

práctica discriminatoria y abusiva en contra de los afiliados a la ANEP, ya que consideran que este procedimiento tiene tintes de persecución sindical. Con el objetivo de mantener la paz social y no iniciar procesos personales por infracciones a las leyes de trabajo en contra de este órgano y los trabajadores que ejecutan las conductas abusivas en contra de nuestros dirigentes sindicales. -----

La señora Jeilyn Valverde explica que cuando se inicia el procedimiento disciplinario ordinario, se le imputan varias cosas a la señora Grace Padilla Romero. Una es que no estaba autorizada a asistir a una reunión, por no contar con el permiso del jefe inmediato, pero durante el procedimiento se determinó que la jefatura sí le había dado permiso, por lo que de ese punto se le absolvió y así se constató en la Resolución. Segundo, la funcionaria no utilizó vocabulario soez, ni vulgar, sino que le levantó la voz a la Encargada de Atención a Pacientes, y el análisis se hizo de esa manera en la Resolución. En cuanto a una grabación, que señala como prueba, ignora a qué se refiere el abogado de ANEP, pues la señora Delma Vaglio no fue llamada como testigo. Finalmente, indica que la única razón por la que se sancionó a la señora Grace Padilla, fue por levantarle la voz a la señora Delma Vaglio, lo demás se descartó y así quedó plasmado en la Resolución. -----

La señora Eugenia Mata manifiesta que la Junta Directiva no puede permitir que un dirigente sindical le acuse de persecución y, mucho menos, amenazarles como lo está haciendo. Considera que deben seguir adelante, mantener la sanción, pues están claros que lo hicieron con base en hechos comprobados. Se le debe advertir que le está faltando al respeto a un Órgano Jerárquico superior. -----

Por lo comentado, los señores Directores rechazan el Recurso presentado, mantienen el criterio de la Resolución recursada, por lo que toman el acuerdo correspondiente. -----

ACUERDO 11: Rechazar por improcedente el Recurso interpuesto por el señor José

Pablo Quirós Picado, abogado de la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), en calidad de representante legal de la señora Grace Padilla Romero, contra de la resolución JD-R-045-11-2020. Emitase la respectiva Resolución administrativa. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad. -----

ARTÍCULO 2: Se conoce oficio AI-135-12-202, de fecha 01 de diciembre del 2020, suscrito por la señora Ana Margarita Pizarro Jiménez, Auditora Interna, con el cual remite informe de teletrabajo temporal en la oficina de la Auditoría Interna, durante la semana del 23 al 27 de noviembre de 2020. -----

Se levanta la sesión al ser las doce horas con veintidós minutos. -----



DRA. EUGENIA MATA CHAVARRÍA
PRESIDENTE



LICDA. ISABEL GÁMEZ PÁEZ
SECRETARIA

ACTA ORDINARIA 41-2020: Acta número cuarenta y uno correspondiente a la sesión ordinaria realizada por la Junta Directiva del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, a las nueve horas con veinte minutos del jueves diez de diciembre de dos mil veinte, de forma virtual, presidida por la señora María Eugenia Mata Chavarría, presidente; con la participación de los siguientes miembros: señor Jaime Caravaca Morera, tesorero; señora Patricia Redondo Escalante, vocal uno; señor Rodolfo Vicente Salazar, vocal dos; señora Jéssica Bolaños Murillo, vocal tres; señor Jorge Enrique Araya Madrigal, vocal cuatro; señora Idaly Robles Garbanzo, secretaria de actas. -----

Ausente con justificación: señora Isabel Gámez Páez, secretaria. -----

Invitados permanentes: señor Oswaldo Aguirre Retana, Director General; señora Jeilyn Valverde Monge, Coordinadora de Servicios Jurídicos. -----

Invitadas: señora Danys Fallas Chaves, señora Verónica Obando Ureña, Médica y Enfermera, respectivamente, del Centro de Bienestar Integral (CBI), señora Alexandra Solís Solís, Encargada del Subproceso de Gestión Humana. -----

CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA -----

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del Orden del Día de la sesión 41-2020. -----

ACUERDO 1: Se lee y aprueba el Orden del Día N° 41-2020 propuesto para esta sesión, con modificaciones y adiciones. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad.

CAPÍTULO II: LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTAS ANTERIORES -----

ARTÍCULO 1: Lectura, comentario y aprobación del Acta 40-2020. -----

ACUERDO 2: Se lee y aprueba con correcciones el Acta N° 40-2020, del 03 de diciembre de 2020. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad. -----

En razón de la ausencia justificada de la señora Isabel Gámez Páez, los señores Directores proceden a designar un(a) secretario(a) ad hoc. Proponen a la señora Jéssica Bolaños Murillo, quien acepta la designación, por lo que toman el acuerdo correspondiente. -----

ACUERDO 3: Designar a la señora Jéssica Bolaños Murillo, Vocal III, como Secretaria ad hoc, por ausencia de la Secretaria titular, según lo establece el Artículo 23, inciso a) de la Ley N° 8289. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad. -----

CAPÍTULO III: AUDIENCIAS -----

ARTÍCULO 1: Al ser las 9:06 a.m. los señores Directores dan la bienvenida a las señoras Danys Fallas Chaves, Verónica Obando Ureña, Médica y Enfermera, respectivamente, del Centro de Bienestar Integral (CBI), y Alexandra Solís Solís,

Encargada del Subproceso de Gestión Humana, quienes presentarán una Propuesta de Programa de Prevención de Riesgo Ergonómico para el IAFA. -----

Inicia la presentación la señora Verónica Obando, mencionando los antecedentes de la propuesta. Comenta que iniciaron en el CBI (Centro de Bienestar Integral) en el 2009, pero decidieron no dejarlo como consultorio médico en razón de la visión diferente que tienen ambas, dada su formación en salud ocupacional, pues ella es Enfermera Laboral y la señora Danys Fallas es Médica del Trabajo. Lo primero que hicieron fue un recuento de las principales patologías que presentaba la población laboral y en base a eso, elaboraron un plan de trabajo y la Propuesta que van a presentar se hizo a solicitud de la señora Directora Patricia Redondo Escalante. Muestra un gráfico que demuestra el comportamiento de las principales patologías en 2018, 2019 y 2020, que son las enfermedades de vías respiratorias, musculo esqueléticas y gastrointestinales y llama la atención que en los últimos tres años los problemas musculo esqueléticos siempre han estado en segundo lugar en las causas de consulta, por lo que se convierte en unas de los principales aspectos al que debe prestar atención. También presenta un gráfico sobre el número de consultas en el CBI por problemas relacionados con trastornos musculo esqueléticos en el periodo 2018-2020. -----

De acuerdo a lo anterior le presentan, año con años, a su jefatura inmediata el Plan de Trabajo, basado en las consultas que se brindan en el CBI, no está relacionado con el Plan Estratégico del IAFA, pero sí tienen que presentar un informe a la C.C.S.S. El Plan de Atención Integral en el Escenario Laboral se hizo con cuatro estrategias. La primera, denominada "Mejora tu calidad de vida. Promoción de la salud: Enfermedades crónicas y enfermedades en el entorno laboral" y está enfocada hacia estilos de vida saludables. La segunda se denomina "Trabaja para vivir - Salud Ocupacional: Estudios de Puesto, Exámenes pre empleo, Talleres de capacitación", la cual se trabaja directamente con Salud Ocupacional, se hace estudio de puesto cada vez que una persona consulta por una patología relacionada,

se tiene un sistema de examen de pre-empleo, para determinar qué cambios se tienen que hacer en los puestos de trabajo de la persona que va a ingresar y se les hace participar en talleres de capacitación. La estrategia tres se denomina "Fortaleciendo el futuro. Preparación para la jubilación - control de crónicos", la cual trabajan con los funcionarios que se acercan a su jubilación para que se retiren en las mejores condiciones posibles, que tengan sus enfermedades crónicas controladas, que sepan qué medicamentos debe tomar y cómo hacerlo, tanto en la Institución, como cuando ya estén en su casa. La cuarta estrategia se denomina "Prevención. Exámenes de laboratorio y gabinete" que es para los funcionarios que continúan en la Institución y pretende prevenir cualquier enfermedad crónica, detectar enfermedades a las que se les pueda dar tratamiento pronto y adecuado, incluye exámenes de laboratorio y la aplicación de vacunas. -----

Respecto a Salud Ocupacional, comenta que en 2015 se hizo un Estudio de Puestos de Trabajo a toda la población laboral, en oficinas centrales, utilizando un formato tropicalizado, para determinar los riesgos de nuestros trabajadores. En 2016 se hizo un Estudio para la modificación del manejo de cargas de los promotores y choferes, ya que estos funcionarios tenían que cargar los materiales para las escuelas, como solución, se ideó la elaboración de una caja mucho más liviana y más fácil de cargar, valorando además, que es una función que no les correspondía a los choferes, estos lo hacían como colaboración con los funcionarios, teniendo como consecuencia enfermedades relacionadas. En 2017 se llevó a cabo una Capacitación sobre levantamiento de cargas, dirigido a los promotores y a los choferes. Actualmente, los promotores no tienen que cargar el material, sino que se envía directamente a las escuelas por un servicio contratado. En 2018 se trató de hacer un estudio de la situación laboral de los trabajadores, pero en las Oficinas Regionales, por lo que se aplicó la Evaluación física y de riesgo ergonómico, este último, con la colaboración del ingeniero encargado de Salud Ocupacional. En 2019 se hizo una capacitación sobre pausas Activas, enseñándoles a los funcionarios la importancia y cómo se hacen las pausas activas. -----

Seguidamente presenta un cuadro referente al Diagnóstico de la situación de salud del personal de Organismos Regionales, realizado en 2018, en la que se aplicaron 64 Evaluaciones ergonómicas y se emitieron 157 recomendaciones. Se efectuaron 61 evaluaciones físicas por parte del CBI. Con esta actividad se dieron cuenta de la carencia que existe en el trabajo directo con ellos, por lo que se elaboró una propuesta de telemedicina, para solventarlo; podría decirse que tienen mapeado todo el IAFA. Finalmente, presenta las limitaciones, una de ellas es el desconocimiento del plan de trabajo del CBI por parte de los funcionarios y las diferentes administraciones no se han preocupado en dar a conocer cómo se trabaja desde el CBI. Otra limitación es que han tenido poco apoyo de la administración a través del tiempo, aunque ha mejorado un poco los últimos años a raíz del cambio de jefatura, pues anteriormente la orden era estar siempre presentes en el CBI, aunque los funcionarios no acudieran. El poco involucramiento de la población meta también ha afectado un poco su labor. Otra limitación que señalan es el haber ingresado con categoría de Enfermera 1 y como Médica 1, a pesar que ambas tienen la especialidad en salud ocupacional, y por esa razón hay muchas cosas que no pueden hacer, porque el perfil no se los permite. Otra limitación es la alta rotación de profesionales en el puesto de Salud Ocupacional, pues ya han pasado cinco personas por ese puesto, lo que dificulta la continuidad y permanencia de los proyectos. Finalmente, señala que hay una percepción inadecuada del servicio en la totalidad de los funcionarios, quienes visualizan el servicio solamente como curativo, como asistencial, por lo que critican que salgan hacia las OR para hacer estudios. -----

En este tema, la señora Danys Fallas añade que otro factor que representa una limitante es que los funcionarios las culpan que se les hayan eliminado las vacaciones psicoprofilácticas., por lo que se muestran renuentes a participar en las actividades que programan. Tanto como equipo CBI, como con las compañeras del equipo multidisciplinario. -----

La señora Verónica Obando señala que si la administración hubiera creído en la promoción, en la prevención, como lo hacen ellas, quizás esto estuviera sucediendo.

A continuación, la señora Danys Fallas presentará la Propuesta en sí, reiterando que la salud ocupacional es un tema que no les es ajeno, más bien les apasiona, y desde el principio han trabajado muy de cerca con el Encargado de Salud Ocupacional en los diferentes trabajos. Explica que la propuesta se enfoca más en el tema ergonómico, pensando en que, por el momento, no contamos con el Encargado de Salud Ocupacional. Como toda propuesta, tiene un objetivo general, el cual es "Propiciar condiciones ergonómicas saludables en los funcionarios del IAFA para prevenir la fatiga y enfermedades osteomusculares asociadas a posturas estáticas y esfuerzos". Los objetivos específicos son: 1) Identificar y controlar los factores de riesgo que alteran la salud osteomuscular del trabajador. 2) Analizar los puestos de trabajo de los funcionarios del IAFA de acuerdo a las necesidades de quien ejecuta la tarea. 3) Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos. Señala que en el segundo objetivo específico ya se ha venido trabajando a través del tiempo y se puede decir que es una parte del trabajo que ya está hecho. -----

La propuesta tiene dos etapas, en la primera, denominada "Reconocimiento del Riesgo", se lleva a cabo en dos partes: 1) Se consideran algunas causales como: - Levantamiento manual de cargas (mantenimiento, almacén, OR), -Posturas estáticas (trabajo de oficina, choferes), -Esfuerzos: funcionarios del Almacén, choferes, personal de mantenimiento, promotores, misceláneas, -Factores adicionales: los asociados al teletrabajo por ejemplo. La segunda etapa consiste en "Registrar los problemas músculo-esqueléticos como la segunda causa histórica de consulta en el CBI (lumbalgias, contracturas cervicales). La segunda etapa es "Evaluación de los Factores de Riesgo", que se realizaría mediante: -una lista de chequeo, -una entrevista, -el reconocimiento del puesto de trabajo: distribución del espacio, mediciones, análisis de condiciones termo higrométricas, carga laboral,

etc., -Sistematización y análisis de los factores de Riesgo Encontrados y Clasificación de estos. Seguidamente, muestra la herramienta utilizada cuando algún funcionario tiene alguna queja o algún problema músculo-esquelético y, por su condición, se puede pensar que su problema está relacionado con el tema postural. Por lo tanto, con dicha herramienta se visita y analizan los puestos de trabajo cuando existe alguna molestia en un trabajador, se determina cuáles son los cambios que se tienen que hacer y se le hace un reporte a la Encargada de Servicios Generales para que se modifiquen las condiciones en la estación de trabajo; las modificaciones que se puedan hacer en el momento, se ajustan y se le da la capacitación correspondiente al funcionario. -----

Las propuestas metodológicas de trabajo son las siguientes:

- **RULA (Rapid Upper Limb Assessment)** para evaluar esfuerzos musculo esqueléticos de los trabajadores debido a postura, función muscular y las fuerza. Es rápida y permite abarcar más personas. Se basa en la observación directa de las posturas adoptadas durante la tarea por las extremidades superiores, cuello, espalda y piernas.)
- **ROSA**, acrónimo de **Rapid Office Strain Assessment** es una lista de comprobación cuyo objetivo es evaluar el nivel de los riesgos comúnmente asociados a los puestos de trabajo en oficinas
- Ecuación de NIOSH permite evaluar tareas en las que se realizan levantamientos de carga, ofreciendo como resultado el peso máximo recomendado (RWL: Recommended Weight Limit)

Como resultado de lo anterior, se realizan las siguientes acciones: Preventivas: controles periódicos de los puestos de trabajo, capacitación y educación en salud, incorporación de pausas activas durante el horario de trabajo. -Correctivas: Recomendar mejoras en el mantenimiento de estaciones de trabajo y herramientas, modificación la distribución, tiempos y métodos, modificación de posturas y de

tiempos de permanencia en un mismo puesto de trabajo, adecuación dimensional del puesto a la persona que lo ocupa (sexo, edad, estado físico, incapacidades, capacidades disminuidas, etc.) y -Reevaluar las condiciones. Los **productos** son: - las capacitaciones, -el rediseño del Puesto (competencia del ingeniero de salud ocupacional) y -la Evaluación. -----

Comenta que la situación actual ha obligado a que nos reinventemos y hacer un replanteamiento de cómo hacer el trabajo, y considerando que la mayoría de compañeros están en teletrabajo, se ha estado trabajando por medio de la plataforma Teams, brindando una capacitación sobre el uso correcto de la voz, dirigido a los promotores de las O.R. También se dio una capacitación general en el tema enfermedad crónica diabetes dislipidemia y de la hipertensión, de la Alimentación Consciente, en el cuidado de la piel dirigido a las misceláneas (material escrito, aceite y exfoliante). También se emite un boletín digital, denominado "Contacte su consciencia", en el cual se abordaron los temas de Prevención del Contagio, Lavado de Manos, Uso de termómetro, Uso correcto de la mascarilla, Riesgos Biomecánicos y teletrabajo, Cuidados de la Vista en el teletrabajo, Ergonomía y Teletrabajo, Alimentación y Teletrabajo, Hábitos Saludables del sueño Durante el teletrabajo, Prevención de Cáncer de mama (2 boletines) y Cáncer de Próstata, esto con la colaboración de dos psicólogas del Subproceso de Gestión Humana. Finalmente, presenta la propuesta de cronograma de ergonomía 2020-2021: Reconocimiento de Riesgo Ergonómico (nov-20), Identificación de los Factores de Riesgo (dic-20) , Encuesta Ergonomía (ene/feb-21), Lista de chequeo teletrabajo (feb/mar-21), Estudio Ergonómico y recomendaciones in situ (may/jun-21), Evaluación de Factores de Riesgo (jul/ago-21), Recomendaciones para rediseño (set-21), Evaluación de impacto (oct-21), Presentación de los resultados (nov/dic-21). -----

La señora Eugenia Mata señala que para este Cuerpo Colegiado, en el que la mayoría son salubristas, y el que no es salubrista es cientista social, la salud es absolutamente importante, no solo para los usuarios del IAFA, sino para todos los

funcionarios de la Institución. No se puede pretender que las personas que vienen en busca de salud la puedan encontrar, si el trabajador no tiene las condiciones mínimas de salud. Por lo tanto, cualquier acción que tenga que ver con el mejoramiento de las condiciones de salud de los funcionarios, es prioritaria para esta Junta Directiva, desde donde tendrán todo el apoyo para que puedan existir condiciones de salud dentro de la Institución, entendiéndola esta no solo como la ausencia de la enfermedad, sino todo lo que se pueda hacer antes de llegar a un estado de enfermedad. Por lo cual, la promoción y la prevención son fundamentales. Esto es importante, dada la manifestación que se han sentido un poco relegadas por no poner su trabajo en la prioridad que debe tener, en las diferentes administraciones. Por otra parte, señala que siempre se va a tener resistencia hacia las actividades de promoción y prevención, porque el ser humano siempre espera la enfermedad antes que evitarla, pero esa reticencia se puede encontrar en otros servicios. En cuanto a las vacaciones psicoprofilácticas, les indica que fue esta Junta Directiva la que tomó la decisión de anularlas, después del correspondiente análisis, y les insta a que lo informen así a quien quiera hacerles reclamo. Hace un llamado al Director General y a la jefatura inmediata, a saber, la Encargada de Gestión Humana, en el sentido que el CBI (Centro de Bienestar Integral) es de gran interés de la Junta Directiva, por lo que todos los informes y planes de trabajo que tengan, van a ser apoyados por esta. Cree que ambas funcionarias tienen el conocimiento, la potestad y la experiencia para diseñar los planes necesarios, y si esto implica estar fuera de la oficina, es responsabilidad de ambas, pero sería muy difícil y poco efectivo hacer labores preventivas y de promoción de la salud desde un escritorio, obviamente sin descuidar la atención directa. -----

La señora Patricia Redondo agradece a las funcionarias y refuerza la parte de salud ocupacional, señalando que, en sus más de veinte años trabajando en el tema, ha sido frustrante que no se le dé importancia a la salud de los trabajadores. Sin embargo, considera que esta pandemia sirvió para fortalecer la salud ocupacional.

El médico especialista en medicina del trabajo es el médico de primer nivel de atención, pero especialista, el que va a prevenir la enfermedad y va a hacer promoción de las enfermedades. Si bien es cierto, la salud ocupacional es multidisciplinaria, la labor que las funcionarias del CBI pueden hacer llega a un tope, el diseño de puestos no lo pueden hacer, por lo que ofrece la ayuda de uno de sus colaboradores de la CCSS, un ingeniero, para hacer un buen rediseño de puestos, en caso que no se cuente con el profesional en el IAFA. No se trata solo de la silla, sino que todo el puesto de trabajo esté adecuadamente dispuesto. -----

El señor Oswaldo Aguirre manifiesta su agradecimiento a las funcionarias por el trabajo que realizan y los esfuerzos por ir más allá, por ejemplo, buscando y facilitando a los funcionarios servicios como odontología, optometría, ultrasonidos y ferias de la salud. Considera que en este momento lo que se debe definir es que se comparta a nivel Institucional el Plan de Trabajo del CBI, con el fin de que las actividades tengan el apoyo de todos los funcionarios. Señala que en este año hemos aprendido mucho desde la virtualidad, por lo que considera que se puede seguir utilizando ese recurso, para poder llegar a todas las Organizaciones Regionales. En cuanto al plan remedial referente a la evaluación del CBI, señala que ya lo revisó y se tomarán en cuenta las recomendaciones. Comenta que en 2020 hubo un trabajo integrado en la atención de la pandemia. -----

La señora Eugenia Mata reitera el apoyo y señala la importancia de que, desde las instancias superiores, se haga valer y que los funcionarios vean los esfuerzos que se hacen en la prevención y la promoción de la salud, lo cual es un privilegio que tienen y que deben aprovechar lo mejor posible, que no es la imposición de medidas, sino que vean el esfuerzo de la Institución por su bienestar, más allá de lo que manda la legislación. Propone tomar un acuerdo en ese sentido. -----

La señora Danys Fallas concuerda con lo señalado por la señora Mata, considera que el apoyo de la administración es de vital importancia para una buena respuesta

por parte del personal. -----

Con el agradecimiento de los señores Directores, con la reiteración en el apoyo a su actividad, las señoras Danys Fallas, Verónica Obando y Alexandra Solís se retiran de la sesión al ser las 10:40 a.m. -----

El señor Oswaldo Aguirre manifiesta que la molestia de los funcionarios se da por la asociación que hicieron con la apertura de la sala Suláyibi y la eliminación de las vacaciones psicoprofilácticas, mostrando una gran indisposición. Otro aspecto es que la ubicación de la mencionada sala afecta la prestación de servicios, pues cuando se están en algún juego y se ponen eufóricos, interrumpen la atención de pacientes. Por otra parte, señala que falta un poco la empatía en la consulta, entre otras cosas que considera se debe mejorar, como el horario de atención, sobre lo cual se hizo un llamado de atención general, para el cumplimiento del horario de trabajo. Finalmente, comenta que le ofrecieron desde Casa Presidencial la recuperación de plazas, tema que informará en Asuntos de Dirección General, entre las cuales está la del Encargado de Salud Ocupacional. -----

La señora Eugenia Mata señala que siempre ha percibido una actitud de queja de parte de los funcionarios del IAFA. Se le debe hacer ver al personal, de alguna manera, que se han hecho esfuerzos muy grandes, a pesar de la pandemia, para fortalecer la Institución. Es necesario tener el compromiso de cambio de todos, para que la Institución siga adelante. -----

La señora Patricia Redondo señala que aquí hay un problema de clima organizacional, a veces más, a veces menos, pero sí se deben hacer cambios importantes. Considera que el Proceso de Comunicación podría colaborar, haciendo una campaña interna de motivación, que realicen una grabación de la señora Eugenia Mata enviando un mensaje motivacional, con un fondo bonito, que llega más que algo escrito. -----

La señora Eugenia Mata solicita al Director General encargarse de coordinar la grabación del mensaje, el cual puede ser compartido entre todos los Directivos. ----

El Director General comenta que el Proceso de Comunicación adquirió equipo para ese tipo de grabaciones, sugiere que estas se hagan en las puertas decoradas por los mismos funcionarios para un concurso interno, pues están muy bonitas. -----

Los señores Directores disponen dar por recibida la información del CBI y manifestarles el apoyo a las acciones del Plan de Trabajo. Por lo tanto, toman el acuerdo correspondiente. -----

ACUERDO 4: Dar por recibida la información de la Propuesta de Programa de Prevención de Riesgo Ergonómico para el IAFA, presentado por las señoras Danys Fallas Chaves y Verónica Obando Ureña, médica y enfermera, respectivamente del Centro de Bienestar Integral del IAFA (CBI) y manifestarles que nos complace el Plan de Trabajo que presentaron, por lo que cuentan con el apoyo, desde este Órgano Colegiado, a las acciones dirigidas hacia la promoción y prevención de la salud de los compañeros de la Institución, como aspecto clave que debe fortalecerse para poder brindar un mejor servicio a todos y cada uno de los funcionarios. Se les insta a seguir creciendo en este tema. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad.

Le solicitan al Director General coordinar con el Proceso de Comunicación que elaboren un pequeño guion de lo que van a decir en el mensaje a los funcionarios, aprovechando que se hará la sesión presencial el 17 de diciembre. -----

CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE DIRECTORES -----

ARTÍCULO 1: Los señores Directores proceden a reprogramar la audiencia de la señora Auditora Interna, considerando que la funcionaria se encuentra en vacaciones el resto del año. Revisan agendas para definir cuándo será la primera sesión de 2021, disponiéndose iniciar sesiones el jueves 14 de enero de 2021, para

que presente su Plan de Trabajo. Toman el acuerdo correspondiente. -----

ACUERDO 5: En atención a la solicitud presentada por la señora Ana Margarita Pizarro Jiménez, Auditora Interna, remitida mediante correo electrónico con fecha 3 de diciembre de 2020, se reprograma la audiencia para el jueves 14 de enero de 2021, en razón de que la funcionaria se encuentra en vacaciones durante el resto del año. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad. -----

CAPÍTULO V: ASUNTOS DE DIRECCIÓN GENERAL -----

ARTÍCULO 1: El señor Oswaldo Aguirre Retana, Director General, propone designar como Director General a.i. al señor Douglas Mata Pernudi, Coordinador de la Unidad de Desarrollo Institucional. -----

Los señores Directores acogen la propuesta, por lo que toman el acuerdo correspondiente. -----

ACUERDO 6: Designar al señor Douglas Mata Pernudi, Coordinador de la Unidad de Desarrollo Institucional, como Director General a.i., los días 21, 22 y 23 de diciembre de 2020, en razón de que el Director General titular estará disfrutando de sus vacaciones. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad. -----

ARTÍCULO 2: El Director General informa que recibió una llamada del señor Emilio Robles Rodríguez, Asesor de Casa Presidencial, quien le indicó que se estaba comunicando a todas las instituciones que de la totalidad de las plazas que tuvieran vacantes, podrían recuperar el 50%, pues el próximo año no se recuperará ninguna. Para esto se requería la autorización del señor Ministro de Salud al documento, para darle trámite. El IAFA tiene 40 plazas vacantes solo de este año 2020, de las cuales, más de 20 fueron por pensión de los funcionarios, por lo que se hizo el ajuste, se presentó la justificación correspondiente, incluyendo la estimación del presupuesto para esas 20 plazas, y se remitió el documento al señor Ministro de Salud, quien lo

aprobó y remitió la documentación directamente a Casa Presidencial. Dentro de estas plazas, está la del Profesional en Salud Ocupacional, la de Encargada del Archivo Institucional, tres plazas para la O.R. de Cartago y al menos una plaza para cada una de las otras O.R., de promoción. Está a la espera de la respuesta de parte de Casa Presidencial. Sin embargo, su preocupación actual está en que no sabe de dónde se va a sacar el presupuesto para estas plazas. -----

CAPÍTULO VI: CORRESPONDENCIA -----

ARTÍCULO 1: Se conoce oficio AI-137-12-202, de fecha 03 de diciembre del 2020, suscrito por la señora Ana Margarita Pizarro Jiménez, Auditora Interna, con el cual remite informe de teletrabajo temporal en la oficina de la Auditoría Interna, durante la semana del 01 al 04 de diciembre de 2020. -----

Se levanta la sesión al ser las once horas con veintitrés minutos. -----


DRA. EUGENIA MATA CHAVARRÍA
PRESIDENTE


LICDA. JÉSSICA BOLAÑOS MURILLO
VOCAL III y SECRETARIA ad hoc

ACTA ORDINARIA 42-2020: Acta número cuarenta y dos correspondiente a la sesión ordinaria realizada por la Junta Directiva del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia, a las ocho horas del jueves diez de diciembre de dos mil veinte, de forma presencial, presidida por la señora María Eugenia Mata Chavarria, presidente; con la participación de los siguientes miembros: señora Isabel Gámez Páez, secretaria; señora Patricia Redondo Escalante, vocal uno; señor Rodolfo Vicente Salazar, vocal dos; señora Jéssica Bolaños Murillo, vocal tres; señor Jorge Enrique Araya Madrigal, vocal cuatro; señora Idaly Robles Garbanzo, secretaria de actas. -----

Ausente con justificación: señor Jaime Caravaca Morera, tesorero. -----
Invitados permanentes: señor Oswaldo Aguirre Retana, Director General; señora
Jeilyn Valverde Monge, Coordinadora de Servicios Jurídicos. -----

CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA -----

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del Orden del Día de la sesión 42-2020. -----

ACUERDO 1: Se lee y aprueba el Orden del Día N° 42-2020 propuesto para esta
sesión, con modificaciones y adiciones. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad.

CAPÍTULO II: LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTAS ANTERIORES -----

ARTÍCULO 1: Lectura, comentario y aprobación del Acta 41-2020. -----

ACUERDO 2: Se lee y aprueba con correcciones el Acta N° 41-2020, del 10 de
diciembre de 2020. **Acuerdo firme.** Aprobado por unanimidad. -----

CAPÍTULO III: ASUNTOS DE DIRECCIÓN GENERAL -----

ARTÍCULO 1: El señor Oswaldo Aguirre Retana, Director General, presenta el oficio
AA-GH-0546-12-2020, de fecha 14 de diciembre del 2020, dirigido a su persona por
la señora Alexandra Solís Solís, en el que le solicita, con base en las
recomendaciones del Informe de Auditoría AU-INF-004-2020 de fecha Octubre 2020
de la Dirección General de Servicio Civil, elevar el caso a la Junta Directiva para que
se analice la viabilidad para conseguir el presupuesto requerido para el pago de
reasignaciones a los funcionarios que funcionarios presentaron un Amparo de
Legalidad en el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda. Transcribe
las recomendaciones contenidas en el estudio de Auditoría del Servicio Civil, a
saber: "a) La Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos debe formular
un plan de trabajo con las solicitudes pendientes para determinar cuáles anteceden
las regulaciones de restricción de reasignaciones y eventualmente puedan estar
dentro de la excepciones establecidas por el transitorio de las directrices de
contención del gasto, formulando como punto de partida un estimado presupuestario
ante las autoridades con el fin de que se gestionen dichos recursos y en caso de