Ortiz Sánchez consulta:

A mí me pareció entender en alguna oportunidad de que habían en Apoyo a la Gestión algunas organizaciones que no estaban en esa lista porque la Junta tiene como la potestad de incluir organizaciones que no están dentro de esas programas por considerar que califican de alguna manera y en ese sentido, si estoy en lo correcto doña Gretthel no están en ese informe incluidos y debería de haber una parte de otros, por ese lado y luego sobre los montos que usted presentó al final me gustaría saber si esos montos están relacionados a un presupuesto en relación al total de recursos que hay cuantos representan a esos montos con respecto a lo que hay disponible.

La señora Gretthel Arias Alfaro aclara:

No don Arturo, en Apoyo a la Gestión solamente en ciertas áreas que están dentro del articulo ocho de la ley 8718, de cada una de las áreas que están definidas en el artículo ocho, se toma un porcentaje para Apoyo a la Gestión y otro para proyectos, dentro de los proyectos están las necesidades específicas; que son aquellos proyectos pequeños o menor de cincuenta millones destinados a solución de necesidades muy puntuales como sustitución de mobiliario y equipo y básicamente eso y algunos otros proyectos que les mencionaba aquí de mejoras, pero son proyectos muy pequeños, tal vez la confusión suya es más que todo en la parte de proyectos si lo hemos mencionado que los recursos de superávit si nos permite financiar proyectos de organizaciones que no están dentro de las áreas que no están definidas en el artículo ocho, porque el superávit tiene una norma que dice a la junta que puede destinar









parte del superávit cumplir los fines institucionales y eso si es muy amplio, por ejemplo, aquel proyecto que se le financió a un centro de personas adultas mayores en chachagua que ellos no están en apoyo a la gestión, no son un centro diurno, sino que es un centro para atención de personas adultas mayores que se reúnen dos o tres días a la semana y ellos no quieren conformarse como un centro diurno como tal, con todos los funcionamientos todos los días de la semana, en esos casos de organizaciones que si dan un servicio y están marcados dentro de los fines institucionales pero que no están dentro de apoyo a la gestión, si podemos financiar proyectos pero por superávit libre.

Y del porcentaje, en cada una de las áreas la junta define qué porcentaje se destina para apoyo a la gestión y que porcentaje se destina para proyectos, por ejemplo hay áreas donde el ochenta por ciento es para apoyo a la gestión y el veinte para proyectos y dentro de los proyectos están las necesidades específicas, entonces en la parte que usted dice, cuanto es el presupuesto, entonces anualmente ese porcentaje que la junta define es lo que se destina para estos financiamientos, entonces nosotros lo que hacemos es que anualmente cuando hacemos la prioridad de financiamiento una vez que esté echa la prioridad definimos cuales de esas necesidades que entramos como prioridad se pueden trabajar como proyectos y cuales como necesidad especifica.

El señor Arturo Ortiz Sánchez agrega:

Yo lo que digo es, por ejemplo, en el mapa dice que Alajuela son cien millones, esos cien millones dentro de lo que se presupuestó, ¿representa un 50%, un 80%, 100%, esa es mi pregunta?

La señora Gretthel Arias Alfaro amplia:

Talvez lo que pueda traer para una próxima sesión es ese análisis en relación talvez con el 2021, cuanto del presupuesto total del 2021 lo trabajamos como necesidad específica y porcentualmente cuando representó del presupuesto total.

El señor Arturo Ortiz Sánchez concuerda:

Exacto, porque así podremos saber si alcanzamos el objetivo.

Se da por recibido el informe.











ARTÍCULO 14. Oficio JPS-GG-0246-2022. Solicitud ampliación de monto proyecto 135-2019 de la Asociación de Apoyo a la Unidad de Rehabilitación Profesional (CAIPAD).

Se presenta el oficio JPS-GG-0246-2022 del 15 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

Para valoración y aprobación por parte de Junta Directiva, me permito remitir el oficio JPS-GG-GDS-0106-2022 de la Gerencia de Desarrollo Social, con la solicitud de ampliación del monto aprobado del Proyecto específico Nº 135-2019, presentado por la Asociación en referencia; de conformidad con la ley 8718, artículo 8, inciso j) Programas Destinados a la Inclusión y el Manual de Criterios para la Distribución de Recursos.

. . .

Se transcribe el oficio JPS-GG-GDS-0106-2021 de fecha 14 de febrero de 2022, suscrito por la señora Grettel Arias Alfaro, Gerente, Gerencia de Desarrollo Social:

Para aprobación ante la Junta Directiva, se remite la solicitud de ampliación del monto aprobado del Proyecto específico N° 135-2019, presentado por la Asociación en referencia; de conformidad con la ley 8718, artículo 8, inciso j) Programas Destinados a la Inclusión y el Manual de Criterios para la Distribución de Recursos, a continuación, el detalle:

Situación anterior:

Aprobación	Monto			
Acuerdo JD-200, correspondiente al	Proceso constructivo:	427.133.980,58		
Capítulo IV), artículo 13), de la sesión	Honorarios inspección de las obras	12.814.019,42		
extraordinaria N° 21-2021, celebrada el	Impuesto IVA	57.193.124,00		
08 de abril del 2021.	Total	¢497.141.240,00		
"Construcción del edificio Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad de Turrialba (Etapa II y III)"	(cuatrocientos noventa y siete millo un mil doscientos cuarenta colo	-		
Detalle:				
Etapa II: un aula de educación para el				
hogar, baños de hombres y mujeres				
accesibles, su núcleo de aseo, un aula de				
educación socio ocupacional y				
circulación de la salida de evacuación.				
Etapa III: el comedor, la cocina, la				
bodega de alimentos, una terraza, una				









rampa, un pasillo/evacuación, sala de eventos, salón multi uso, y sección para terapia física y pasillo.

Situación actual:

Solicitud propuesta:

Aprobar un ajuste en el monto de la construcción del proyecto 135-2019 por un adicional de ¢2.362.283,21.

(dos millones trescientos sesenta y dos mil doscientos ochenta y tres con veintiún céntimos).

Pasando de \$\psi 427.133.980.58 a \$\psi\$ 429.496.263.79.

Asimismo, se aprueba que el monto restante, que se considera quedará al momento de la liquidación como un remanente, se mantenga para que la organización en caso de requerirlo pueda solicitarlo según la normativa vigente y de acuerdo con las necesidades del programa, por lo que el monto total del proyecto se mantiene, siendo este ¢497.141.240,00.

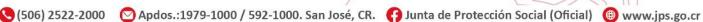
(cuatrocientos noventa y siete millones ciento cuarenta y un mil doscientos cuarenta colones, sin céntimos).

Justificación de la ampliación de inversión:

Justificación:

En el informe de la señora Johanna Figueroa Quirós técnico 3, del DGS, señala que por concepto de Impuesto de Valor agregado (IVA) para la construcción y por el IVA por honorarios la oferta ganadora señala un monto de ¢18. 845. 673,08 (dieciocho millones ochocientos cuarenta y cinco mil seiscientos setenta y tres con ocho céntimos) de manera que se identifica que existirá al momento de la liquidación un remanente ¢38.347.566,92 (treinta y ocho millones trescientos cuarenta y siete mil quinientos sesenta y seis con noventa y dos céntimos) debido a que como se indicó anteriormente, se aprobó por concepto de IVA \$\psi 57.193.124,00 (cincuenta y siete millones, ciento noventa y tres mil, ciento veinticuatro colones) esto por haberse calculado al 13% ambos (IVA construcción e IVA honorarios) al momento de la valoración y actualmente la empresa elegida lo hizo al 4% según la legislación vigente.

Se cree importante no ajustar el monto total del proyecto a saber ¢497.141.240,00 (cuatrocientos noventa y siete millones, ciento cuarenta y un mil, doscientos cuarenta colones, sin céntimos) considerando que los Centros de Atención Integral para personas con discapacidad como el de la Asociación de Apoyo a la Unidad de Profesional, enfrentan differentes Rehabilitación necesidades y que el recurso con el que cuenta por lo general es insuficiente para cubrirlas en su totalidad, además, tomando en cuenta que, este es un proyecto constructivo en los cuales es frecuente que las organizaciones al finalizar la obra requieran de mobiliario y/o equipo para el equipamiento, es que se solicita se mantenga el monto total para que la organización tenga la posibilidad de utilizar cualquier









remanente una vez concluida la obra según su petitoria y debida autorización según la normativa vigente.

Por último, si el remante no se requiera, entonces es responsabilidad de la organización la devolución a la Junta de Protección Social.

Así las cosas, una vez analizada la documentación, esta Gerencia de Desarrollo Social avala la recomendación de la ampliación del plan de inversión de la Asociación de Apoyo a la Unidad de Rehabilitación Profesional (CAIPAD) y eleva dicha solicitud a la Gerencia General para su eventual aprobación y remisión a Junta Directiva.

ACUERDO JD-102

Vistos los oficios JPS-GG-0246-2022, de fecha 15 de febrero de 2022, que adjunta el oficio JPS-GG-GDS-0106-2022 de fecha 14 de febrero 2022 suscrito por la señora Greethel Arias Alfaro, Gerente de Desarrollo Social y el JPS-GG-GDS-GS-DR-124-2022 de fecha 11 de febrero del 2022, suscrito por la señora Tatiana Martínez Bolívar, Jefe a.í. del Departamento de Gestión Social y la señora Jessica Chaves Pérez Profesional 3 Trabajo Social del Departamento de Gestión Social se acuerda:

Aprobar un ajuste en el monto de la construcción del proyecto 135-2019 Construcción del edificio Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad de Turrialba" (Etapa II y III) por un adicional de ¢2.362.283,21 (dos millones trescientos sesenta y dos mil doscientos ochenta y tres con veintiún céntimos) pasando de \$\psi 427.133.980,58\$ (cuatrocientos veintisiete millones, ciento treinta y tres mil, novecientos ochenta colones con cincuenta y ocho céntimos) aprobados según JD-200, correspondiente al Capítulo IV), artículo 13), de la sesión extraordinaria N° 21-2021, celebrada el 08 de abril del 2021 a ₡ 429.496.263,79 (cuatrocientos veintinueve millones cuatrocientos noventa y seis mil doscientos sesenta y tres colones con setenta y nueve céntimos)

Asimismo, se aprueba que el monto restante, que se considera quedará al momento de la liquidación como un remanente, se mantenga para que la organización en caso de requerirlo pueda solicitarlo según la normativa vigente y de acuerdo con las necesidades del programa, por lo que el monto total del proyecto se mantiene, siendo este ¢497.141.240,00 (cuatrocientos noventa y siete millones ciento cuarenta y un mil doscientos cuarenta colones, sin céntimos).









En caso de que el remanente no se requiera, la organización efectué la devolución a la Junta de Protección Social.

Se solicita a la Asesoría Jurídica confeccionar y formalizar un adendum al convenio suscrito con la organización. ACUERDO FIRME

Plazo de cumplimiento: Inmediato

Comuníquese a la Gerencia Desarrollo Social. Infórmese a la Gerencia General, al Departamento de Gestión Social, a la Asesoría Jurídica y a la Unidad de Comunicación y Relaciones Públicas.

ARTÍCULO 15. Oficio JPS-GG-0259-2022. Comunicado "Día del Trabajador de la Junta de Protección Social"

Se presenta el oficio JPS-GG-0259-2022 del 16 de febrero de 2022, suscrito por la señora Marilyn Solano Chinchilla, Gerente General, en el que indica:

De conformidad con lo establecido en el Artículo Nº 38, de la Convención Colectiva de trabajo, que indica expresamente:

Se establece el último jueves hábil del mes de febrero de cada año como "Día del Trabajador de la Junta de Protección Social", a tal efecto la Institución permanecerá cerrada a excepción de los servicios básicos en la Administración de Cementerios, Seguridad y Vigilancia institucional. (El resaltado es propio)

Me permito informar que el próximo jueves 24 de febrero, la Institución permanecerá cerrada, con motivo de dicha Celebración, y se procederá a realizar la comunicación en redes sociales, a las personas vendedoras y público en general.

La señora Presidenta consulta:

En la convención colectiva ese feriado se mantiene o hubo alguna observación de parte del Ministerio de Trabajo o de alguna instancia.

La señora Marilyn Solano Chinchilla amplia:

Hasta donde sé, se conserva ese día, pero por un tema de capacitación, obviamente por pandemia no se puede realizar.

La señora Marcela Sánchez Quesada agrega:

Recordar que está en la convención colectiva que se mantiene vigente mientras se está abierto el tema de negociación. Se mantiene vigente y esta tal cual proyectando doña Marilyn ahí en el oficio el texto es el día jueves, la institución permanece cerrada y no se puede hacer el cambio para hacer referencia de jueves a viernes y ni a ningún otro día porque ese es el día que se tiene la convención.









La propuesta de convención como dice ahí doña Marilyn se está manteniendo como con finalidad de capacitación y demás, no podemos decir si es o no norma porque el proceso está abierto en negociación, pero siempre se está manteniendo.

La señora Marilyn Solano Chinchilla informa:

La comisión ha hecho todo lo que se requiera para poder tener todas las reuniones, pero un alegato de ellos es que como están en un proceso en la sala constitucional por la legalidad supuestamente en unos artículos ahí entonces la parte de los sindicatos púes nos han venido ahí más o menos.

La señora Marcela Sánchez Quesada amplia:

Si en efecto, se les envío un documento de la convención colectiva, la propuesta, se les propuso una agenda o un calendario de reuniones y ellos lo que hicieron fue enviar un documento a la comisión en donde dijeron que mientras esté efectivamente una acción inconstitucionalidad pendiente en la Sala no iban a avanzar en esos temas porque habían aspectos que consideraban que había una Ley del Fortalecimiento en las Finanzas Públicas inconstitucionales, la recomendación de ellos es esperar y enviaron un documento al comité y ese es el estatus.

La señora Presidenta consulta: ¿Y la Sala Cuarta no se ha manifestado?

La señora Marcela Sánchez Quesada acota: No señora.

El señor Felipe Díaz Miranda agrega:

Talvez un tema sobre los feriados, no sé si se ha valorado para el periodo de semana santa que cae lunes el once de abril y si se ha valorado negociar con los compañeros con los compañeros que tienen que trabajar ese día, que trabajen el lunes y se les da el miércoles feriado, cabe esa opción de cambio de feriados ya que en esa semana no hay chances y ni lotería y se podrían adelantar sacar bastante lotería para la siguiente semana

La señora Marilyn Solano Chinchilla indica: No sé ha valorado eso y gracias por la observación.

El señor Arturo Ortiz Sánchez consulta:

Referirme rápidamente en el tema de la convención colectiva que nosotros la obligación que nos exige es apegarnos estrictamente lo que la nueva ley estableció y en ese sentido nosotros presentamos una propuesta apegada a la ley como corresponde, y ellos en respuesta dijeron que reconocían eso pero que básicamente la podían aceptar porque eliminaba una serie de beneficio que tienen ahorita precisamente con fundamento en la ley y como ellos no reconocían la ley, en el sentido que la están impugnando constitucionalmente entonces que no podían aceptar nuestra propuesta en cuando a la comisión colectiva y los cambios que









precisamente es apegada a la ley, entonces quedamos en esa espera hasta que hayan más noticias de la sala.

La señora Presidenta agrega:

O sea que no hay nada que podamos hacer, posiblemente ni se resuelva en los próximos tres meses a no ser que la sala de luz verde.

La señora Marilyn Solano Chinchilla coincide:

Si doña Esmeralda y en nuestra comisión don Arturo y doña Marcela han estado pendientes de ello entonces estamos esperando.

Se da por conocido.

La señora Presidenta finaliza la sesión al ser las diecinueve horas con cuarenta y siete minutos.

Karen Fallas Acosta Secretaría de Actas





