



**JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELECTRICO DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA**



LA AUDITORIA INTERNA, DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO, EN CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO No.22, INCISO E), DEL CAPITULO IV DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO N° 8292.

HACE CONSTAR

QUE AQUÍ INICIA EL LIBRO DE ACTAS QUE COMPRENDE EL TOMO N° 262, PARA LA TRANSCRIPCIÓN DE LAS SESIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA.

ESTE TOMO DEBE MANTENERSE EN PERFECTO ESTADO DE CONSERVACIÓN Y LIMPIEZA, CON LOS FOLIOS NUMERADOS EN FORMA CONSECUTIVA E IMPRESO CON EL LOGOTIPO Y NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN.

CARTAGO, 18 DE MARZO DEL 2015.



**LIC. RAÚL QUIRÓS QUIRÓS MBA
AUDITOR INTERNO**



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

SESIÓN ORDINARIA N° 4.948

17 DE FEBRERO DEL 2.015

ARTÍCULO No.

ASUNTO

1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES N°s 4.944, 4.945 y 4.946 Y SUS SEGMENTOS CONFIDENCIALES.

2.- INFORME AVANCE P.H. TORITO 2.

3.- INFORMES DESARROLLAR RECURSOS HUMANOS.

- *Sobre cumplimiento Ley 8868.*
- *Equidad de género.*
- *Situación Vacaciones.*

4.- ESTADOS FINANCIEROS

- *FAG al 31/12/2014.*
- *Infocomunicaciones al 31/12/2014*

5.- CORRESPONDENCIA.

6.- ASUNTOS VARIOS

FIRMA DEL ACTA



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

ACTA 4.948

Sesión ordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago, a las diecinueve horas con quince minutos del día diecisiete de febrero del año dos mil quince con la asistencia de los señores: Ing. Salvador Rojas Moya, quien preside, Lic. Alfonso Víquez Sánchez, Vicepresidente, (ingresó al ser las 7:26 p.m.), Bach. Alejandra Pereira López, Secretaria, Dra. Mariangella Mata Guevara, (con permiso de la Presidencia se retira al ser las 9: 07 p.m.), Sra. Kimberly Monge Brenes, (ingresó al ser las 8:05 p.m.), MSc. Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, directores. Además, participan los señores: Lic. Juan Antonio Solano Ramírez, Gerente General, a.i., Lic. Luis Héctor Tabarez de Tolentino, Asesor Jurídico a.i. y Lic. Raúl Quirós Quirós, Auditor Interno.

El director Víctor Hernández Cerdas no participa de la sesión por motivos laborales, se disculpó con antelación.

ARTICULO 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES Nos. 4.944, 4.945 y 4.946 Y SUS SEGMENTOS CONFIDENCIALES.

Se entra a revisar las actas de las sesiones N° 4.944, 4.945 y 4.946.

SE ACUERDA: con tres votos presentes y se abstiene don Luis Gerardo Gutiérrez.

1.a. Aprobar el acta de la sesión N° 4.944.

SE ACUERDA: con cuatro votos presentes.

1.b. Aprobar las actas de las sesiones N° 4.935 y 4.936

ARTÍCULO 2.- INFORME AVANCE P.H. TORITO 2.

Esta Junta Directiva, con fundamento en los artículos:

- a. Artículo No. 2 de la Ley No. 7799 del 30 de abril de 1998.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

b. Artículo No. 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ACUERDA: de manera unánime y en firme. Declarar este punto Confidencial.

El texto de este artículo, así como cualquier documento que sustente el punto, formará parte del Tomo N°. 247 bis.

ARTICULO 3.- INFORMES DESARROLLAR RECURSOS HUMANOS.

- **Sobre cumplimiento Ley 8868.**
- **Equidad de género.**
- **Situación Vacaciones.**

Se entran a conocer oficios N°s. UEN-A-DRH-153-2015, UEN-A-DRH-159-2015 y UEN-A-DRH-187-2015, suscritos por la Licda. Patricia Mata, Coordinadora Desarrollar Recursos Humanos, referentes a los temas de cumplimiento Ley N° 8868, Equidad de Género y Situación de Vacaciones.

Para este punto, se encuentran presentes Licda. Carolina Piedra, Licda. Magaly Cáceres y Lic. David Rodríguez, funcionarios del Proceso Desarrollar Recursos Humanos, quienes por medio de diapositivas presentarán dichos informes.

- **Sobre cumplimiento Ley 8868.**

Inicia doña Carolina Piedra la presentación indicando que el Proceso Desarrollar Recursos Humanos, para ello, comenta que el 26 de enero del año en curso se recibió en este Proceso, correo electrónico de la Sra. Martha Zamora, Directora Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, en el cual solicita presentar a la Unidad de Equiparación de Oportunidades para PcD, el informe correspondiente al II Semestre del



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

año 2014, sobre el cumplimiento de la Ley 8862 de Inclusión y Protección laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público.

Una vez recibida esta solicitud se investigó lo que establece la Ley N° 8862 ya mencionada, publicada en la Gaceta N° 219 del 11 de noviembre del 2010, la cual hace mención al siguiente artículo único:

“ARTÍCULO ÚNICO.-

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes.”

Destaca sobre el particular, que este artículo, se enmarca lo establecido por el decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, el cual en el artículo N°1, inciso 1) señala:

“Discapacidad: *Es un concepto que evoluciona e incluye a aquellas personas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”*

De acuerdo con el artículo anterior y considerando el concepto de discapacidad que establece el Decreto N° 36462, se determina lo siguiente:

- Para el periodo 2015 JASEC cuenta con 58 plazas vacantes, de las cuales 30 se encuentran sin contenido presupuestario y 28 plazas con recursos asignados, por tanto el 5% de las 28 plazas que cuentan con contenido corresponde a 1.4 y de la totalidad de las plazas vacantes las cuales son 58, el 5% corresponde a 2.9 plazas. Lo que significa que para el 2015, al menos 1



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

plaza de las que cuentan con recursos debe ser cubierta por una persona que presente algún tipo de discapacidad.

- Actualmente JASEC cuenta con 396 funcionarios, de los cuales alrededor de 21, cuentan con alguna discapacidad. Esto representa el 5% de la población total.

Destaca doña Mariangella Mata que se está cumpliendo con el mínimo establecido en la ley, no obstante, eso no quiere decir que no puede ser mayor dicho porcentaje.

Hace ver doña Carolina Piedra que siguiendo los lineamientos indicados por la Sr. Zamora Castillo, se consultó el Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS publicado el 21 de marzo de 2011, el cual corresponde al reglamento de la Ley N° 8862, del que se extraen los siguientes artículos, ya que son fundamentales para completar el informe solicitado.

“Artículo 1º- Definiciones. Para la aplicación del presente Reglamento, los términos siguientes tienen el significado que a continuación se indica:

...

e- Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD): se refiere a la Comisión que crean las instituciones en cumplimiento a la Directriz Presidencial N° 27, publicada en La Gaceta N° 21, del 30 de enero de 2001, y que cumple el propósito de que todos los servicios que brindan las instituciones públicas sean accesibles para todas las personas.

f- Comisión Especializada: es la Comisión a nivel institucional que deben crear las instituciones del Sector Público sujetas a la aplicación del presente Reglamento y a partir de la entrada en vigencia del mismo, con la finalidad de dar seguimiento y realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma...”

Para ello, indica que con referencia a este artículo se aclara que cuando el Reglamento a la Ley 8862 fue publicado en el 2011, la Directriz Presidencial N° 27, publicada en el 2001



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

se encontraba vigente, sin embargo el 13 de Diciembre del 2013 se publicó en la Gaceta N° 241 la Ley N° 9171 sobre la Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), antigua CIMAD, para ello, procede a explicar con amplitud cada uno de los respectivos artículos correspondientes y que se muestran a continuación:

“ARTÍCULO 1.- Creación

Todos los ministerios y órganos desconcentrados adscritos a ellos deberán constituir una comisión institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), cuyos miembros serán nombrados por la máxima autoridad institucional, procurando una representación amplia de la estructura institucional. Las instituciones autónomas y semiautónomas y las empresas públicas constituidas como sociedades anónimas podrán constituir una CIAD al amparo de esta ley. Las CIAD se reunirán al menos una vez al mes de manera ordinaria y, de forma extraordinaria, cuando lo requieran.”

“ARTÍCULO 2.- Funciones de las CIAD

Las funciones de las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad son las siguientes:

- a) Velar por que las instituciones que representan incluyan, en sus reglamentos, políticas institucionales, planes, programas, proyectos y servicios, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad, en cualquier región y comunidad del país.*
- b) Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las políticas institucionales, en el marco de la política nacional en discapacidad y de la normativa vigente.*
- c) Cooperar mediante recomendaciones con la elaboración y evaluación del plan y presupuesto institucional de equiparación de oportunidades con las diferentes instancias institucionales, fundamentadas en la normativa vigente sobre discapacidad.*
- d) Propiciar la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones que las representan en la formulación de las políticas institucionales, así como en el diseño, la ejecución y la evaluación del plan institucional de equiparación de oportunidades.*
- e) Coordinar, con las instancias correspondientes, la incorporación de la perspectiva de discapacidad y equiparación de oportunidades en los contenidos de la capacitación, la divulgación y en los sistemas de información institucionales.*



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

- f) *Organizar y promover la provisión de servicios de apoyo y ayudas técnicas que requieren los funcionarios, usuarios y beneficiarios que presentan discapacidad.*
- g) *Establecer vínculos de cooperación con integrantes de otras CIAD.*

“ARTÍCULO 3.- Rendición de cuentas ante el CNREE

Las comisiones institucionales sobre accesibilidad y discapacidad deben elaborar un plan de trabajo anual, que debe ser remitido al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), a más tardar el primer trimestre de cada año.

Asimismo, las CIAD deben rendir informes semestrales sobre su constitución y el cumplimiento de sus funciones a dicha institución.”

Por otra parte, procede a explicar lo correspondiente al Decreto N° 36462-MP-MTSS, que hace referencia al artículo 2, el cual señala el ámbito de aplicación, mismo en el que se determina que al ser JASEC una institución semiautónoma le corresponde presentar el informe sobre el cumplimiento de dicha ley. Textualmente el artículo señala:

“Artículo 2°—Ámbito de aplicación. *Las disposiciones contenidas en éste Reglamento serán de aplicación obligatoria para todo el sector público, mismo que comprenderá: al Poder Ejecutivo, sea a cada Ministerio y sus órganos desconcentrados y adscritos, incluido la Procuraduría General de la República; al Poder Legislativo y sus órganos auxiliares o adscritos, incluido la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes; al Poder Judicial y todos sus órganos; al Tribunal Supremo de Elecciones y todos sus órganos; a las instituciones autónomas y semiautónomas, descentralizadas, los entes públicos no estatales y las empresas públicas.”*

Seguidamente se muestran los artículos N° 3 y N° 4, los cuales hacen referencia al objetivo del reglamento y a la Creación de la Comisión Especializada.

“Artículo 3°—Objeto del Reglamento. *El presente Reglamento tiene como objeto regular los mecanismos para la efectiva aplicación y seguimiento de la Ley N°8862, a fin de alcanzar la más plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral del sector público.*



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Artículo 4º—Creación de la Comisión Especializada. El máximo jerarca de las instituciones reguladas en el artículo 2 del presente Reglamento, tendrá la obligación de crear una Comisión Especializada conformada por: el Director de la Unidad de Recursos Humanos quien la coordinará, un representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad y preferiblemente un especialista en terapia ocupacional o en su defecto un profesional en psicología. Dicha Comisión tendrá por objetivo primordial el velar por el efectivo cumplimiento del presente Reglamento a nivel institucional, para lo cual contará con la debida colaboración de todas las demás unidades organizacionales.”

Continúa doña Carolina Piedra, explicando los diferentes artículos del decreto, mismos que se muestran a continuación, en lo que interesa, son los siguientes:

“Artículo 5º—Funciones de la Comisión especializada. La Comisión Especializada tendrá las siguientes funciones a su cargo:

a- Hacer anualmente un estudio para identificar los puestos que serán objeto de una reserva de no menos de un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad. Para ello, consultará obligatoriamente las bases de datos institucionales internas, así como el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE), con el fin de reservar aquellas plazas vacantes que tengan oferentes disponibles.

b- Informar al jerarca institucional el estudio estipulado en el inciso a), identificando las posibles plazas vacantes a reservar para las personas con discapacidad y recomendar las adecuaciones y adaptaciones pertinentes para ser aplicadas en el proceso de evaluación y contratación.

c- Velar por el efectivo cumplimiento del presente Reglamento y dar seguimiento a la contratación de las plazas vacantes para personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral en condiciones óptimas.”

“Artículo 6º—Política Institucional y Resolución del Jerarca. El máximo jerarca de cada institución, con base en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada, procederá a emitir una Política Institucional y dictará la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de la misma en un medio de prensa escrita. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Dirección General del Servicio Civil, a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) cuando corresponda y, en todo caso a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

“Artículo 8º- Obligación de contratar. Todas las instituciones del Sector Público dispuestas en el artículo 2 del presente Reglamento, deberán escoger de manera obligatoria a la persona con discapacidad que haya superado las pruebas selectivas y de idoneidad correspondientes y que acepte el puesto, aunque la nómina o la designación haya sido conformada por un(a) solo(a) candidato”

“Artículo 12.- Deber de rendir informes. Las Unidades de Recursos Humanos de las entidades estipuladas en el artículo 2, elaborarán y remitirán a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, informes de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, de acuerdo con los lineamientos, formatos y por los medios que dicha Comisión o éste Reglamento determine en forma estandarizada para todo el Sector Público.”

Consulta don Alfonso Víquez si dicha función de la Comisión es remunerada.

Indica doña Carolina Piedra que la ley no lo especifica, pero se cree que se asume dentro de la jornada laboral, así como de las funciones que realiza dicho funcionario.

Hace ver doña Carolina Piedra, que en referencia al último artículo, se elaboró el oficio UEN-A-DRH-150-2015, solicitando a la Sra. Zamora Castillo prórroga para presentar la información solicitada el próximo 25 de febrero del año en curso, dado el corto plazo con el que por primera vez se solicitó la información.

Asimismo, continúa explicando el artículo N° 15, de dicho reglamento, los cuales se detallan a continuación:

“Artículo 15.- Sanciones. Las y los funcionarios públicos que incumplan la disposición relativa al reclutamiento y selección de personal regulada en la presente norma, serán sancionados de conformidad con lo establecido en los artículos 62, 63 y 64 de la Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.”



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

A la vez, hace ver que relacionados con el artículo anterior, se muestran los artículos N° 62, 63 y 64 de la Ley N° 7600, los cuales hacen referencia a las sanciones correspondientes:

“Artículo 62.-Multa: *Será sancionada con una multa igual a la mitad del salario mínimo establecido en la Ley No. 7337, del 5 de mayo de 1993, la persona física o jurídica que cometa cualquier tipo de discriminación determinada por distinción, exclusión o preferencias, por una discapacidad, que limite la igualdad de oportunidades, en cuanto a la accesibilidad o el trato en materia de trabajo, educación, salud, transporte u otros campos.*

Artículo 63.-Sanciones por irregularidades en el reclutamiento y selección de personal: *En el Estado, sus instituciones y corporaciones, será anulable, a solicitud de la parte interesada, todo nombramiento, despido, suspensión o traslado, permuta, ascenso, descenso o reconocimientos que se efectúen en contra de lo dispuesto en esta ley. Los procedimientos., para reclutar y, seleccionar personal carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio contra esta ley. Los funcionarios causantes de la acción en contra de lo dispuesto en esta ley serán personalmente, responsables y responderán con su patrimonio por los daños y, perjuicios, que resulten.*

Artículo 64.-Legislación aplicable: *Para determinar la verdad real de los hechos y aplicar lo establecido en el artículo anterior, se seguirá el procedimiento ordinario Contenido en la Ley General de la Administración Pública y los artículos correspondientes de la Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa.*

Además de los artículos anteriormente citados, el artículo N°2 de la directriz presidencial de contención del gasto N° 14-H, publicada en el diario oficial la Gaceta el 11 de setiembre del 2014, excluye a las personas con discapacidad del congelamiento de plazas.

“Artículo 2°— *Durante los siguientes dos años, los ministerios, así como los órganos desconcentrados y entidades que reciben transferencia de Gobierno para pago de salarios, y que están cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, podrán hacer uso de hasta un 15% de las plazas que se encuentren vacantes a la fecha de publicación de la Directriz Presidencial No. 009-H y ese mismo porcentaje para las que en adelante queden en esa condición. Entiéndase que de cada siete plazas vacantes, solo se podrá ocupar una. Por vacante se debe entender, todo puesto en el*



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

que no existe persona nombrada para el desempeño de sus deberes y responsabilidades, sea interina o en propiedad y sobre la cual al momento de emitirse la Directriz Presidencial No.009-H, no se encuentra en proceso de nombramiento de personal. Para las plazas que se encuentren en proceso de nombramiento de personal, se deberá demostrar esta condición, remitiendo la documentación correspondiente a la STAP. Quedan exceptuadas de esta normativa las siguientes:

- a. Las plazas para ubicar personas con discapacidad, siempre y cuando sean ocupados nuevamente por este tipo de personal..."*

Finaliza doña Carolina Piedra la presentación, indicando que una vez brindada la información correspondiente a la Ley 8862 y al Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, y en virtud de que JASEC debe cumplir con la presentación de los informes semestrales y lo establecido en la Ley anteriormente descrita, el Proceso Desarrollar Recursos Humanos recomienda:

1. Elevar a consideración de la Junta Directiva, la información correspondiente a lo que establece la Ley 8862 y el Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, para dar cumplimiento a lo solicitado por la Directora Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo.
2. Conformar la Comisión Institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), la cual según el artículo N° 1, de la Ley 9171, sus miembros serán nombrados por la máxima autoridad institucional, procurando una representación amplia de la estructura institucional.
3. Crear la Comisión Especializada que señala el artículo N°4 del Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, la cual está conformada por el Director de la Unidad de Recursos Humanos quien la coordinará, (Licda. Patricia Mata Meza), un representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (por definir) y preferiblemente un especialista en terapia ocupacional o en su defecto un profesional en psicología (Lic. David Rodríguez Tencio).



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

4. Emitir la Política Institucional y dictar la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de la misma en un medio de prensa escrita, según lo establece el artículo N° 6 del Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS.
5. Elaborar y remitir a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, los informes de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes, los cuales deberán presentarse a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, según lo establecido en el artículo N° 12.

Consulta doña Alejandra Pereira si se ha contemplado modificar los perfiles de los puestos de aquellos funcionarios que formarán las comisiones establecidas por la ley. A la vez, desea saber si una determinada situación o motivo no se logra cumplir con el porcentaje indicada en la ley.

Aclara doña Carolina Piedra que se debe cumplir con el 5% siempre y cuando se cuente con plazas disponibles, y se hagan las pruebas correspondientes y la persona las cumpla satisfactoriamente, caso contrario, lo que corresponde es demostrar por qué no se cumplió.

Agrega don Juan Antonio Solano que JASEC es una empresa altamente operativa, por ello, no se destinarán plazas de liniero para personas con alguna discapacidad, por ello, es un tema que debe ser analizado en dichas comisiones.

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con seis votos presentes.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

3.a. Tomar nota de la información presentada con respecto a lo que establece la Ley 8862 y el Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, para dar cumplimiento a lo solicitado por la Directora Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo.

3.b. Instruir al Proceso Desarrollar Recursos Humanos y a la Gerencia General propongan quienes conformarían la Comisión Institucional sobre accesibilidad y discapacidad (CIAD), la cual según el artículo N° 1, de la Ley 9171, aclarando que sus miembros serán nombrados por esta Junta Directiva, procurando una representación amplia de la estructura institucional.

3.c. Crear la Comisión Especializada que señala el artículo N°4 del Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, la cual está conformada por el Director de la Unidad de Recursos Humanos quien la coordinará, (Licda. Patricia Mata Meza), un representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (por definir) y preferiblemente un especialista en terapia ocupacional o en su defecto un profesional en psicología (Lic. David Rodríguez Tencio).

3.d. Instruir al Proceso Desarrollar Recursos Humanos para que de manera conjunta con la Gerencia General, presenten a esta Junta Directiva la propuesta sobre la Política Institucional, así como lo correspondiente para dictar la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de la misma en un medio de prensa escrita, según lo establece el artículo N° 6 del Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

3.e. Instruir al Proceso Desarrollar Recursos Humanos proceda a elaborar y remitir a la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, los informes de cumplimiento semestral con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes, los cuales deberán presentarse a más tardar el 31 de julio y el 31 de enero de cada año, según lo establecido en el artículo N° 12.

3.f. Instruir a la Gerencia General para que de manera conjunta con el Proceso Desarrollar Recursos Humanos presenten un plan de acción para la implementación de los puntos anteriores, los cuales deberá presentarlos el 10 de marzo de los corrientes.

- Equidad de género.

Por su parte, procede don David Rodriguez a explicar el informe sobre la equidad de género, el cual, en atención al acuerdo de la Junta Directiva de JASEC de la sesión N° 4764, el cual se refiere a la solicitud de **"...valoración sobre la pertinencia o no de establecer una oficina de equidad de género"** y que se valore si existen indicios de discriminación por género. El Proceso Desarrollar Recursos Humanos, se abocó a investigar con relación en el tema de Equidad de Género, esto para iniciar un conocimiento al menos básico y de informarse sobre los aspectos que conlleva la práctica institucional cuando se tiene como fundamento la equidad de género.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Con el fin de proceder con lo indicado, se revisó documentación sobre la temática y se tuvo una reunión con la Licda. Ligia Solano, responsable de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social de la Municipalidad de Cartago.

Por ello, destaca que al término de la investigación, se presentan algunas consideraciones y elementos mínimos necesarios para la incorporación de un enfoque de género en el quehacer de la organización, considerando importante el aclarar que los términos y conceptos técnicos que se presentan no son de la autoría de quien suscribe este informe, por el contrario, son datos y resúmenes de ideas extraídas de los documentos que han servido como referencia bibliográfica y que se describen en el apartado de Fuentes de Información Documental.

Es por ello que comenta don David Rodriguez los antecedentes del enfoque de género, para lo cual, indica que en los últimos 30 años se ha dado una evolución que va desde el enfoque conocido como Mujer en Desarrollo hasta el denominado Género en Desarrollo de carácter inclusivo. En los años 80s tuvo lugar un giro desde una perspectiva que consideraba a la población femenina como excluida del desarrollo, en términos de grupo vulnerable, e impulsaba acciones principalmente asistenciales hacia las mujeres (Mujer en Desarrollo), hacia una óptica que consideraba a las mujeres agentes del desarrollo y ponía el acento en la equidad entre mujeres y hombres (Género en Desarrollo).

La nueva óptica tiene como punto de apoyo el concepto de género, que refiere a las atribuciones, condiciones y expectativas que le son asignados a cada sexo en una determinada cultura. Donde destaca que el enfoque de Género en desarrollo fue



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

consolidándose en los años 90s, si bien con una cierta ambigüedad, puesto que se hablaba de género pero se seguía operando casi exclusivamente con y para las mujeres. Con el cambio de siglo, se ha hecho más evidente que hay que lograr que el consenso teórico existente acerca de que género y mujer no son sinónimos, se traduzca progresivamente en la actuación práctica, algo que implica la convocatoria tanto de mujeres como de hombres en el trabajo para avanzar hacia la equidad de género.

En cuanto a los derechos humanos, hace ver que son condiciones que tiene toda persona, sin distinción de edad, sexo, raza, nacionalidad, clase social o forma de pensar, las cuales son necesarias para que la persona se desarrolle plenamente en todos los campos de su vida y que permiten vivir en igualdad, libertad y dignidad con otras personas. Por ello son condiciones personales que todos y todas pueden exigir y que se adquieren desde el momento mismo de nacer.

En atención de quien ejerce o exige el cumplimiento de los derechos, se pueden clasificar en derechos individuales (derecho a la vida, a la libertad de opinión, de tránsito y de libre pensamiento) y derechos sociales (derecho a la educación, a la salud, a la vivienda, a la libertad de reunión y a un ambiente sano).

Entre las características más importantes están: los Derechos Humanos son universales (le pertenecen a todas las personas); son irrenunciables (no se pueden trasladar de una persona a otra); constituyen un cuerpo integral, único e indivisible (constituyen un todo que no se puede dividir) y son jurídicamente exigibles (por estar incorporados en la Constitución, las leyes y los tratados).



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Destaca don David Rodríguez que en cuanto a la participación como cualidad de los seres humanos, contiene tener en cuenta varios elementos como son: la actuación con libertad (cada persona debe poder expresar sin temor, sus sentimientos y opiniones. Decidir es una consecuencia de la libertad; la intervención en la toma de decisiones; respetar a los demás (implica cultivar la tolerancia y no discriminar a nadie por ningún motivo); recordar que somos iguales en dignidad y derechos; ser responsables de nuestras elecciones y sus consecuencia (nos podemos equivocar en las decisiones, pero no es posible evadir las responsabilidades).

Siendo que la participación se basa en los principios de transparencia, comunicación, responsabilidad, respeto a la diversidad, respeto a disentir, la cual, es por sí misma, una experiencia que genera salud y educación porque promueve relaciones solidarias, afectivamente positivas y permite tener un conocimiento más amplio y certero del mundo y de la realidad.

En lo que respecta a la resolución de conflictos, hace ver que la solución pacífica y participativa de los conflictos supone una opción por la no violencia, máxime que todas las personas podemos transformar situaciones violentas y destructivas en experiencias constructivas. En otras palabras transformar la violencia es no violencia. Esto supone: Rechazar las ideas, tradiciones y costumbres que hacen creer que la violencia es la única respuesta; creer firmemente que, mediante la no violencia, podemos encontrar soluciones que beneficien a todos y todas; escoger conscientemente la vía de la no violencia.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Por ello, es importante tener presente que la no violencia no es sinónimo de pasividad, sino de una búsqueda más comprometida y activa de soluciones. Es una equivocación pensar que la persona no violenta es alguien que permite que se aprovechen de ella o de quienes defiende, máxime que la persona no violenta no es un mártir, no busca el sufrimiento, pero sí entiende que el sufrimiento puede ser consecuencia de elegir respuestas y opciones violentas.

Explica don David Rodríguez que en lo que compete a la situación actual de JASEC en cuanto a la composición del recurso humano según el género, se indica que de acuerdo con la información del Sistema de Recursos Humanos, a la fecha JASEC se conforma de la siguiente manera:

TABLA 1

Funcionarios por Género

GENERO	Valor	
	Absoluto	Valor Relativo
MASCULINO	301	76%
FEMENINO	97	24%
TOTAL	398	100%



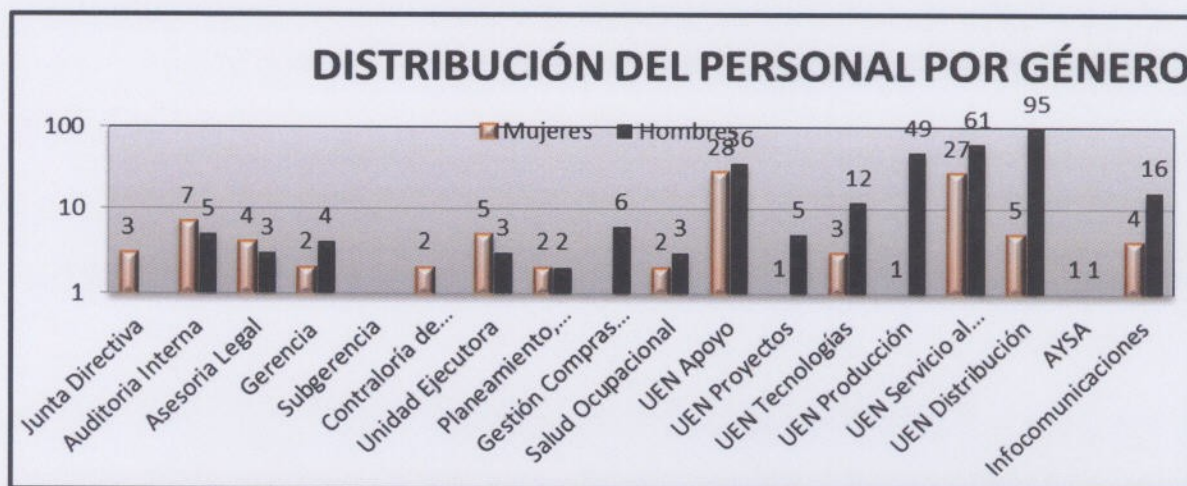


JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Como se observa la población de género masculino alcanza un 76% y corresponde a 301 funcionarios de un total de 398, mientras que la población de género femenino es de 97 funcionarias que representa un 24% del total.

Si se observa en función de la ubicación física de los funcionarios y funcionarias se tiene lo siguiente:



Donde, del total de Unidades graficadas algunas presentan predominancia del género femenino, por ejemplo: La Junta Directiva, Auditoría Interna, Asesoría Legal, Contraloría de Servicios Unidad Ejecutora. Dentro de la UEN de Apoyo se destacan en el mismo sentido, Recursos Humanos y Presupuesto. En la UEN de Servicio al Cliente el Centro de Gestión y en la UEN de Tecnologías el Centro de Documentación.

Cabe resaltar que todas las Unidades indicadas con mayor porcentaje de mujeres, son de áreas administrativas.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Hace ver en el sentido contrario, sea, con mayor presencia del género masculino, se tiene Despacho y Compra de Energía, la UEN de Proyectos, Tecnologías en su conjunto, la UEN de Producción, Distribución, Infocomunicaciones y Servicio al Cliente en general, destacando que las UENs de Proyectos y de Producción en las que labora una única mujer.

Concretamente en relación con las posiciones gerenciales la situación es la siguiente.

TABLA 3
Distribución de Jefaturas por Género

Puesto	Hombres	Mujeres	TOTAL
Gerente	1	-	1
Sub-Gerente	0	-	0
Asesor Legal	1	-	1
Auditor Interno	1	-	1
Directores de Negocios	1	-	1
Líderes de UEN	4	2	6
Coordinadores	24	4	28
TOTAL	32	6	38

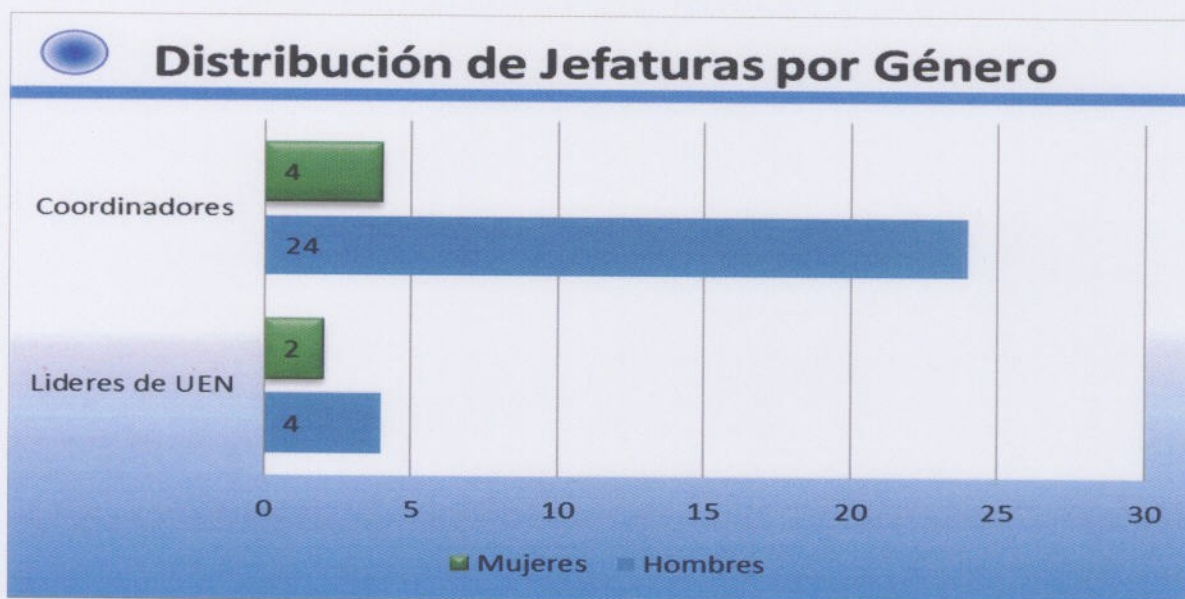
Señala don David Rodríguez que de un total de 398 funcionarios y funcionarias, 38 ocupan puestos de nivel gerencial, es decir, constituyen un 9.6% de la población total. El género femenino se conforma por 6 mujeres y el masculino por 32 funcionarios,



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

evidenciando en el gráfico una predominancia del género masculino en el ejercicio de las funciones gerenciales.

Gráficamente se observa así:



Con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en JASEC, concretamente en el marco orientador en que se constituye la Política de Equidad de Género, se basa en valores fundamentales como:

- Promoción de la igualdad de derechos y oportunidades de todos los seres humanos.
- Eliminación de toda forma de discriminación.
- Promoción de la equidad, entendida como la existencia de justicia entre seres humanos que son diversos.
- Eliminación de las diversas formas de intolerancia cultural, política y religiosa.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

- Protección y promoción de los derechos humanos.

Donde, la aplicación de la perspectiva de género implica el desarrollo de acciones específicas en las áreas social, económica, política y cultural que abarcan:

- Incorporar la equidad de género en la visión estratégica de la Empresa, lo cual supone la integración de un enfoque de género en los asuntos medulares del quehacer diario y no sólo en los eventuales o triviales.
- Incorporar la perspectiva de género como factor transversal. Implica un accionar con equidad de género conjunto e inclusivo y no sólo requerido u orientado en determinadas unidades de la Empresa.
- Elaborar e Institucionalizar una Política para la Equidad de Género en la Empresa, la cual proporciona los lineamientos para integrar el enfoque de género en el quehacer de JASEC. Es un documento de carácter estratégico y de largo plazo, por lo que requiere el establecimiento de un plan con las acciones concretas de mediano y corto plazo, junto con las actividades necesarias para establecer la forma cómo se alcanzarán los objetivos.
- Sensibilizar y formar al recurso humano con un enfoque de corresponsabilidad y compromiso con la equidad de género.
- Ejecutar actividades formativas y de intervención en materia de violencia doméstica y educación para una vida sin violencia.
- Prevenir y atender situaciones de hostigamiento sexual y laboral.
- Participar activamente en la solución de conflictos.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Hace ver que si bien es cierto, el acuerdo de la Junta Directiva No 4764 hace referencia a que se valore la necesidad de crear una Oficina de Equidad de Género, se estima que la aplicación de la perspectiva de género en la organización, puede ser ejecutada con el concurso de un profesional que diagnostique, analice y promueva los cambios que sean necesarios desde las perspectivas ideológicas, estructurales y procedimentales, que conlleven a la disminución de brechas que se hayan creado entre géneros, partiendo como es obvio, de que la misma naturaleza de la Institución, no permite equilibrar algunos aspectos como la paridad en el acceso a todos los puestos de la organización.

Actualmente JASEC cuenta con personal con la formación, experiencia y habilidades, para desarrollar una gestión orientada a la equidad de género, sin que para ello deba crearse una Oficina con las formalidades y recursos que esto implica.

A nivel de conclusiones, comenta las siguientes:

1. Conforme los presupuestos filosóficos y doctrinarios actuales, el enfoque de la gestión en función del género, no es sinónimo de atención concreta a la mujer, sino que en un sentido más amplio, destacan el desarrollo de acciones que permitan un trato y acceso al trabajo en condiciones de igualdad para hombre y mujeres, lo cual requiere del análisis de todos y cada uno de los procedimientos instaurados en la organización, de modo que permitan un trato y un ejercicio conforme a las características de cada género.
2. Se da un énfasis particular, en el sentido de que la gestión de la equidad de género, permite la resolución de conflictos, que si bien puede que no se presenten



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

de forma constante en la organización, si conocen casos en que los conflictos se presentan en el ámbito familiar del trabajador y la trabajadora y en ese tanto, deben contar con el apoyo que la organización pueda brindarles, puesto que situaciones de ésta índole, afectan el rendimiento y la productividad y de no ser atendidos debidamente, podrían reflejarse en conflictos entre compañeros y compañeras.

3. La incorporación de la perspectiva de género en JASEC requiere del diseño de un plan, la definición de una política y la revisión y ajuste de los procedimientos internos que limiten el acceso o el ejercicio del trabajo en igualdad de condiciones para cada género. Para ello se cuenta con un Manual guía elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, como marco orientador y la colaboración de profesionales de instituciones que trabajan de forma concreta el tema de equidad de género.
4. No se estima conveniente en aras de racionalizar recursos, la creación de una Oficina o Unidad formal, sino la asignación de esta actividad como parte de las labores a ejecutar por un profesional con las habilidades y formación adecuadas.

Finaliza don David Rodriguez, presentando las siguientes recomendaciones:

1. Asignar al Proceso Desarrollar Recursos Humanos el diseño y ejecución de un plan que permita la implementación de una gestión basada en la Equidad de Género. Dicho Plan deberá contener el diagnóstico organizacional para identificar las brechas de género que puedan existir, la formulación de una Política de



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Equidad de Género y las acciones para atender de forma preventiva los conflictos y el hostigamiento laboral y sexual, así como la intervención en caso necesario.

2. Promover dentro de la Institución la capacitación que permita la sensibilización y el aprendizaje de los aspectos teórico-prácticos como fundamento para una gestión basada en la Equidad de Género.

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme.

3.g. Instruir al Proceso Desarrollar Recursos Humanos para que realice el diseño y ejecución de un plan que permita la implementación de una gestión basada en la Equidad de Género. Dicho Plan deberá contener el diagnóstico organizacional para identificar las brechas de género que puedan existir, la formulación de una Política de Equidad de Género y las acciones para atender de forma preventiva los conflictos y el hostigamiento laboral y sexual, así como la intervención en caso necesario.

3.h. Instruir al Proceso Desarrollar Recursos Humanos, promueva dentro de la Institución la capacitación que permita la sensibilización y el aprendizaje de los aspectos teórico-prácticos como fundamento para una gestión basada en la Equidad de Género.

- Situación Vacaciones.

Previo a iniciar con el tema de las vacaciones, realiza don Juan Antonio Solano una introducción, el cual, anteriormente ha presentado una relevancia, donde la Auditoría



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Interna ha sido muy recelosa y propuso que se atendiera el tema sobre como disminuir el pendiente de vacaciones, por lo que en ese sentido, esta Gerencia General considera oportuno que a partir de este año se proceda de manera agresiva la disminución de las vacaciones pendientes, mismas que son consideradas de carácter profiláctico, incluyendo al equipo asistencial.

Procede doña Magaly Cáceres a exponer el informe sobre el tema de vacaciones, para ello, hace ver que según el artículo 19 del Reglamento Autónomo de Trabajo de JASEC está estipulado, que la cantidad de días por periodo de vacaciones a los cuales tienen derecho los funcionarios, depende de la cantidad de años que tengan de laborar en la Institución o de la cantidad de años reconocidos por el tiempo laborado en la Administración Pública.

Por ello, en la siguiente tabla, se detalla la cantidad de días de vacaciones a los que tiene derecho cada funcionario, según el número de años laborados que se le reconozcan para tal efecto.

Cuadro No. 1

Derecho a Días de Vacaciones según Período

Cantidad de Años Reconocidos	Total Días por Período	Días proporcionales por mes
1-5 años	15	1.25
6-9 años	22	1.83
10 años en adelante	30	2.50

Destaca que de acuerdo con los datos extraídos del Sistema Integrado de Recursos Humanos (SISRH), con corte al 31 de enero del 2015, se obtiene que de un total de 396



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

funcionarios, 167 gozan de un período de vacaciones anual de 15 días, 55 de un período de 22 días y 174 de un período de 30 días de vacaciones, datos que corresponden a un 42%, 14% y 44% respectivamente, tal como se detalla a continuación:

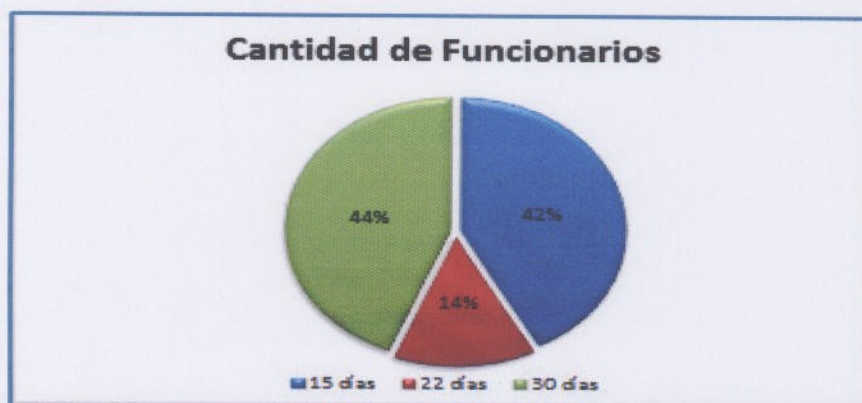
Cuadro No. 2

Períodos de Vacaciones por Funcionarios

Período de vacaciones	Cantidad de Funcionarios	Valor Relativo
15 días	167	42%
22 días	55	14%
30 días	174	44%
TOTAL	396	100%

Grafico No. 1

Cantidad de Funcionarios por Período de Vacaciones





JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Hace ver que de esta información es importante indicar que el disfrute de los periodos de vacaciones a los que se ha hecho referencia, corresponden a días hábiles; por tanto, 15 días de vacaciones equivalen a 3 semanas al año, 22 días de vacaciones a 4 semanas y 2 días, a su vez 30 días de vacaciones son equivalentes a 6 semanas.

En lo que respecta a la política de vacaciones, indica que mediante acuerdo de Junta Directiva de la Sesión Extraordinaria No. 4,312 del 22 de Octubre 2008, quedaron definidas las políticas generales para el otorgamiento de vacaciones y la aprobación de programas de vacaciones que pretende disminuir el saldo de días del personal que cuenta con un número acumulado de días de vacaciones.

Seguidamente se detallan las políticas debidamente aprobadas:

1. Durante el mes de Julio de cada año, cada Líder de UEN presentará al Proceso Desarrollar Recursos Humanos el programa de vacaciones del año siguiente correspondiente a los Procesos o Unidades que dependen de la UNE, con el fin de tomar las provisiones presupuestarias en cuanto al Personal Sustituto
2. Para la elaboración del programa citado, la UEN y las respectivas jefaturas considerarán las vacaciones pendientes al 30 de Junio de cada año más el total de días del siguiente periodo (15,22 o 30 según corresponda).
3. Las respectivas jefaturas serán directamente responsables por el desarrollo del Programa de Vacaciones cumpliendo a cabalidad con las fechas propuestas para cada uno de los colaboradores, basado en la autoridad que el respectivo cargo les otorga.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

4. En todos los casos, las vacaciones deberán disfrutarse durante el periodo correspondiente, para ello la jefatura definirá las fechas para que el funcionario(a), haga uso de un derecho que la ley le otorga.
5. En los días anteriores o posteriores a Feriados de Ley y Asuetos, cada jefatura otorgará de manera alterna vacaciones a los colaboradores.
6. El Proceso Desarrollar Recursos Humanos ejecutará el rebajo automático de las vacaciones colectivas al personal en el Sistema Integrado de Recursos Humanos. En los casos en los que no se realice el disfrute, se revertirá el movimiento mediante una nota con el visto bueno de la jefatura que justifique el no disfrute de las vacaciones otorgadas.
7. Las jefaturas otorgarán al menos diez días de vacaciones durante los meses de Enero/Febrero y/o Julio de cada año, con el fin de aprovechar los periodos de vacaciones del curso lectivo.
8. El Proceso Desarrollar Recursos Humanos será el ente fiscalizador de la ejecución y cumplimiento de los programas de vacaciones, tomando las medidas necesarias y pertinentes para la gestión y administración de un derecho de los trabajadores.
9. La Junta Directiva definirá los periodos de vacaciones de los funcionarios que jerárquicamente se encuentran subordinados a ella, y dará el seguimiento para garantizar el cumplimiento de los programas acordados con dichos funcionarios.
10. Se otorgarán vacaciones colectivas durante las siguientes fechas:



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

- 10.1 Semana Santa: otorgar al menos tres días hábiles durante la Semana Santa de cada año.
- 10.2 Fiestas en Honor a la Virgen de los Ángeles: otorgar al menos los días 1 y 3 de Agosto. Dependiendo del día en que correspondan las fechas indicadas, se otorgarán días adicionales.
- 10.3 Fin de Año: definir como vacaciones colectivas al menos los días 24, 26, 27, 28, 29, 30, y 31 de Diciembre de cada año. Dependiendo del día en que correspondan las fechas indicadas, se otorgarán días adicionales.
11. Con el fin de corregir la situación de los funcionarios que cuentan con más de 60 días acumulados, se implementará el disfrute de vacaciones, con base en los programas propuestos.
12. El Proceso Desarrollar Recursos Humanos conforme lo dispuesto en el programa de vacaciones, incorporará de oficio las solicitudes al Sistema Integrado de Recursos Humanos y se procederá a la actualización inmediata de los saldos registrados. La posibilidad de revertir el registro hecho, sólo será posible mediante la remisión por parte del interesado, de un Oficio con el visto bueno del superior inmediato debidamente razonado, partiendo de que se trata de situaciones de excepción verdaderamente entendible y aceptable.

En lo que respecta al personal sustituto, aclara que esta partida se utiliza para sustituir a los funcionarios de una misma categoría salarial, que se encuentran fuera principalmente por vacaciones, por alguna enfermedad o accidente laboral los cuales son imposibles de



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

programar, y requieran que una persona los sustituya, o en virtud del convenio de capacitación establecido con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Por esto, dentro de las políticas de vacaciones se detalla que cada Líder de UEN, presentará al Proceso Desarrollar Recursos Humanos el programa de vacaciones del año siguiente correspondiente a los Procesos o Unidades que dependen de la UEN, con el fin de tomar las previsiones presupuestarias en cuanto al Personal Sustituto, sin embargo debido a la situación de control del gasto que mantiene la Institución, para el presupuesto 2015, no fue posible asignar todos los recursos solicitados por los Procesos o Unidades para esta partida.

Así las cosas a continuación se detallan los procesos que actualmente cuentan con la partida de personal sustituto:

Cuadro No. 3

Personal Sustituto por Centro

CENTRO	PROCESO
01-01-01-01-01	Gestión Administrativa UEN de Producción
01-01-01-02-01	Mantenimiento y Operación de Obras Civil y Electromecánica
01-01-04-01-04	Atención de Averías
01-01-04-02-01	Medición y Servicios Postventa
01-01-04-03-01	Ejecución de Obras y Gestión Administrativa
01-01-04-04-01	Mantenimiento Preventivo
01-01-04-04-02	Operación de la Red
01-01-04-05-01	Gestión Administrativa Transmisión de Datos (Infocomunicaciones)
01-01-08-11-02	Actualización Equipo de Medición
02-01-06-01-01	Gestión Administrativa Alumbrado Público
10-01-01-01-01	Junta Directiva
10-01-03-01-01	Gerencia - Subgerencia General
10-02-02-01-01	Gestión de Recursos Humanos
10-02-03-04-01	Presupuestar y Controlar Recursos
10-02-05-01-02	Desarrollo de la Gestión de Servicio al Cliente
10-02-05-01-03	Gestión de Lectura, Facturación y Cobro



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Señala que actualmente el personal sustituto de los Procesos Mantenimiento Preventivo, y Presupuestar y Controlar Recursos se encuentran cubriendo periodos de incapacidad, por otro lado el personal sustituto de la Gestión Administrativa Transmisión de Datos (Infocomunicaciones) y la UEN de Servicio al Cliente (Centro de Gestión) se encuentran sustituyendo licencias por maternidad una vez finalizadas la licencias se podrá continuar con la sustitución de vacaciones.

En los centros Junta Directiva y Gerencia General, el personal sustituto designado se encuentra cubriendo a funcionarios que una vez finalizado el periodo de vacaciones, se acogerán a su derecho de jubilación, del mismo modo una vez finalizado el periodo de vacaciones el saldo de la partida se podrá utilizar para cubrir requerimientos de otros procesos.

Por último, se mantiene un partida de Personal Sustituto en el centro de Alumbrado Público y del Proceso Desarrollar Recursos Humanos, para prever eventuales sustituciones por vacaciones, incapacidades o acontecimientos que no se puedan cubrir con recursos de otros Negocios, y que en caso de no requerirse los recursos son liberados por medio de las modificaciones presupuestarias que se realizan en el transcurso del año por el Proceso Presupuestar Recursos.

Sobre el tema de vacaciones colectivas, se considera importante rescatar el hecho de que la política de otorgar vacaciones generales en las fechas festivas, son un factor que contribuye significativamente en la disminución de los saldos de vacaciones, y a su vez contribuye en la motivación de los colaboradores, pues se les brinda la oportunidad de



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

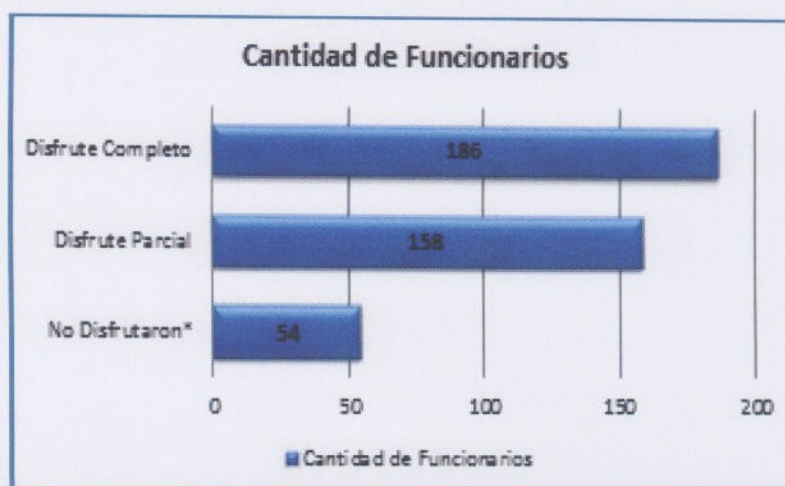
disfrutar de un descanso físico y mental, en fechas en las que generalmente es importante el compartir con la familia.

A continuación, detalla la cantidad de funcionarios que disfrutaron de las vacaciones colectivas otorgadas por la Junta Directiva para fin y principio de año, para lo cual se aclara que con corte al 31 de diciembre del 2014 se registra un total de 398 funcionarios, cifra que varía para el 31 de enero del 2015 por la exclusión de planilla de 2 funcionarios por motivos de renuncia y fallecimiento.

Cuadro No. 4
Vacaciones Colectivas Fin de Año

Detalle	Cantidad de Funcionarios	Valor Relativo
No Disfrutaron	54	14%
Disfrute Parcial	158	40%
Disfrute Completo	186	47%
TOTAL	398	100%

Grafico No. 3
Saldo de Vacaciones por Funcionario





JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

De lo anterior se extrae que 186 funcionarios disfrutaron el periodo completo de 8 días de vacaciones colectivas que corresponde a un 47%, mientras que un 40% tuvo un disfrute parcial de las vacaciones, y el 14% no pudo disfrutar las vacaciones colectivas.

Resalta, la importancia de hacer referencia a que aquellos funcionarios que disfrutaron solamente algunos días de vacaciones o que del todo no pudieron disfrutarlas en esas fechas, se debe principalmente a que como parte de sus responsabilidades:

- a) Tienen a cargo la prestación del servicio que la Institución brinda a nuestros clientes, mismo que no puede ser interrumpido debido al carácter del servicio que presta JASEC, en el sentido de que es una Empresa cuya actividad es de 24 horas durante los 365 días del año.
- b) Son los responsables de negocios o proyectos actuales de la empresa que no pueden dejar de ser atendidos.
- c) Laboran en Procesos, los cuales debido a la calidad de sus funciones, requieren de estricta continuidad en la ejecución de sus tareas.

Siendo las anteriores, razones por las cuales no es factible que el 100% del personal disfrute de vacaciones en esas fechas y en razón de las valoraciones que realice el Líder de UEN junto con la Gerencia General.

Indica doña Magaly Cáceres que sobre la acumulación de períodos, a pesar de la significativa disminución de vacaciones, según los datos obtenidos por el disfrute de vacaciones colectivas y por el cumplimiento de los programas de vacaciones establecidos durante el año 2014, de acuerdo con la revisión realizada por este Proceso, se presenta



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

un importante registro de periodos de vacaciones vencidos acumulados, entendiendo por periodos vencidos aquellos correspondientes a los periodos del 2013-2014 hacia atrás. Seguidamente se presenta el detalle de los funcionarios que tienen uno o más periodos de vacaciones acumulados y la cantidad de días de vacaciones que dichos periodos representan.

En el cuadro No. 05, se detallan los casos de vacaciones vencidas y acumuladas, correspondientes a quienes gozan de periodos de vacaciones de 15 días.

Cuadro No. 05
Funcionarios con periodos de vacaciones de 15 días, vencidos

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	PERIODO	DÍAS POR PERIODO	TOTAL ACUMULADO
Valverde Piedra Bernal	Período 2013-2014	15	15
Calderon Monge Leonardo	Período 2013-2014	15	15
Leandro Fuentes Cristian	Período 2013-2014	15	15
Soto Fallas Miguel Angel	Período 2011-2012	15	45
	Período 2012-2013	15	
	Período 2013-2014	15	
Quiros Avila Jose Rodolfo	Período 2011-2012	15	30
	Período 2012-2013	15	
Oviedo Monestel Jose Ricardo	Período 2012-2013	15	30
	Período 2013-2014	15	
Bonilla Quiros Paola Andrea	Período 2013-2014	15	15
Rivera Chaves Ricardo	Período 2013-2014	15	15
Valverde Astorga Javier	Período 2013-2014	15	15
Solano Monge Sigifredo	Período 2013-2014	15	15
Montero Vives Jose Miguel	Período 2012-2013	15	15
Aguilar Contreras Freddy	Período 2013-2014	15	15
Solano Monge Jose Ricardo	Período 2013-2014	15	15
Muñoz Quiros Jose Francisco	Período 2013-2014	15	15
Rivera Zeledon Alexander	Período 2013-2014	15	15
Gomez Ruiz Oscar	Período 2013-2014	15	15
Madrigal Rivera Juan Pablo	Período 2011-2012	15	45
	Período 2012-2013	15	
	Período 2013-2014	15	
Brenes Granados Maria Elena	Período 2013-2013	15	15
Solano Hernandez Katherine	Período 2013-2014	15	15
Ramirez Mora Pamela	Período 2012-2013	15	30
	Período 2013-2014	15	
Marin Brenes Simon	Período 2013-2014	15	30
Coto Acuña Luis Diego	Período 2012-2013	15	15
Cespedes Artavia Gabriela	Período 2013-2014	15	15
Castillo Mena Karen	Período 2013-2014	15	15
Brenes Hernandez Diego Fernando	Período 2013-2014	15	15
Rodriguez Garita Oscar	Período 2013-2014	15	15
Cortes Cardenas Maureen	Período 2013-2014	15	15
Cordero Gomez Juan Jose	Período 2013-2014	15	15
Ledezma Ledezma Jesus	Período 2013-2014	15	15
TOTAL			555

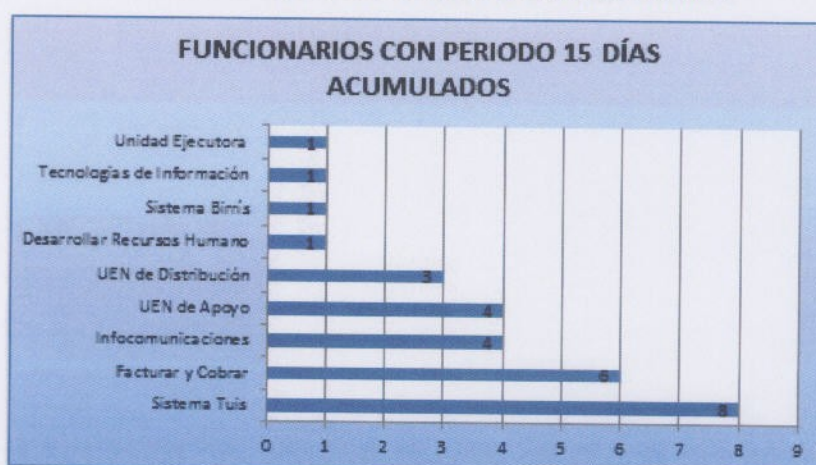


JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

De la información anterior se desprende que el Proceso con mayor número de funcionarios con periodos vencidos es el de Tuis con 8 funcionarios con periodos vencidos.

Grafico No. 4

Procesos con mayor número de periodos de 15 días vencidos



En el cuadro No. 06, se detallan los casos de vacaciones vencidas y acumuladas, correspondientes a quienes gozan de periodos de 22 días.

Cuadro No. 06

Funcionarios con periodos de vacaciones de 22 días, vencidos

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	PERIODO	Días por Periodo	Total Acumulado
Castillo Calderón Fabio	Periodo 2013-2014	22	22
Quiros Avila Jose Rodolfo	Periodo 2013-2014	22	22
Centeno Masís Marco Antonio	Periodo 2014-2014	22	22
Sanchez Soto Rodolfo	Periodo 2005-2006	22	22
Mata Méza Patricia	Periodo 2013-2014	22	22
Solano Rivas Jorge Alfredo	Periodo 2013-2014	22	22
Salas Coto Juan Miguel	Periodo 2013-2014	22	22
Mora Ramirez Marco	Periodo 2012-2013	22	22
Romero Calderón Marilyn Johanna	Periodo 2013-2014	22	22
Calvo Solano Luis Francisco	Periodo 2013-2014	22	22
Bonilla Quesada Jorge Armando	Periodo 2013-2014	22	22
Del Valle Flores Jeison Andrés	Periodo 2013-2014	22	22
Caceres Madrigal Magaly	Periodo 2013-2014	22	22
Brenes Granados Maria Elena	Periodo 2014-2014	22	22
Bonilla Hidalgo Adrián Alberto	Periodo 2012-2013	22	44
	Periodo 2013-2014	22	
Hernández Piedra Jorge Luis	Periodo 2013-2014	22	22
Coto Acuna Luis Diego	Periodo 2013-2014	22	22
TOTAL			396

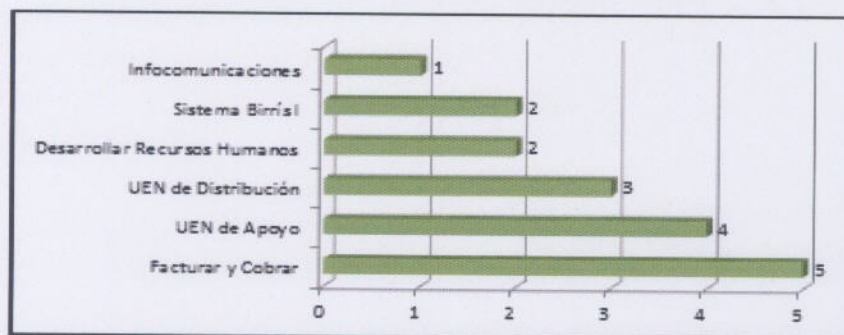


JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

A continuación se muestra el detalle de los procesos con mayor cantidad de funcionarios con periodos de 22 días vencidos.

Gráfico No. 5

Procesos con mayor número de periodos de 22 días vencidos



De gráfico anterior se extrae que el Proceso Facturar y Cobrar, es el que presenta mayor número de funcionarios con periodos de 22 días vencidos con 5 funcionarios.

En el cuadro No. 07, se detallan los casos de vacaciones vencidas y acumuladas, correspondientes a quienes gozan de periodos de 30 días.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Cuadro No. 07
Funcionarios con períodos de vacaciones de 30 días, vencidos

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	PERIODO	Días por Periodo	Total Acumulado
Calvo Moya Jorge	Período 2013-2014	30	30
Bonilla Elizondo Carlos Eduardo	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Céspedes Brenes Maria Del Rocío	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Solano Ramirez Juan Antonio	Período 2011-2012	30	90
	Período 2012-2013	30	
	Período 2013-2014	30	
Monge Vargas Edgar	Período 2013-2014	30	30
Navarro Navarro Osvaldo	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Carrillo Hernandez Roger	Período 2014-2014	30	30
Solorzano Corrales Katty	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Romero Rojas Marco Hugo	Período 2013-2014	30	30
Camacho Picado Michael	Período 2013-2014	30	30
Ramirez Brenes Luis Guillermo	Período 2013-2014	30	30
Quiros Mendez Miguel	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Quiros Madriz Rogelio	Período 2013-2014	30	30
Chaves Montoya Alejandra	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Rivas Brenes Olga Dulia	Período 2013-2014	30	30
Trejos Rivas Jorge Enrique	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Montero Vives Jose Miguel	Período 2013-2014	30	30
Camacho Vazquez Ronald	Período 2013-2014	30	30
Calvo Ramirez Edwin	Período 2013-2014	30	30
Chaves Solano Luis Ricardo	Período 2013-2014	30	30
Bertozzi Calvo Maricruz	Período 2013-2014	30	30
Murillo Moya Hugo	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Piedra Martinez Gaudy	Período 2013-2014	30	30
Mora Ramirez Marco	Período 2013-2014	30	30
Jimenez Barquero Julian Antonio	Período 2013-2014	30	30
Arce Lascarez Jose Manuel	Período 2013-2014	30	30
Torres Perez Victor Hugo	Período 2011-2012	30	90
	Período 2012-2013	30	
	Período 2013-2014	30	
Redondo Brenes Gustavo	Período 2013-2014	30	30
Alfaro Campos Jorge	Período 2013-2014	30	30
Alcazar Morales Jonathan	Período 2013-2014	30	30
Monge Leiton Ana Guiselle	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
Jimenez Sanchez Marielos	Período 2013-2014	30	30
Alvarez Gonzalez Lucia	Período 2011-2012	30	90
	Período 2012-2013	30	
	Período 2013-2014	30	
Duran Zuñiga Carlos Enrique	Período 2012-2013	30	60
	Período 2013-2014	30	
TOTAL			1500

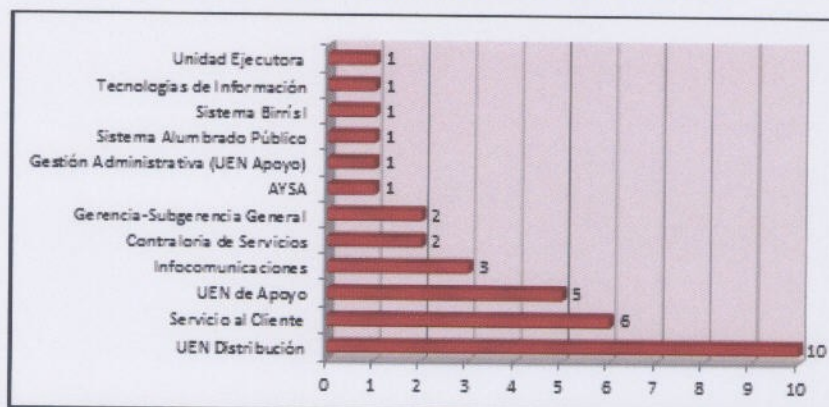


JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

De lo anterior se extrae que la UEN de Distribución, presenta 10 funcionarios con periodos de 30 días acumulados.

Grafico No. 6

Procesos con mayor número de periodos de 30 días vencidos



Se considera importante mencionar, que tal y como lo muestran los datos presentados, son los funcionarios que gozan de periodos de vacaciones de 30 días hábiles al año, quienes representan el mayor porcentaje de acumulación.

Cuadro No. 08

**Funcionarios con periodos de vacaciones vencidos
acumulados**

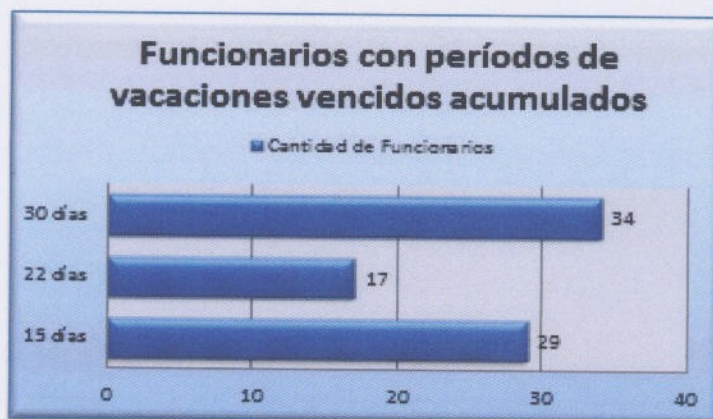
Período de Vacaciones	Cantidad de Funcionarios	Valor Relativo	Cantidad de Días
15 días	29	7%	555
22 días	17	4%	396
30 días	34	9%	1500
Total	80	20%	2451



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Gráfico 7

Funcionarios con períodos de vacaciones vencidos acumulados



En el gráfico anterior se muestra que de 396 funcionarios al 31 de enero del 2015, el 20% presenta acumulación de periodos. En el caso del personal que tiene derecho a períodos de 30 días el 9% presenta la acumulación de periodos vencidos, mientras que los funcionarios que disfrutan de 22 días por periodo el 4% presenta la misma condición, y por último, del personal que tiene derecho a disfrutar períodos de 15 días el 7% registra acumulación de un período o más.

Finaliza, brindando las siguientes conclusiones y recomendaciones con corte al 31 de enero del 2015.

Conclusiones

1. El 44% de la población total JASEC tiene derecho a disfrutar 30 días hábiles de vacaciones por cada periodo, lo que en términos reales representa 6 semanas de vacaciones al año por cada funcionario con ese derecho.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

2. De acuerdo con la información registrada en el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SISRH) y con corte al 31 de enero del 2015 se registra un promedio general de 22 días acumulados por funcionario.
3. Se evidencia que el impacto del disfrute de vacaciones colectivas es de 1488 días para aquellos funcionarios que tuvieron un disfrute completo.
4. El cumplimiento de los programas de vacaciones es una herramienta tanto para la disminución de los saldos de vacaciones como para elevar el nivel de motivación en los colaboradores. Actualmente se cuenta con 4 programas de vacaciones a nivel institucional 2 para el área de Comercialización (Proceso Facturar y Cobrar y Servicios Técnicos) y 2 para el área de Energía (Mantener la Red y Operar la Red), sin embargo en algunas ocasiones los programas se ven suspendidos ya que el Personal Sustituto designado debe cubrir periodos de incapacidad extensos.
5. El otorgamiento de vacaciones colectivas en fechas festivas, tales como, Semana Santa, Fiestas en Honor a la Virgen de los Ángeles, Navidad y Año Nuevo, contribuye a la disminución del saldo de vacaciones de la Institución.

Recomendaciones

1. Dar continuidad al otorgamiento de vacaciones colectivas durante los periodos definidos en las políticas de vacaciones aprobado por la Junta Directiva en la Sesión Extraordinaria No. 4,312 del 22 de Octubre 2008.
2. Solicitar al Líder de la UEN de Distribución y Líder de la UEN de Producción, en cumplimiento con las políticas de vacaciones presentar los programas de vacaciones



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

de cada uno de los Procesos, de manera tal que se logró disminuir los saldos de vacaciones de sus colaboradores.

3. Solicitar a la Líder de UEN de Servicio al Cliente en coordinación con el Coordinador Facturar y Cobrar un programa de vacaciones, con el fin de disminuir los periodos acumulados por los funcionarios a su cargo.
4. Reiterar al Director de Negocio Infocomunicaciones y Líderes de UEN la importancia de las políticas de vacaciones para el descanso físico y mental por periodos prolongados a los funcionarios.

Opina don Salvador Rojas que el tema de que se otorguen vacaciones de tres días, no son propiamente vacaciones, por cuanto deben de disfrutarse al menos 15 días para considerarse de esa manera.

Recuerda doña Alejandra Pereira que las vacaciones son un derecho y como tal son irrenunciables, de ahí la importancia de hacer cumplir el cronograma de vacaciones respectivos, pero sin dejar de lado el cumplimiento de los servicios que se brindan.

Comenta don Alfonso Víquez que en su oportunidad se realizó un plan intensivo de vacaciones, donde, incluso se contaba con un cronograma de vacaciones de la administración superior, situación que debería retomarse.

Sugiere don Luis Gerardo Gutiérrez se apliquen vacaciones cuando la funcionaria cuando está concluyendo su licencia por maternidad, o el funcionario está concluyendo su incapacidad por accidente o enfermedad, según corresponda, la aplicación de las vacaciones y así bajar aún más el saldo de vacaciones.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Indica don Raúl Quirós que con respecto al tema de vacaciones, ha sido un problema de la institución que ha costado mucho, ha pasado por esta Junta Directiva en reiteradas ocasiones, donde, tiene acuerdos de acuerdos pero se dan ciertas situaciones complicadas. Recomienda que en las áreas críticas de la institución, el Proceso Desarrollar Recursos Humanos, proceda de conformidad, recordando que en su oportunidad se le dijo a doña Patricia Mata que sería la encargada de administrar y ejecutar las vacaciones, pero llama la atención en el sentido de que en esas áreas críticas debe realizarse un análisis, por cuanto en algunos casos se les eliminó el personal sustituto, lo que contribuye al pago de horas extras y el problema se va haciendo cada vez más grande.

Indica don Raúl Quirós que algunas de las personas que se mantienen con acumulación de vacaciones actualmente, presentan esta misma situación desde el año 2009 cuando la Auditoría Interna realizó un estudio del tema en mención, situación que es reincidente en los diversos análisis de seguimiento que ejecuta esta Unidad. Me parece que este problema es un asunto de cultura, voluntad y planificación: y una serie de factores, pero aún así la institución debe tomar las necesidades sobre el tema ya que lo propuesto lo he escuchado muchas veces.

Aprovecha para dar lectura al dictamen N° 415, del 21/11/2007 emitido por la Procuraduría General de la República, que indica lo siguiente".

Es posible concluir que los trabajadores deben disfrutar como regla de principio de todos sus periodos de vacaciones sin interrupciones, pues dicho descanso contribuye no solo



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

con el bienestar del trabajador, sino también permite una mayor eficiencia de la administración, que puede contar con funcionarios que han recuperado sus fuerzas luego de un periodo de descanso prolongado. Adicionalmente, el disfrute de vacaciones permite una rotación y fiscalización indirecta de las labores realizadas por el servidor público ya que ante la ausencia del empleado, el servidor que lo sustituya o asuma sus labores podría indirectamente fiscalizar si las labores son efectuadas de forma eficiente”

Resalta que esto requiere de un programa con una buena planificación para que se cumpla con la liquidación de vacaciones, ya que considera que nadie es indispensable en sus puestos.

SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con seis votos presentes.

3.i. Dar continuidad al otorgamiento de vacaciones colectivas durante los periodos definidos en las políticas de vacaciones aprobado por la Junta Directiva en la Sesión Extraordinaria No. 4,312 del 22 de Octubre 2008.

3.j. Solicitar al Líder de la UEN de Distribución y Líder de la UEN de Producción, en cumplimiento con las políticas de vacaciones presentar los programas de vacaciones de cada uno de los Procesos, de manera tal que se logró disminuir los saldos de vacaciones de sus colaboradores.

3.k. Solicitar a la Líder de UEN de Servicio al Cliente en coordinación con el Coordinador Facturar y Cobrar un programa de vacaciones, con el fin de disminuir los periodos acumulados por los funcionarios a su cargo.



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

3.l. Reiterar al Director de Negocio Infocomunicaciones y Líderes de UEN la importancia de las políticas de vacaciones para el descanso físico y mental por periodos prolongados a los funcionarios.

3.m. Instruir a la Gerencia General para que de manera conjunta con el Proceso Desarrollar Recursos Humanos un plan agresivo de atención de vacaciones de todo el personal de JASEC, el cual deberá presentarse para el próximo 10 de marzo de los corrientes.

ARTÍCULO 4.- ESTADOS FINANCIEROS

- FAG al 31/12/2014.
- Infocomunicaciones al 31/12/2014

SE ACUERDA: *de manera unánime y en firme.*

4.a. Trasladar la presentación y discusión de este punto para una próxima sesión.

ARTÍCULO 5.- CORRESPONDENCIA.

Para esta sesión no se presentó correspondencia.

ARTÍCULO 6.- ASUNTOS VARIOS

6.a. Presenta don Luis Gerardo Gutiérrez el oficio N° DM-040-2015, suscrito por la Ing. Irene Cañas, Ministra a.i. de Ambiente y Energía, dirigida al Señor Marco Vinicio Redondo, Diputado, sobre la actividad a realizarse el próximo jueves 19 de febrero de los corrientes en el Instituto Tecnológico de Costa Rica sobre Evaluación de las Concesiones y Fuentes de agua en los cantones de Cartago, Oreamuno y Paraíso, sobre el particular, extiende invitación y resalta la importancia de que JASEC tenga participación.

SE ACUERDA: *de manera unánime y en firme con seis votos presentes.*



JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

6.a.1. Tomar nota del oficio N° DM-040-2015, suscrito por la Ing. Irene Cañas, Ministra a.i. de Ambiente y Energía, dirigida al Señor Marco Vinicio Redondo, Diputado, sobre la actividad a realizarse el próximo jueves 19 de febrero de los corrientes en el Instituto Tecnológico de Costa Rica sobre Evaluación de las Concesiones y Fuentes de agua en los cantones de Cartago, Oreamuno y Paraíso, para que asistan aquellos miembros de Junta Directiva, así como el Gerente General y el Ing. Edwin Aguilar, encargado del proyecto de Acueducto y Saneamiento Ambiental.

SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 21:30 HORAS

Ing. SALVADOR ROJAS MOYA.
PRESIDENTE

Bach. ALEJANDRA PEREIRA LÓPEZ.
SECRETARIA

