

JUNTA DIRECTIVA	
PRESIDENTA SRA. ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA PRESIDENTA EJECUTIVA	ACTA NÚMERO DOS-DOS MIL VEINTITRÉS DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EN MODALIDAD MIXTA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EL DÍA SEIS DE MARZO DEL DOS MIL VEINTITRÉS, LA CUAL INICIÓ A LAS DIECISÉIS HORAS CON TREINTA Y TRES MINUTOS, CON LA PRESENCIA DE LA PRESIDENTA ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA, QUIEN PRESIDE; LAS DIRECTORAS MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ, CAROLINA CHACÓN MORA Y BEATRIZ CASTRO ZÚÑIGA. LAS DIRECTORAS SILVIA CASTRO QUESADA Y YAMILETH JIMÉNEZ CUBILLO, ASÍ COMO EL DIRECTOR WILLY CHAVES CORTÉS, PARTICIPAN EN MODALIDAD VIRTUAL.
VICEPRESIDENTE SR. WILLY CHAVES CORTÉS REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA	
SECRETARIA SRA. BEATRIZ CASTRO ZÚÑIGA REPRESENTANTE DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES	
SRA. YAMILETH JIMÉNEZ CUBILLO REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
SRA. CAROLINA CHACÓN MORA REPRESENTANTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE	
SRA. MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE SALUD	
SRA. SILVIA CASTRO QUESADA REPRESENTANTE DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	

Una vez comprobado el quórum, se procede a iniciar la Sesión.

AGENDA

CAPÍTULO I ASUNTO DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Análisis y aprobación del traslado de plazas COAVIF MU recibido mediante oficio INAMU-DAF-DRH-0079-2023 suscrito por el señor Nelson Sánchez Valverde, Coordinador del Departamento de Recursos Humanos.

Al ser las dieciséis horas con treinta y siete minutos ingresan las señoras Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera y Wendy Ward Benneth, Profesional Especialista del Departamento de Recursos Humanos.

Al ser las dieciséis horas con treinta y ocho minutos ingresa la directora Beatriz Castro Zúñiga.

Señora Wendy Ward Benneth: el tema a presentar hoy es sobre la homologación de los puestos del COAVIF MU.



Antecedentes



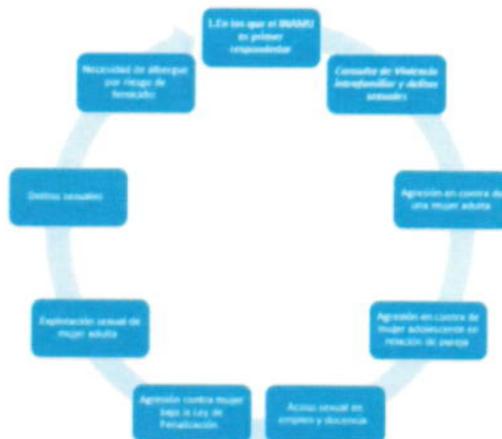
Servicio COAVIF y su operación mediante Convenio Tripartito ICE – INAMU – Sistema de Emergencias 9-1-1	El Centro Operativo de Atención de la Violencia Intrafamiliar (COAVIF) fue creado en el año 2001, como un despacho de atención especializado.	Con el apoyo técnico del Departamento de Violencia de Género del Instituto Nacional de las Mujeres
El aporte del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) en la contratación del personal	El Sistema de Emergencias 9-1-1 en el recurso tecnológico del sistema operativo que enlaza a las demás instituciones en la gestión de los incidentes.	Convenio interinstitucional tripartito con vigencia de 25 años.

Como parte de los antecedentes vamos a citar qué es el COAVIF, cómo nació, cómo surgió el COAVIF. El COAVIF y su operación mediante un servicio tripartito entre el ICE, el INAMU y el Sistema de Emergencias 9-1-1. El Centro Operativo de Atención de la Violencia Intrafamiliar (COAVIF) fue creado en el año 2001 como un despacho de atención especializado con el apoyo técnico del Departamento de Violencia de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.

El aporte del ICE era la contratación de personal. En el Sistema de Emergencias 911 es lo que es el recurso tecnológico, de enlace con las demás instituciones en la gestión de las incidencias y el convenio tripartito con vencimiento de 25 años.



Incidentes atendidos desde el COAVIF

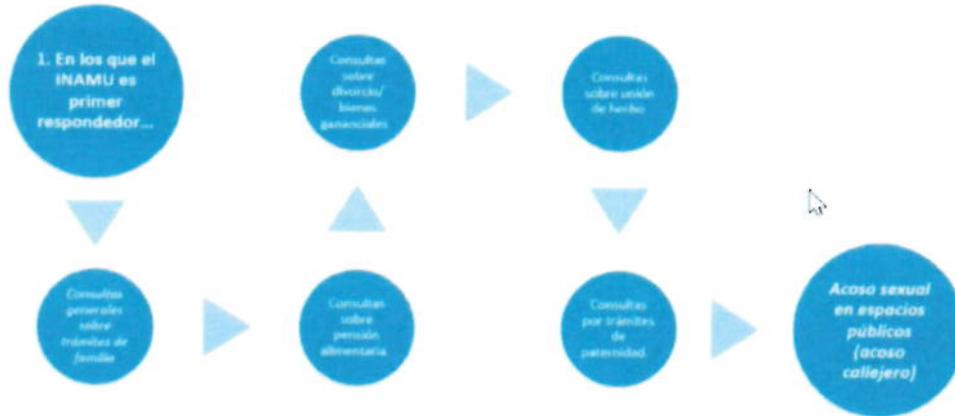


Los principales incidentes atendidos desde el COAVIF en los que el INAMU es primer respondedor es en consultas de violencia intrafamiliar y delitos sexuales, necesidad de albergue por riesgo de femicidio, agresión en contra de mujeres adultas, delitos sexuales, explotación sexual, agresión contra la mujer, acoso sexual en el ámbito de empleo y docencia...

Se hace una pausa para autorizar el ingreso de manera virtual a la directora Silvia Castro Quesada, representante del IMAS, al ser las dieciséis horas con cuarenta y un minutos.



Incidentes atendidos desde el COAVIF



En lo que el INAMU, como primer respondedor, también atiende desde el COAVIF son consultas sobre divorcios, bienes gananciales, consultas sobre uniones de hecho, consultas generales sobre trámites de familia, consultas sobre pensión alimentaria, consultas sobre paternidad y acoso callejero en espacios públicos.



Incidentes atendidos desde el COAVIF



2. En los que el INAMU es segundo respondedor...

Delitos sexuales

Proxenetismo

Tentativa de violación

Trata de personas

Tocamientos físicos

Violencia intrafamiliar en proceso

Botón de pánico

Alerta sobre posibles delitos

Pensión alimentaria

Y después referente a las incidencias que atiende el INAMU como segundo respondedor, está todo lo que tiene que ver con delitos sexuales, proxenetismo, tentativa de violación, trata de mujeres, tocamientos físicos, violencia, botón de pánico, alerta sobre posibles delitos y pensión alimentaria. En la siguiente filmina analizaremos sobre la ley 10.158 que es la Consolidación del Centro Operativo de atención a la violencia y a la violencia contra las mujeres (COAVIF MU) y la declaratoria de los servicios de atención de la violencia contra las mujeres como un servicio de atención esencial, que es lo que nos tiene aquí en este momento para la toma de decisión.

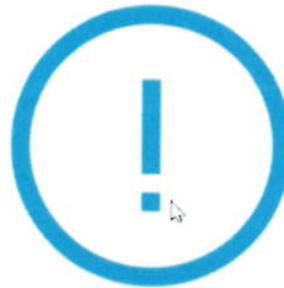
El ICE planteó la necesidad de rescindir unilateralmente del convenio tripartito por razones de orden legal y financiero y esta ley, la 10.158, su declaratoria principal de este tipo de servicio como un servicio público esencial y que esté ubicado en el Instituto Nacional de las Mujeres como un Centro Especializado de apoyo al 911 y que esté dentro del Departamento de Violencia de Género; esto es lo que establece la ley.

Para su ejecución, mediante un transitorio único, lo que se establece es un traslado horizontal, que es lo que vamos a analizar más adelante, del personal que labora actualmente; este traslado horizontal aplica para las personas que laboran.

Traslado Horizontal al INAMU

- El traslado horizontal es un movimiento de personal que se realiza en igualdad de condiciones, haciendo esto referencia a un mismo nivel de responsabilidad en la naturaleza de las funciones, así como en la remuneración. Por lo tanto, no implica un ascenso ni descenso.

La circular STAP-0880-94 de la Autoridad Presupuestaria, dispone el procedimiento de traslados de plazas entre instituciones.



Primeramente, tenemos que tener claro dentro de los términos legales y lo que establece las autoridades presupuestarias -que es en este caso el ente que nos compete- es que el traslado horizontal es un movimiento de personal que se realiza en igualdad de condiciones -esta es una premisa fundamental- haciendo esto referente a un mismo nivel de responsabilidad, naturaleza de funciones, así como la remuneración. Por lo tanto, no implica ni un ascenso ni un descenso y esto está estipulado en la circular STAP-0880-94 donde la Autoridad Presupuestaria dicta los lineamientos para que cada institución pública, que va a hacer algún traslado horizontal, se apegue a estos lineamientos.

- De conformidad con el Manual de procedimiento para Traslados y Permutas del INAMU: "El traslado horizontal de puestos ocupados en propiedad entre los Ministerios, Instituciones y Empresas Públicas, se efectuará de común acuerdo (resolución) entre el Jefe de la entidad que cede el puesto y el que lo recibe; siempre y cuando no se le cause perjuicio a la persona funcionaria que se pretende trasladar, ni al servicio público; para ello se requiere: a.- Resolución de los jefes de ambas entidades aceptando el ceder y recibir el puesto respectivamente b.- Declaración de la persona servidora pública, donde manifieste su anuencia al traslado, c.- Certificación de contar por lo menos con dos años de servicio ininterrumpido al Estado y de ocupar, a la fecha de emisión de la certificación, el puesto en propiedad."

La institución se ampara en un Manual de Procedimientos para traslados y permutas, que en este caso se llaman traslados horizontales, cuando estamos hablando de que una persona trabajadora pública se traslada a otra institución va en su mismo rango de salarios, funciones y es por eso que se llama traslado, me muevo de una instancia a otra bajo las mismas condiciones, y también cita los requisitos que dice que tenemos que estar de acuerdo tanto la persona que se va como la que va a recibirla, tiene que haber certificaciones, tiene que haber aprobaciones y definitivamente los altos jefes tienen que estar al tanto de todo esto y dar todos los avales.

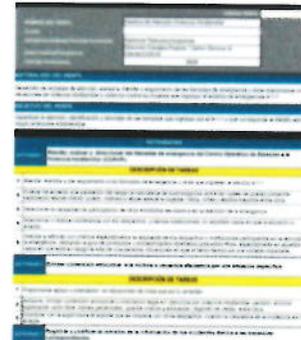
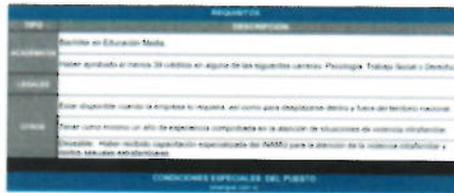
De conformidad con el Expediente Administrativo Personal COAVIFMU brindado por el ICE, existen tres perfiles en el servicio actual:

- Supervisora de Violencia contra las Mujeres y Violencia Intrafamiliar.
- Gestora de Atención Violencia Intrafamiliar.
- Coordinador Administrativo del COAVIF.

N	NOMBRE	CLASIFICACIÓN	BASE SALARIO	ANEXOS	SALARIO MENSUAL	TÍTULOS	Académicos	Incorporación
1	RAMÍREZ GIBRANORA ALEJANDRA	Coordinador de Violencia Intrafamiliar	2.470.000,00	2.211.200,00	2.588.200,00	Bachiller en Educación Nueva	Académicos	
2	PERALTA LAMARCA JIMENEZ		2.470.000,00	2.280.000,00	2.757.000,00	Bachiller en Psicología 1993	Bachiller en Psicología 2001	Incorporada 2002
3	PERALTA CALVO ANA ANGELES		2.470.000,00	2.280.000,00	2.757.000,00	Bachiller en Psicología 2001	Bachiller en Psicología 2001	Incorporada 2002
4	PERALTA MORALES JORDAN JUAN CARLOS		2.470.000,00	2.094.107,00	2.771.000,00	Bachiller en Psicología 2001	Bachiller en Psicología 2001	Incorporada 2002
5	RAMÍREZ GARCÍA ANDREA MARÍA		2.470.000,00	2.280.000,00	2.757.000,00	Bachiller en Ciencias Humanas	Bachiller en Psicología	Incorporada 2002
6	PERALTA HERNÁNDEZ ALEJANDRA		2.470.000,00	2.143.700,00	2.520.700,00	Bachiller en Psicología	Bachiller en Psicología	Incorporada 2001
7	RAMÍREZ JIMENEZ MARA SOLEDAD		2.470.000,00	2.211.200,00	2.588.200,00	Bachiller en Educación Nueva	Bachiller en Psicología 2000	Incorporada 2001
8	PERALTA GIBRANORA MARÍA PATRICIA		2.470.000,00	2.217.000,00	2.754.000,00	Bachiller en Educación Nueva	Bachiller en Psicología	Incorporada 2002
9	PERALTA CALVO ANA ANGELES		2.470.000,00	2.120.000,00	2.401.000,00	Bachiller en Psicología	Bachiller en Psicología	Incorporada 2007
10	RAMÍREZ MORA GARCÍA PAULINA		2.470.000,00	2.170.000,00	2.500.000,00	Bachiller en Psicología	Bachiller en Psicología	Incorporada 2005
11	PERALTA HERNÁNDEZ ALEJANDRA	2.470.000,00	2.120.000,00	2.401.000,00	Bachiller en Psicología	Bachiller en Psicología	Incorporada 2005	
12	PERALTA JIMENEZ ANDREA MARÍA	Profesional Superior Auxiliar	2.039.520,00	2.024.000,00	2.063.520,00	Bachiller en Psicología	Bachiller en Psicología	Incorporada 2002
13	PERALTA CALVO ANA ANGELES	Supervisora de Violencia Intrafamiliar	2.039.520,00	2.412.710,00	2.1.050.230,00	Bachiller en Psicología	Bachiller en Psicología	Incorporada 2002
14	AGUIRRE CALVO ANDREA YERMINA	Supervisora de Violencia Intrafamiliar	2.039.520,00	2.386.000,00	2.1.024.520,00	Bachiller en Psicología	Bachiller en Psicología	Incorporada 2002

En esta filmina se presenta la situación actual de las personas que están laborando, son 15 plazas, aquí se presentan 14 porque hay una plaza vacante de supervisión, pero estos son los nombres de estas 14 personas y cómo el ICE las tiene clasificadas; esto es algo sumamente importante porque el ICE tiene su clasificación en tres perfiles, el primer perfil se llama supervisora de violencia contra las mujeres y violencia intrafamiliar, el segundo perfil se llama gestora de atención de violencia intrafamiliar y el tercer perfil se llama coordinadora administrativa COAVIF y ahí podemos ver cuál es el nivel académico actual de estas chicas, algunas son bachilleres, otras tienen un nivel técnico y otras tienen un nivel de licenciatura en ciencias sociales.

PERFILES ICE



Este primer perfil que es el de las operadoras, tanto lo que es la supervisora y la gestora, ellas dos tienen un nivel de bachillerato, aquí está el perfil de ella y acá está un nivel de bachillerato de colegio y pueden tener en hasta 30 créditos ya sea en las carreras de psicología, trabajo social porque estamos ante un perfil (...palabras ininteligibles...). Este es un perfil certificado por el ICE y como les indicé, los dos perfiles de supervisora y las que hacen la atención telefónica son perfiles de bachiller y el último perfil que es de coordinadora y supervisora, a ellas dos lo que se les pide es un título de bachillerato de universidad en ciencias sociales; no pide más requisitos y obviamente experiencia en atención porque ellas tienen varios años de estar ahí, pero como reiteramos y un punto esencial es que bueno que sí se han estado capacitando y ya tiene muchos años y eso les ha ayudado a que puedan ir escalando pero en este momento a como está el perfil, tanto del ICE como del Instituto Nacional de las Mujeres, es un perfil para personas con bachillerato de secundaria y un nivel de bachiller de universidad.

Resumen perfiles

Gestora de Atención Violencia Intrafamiliar	Supervisora de Violencia contra las mujeres y Violencia Intrafamiliar	Coordinador/a Administrativo/a del COAVIF PROFESIONAL SOPORTE JUNIOR
Bachiller en Educación Media.	Grado de Bachiller Universitario en alguna de las siguientes especialidades: Psicología, Derecho o Trabajo Social	Nivel mínimo de Bachiller Universitario en alguna de las siguientes especialidades: Administración de Empresas, Negocios, Pública, Psicología, Derecho, Trabajo Social o Ingeniería Industrial.
Haber aprobado al menos 30 créditos en alguna de las siguientes carreras: Psicología, Trabajo Social o Derecho.	Estar incorporado al colegio profesional respectivo.	Tener como mínimo 1 año de experiencia en actividades relacionadas en coordinación de equipos de trabajo.
Tener como mínimo un año de experiencia comprobada en la atención de situaciones de violencia intrafamiliar.	Tener como mínimo dos años de experiencia comprobada en la atención de situaciones de violencia intrafamiliar.	Tener como mínimo 2 años de experiencia en actividades relacionadas con la coordinación y atención de situaciones de violencia intrafamiliar.

En este resumen se puede visualizar mejor. En la primera que es la gestora de atención, es un grado de bachillerato y debe tener aprobado 30 créditos (en alguna de las carreras) ellas lo encajan o lo encierran en psicología, trabajo social o derecho que también se puede validar acá y como mínimo, un año de experiencia. En cuanto a la supervisora, el ICE también pide como requisito el grado de bachillerato, estar incorporada porque ya es algo legal y tener como mínimo dos años en atención de situaciones de violencia y lo que se refiere a la coordinadora (que es un profesional soporte junior, también del ICE), lo amplían un poco más porque es la persona que articula con el INAMU y también lo que piden es un nivel de bachillerato hasta en administración de empresas, derecho, trabajo social, ingeniería industrial y como mínimo un año de actividad de coordinación de equipos y dos años de experiencia en actividades de atención de violencia.

PERFILES INAMU

• Para proceder con dicho traslado, se elaboraron 2 perfiles adaptados a las necesidades actuales:

Técnica Administrativa COAVIFMU Delegación de la Mujer

Profesional Operativa 2 Ciencias Sociales COAVIFMU Delegación de la Mujer

En cuanto a los perfiles del INAMU, ya para entrar en la propuesta de la institución, tomando en consideración todo lo que el ICE formuló y lo que está actuando; para la elaboración la propuesta es de dos perfiles: un perfil de Técnica Administrativa COAVIF MU Delegación de la Mujer (porque es de la dependencia de violencia de género) y un cargo de Profesional Operativa 2 en Ciencias Sociales COAVIF MU Delegación de la Mujer, que es un perfil que si vemos en el siguiente cuadro...



En cuanto a los perfiles actuales del INAMU, según el [Manual de Cargos](#) y el [Manual Institucional de Clases](#) se pueden visualizar los siguientes:
En cuanto a las escalas salariales del INAMU, se tienen la siguiente



Perfil del Puesto	Nº de página Manual de Cargos	Nº de página de el Manual de Clases	Perfil	Salario base	Dotación Excluida	Carrera Profesional por punto	Anualidad
Técnica Administrativa	97-99	38-40	Técnica Administrativa	€360.050.00	0%	€0	€8.752.00
Profesional Operativa 2	91-93	30-33	Profesional Operativa 2	€334.050.00	10% Bach. 25% Lic.	€2.272.00	€10.080.00

Nosotros contamos ya en nuestro Manual de Cargos, que ese es otro requisito indispensable para un traslado, nosotros tener ya un perfil establecido que es el que se va a mandar y que están en la página 97-98 de nuestro Manual de Cargos y la página 38-40 del Manual de Clases que tiene la categoría tanto de técnica como de operativa que son los tres que más se asemejan. En cuanto a los salarios base de estas dos categorías están en 360 y 534; de forma administrativa si ellas se acogen y deciden trasladarse, el ICE en este caso, tendría que hacer sus cálculos, para una indemnización.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: en algún lado seguro me perdí, ¿los salarios se mantienen o van a disminuirles?

Directora Zaida Barboza Hernández: se equiparan. Al ser un traslado horizontal se mantienen las mismas condiciones, ¿qué quiere decir?, que allá -como dice Wendy- hay operadoras, en la institución no existen operadoras para poder venir y decir: “van a ganar igual que una operadora”, además el ICE, todos sabemos el buen salario que se paga por allí y eso lo que determina es que cuando ellas se vienen acá nosotros buscamos dentro de nuestros perfiles qué se adecúa a ese tipo de salario y ellas deciden trasladarse en esas condiciones; igual si cumple con los requisitos porque habrán compañeras que vienen con un perfil y (...palabra ininteligible...) profesional pero acá el perfil que tenemos es un profesional porque le faltarían más requisitos entonces la línea va de que las persona sepa por eso tiene una formalidad de aceptación.. yo acepto irme en estas condiciones o me quedo en el ICE y el ICE lo que espera es conocer ese detalle para tomar decisiones también a lo interno, pero no se pretende nunca disminuir porque o sino la STAP no lo autorizaría.

Retoma la palabra la señora Wendy Ward.



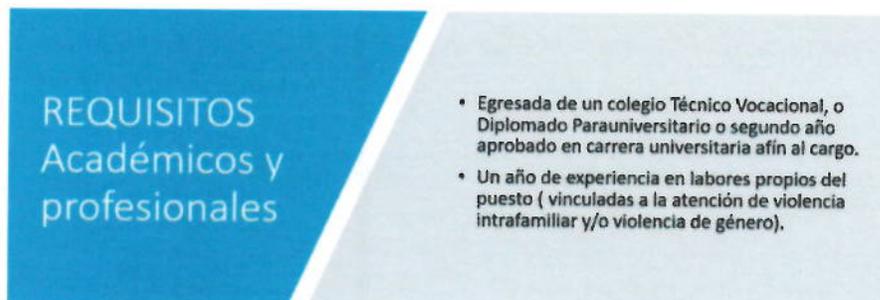
NATURALEZA DEL TRABAJO

Ejecutar actividades y acciones administrativas orientadas a apoyar los procesos propios de la Delegación de la Mujer.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Ejecutar labores técnicas.
- Ejecutar labores de organización, Registro y control.
- Apoyar las labores de análisis de sistemas, instrumentos, métodos, procedimientos, trámites y registros proponiendo los ajustes o cambios que correspondan.
- Atender y resolver consultas que le presenten las autoridades y público en general relacionadas con sus funciones.
- Participar en las sesiones de supervisión del equipo realizadas por la jefatura inmediata
- Elaborar informe de funciones y evaluar los resultados obtenidos con el fin de mantener, reforzar o modificar los controles y registros implementados.
- Realizar otras actividades propias del cargo y aquellas requeridas por las necesidades institucionales, relativas a su competencia.

De forma general, el perfil genérico sería de una Técnica para ejecutar labores orientadas a apoyar los procesos propios de la Delegación, en este caso sería de la COAVIF MU, estas funciones son labores técnicas que tienen que organizar, registrar, apoyar, sistematizar, atender, resolver, ya dentro del ámbito meramente técnico.

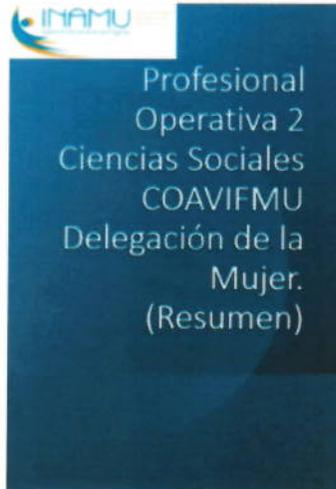


Los requisitos prácticamente son los mismos que un nivel técnico, vocacional, un año de experiencia en labores propias.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA EXTRAORDINARIA No 02-2023
SESIÓN MIXTA
06 DE MARZO DEL 2023



NATURALEZA DEL TRABAJO

Ejecutar los procesos técnicos propios de su especialidad, brindando atención y seguimiento de casos de las usuarias del servicio de la Delegación de la Mujer- COAVIFMU.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Apoyar en la orientación y seguimiento de las personas afectadas por la violencia de género que acuden para la atención.
- Apoyar en la ejecución de programas de atención especializada para los niños/as violentados, abusados y/o testigos de violencia que acuden al servicio.
- Llevar un registro ordenado y actualizado de los casos atendidos y de las intervenciones realizadas de acuerdo con las normas establecidas en la Unidad.
- Apoyar en la asesoría técnica a las instituciones públicas y privadas en materia de su competencia.
- Sistematizar información propia de su campo de acción, de manera que sirva de apoyo o insumo en la toma de decisiones.
- Redactar informes técnicos en el cargo afín a su especialidad.
- Elaborar informes periódicos de las labores realizadas de acuerdo con la solicitud de la Jefatura.
- Analizar, contestar o dar el trámite pertinente a la correspondencia y consultas de su competencia.
- Participar en las sesiones de supervisión del equipo técnico.
- Apoyar las acciones generales de la Unidad a solicitud de la Jefatura de la Unidad.
- Realizar otras actividades propias del cargo y aquellas requeridas por las necesidades institucionales relativas a sus competencias y especialidad.



En la parte de la Operativa son procesos técnicos y profesionales de atención casuística, ya tienen un nivel para brindarle apoyo a las técnicas que están atendiendo y estas operativas están muy vinculadas a la coordinación con la jefatura directa.



Bachiller en Ciencias Sociales.



Dos años de experiencia documentada en atención a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y/o violencia de género.

Legal obligatorio Incorporada (o) al Colegio profesional Respectivo

Los requisitos son los mismos: bachiller en ciencias sociales, dos años de experiencia documentada y es indispensable que estén incorporados dependiendo del nivel de la carrera que opten.

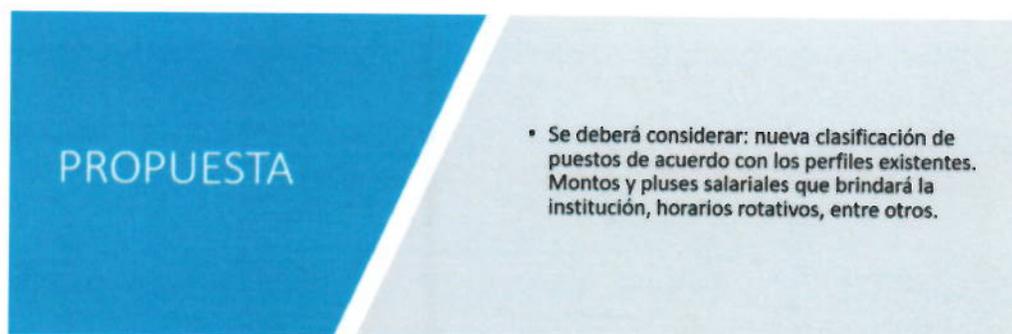
Al ser las dieciséis horas con cincuenta minutos, se integran a la sesión la Directora Técnica Ana Lorena Flores Salazar y el Coordinador de Recursos Humanos, señor Nelson Sánchez Valverde.



- De acuerdo con lo anterior, es importante resaltar que no existe una congruencia absoluta en términos de requisitos académicos, de experiencia y legales obligatorios entre los perfiles actuales en el ICE y los del INAMU, del mismo modo sucede con la escala salarial, por lo que deberán ser elementos a considerar en la propuesta de traslado horizontal voluntario que se les presente a las personas que actualmente ocupan las plazas en el ICE.
- En cuanto a homologar los perfiles del COAVIF con los perfiles de los nuevos Manuales de Clases y Cargos Institucionales, es importante destacar que deberán ser considerados posteriormente, ya que todo depende de la implementación de la reorganización administrativa integral, lo cual está sujeto a lo que establezca MIDEPLAN una vez se presente la propuesta formal.

De acuerdo con lo anterior es importante resaltar que no existe una congruencia absoluta en cuanto a nuestro manual y a lo que tiene establecido el ICE, en cuanto a las experiencias, académico y legales obligatorios. En este momento nuestra escala es totalmente diferente a la de ellas, pero la idea es hacerles la propuesta y que ellas valoren; todo esto se tiene que negociar con el ICE para ver cuál es la propuesta que ellos les van a hacer en caso de que ellas se acojan, si están dispuestas a venirse con su plaza.

En cuanto a homologar los perfiles, el (...palabras ininteligibles...) está haciendo un proceso de reestructuración, todo un análisis, entran igual a hacer parte de este nuevo estudio para ellas mejorar en un futuro a mediano-corto plazo, si hay alguna alternativa dentro de esta nueva propuesta para que ellas también puedan mejorar su situación financiera, si fuese el caso; todo eso está dentro del estudio, en las nuevas escalas y todo lo que la institución está proponiendo.



En esta última propuesta se deberá considerar la nueva clasificación de puestos de acuerdo con los perfiles existentes -eso es fundamental que lo tengamos claro- que tenemos que homologar a lo tiene el INAMU que son estos dos perfiles que hemos planteado que es un nivel técnico y un nivel



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA EXTRAORDINARIA No 02-2023
SESIÓN MIXTA
06 DE MARZO DEL 2023



operativo; son las dos categorías y entonces serían 11 técnicas y cuatro operativas. Tenemos también que hacer la propuesta de horarios porque es 24/7.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: una pregunta, porque ya algunas conversaciones, yo sé, que en el pasado se han tenido; de las que se les ha consultado, de lo que se ha conversado con este personal, ¿están anuentes a trasladarse o hay mucha resistencia?, ¿cuántas no se trasladarían y habría que abrir concurso, ¿cuál sería la situación?

Señora Wendy Ward Bennett: una propuesta directamente de ellas todavía no se tiene hasta que la Junta no apruebe y diga: “vea, esta es su situación”, hasta este momento ellas no podrían porque eso no está en firme; ya para ellas decidir se les tendría que llegar y decir su perfil es este, este es su salario, según las certificaciones que ustedes presentan, anualidad más salario básico, son las técnicas y las operativas se tendría que ver cuánto es de dedicación y todo eso que les sube un poquito más; habría que hacer esa valoración con ellas.

Señora Zaida Barboza Hernández: para incorporar en conocimiento, lo que son traslados horizontales tienen un check list que hay que cumplir a nivel de la Autoridad Presupuestaria como institución autónoma que somos. Dentro de ese paso a paso, primero es que la Junta Directiva decida recibir 15 plazas a pesar de que está normado por ley y una vez que se hace esa aprobación viene el contacto directo que vamos a tener con todas estas personas porque ellas tienen que firmar un documento donde tienen las condiciones que se les va a dar en la institución; si no están de acuerdo, la plaza se traslada sin la persona pero el ICE tiene que asumir a la persona y ver dónde la ubica y en este momento el ICE está en una reestructuración entonces lo que ellos necesitan conocer que obviamente esta persona puede ser que entre a liquidación y no (...palabra ininteligible...). La institución tiene el mayor interés de traerse todo ese conocimiento que tienen porque tienen años de estar en el 9-1-1 COAVIF MU, la idea es posicionar lo mejor posible para que ellas se vengán con ese conocimiento y no perderlas y la institución, dentro del proceso de reorganización que estamos llevando a cabo, pues obviamente es ubicarlas formalmente en una estructura con una formalidad que la institución nunca ha tenido porque nunca hemos tenido operadoras entonces es hacer toda esta figura formal, pero una vez se dé la aprobación acá, nosotras tenemos una serie de pasos a seguir y llevarlo a la Autoridad Presupuestaria y ellos hacen todo el análisis completo y es donde dice un sí o un no e iniciamos con todo el proceso y a partir de esta aprobación o lo que se decida en esta Junta, hay un trabajo que tenemos que hacer en conjunto con las dos instituciones porque la idea es darle la seguridad a estas personas que se trasladan o se quedan en la institución, en este caso el ICE.

Directora Carolina Chacón Mora: entiendo que todo lo que va a hacer de procedimiento administrativo va a ser después, pero han estado analizando el tema con lo de la Ley de Empleo Público y las modificaciones que va a haber, porque probablemente salarialmente sí vaya a haber alguna modificación y quería tener eso claro.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA EXTRAORDINARIA No 02-2023
SESIÓN MIXTA
06 DE MARZO DEL 2023



Señora Wendy Ward Bennett: todo este análisis está incluido en el Informe que se pasó para la Junta porque indiscutiblemente, una vez que entre en vigencia la ley, tendríamos que acogernos directamente.

Directora Silvia Castro Quesada: tengo una consulta, tengo claro el procedimiento respecto de los traslados horizontales y lo que ocurriría si efectivamente estas personas funcionarias del ICE que han estado atendiendo estas tareas, deciden no aceptar estas condiciones porque viendo el documento en términos de la comparación salarial -lo que están percibiendo ahorita, frente a lo que podrían percibir en el INAMU- es importante y en ese sentido saber entonces si de manera informal han tenido conversaciones con el ICE respecto a que están pensando ellos -más allá de que las personas decidan o no aceptar estas condiciones, que es una condición (...palabra ininteligible...) para el tema del traslado horizontal- (porque no es lo mismo que una persona funcionaria tome una decisión a partir de que sabe que si no acepta las condiciones que le brinda el INAMU, el ICE de cualquier manera va a prescindir de su servicios) así efectivamente hay una posición del ICE respecto al tratamiento que le haría a estas plazas tratando de identificar escenarios.

Señora Wendy Ward Bennett: es importante destacar este punto que, para tener el acercamiento, ha sido Adina en la parte técnica, ha estado en conversación y es por eso que hasta ahora en esta Junta se está viendo en pleno porque este escenario ya ella lo tiene contemplado. ¿Qué pasa? Para mayor seriedad o para tener certeza, sería la aprobación de esta Junta. Decirles cuál va a ser el mejor escenario para ellas por parte del ICE, que consideraría -sin anticiparme- que las que decidan venir, por ley, por derechos laborales, les correspondería algún tipo de indemnización, liquidación, pero todo eso tiene que estar dentro de la parte administrativa-legal acercando más a esta situación que sería real, de ser aprobada.

Directora Silvia Castro Quesada: es que yo considero, esto nos lo señala la ley, las plazas son del INAMU porque así está establecido en una ley, pero a mí sí me parece fundamental haber tenido un contacto aunque sea de manera informal con el ICE para saber qué están pensando ellos porque más allá del procedimiento que hay que seguir ante la STAP y tal, el tema del respeto a los derechos laborales, el tema de futuras indemnizaciones, a mí sí me parece de medular importancia conversar un poco con el ICE de que es lo que tenemos entre manos y ver qué están pensando ellos o cómo lo están viendo; me parece fundamental en términos de poder prever algunas situaciones que puedan darse.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: el ICE ha estado en comunicación con nosotros, hemos tenido varias reuniones con la ministra, conmigo, doña Zaida y también con Nelson; pasa que este proceso del traslado un poco se suspendió o se trató de ajustar a la reestructuración que se está planeando hacer en el INAMU para que eso fuera como todo un paquete, pero con la preocupación de que tal vez de eso no nos dé tiempo y este plazo para hacer esto se nos vence en septiembre, entonces hay



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA EXTRAORDINARIA No 02-2023
SESIÓN MIXTA
06 DE MARZO DEL 2023



que hacer todo este proceso de aprobación en Junta Directiva, más todo el proceso con las empleadas, luego con la Secretaría Técnica entonces ante la preocupación de que no llegáramos a tiempo decidimos hacer esto paralelo, es decir, si el proceso de reestructuración del INAMU se sigue trabajando, pero no vamos a dejar que esto espere entonces se va así y eventualmente se juntarán. El ICE está muy pendiente de cómo resolvamos esto porque están esperando y lógicamente las empleadas, las compañeras que están ahí atendiendo la línea 9-1-1 también están expectantes.

Esto es una ley que se aprobó en el año 2021 y el año pasado se corrió con Cindy y con las distintas comisiones y diputadas de las diferentes fracciones y se logró a una velocidad increíble que nos aprobaran una extensión de plazo para tener esto bien preparado entonces no queríamos arriesgarnos a que nos llegara así como muy con el “agua en el cuello” para hacer este proceso entonces decidimos arrancarlo ya para que de aquí a los próximos meses -ojalá bastante antes de septiembre todo esté listo- y este proceso se pueda hacer.

Las compañeras del 9-1-1 tienen que tomar decisiones, les afecta su vida y quieren saber. En algún momento hicimos reuniones con ellas para explicarles que había porque hubo momentos en que el ICE dijo que ellos estaban de acuerdo en continuar con la (...palabra ininteligible...) y que no se hiciera el traslado y hacer los pasos necesarios; cuando se trató de que eso ya se pusiera en blanco y negro para hacer una reforma hubo una serie de consideraciones -ya son cosas internas de ellos- y el asunto es que mejor concluimos que seguíamos con lo que tenemos, que es la ley y cumplir a tiempo. Ciertamente toda esta coordinación con el ICE se está haciendo y ellos están esperando esta resolución y ver que ya estamos tomando pasos para hacer esto efectivo y cumplir con la Ley y también las compañeras de la línea que atienden directamente también están esperando, pero esto sería como para darle paz y tranquilidad a todo el mundo o cierto nivel de certeza...cada quién tomará las decisiones y si eventualmente algunas deciden no hacer ese traslado, sabemos a qué nos atenemos y con tiempo hacemos los concursos y hacer el reclutamiento, la inducción para que nuevas personas asuman; obviamente no queremos perder a esas compañeras, como dijo Zaida antes, el asunto es cumplir con el asunto.

Señor Nelson Sánchez Valverde: para complementar un poquito lo que Wendy les estaba mencionando y para tratar de darle más información a doña Silvia, la ley establece la figura de movilidad horizontal para el servicio del COAVIF MU, son 15 plazas, esas 15 plazas son las que estamos asumiendo en principio como institución para poder garantizar la prestación del servicio. Hay temas que se tienen que separar, cuando hablamos de la desvinculación o la eventual desvinculación laboral de las funcionarias hacia el ICE -este es un tema que resuelve la administración del ICE- nosotros no estamos necesariamente cubriendo ningún tipo de gestión en esa línea porque es una negociación que ellos deben realizar de forma unilateral (esto es importante mencionarlo) porque ante este escenario, nosotros básicamente lo que tenemos que gestionar es la formalidad de la movilidad horizontal; ahora, el servicio tiene 15 plazas y esas 15 plazas están ocupadas en este momento (14, una de ellas está vacante) entonces en el momento en que esto se concrete nosotros vamos a tener 15 plazas disponibles con o sin funcionarias. Cuando se presenta la propuesta formal



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA EXTRAORDINARIA No 02-2023
SESIÓN MIXTA
06 DE MARZO DEL 2023



para poder incorporarlas a nuestra institución -que va a ser por escrito, por supuesto- la funcionarias tiene que tomar una postura inmediata en ese caso y definir si están interesadas o no en trasladarse horizontalmente a la institución, en caso positivo la transición es fluida y vienen con las condiciones que les estamos mostrando el día de hoy; si ellas deciden no aceptar las condiciones, básicamente le corresponde al ICE trabajar con el tema de la desvinculación laboral, el tema de la liquidación y si hay alguna eventual indemnización.

Por qué razón? porque la figura como tal limita posibilidades, entonces el ICE no tiene opción en este caso por ejemplo de reubicar a las funcionarias en otro servicio ¿por qué razón? Porque la plaza está comprometida en el servicio COAVIF MU -que es el que nosotros vamos a incorporar a nuestra lógica funcional-. Entonces sí para aclarar ese punto, todo el tema de las indemnizaciones y la eventual desvinculación laboral no es algo en lo que nosotros tengamos ningún tipo de injerencia, nosotros nos enfocamos únicamente en la movilidad y en lo que es la incorporación de las compañeras que quieran venir al servicio de la institución.

Señora Zaida Barboza Hernández: mencionarles que la institución como tal ya tiene el presupuesto porque también es un contenido presupuestario que hay que garantizar si llegaron a trasladarse (igual el contenido tiene que estar con o sin la persona), lo que hacemos son estimaciones, el presupuesto está para este año, está completo y es parte los requisitos del check list que hay que enviar a la STAP de este complemento que se requiere. De las que se quieran trasladar el proceso que continúa es un reclutamiento y todo un proceso de inducción que está asociado y lo otro importante es que el 9-1-1 se queda en la misma planta del 9-1-1, no viene a la institución en las formalidades entonces hay algunos conceptitos de la supervisión y demás que nosotros, como institución, tenemos que visualizarlo porque ellos manejan un sistema y nosotros no tenemos acceso al sistema sino que es una plataforma que ya utilizan y por lo tanto la idea es que se queden dentro del mismo proceso pero obviamente es un recurso que vamos a administrar en otra dinámica y con otras líneas de trabajo.

Señora Wendy Ward Bennett: es importante destacar también que estas personas pasan a hacer planilla del INAMU, entran con todas las garantías y derechos, por lo tanto, van a poder participar de concursos, accionar con normalidad y es garantía de una oportunidad; ya estando más adentro en la institución para tener otras oportunidades.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: materialmente el personal sigue quedando dónde están, ¿y el INAMU tiene que comprar equipo?

Señora Zaida Barboza Hernández: habría que revisar esos detalles.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: ¿el INAMU asume la antigüedad de estas trabajadoras?

Señora Wendy Ward Bennett: ellas vienen con sus anualidades.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA EXTRAORDINARIA No 02-2023
SESIÓN MIXTA
06 DE MARZO DEL 2023



Al ser las diecisiete horas con quince minutos se retiran las personas funcionarias invitadas en esta sesión.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: yo he estado muy angustiada, yo les participé algunas partes porque no me arrancaban. En un primer momento con mucha confianza de que esto iba a ir con toda la reestructuración del INAMU y yo sentí que eso era demasiado engorroso y finalmente les convencí de que hiciéramos esto por separado porque el otro proceso tiene que pasar por aprobación de MIDEPLAN y esto no puede esperar más porque es un servicio básico del INAMU y tiene que resolverse y hay una ley y un plazo.

Una vez esbozadas las observaciones pertinentes, se acuerda

ACUERDO NÚMERO UNO
CONSIDERANDO

1. Que mediante oficio INAMU-DAF-DRH-0380-2022 fechado 02 de junio del año en curso, el señor Nelson Sánchez Valverde, Coordinador del Departamento de Recursos Humanos y la señora Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera a.i., presentan solicitud de autorización correspondiente al traslado de 15 plazas del COAVIF y al ajuste de los perfiles.

SE ACUERDA

1. CONFORME LOS ATESTADOS PRESENTADOS POR LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS COMPETENTES, SE ACUERDA APROBAR EL CRITERIO TÉCNICO PARA EL TRASLADO DE 15 PLAZAS DEL COAVIF Y EL AJUSTE DEL PERFIL TÉCNICO Y PROFESIONAL OPERATIVO COAVIFMU - DELEGACIÓN DE LA MUJER.
2. SE INSTRUYE AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS A CONTINUAR CON EL PROCESO DE VALIDACIÓN ANTE SECRETARÍA TÉCNICA DE LA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA -STAP.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME

Al no tener más asuntos que atender, la Sesión Extraordinaria número dos guión dos mil veintitrés, realizada bajo la modalidad mixta, concluye al ser las diecisiete horas con diecisiete minutos.

Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta

Beatriz Castro Zúñiga
Secretaria