

SESIÓN ORDINARIA No. 076-2021

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Setenta y Seis guion dos mil veintiuno de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual el martes trece de julio de dos mil veintiuno, a las ocho horas y diez minutos, con la siguiente asistencia:

- Prof. Greivin Barrantes Víquez, presidente.
- Lic. Israel Pacheco Barahona, vicepresidente.
- Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro, secretaria.
- M.Sc. Hervey Badilla Rojas, vocal 1.
- M.Sc. Edgardo Morales Romero, vocal 2.
- M.Sc. Carlos Retana López, vocal 3.
- Prof. Errol Pereira Torres, vocal 4.
- M.B.A. Carlos Arias Alvarado, director ejecutivo.

Ausentes con justificación: no hay.

Ausentes sin justificación: no hay.

Invitados: para abarcar el artículo cuarto la Lcda. Kattia Rojas Leiva, directora División Financiera Administrativa, el Lic. Diego Vargas Sanabria, jefe del Departamento Legal y la M.Sc. Judith Corella Elizondo, abogada externa. Para el análisis del artículo quinto el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, jefe del Departamento de Inversiones y el Lic. Econ. Yesi González Méndez, encargado senior a.i. de la Unidad Integral de Riesgos Para el

tratamiento del artículo sexto: la Lcda. Xinia Wong Solano auditora interna. Para abordar el artículo séptimo: el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, jefe del Departamento de Inversiones. Para el tratamiento del artículo octavo la Lcda. Francini Meléndez Valverde, jefa del Departamento Administrativo y el Ing. Marco Ramírez Sandino, gerente de Proyectos.

CAPÍTULO I. AGENDA

El Prof. Greivin Barrantes Víquez, presidente de la Junta Directiva, saluda a la señora y los señores miembros directivos y somete a votación el siguiente orden del día, el cual es aprobado:

ARTÍCULO PRIMERO:

Lectura y aprobación de la agenda.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Correspondencia.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de los directivos.

ARTÍCULO CUARTO:

Entrega y análisis del oficio DE-0373-07-2021: presentación e inicio del proceso "Convención Colectiva Jupema"; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO QUINTO:

Entrega y análisis de las actas de las sesiones ordinarias Nos. 06-2021 de los Comités de Riesgos e Inversiones; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO SEXTO:

Entrega y análisis del oficio AI-0506-07-2021: informe No. 6 "Cumplimiento de labores de la Auditoría Interna II trimestre 2021"; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO SÉTIMO:

Entrega y análisis del oficio DE-0374-07-2021: propuesta de respuesta a consulta sobre el proyecto No. 22455 "Arrendamiento Habitacional"; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO OCTAVO:

Entrega y análisis del acta de la sesión ordinaria extraordinaria No. 01-2021 de la Comisión de Infraestructura; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO NOVENO:

Mociones.

ARTÍCULO DECIMO:

Asuntos Varios.

CAPÍTULO II. CORRESPONDENCIA

ARTÍCULO II: Correspondencia.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** lee la siguiente correspondencia, la cual se adjunta como **anexo No. 1** de esta acta.

Inciso a) Oficio GG-92-2021, remitido por el M.Sc. Alejandro Solórzano Mena, gerente de la Operadora de Pensiones Vida Plena OPC, en el que envía los estados financieros de la Operadora de Pensiones Vida Plena OPC, al 30 de junio de 2021.

El Cuerpo Colegiado conviene enviarlos a la Auditoría Interna para su análisis y posterior informe a este Cuerpo Colegiado, en un en un plazo de 2 días hábiles.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTIVOS

ARTÍCULO III: Asuntos de los Directivos.

Inciso a) El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** informa: hay tres notas de parte del Consejo Nacional de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), hay dos documentos uno referente a los créditos y otro con respecto a las inversiones para efecto de la posible aprobación de proyecto 22.179 “Reforma de la Ley N° 7531 Del Sistema De Pensiones y Jubilaciones el Magisterio Nacional”, quería manifestarlo aquí estimados compañeros y al Prof. Greivin Barrantes Víquez como presidente para que sea incluido en la correspondencia, en el transcurso de la semana.

El Consejo Directivo se realiza el primer sábado de cada mes y en esta reunión estuvo presente el M.B.A. Carlos Arias Alvarado, darle las gracias por la amplia exposición que hizo con respecto al proyecto, porque esto es en beneficio del fortalecimiento del Fondo de Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) y para el funcionamiento de JUPEMA para sus afiliados.

En otra nota la APSE solicita el patrocinio de JUPEMA, para efectuar un bingo que se llevará a cabo el 25 de julio en conmemoración de la Anexión del Partido de Nicoya a Costa Rica y como parte de la celebración del 66 aniversario de la APSE. Documentos adjuntos como **anexo No. 2** de esta acta.

Ya se ha pautado con diferentes programas que tiene la APSE no andan muy lejos de los montos que se han solicitado, son montos simbólicos y damos la mano tanto para nuestras diferentes entidades magisteriales y en este caso JUPEMA. Lo dejo para que sea analizado y se tome el acuerdo si es del caso, de esta solicitud que se me envió como representante y la traslado a la Junta Directiva y a la Administración.

El **M.Sc. Carlos Retana López** menciona: con respecto a las notas de la APSE me parece que es un tema más de la Administración, ya se le ha pautado a varias organizaciones y es básicamente que don Errol lo converse con la Administración.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** añade: ya envíe la información de los precios de las pautas, tal como lo indica el M.Sc. Carlos Retana López esto es un tema más de la Administración, pero es bueno que ustedes estén enterados y me gustaría que la decisión tomada me sea comunicada.

Inciso b) la **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** comenta: con respecto al programa de obra pública que nos lo habían enviado y las fechas establecidas para julio son el miércoles 14, el miércoles 21 y el jueves 29 de julio y ayer en la información que envió la Licda. Ana Lucía Calderón Calvo, encargada de la Unidad Secretarial, las fechas indicadas son: los miércoles 14 y 21 y el 28 de julio, este 28 de julio tanto el M.Sc. Carlos Retana López como mi persona tenemos una reunión en la Caja de Ahorros y Préstamos de la ANDE y eso lo habíamos analizado desde hace varios días, no sé que será lo que corresponde.

El **M.Sc. Carlos Retana López** refiere: tal como se indicó en el chat esa convocatoria de ese día no fue aprobada, alguien organizando la capacitación no tomó en consideración el acuerdo de Junta Directiva, entonces eso tendrán que arreglarlo porque eso ya lo habíamos conversado.

Inciso c) El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** solicita: posibilidad de cambiar la sesión del próximo jueves 15 de julio, para el viernes 16 y que sea de manera presencial, para poder conversar después de la sesión ordinaria asuntos muy importantes y delicados, esto en una mesa de trabajo, la sesión ordinaria sería de 8:00 a.m. a 11:00 a.m. y luego realizaríamos la mesa de trabajo.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** apunta: ese día tengo la capacitación del diplomado desde las 10:00 a.m. a las 12:00 p.m. por lo que no podría apoyar el cambio.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** expresa: ya solo el hecho de que una persona me haya indicado que no puede, entonces ese cambio no se puede realizar.

Otra posibilidad sería que hagamos el cambio del jueves 22 al viernes 23 y que sea igual de manera presencial.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** indica: el 23 de julio tengo una cita médica programada.

El **M.Sc. Carlos Retana López** manifiesta: con respecto a la solicitud que hace don Greivin, ya que los compañeros tienen sus situaciones particulares, podría ser que alguna de las sesiones ordinarias que están planteadas de forma virtual se cambie a presencial.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** propone: el jueves 22 de julio se podría llevar a cabo la Comisión de Infraestructura a las 8:00 a.m. de manera presencial y dar inicio la sesión de Junta Directiva a las 09:00 a.m.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** indica: la propuesta que hace don Edgardo se ajusta, trabajaríamos como lo propone, terminaríamos la sesión y posteriormente realizar la mesa de trabajo.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** explica: hay dos propuestas de cambio en la programación de julio 2021. La primera consiste en trasladar la sesión del miércoles 21 de julio para el viernes 30 a las 8:00 a.m. La segunda propuesta es modificar el jueves 22 de julio para realizar primero la Comisión de Infraestructura a las 08:00 a.m. y la sesión de junta Directiva a partir de las 9:00 a.m., ambas reuniones se llevarán a cabo de manera presencial.

Al respecto, la Junta Directiva por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 1

“La Junta Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, acuerda: Modificar la programación de sesiones y comisiones correspondiente a julio de 2021, en los siguientes aspectos:

- 1. Trasladar la sesión programada para el 21 de julio, al 30 de julio a las 08:00 a.m.*
- 2. La sesión del 22 de julio iniciará las 09:00 a.m.*
- 3. La Comisión de Infraestructura del 22 de julio, comenzará a las 08:00 a.m.” ACUERDO FIRME.*

CAPÍTULO IV. RESOLUTIVOS

ARTÍCULO IV: Entrega y análisis del oficio DE-0373-07-2021: presentación e inicio del proceso “Convención Colectiva JUPEMA”; para resolución final de la Junta Directiva.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual el Lic. Diego Vargas Sanabria, la Lcda. Kattia Rojas Leiva y la M.Sc. Judith Corella Elizondo, a quienes se les brinda una cordial bienvenida.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** indica: la M.Sc. Judith Corella Elizondo es nuestra asesora jurídica en todo este tema. Tal y como se los va a explicar la licenciada ahorita, el sindicato de JUPEMA (Sitrajunta), está convocando la Convención Colectiva de JUPEMA, este sindicato es el que afilia a más funcionarios, obviamente ellos deben pasar por un proceso legal para poder presentar la convención, como la validación del sindicato, entiendo que eso tardó algún tiempo para que esto se diera, una vez que está siendo convocado este tema, no tenemos forma de eludirlo, lo que hay que hacer

es sentarse a conversar con ellos, mucho de lo que ellos solicitan ya se viene aplicando en JUPEMA, temas de teletrabajo, horas extras, etc. la idea sería que ustedes conozcan cuál es el proceso que hay que seguir, doña Judith nos va a ayudar con eso y finalmente la idea es sentarse a negociar con ellos, hay formas de hacerlo, hay empresas en las que lo hace la Administración, en otras lo hace parte de la Junta Directiva, nosotros creemos que eventualmente será prudente que esté alguien de la Junta Directiva, ya ese es un tema que ustedes deben resolver, aquí la gran ventaja que se tiene es que este sindicato es un sindicato modelo, de esos que uno entiende muy bien, buscan no solo el bienestar de los funcionarios sino por sobre todo el bienestar de la institución y buscan que se les dé algunas cosas a los funcionarios, pero que también los funcionarios devuelvan algo a la institución.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** manifiesta: el M.B.A. Carlos Arias Alvarado fue bastante claro en su introducción, efectivamente este es un tema importante para la institución y hemos venido conversando con la M.Sc. Judith Corella Elizondo, abogada que nos ha estado asesorando en este tema, nuestra intención de hoy es que ella les pueda hacer una breve presentación sobre todos los alcances que involucra una convención colectiva en la institución para poder avanzar con los pasos de negociación que vendrían para llegar, ese sería el objetivo a tener un documento debidamente homologado.

La licenciada va a hacer la presentación y también luego comentarles sobre los documentos que traemos que fueron presentados tanto por el Sindicato como por el Departamento de Gestión de Talento Humano en cumplimiento de los requisitos que se necesitan, para sentarse a negociar una convención colectiva.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** inicia la exposición de la presentación titulada Convención Colectiva JUPEMA. Documento adjunto como **anexo 3** de esta acta.

Explica: efectivamente mi misión es introducir un poco en qué consiste la convención colectiva y no solo en qué consiste, sino que les tengo una buena noticia, le comentaba a la Lcda. Kattia Rojas Leiva es que en temas de negociación colectiva la mayoría de los temas por no decir todos a nivel legal están ya dados y regulados en el Código de Trabajo, aquí no tenemos que cuestionarnos si es de una forma o de otra, porque el Código ya nos da una ruta, sabemos que hay muchas instituciones que tienen convención colectiva, inclusive que han tenido que renegociarla, hemos visto las noticias recientemente ha tenido que renegociarla porque se ha venido dando por costumbre una serie de beneficios que la Sala Constitucional no ha venido avalando y con la entrada de la reforma a la Ley de las Finanzas Públicas, esta ley vino a cambiar una serie de costumbres que se venían dando en las instituciones en las cuales se daban beneficios que la Sala no avaló, entonces mi misión es explicarles un poquito que dice el Código de Trabajo y cómo es la dinámica de una negociación, porque efectivamente como decía el M.B.A. Carlos Arias Alvarado una vez que los sindicatos presentan la convención colectiva no tenemos opciones, hay que sentarse con los sindicatos a negociar, una vez que se valida la legitimación que era lo que decía doña Kattia, después de validada la legitimación ya se debe arrancar con el proceso de negociación.

Qué es una convención colectiva, es una ley entre las partes, si JUPEMA llega a firmar esta convención colectiva esta convención va a llegar a ser ley para ustedes y los trabajadores, esa ley hace que a su vez tengamos que respetar todo lo que tiene que ver con normativa del Código de Trabajo, con la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con normativa

interna y todo lo que aquí se venga a suscribir tiene a su vez un impacto en el futuro en todas las normas internas que JUPEMA vaya a ir aprobando.

Cuáles normas se utilizan para negociar y cuáles normas eventualmente se reformarían o se tendrían que poner sobre la mesa en este proceso de negociación, el Código de Trabajo, Convenios de la OIT que son convenios internacionales de aplicación obligatoria en el país, hay ciertos reglamentos que nos dan algunas guías para el sector público, por supuesto la Sala Segunda, la Sala Constitucional, el Ministerio de Trabajo y las normas internas que tiene JUPEMA, por ejemplo si JUPEMA tiene algunas concesiones o beneficios o derechos ya definidos, no podríamos negociar a la inversa, o en desmejora y no podríamos en una negociación quitar algunos derechos que los trabajadores tengan.

Qué debería de tener una convención colectiva, les comentaba que la ventaja es que en su mayoría el Código de Trabajo ya nos regula que debe hacerse en un proceso de negociación el artículo 58 del Código de Trabajo habla de que esa convención debe hablar de la calidad del trabajo, los salarios, los oficios, las actividades, el lugar donde se presentan los trabajos, dónde se labora, la duración que va a tener la convención y otras estipulaciones legales que las partes quieran convenir u otra serie de beneficios que las partes quieran convenir, también por efectos de formalismo se solicita que se detalle temas tales como: lugar, fecha de la celebración de la convención, debe haber una bitácoras y actas de todas la negociaciones y es importante introducir que todo esto que se negocia debe ser elevado a la Junta Directiva, si la Junta Directiva no aprueba esta convención o no la conoce en los procesos, la convención no sería válida, por qué, porque los señores directores como Órgano Colegiado a nivel del Código son los dueños y señores de este proceso, por lo delicado del tema y porque se están concediendo beneficios los jefes son la Junta Directiva y

debe subir a la Junta Directiva cada una de las decisiones que se vayan a negociar.

El **M.Sc. Carlos Retana López** consulta: después de hacer la negociación quién hace el análisis de que efectivamente se cumpla con todo el cuerpo normativo y legal vigente, porque se pueden poner de acuerdo la Administración e incluso la Junta Directiva, y como bien lo dice doña Judith a veces hay procesos abusivos que ya hemos conocido, porque han sido denunciadas como de municipalidades en donde los beneficios rayan en la racionalidad, entonces quién después de construirla, quién hace esa validación, digo esto porque incluso cuando la misma Asamblea Legislativa valida una ley, se lleva a consulta a ver si es constitucional o no, en Costa Rica hay algún órgano que haga una validación de esa condición de legalidad de una convención colectiva.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** responde: durante el proceso de negociación tiene que haber un respaldo de lo que se va negociando, artículo por artículo precisamente eso es parte del proceso, La Administración en este caso el M.B.A. Carlos Arias Alvarado o la comisión de la Junta Directiva debe ir analizando si esos artículos son viables desde el punto de vista legal, por eso es que incluso la norma habla de que se pueden contratar asesores externos, porque lo delicado de esta negociación como bien lo señala usted es que si se aprueban cosas que son ilegales o que van en contra de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, mediaría una responsabilidad de parte de quien apruebe eso, el tema de la responsabilidad no lo podemos dejar de lado, entonces se presume que hay una revisión a nivel interno desde el punto de vista legal y desde el punto de vista financiero, no podemos conceder derechos cuando la institución no tenga la posibilidad de aprobar eso a nivel presupuestario o a nivel financiero, pero efectivamente una vez que la convención se

aprueba por parte de la Junta Directiva, las partes se ponen de acuerdo, va a Junta Directa y termina el proceso, luego, iría al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS); no sé si recuerdan que recientemente hubo muchos cuestionamientos como en el caso de la Refinadora Costarricense de Petróleo (Recope), estaban cuestionando que la convención llevaba una serie de beneficios que no eran acorde a la legalidad, eso va al MTSS y la norma lo que indica es que el MTSS debe darle una validez o un resello o una firma con el visto bueno, entonces el MTSS pone los ojos en esa versión final, inclusive les comento que si hay una posibilidad de que el MTSS acompañe a JUPEMA en la negociación, lo dice la norma, pero con toda transparencia con el tema del COVID-19 y la gran cantidad de trabajo que tiene el MTSS no podría asegurarles que el MTSS tenga todavía la capacidad administrativa para que acompañe a JUPEMA, pero he tenido casos en donde además de la mesa de negociación por parte del sindicato y de la institución hay un representante del MTSS, que se convierte en una especie de mediadora o de asesora, no tiene vinculación su criterio, está ahí observando el proceso y eso de alguna manera hace que ya exista un análisis previo de parte del MTSS para luego cuando se entrega la versión final.

No sé si el MTSS tenga el recurso necesario para hacer este acompañamiento, pero si así lo consideran necesario se puede invitar al MTSS a acompañar en este proceso de negociación, no es una obligación, es una posibilidad.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** indica: con respecto a las convenciones colectivas, una vez me correspondió atender un trámite, pero al final no se dio por unos cambios que se dieron, hay que recordar que debe estar acorde con el Código de Trabajo y no puede salirse de lo establecido con los derechos laborales, lo que hay que buscar son las intenciones de la organización y los puntos a tratar.

Luego de la negociación debe ser avalada por el MTSS, ellos van a revisar que todos los artículos estén bien.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** señala: doña Judith no está dando la explicando todo el proceso, sabemos que esto es un gran proceso y hay que llevarlo punto por punto, por favor les solicitó que intervengan si tienen alguna duda.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** comenta: tuve la experiencia de participar en los procesos de negociación de la Convención Colectiva del Magisterio y en efecto, una de las preguntas que tenía era lo que nos explicaba doña Judith porque cuando se negoció la primera convención colectiva tuvimos el acompañamiento del MTSS, sería bueno buscar esa opción porque eso nos da una tranquilidad a ambas partes y se puede ir prácticamente resellando cada acuerdo, en cada una de las reuniones, demás sabemos que una vez que pase todo esto hay que esperar que el MTSS haga la homologación respectiva, en el momento que homologuen nos da la tranquilidad respectiva.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** apunta: la M.Sc. Judith Corella Elizondo tiene un compromiso a las 09:30 a.m. y nos solicitó que ojalá termináramos antes de esa hora.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: si doña Judith tiene esa reunión paramos a las 9:25 y otro día continuamos.

Tengo dos dudas ¿qué sucede si la Administración lleva el proceso y llegan a acuerdos y luego la Junta Directiva manifiesta que no está de acuerdo? nosotros como institución ¿tenemos el derecho de exigirle al MTSS que esté sí o no?, eso no me quedó claro, es una posibilidad dijo doña Judith, pero sí o no, porque una posibilidad es simplemente si es un derecho nuestro exigirlo y avanzamos a la velocidad que el MTSS pueda aportar su acompañamiento.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** responde: efectivamente puede darse artículos en donde no haya acuerdo, entonces se mandaría al MTSS lo que tiene acuerdo y qué pasaría es que las malas noticias es que se nos pone cuesta arriba el tema, porque terminaríamos en una instancia judicial, se convierte en un proceso contencioso, donde hay un conflicto porque de forma conciliatoria no logramos llegar a un acuerdo y ahí ya interviene una instancia judicial, el proceso se vuelve más complejo y ahí ya hay unos mecanismos que tendría el sindicato para poder actuar y pone a JUPEMA en situaciones más complejas, porque activa mecanismos legales y judiciales que establece el Código.

Con respecto a si podemos obligar al MTSS, la norma no establece que sea una obligación por lo menos de la lectura literal, ellos tienen por ley sus funciones y potestades y la parte que hay que averiguar bien porque debido al COVID-19 las normas se han venido ajustando. Creo que de hacerlo sería de manera virtual, pero en concreto en la norma no veo que sea vinculante para ellos como una obligación, los procesos en los que participan lo hacen como mediador – conciliador, sin vinculancia sino como acompañamiento, si ustedes como Junta Directiva así lo determinan se hacen las gestiones que haya que hacerse para que el MTSS se pronuncie sobre este acompañamiento específico en JUPEMA.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** continúa: en cada diapositiva va a indicar el artículo del Código de Trabajo al que hacemos referencia.

Qué se puede negociar, el artículo 690 nos habla de qué podemos negociar, derechos y garantías sindicales y los que han participado en estas negociaciones y conocen convenciones que después inclusive podemos documentar para que las observen, convenciones de otras instituciones, casi siempre la parte sindical pide algunos derechos como de asistencia a reuniones, algunos permisos para el uso de oficina que yo sé que ustedes ya

tienen muchas de esas cosas estipuladas a nivel interno, el régimen disciplinario hay un tema al que hay que prestarle atención y de una vez lo comento porque la convención propuesta el artículo 38, establece la posibilidad de que únicamente se puede despedir por una falta grave, llamo la atención sobre ese tema en materia de régimen disciplinario porque no es lo que actualmente no está rigiendo en JUPEMA; el régimen de ingreso, promoción y carrera profesional todo lo que tiene que ver con reclutamiento selección, reestructuración de puestos, cómo se nombra, eso también es un tema fuerte que normalmente tienen las convenciones colectivas; medias de seguridad e higiene y algunos otros beneficios de salud ocupacional, uniformes, y todos estos temas que tienen que ver con seguridad e higiene; creaciones de órganos bipartitos y paritarios, no lo vi en la propuesta que se establece y son creaciones de juntas de relaciones laborales, que tiene las instituciones grandes como el Banco Nacional y todo lo relacionados con salarios, ahí hay un tema sensible desde el punto de vista financiero, porque normalmente lo que se pretende es una especie de control de cómo se aumentan los salarios y a eso hay que prestarle la atención porque ustedes se rigen por legalidad con una serie de principios dados por la Contraloría General de la República (CGR) de cómo se hacen esos procesos y efectivamente para eso es la negociación, para hacer ese filtro uno por uno de cada uno de los artículos en donde se juega con todas las normas, no solo las internas de JUPEMA sino las normas de la CGR, lo que ha dicho la Sala Constitucional de lo que es abusivo y no es abusivo, los límites como el tema de la cesantía, ya la Sala Constitucional ha definido cómo se puede negociar la cesantía y todas estas materias se van analizando artículo por artículo, por eso es como una cirugía fina en donde cada artículo uno debe sentarse a verlo, analizar el filtro legal primero, el filtro institucional de si ya se aplica o no en JUPEMA, y el filtro económico porque no podemos darle lo

que por legalidad no se puede dar, hay límites de presupuesto porque el dinero no nos pertenece, porque no somos una empresa privada, en una empresa privada el dueño dirá yo regalo eso, pero en este caso no porque estamos sujetos a normativa de la CGR y normativa que le aplica a JUPEMA. Quiénes pueden ser beneficiarios, esto es importante para poder entender quienes al final de cuentas son los que pueden sentarse a negociar, el mismo Código de Trabajo establece quienes no son beneficiarios de ningún beneficio de la convención colectiva, el Director ejecutivo está excluido por norma en los artículos 683 y 689 como presidencia ejecutiva, porque así lo decidió la ley y son los funcionarios que toman las decisiones a nivel jerárquico, son los papás de la administración a nivel administrativo; también los miembros de Junta Directiva no son beneficiarios de la Convención y es ahí donde comenzamos a entender porque o quienes son los que eventualmente negociarían, y lo explico al revés, si la Lcda. Kattia Rojas Leiva se sienta a negociar o el Lic. Diego Vargas Sanabria como asesor legal de la institución se sienta a negociar, ellos no podrían ser beneficiarios de nada de lo que ahí se aprobó, inclusive la persona que negocia y al mismo tiempo negocia a su favor, eso se convierte en un delito penal, porque es negociar en su propio beneficio, entonces ahí es donde el Código de Trabajo establece que la comisión que se sienta a negociar está decidida o es definida por la Junta Directiva como una comisión de alta jerarquía y utiliza el término de alta, porque no es cualquiera que se sienta a negociar, ahí vamos entendiendo como es que se nombra esta comisión que una vez que se presenta la convención colectiva el código habla incluso de 15 días naturales para poder decidir esa comisión,

El plazo de vigencia de la convención colectiva, esto a nivel informativo lo que ustedes miembros de Junta Directiva, aprueben puede tener una duración de 1 a 3 años, normalmente se pide por 3 años, porque estos

procesos son complejos, entonces firmarlo por un año es casi que la estemos terminando de negociar y hay que volver a negociar, puede ser prorrogado automáticamente si nadie la “denuncia”, esa es la palabra técnica correcta, pero es que nadie le avisa al MTSS que quiere volver a negociarse. Con respecto a la verificación de la legitimación del sindicato, tal como lo manifestó la Lcda. Kattia Rojas Leiva es lo primero que hay que hacer y ya se hizo, es comprobar que el sindicato tenga su cédula de identidad, porque no nos vamos a sentar a negociar algo tan importante si no hemos verificado que ese sindicato cumpla con lo que dice el artículo 51 del Código y es que tenga personería jurídica para poder celebrar ese contrato y además revisar las actas de la Asamblea para ver que los miembros de ese sindicato estén debidamente nombrados, aquí lo que hay que ver es con quién me estoy sentando a negociar.

Con quién se negocia, adelantamos un poco que primero verifico esa personería, esa acta de asamblea, verifico que ellos son lo que dicen ser, que son el sindicato que tiene la personería y luego comienzo a corroborar si cumple con los requisitos para sentarme a negociar con ellos. El artículo 370 establece una obligación que cuando hay un sindicato que tiene la mitad más uno de todos los trabajadores de JUPEMA sindicalizados si o sí es con este sindicato con quien tengo que sentarme a negociar, si esa condición no se cumple porque no hay más de la mitad más uno de los trabajadores sindicalizados, entonces uso por escalera la otra norma que es el artículo 56 y es cuando dice que más de la tercera parte de todos los trabajadores estén sindicalizados a ese sindicato, ese sería el caso de JUPEMA, no tenemos la mitad más uno, no hay ese nivel de sindicalización, sino que tenemos más de la tercera parte sindicalizada al sindicato que está presentando la convención colectiva, entonces lo podemos volver a validar con doña Kattia, pero ese proceso ya se corroboró, se corroboró la personería, las

actas de asamblea, que el sindicato esté inscrito y que se cuente con más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados.

El **M.Sc. Carlos Retana López** señala: me surge una duda, en JUPEMA hay como tres sindicatos y a veces no se tiene las mejores percepciones entre ellos, qué sucede si se establece una convención colectiva con este sindicato que está presentando la solicitud y existe otro sindicato que también cumple legalmente esas características y luego quieren negociar o ampliar esa convención. Sería bueno don Greivin y don Carlos Arias oír a todos como se hizo con la del Magisterio Nacional y se sienten a negociar para que luego no haya ideas diversas y más bien tengamos que negociar otra convención colectiva.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** aclara: cuando se analiza con quien se negocia, don Carlos Retana ya todos esos enredos están regulados en el Código de Trabajo, y se van desmarañando a como los vamos enfrentando, por eso es que lo primero que los guie a ver es vamos por escalera y primero vemos si hay la mitad más uno de los trabajadores y en este caso no está así y luego vamos a más de la tercera parte, ahora qué sucede si se presenta otra convención, esa es una posibilidad y habría que enfrentarlo, el Código habla que si ellos se ponen de acuerdo con quién se negocia, todas esas situaciones se pueden ir dando, pero en este caso sobre la mesa no está ese conflicto, de hecho hace un par de años si se presentó una situación similar no sé de los señores miembros que estén, quienes estuvieron en ese momento se presentó una situación en donde se generaron dudas sobre esa representación sindical y las vías que se utilizan ya están dadas en el Código, se acude al MTSS, se consulta y si eventualmente no se llega a una respuesta definitiva, se tendría que acudir a una instancia judicial, para saber en último caso con quien se negocia, terminamos si no hay como solucionarlo

terminamos siempre en manos de un juez y sería quien tendría que decidir qué hacemos.

El **M.Sc. Carlos Retana López** enfatiza: negociemos con este sindicato y llegamos a un acuerdo positivo, entonces dentro de 3 meses se aparece otro sindicato y dice que quieren negociar una nueva convención colectiva, eso es posible.

Don Greivin y compañeros, sería importante reunir a todos los grupos sindicales y dar un acuerdo común, ustedes saben que aquí los sindicatos tienen sus diferentes perspectivas o intereses, y me parece que es desgastante estar cada 3 meses en un convención colectiva, respetuosamente invitaría a la Administración a reunirlos a todos y trabajar de una manera conjunta.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ¿cuándo habla de que debe de haber más de la mitad de los afiliados se refiere a la cantidad de funcionarios en la organización?

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** responde: se refiere a la cantidad de trabajadores de JUPEMA.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** agrega: en este momento somos más o menos 300 funcionarios en JUPEMA. este sindicato que está negociando es el que tiene más afiliados, pero el que tiene la mayor cantidad es el otro sindicato que tiene un acuerdo con la Unión de trabajadores y trabajadoras de la Universidad Técnica Nacional (UTN), es un sindicato externo y el otro grupo que son como 12 personas se unió a ese, entonces mi duda es si se permite otra convención colectiva, siendo que a este pertenece la mayor cantidad de afiliados externos que pertenecen a una universidad y no el mínimo que está afiliado a ese sindicato.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** responde: efectivamente cuando el sindicato que presenta la convención colectiva cumple con los requisitos del

Código que es lo que vemos en este caso que cuenta con la tercera parte de todos los trabajadores no podemos deslegitimarlo, porque estaríamos actuando contrario a la ley y nos meteríamos en serios problemas legales, porque sería como decirle que no, espérese voy a ir a preguntarle a los demás y eso hace que estemos actuando en contra del Código y ahí tendríamos problemas legales porque no podemos deslegitimar a ese sindicato si ya revisamos que ellos tenían la legitimación para negociar, tenemos que negociar con ellos, creo que con eso atiendo las dos dudas la de don Carlos Retana y la de don Greivin.

En la certificación que presenta el Departamento de Gestión de Talento Humano, podemos observar que en un 42% de la planilla de JUPEMA se encuentra afiliada a Sitrajunta, esto corresponde a 133 de trabajadores de 316 plazas.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** consulta: con este tema de los dos o tres sindicatos, lo ideal en este momento sería que se llame a los representantes de esos sindicatos para que tal vez ellos mismos sean los que avalen la negociación entre ellos mismos, como representantes, hay uno que es oficial y se está trabajando con el y es Sitrajunta y es el que tiene ese 42%, ellos son los que han hecho la denuncia en este momento de la convención colectiva, pero también está ese otro sindicato y sería interesante que entre ellos se pongan de acuerdo para que vayan a la negociación conjuntamente, es lo ideal para evitar este conflicto que eventualmente pueda generarse de una segunda versión con una convención diferente, esto lo veo y creo que hay un termino que se llama "coadyuvancia", uno de ellos podría ser coadyuvante del titular para que vayan debidamente conformados, el asunto sería a lo interno, a la hora de estar negociando artículo por artículo y tal vez el sindicato oficial imagínese el pleito que se podría armar a lo interno, pero creo que sería una forma de evitar este segundo encuentro de una

posibilidad porque revisando el número una tercera parte, si ahí tiene 42%, una tercera parte serían 105, no sé cuántos estarían incluidos en el otro sindicato, es una duda que me surgió en este debate, que aunque la licenciada dice que a nivel del MTSS al final todo podría ir ahí y debatirse ahí, pero imagínense el tiempo que llevaría esto, si hay enfrentamiento porque ellos no se ponen de acuerdo.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** enfatiza: quiero que comprendan que si eventualmente la Administración no se sienta a negociar con el sindicato del que ya revisamos que tiene legitimación y provoca y llama como Administración a los demás sindicatos a hacer estos procesos, estaríamos de forma ilegal, este tocar puertas y esperar a que los demás opinen no es procedente, y en eso quiero ser bastante clara, eso no se puede hacer porque este sindicato está legitimado para actuar como está actuando, entonces porque esperaríamos para preguntarle a los demás si ellos tienen el derecho a presentar lo que están presentando y nuestra obligación como Administración de actuar, la obligación de la Administración o es ir a tocarle las puertas a los demás, no actuar dándole una respuesta al que ya tocó la puerta, llamo la atención en ese sentido y entiendo la posición, lo que pasa es que mañana o pasado mañana en un año o dos años, esa posibilidad existe y el Código la establece, pero existe el deber de JUPEMA de sentarse a negociar con el sindicato que hoy está tocando las puertas.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** expresa: estamos ante un deber de proceder con lo que está solicitando el sindicato que demostró sus condiciones ante la legislación laboral y su legitimidad, muy loable que se piense en ese tipo de eventual conciliación, pero no procede. Lo que tenemos que hacer es negociar la convención y este sindicato queda como titular y si hay otros sindicatos ellos gozan de hacer valer la convención de

sus personerías jurídicas, pero el titular va a ser el sindicato que está solicitando en este momento.

El MTSS es el filtro final de verificación de que todo esté bajo la legislación y normado para este efecto de las conciliaciones que haya entre patrono y trabajadores.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** continúa: en la diapositiva 12 llamo la atención con respecto a los tiempos, porque como les vengo diciendo todo esto tiene sus ventajas de que estén reguladas las cosas en el Código de Trabajo y sus desventajas porque habla de plazos cortos, de hecho hay que poner atención a los plazos una vez que ustedes señores miembros conocen oficialmente la propuesta de convención hay que nombrar una convención y se habla de 15 días y en principio una vez presentada la convención se tenían 30 días para que se comenzara a avanzar con el tema, llamo la atención en ese sentido porque hay sanciones y como siempre les he insistido terminaríamos en una instancia judicial en caso de no cumplirse con esos plazos.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** consulta: una vez demostrado cuál es el sindicato que tiene la legitimación que tiene y eso quedó claro según el artículo 56, aunque en JUPEMA existan 3 agrupaciones sindicales, ¿se negocia con la que cumpla con los requisitos del artículo 56?; una vez llegado al proceso final de homologación y demás con este sindicato, ya tendríamos una convención colectiva, ¿podría venir alguno de los otros sindicatos que no tenían la representación 3 meses después a decir que quieren negociar otro texto?, entendí que no es posible, porque las convenciones colectivas van a tener un plazo de vigencia mínimo de 1 años y máximo de 3 años.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo responde**: una vez validada la legitimación del sindicato que está presentando la convención colectiva hay que sentarse a negociar y tiene toda la validez y no solo la validez sino que

JUPEMA tiene la obligación de proceder, no podemos ir a preguntar, usted quieren otra convención, lo que no podemos porque no depende de JUPEMA y así lo establece el Código es que si en 3 meses alguien quiero otros beneficios, hay que volver a pasar por el proceso de revisar si tiene legitimación o no, qué es lo que están pidiendo validar si hay que negociar o no, ahorita no podemos saber si eso va a suceder y con quien podría suceder, existe la posibilidad del sindicato que sea de pedirle a JUPEMA que le escuche, pero no necesariamente JUPEMA le tiene que escuchar si no cumple con los requisitos de legitimación, porque eso no depende de JUPEMA, el Código permite a los gremios sindicales tocar puertas, pero para eso el mismo Código da la solución de a quién hay que abrirle la puerta para sentarse a negociar.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** indica: recordemos que la convención es un derecho de los trabajadores. Quisiera saber si usted ve viable que se dé una coalición entre los sindicatos.

La **M.Sc. Judith Corella Elizondo** responder: el tema de si presentan o no presentan coalición, JUPEMA no puede intervenir en eso, ni siquiera profesionalmente me atrevo a opinar, si pueden o no hacer una coalición, porque no está en manos de nosotros, eso sería una determinación de ellos como organización.

En cuanto al plazo la ley habla de 1 a 3 años, normalmente se suscriben por 3 años porque 1 año es muy poco, el proceso de negociación es fuerte, ya lo comenzamos a vivir, es complejo, no solamente técnicamente sino a nivel de inversión de tiempo porque cada artículo se ve uno a uno hasta llegar a un consenso para luego ser aprobado, entonces el plazo ideal son 3 años, aunque la ley permite 1 año eventualmente.

Continúa: cómo se negocia, se debe escoger un lugar, una agenda, el día para sentarse a negociar y una vez que ya llega al entendimiento de

quienes van a ser la comisión de parte de JUPEMA y de parte de Sitrajunta, se arranca la negociación, esa comisión a partir de hoy la norma habla de 15 días naturales, esa comisión es importante que la vayan definiendo, la delegación patronal de más alto nivel designada por la Junta Directiva, por las razones que les explicaba porque es la Junta Directiva la que toma las decisiones finales y porque quien negocie por parte de la Administración no tendría la posibilidad de acceder a los beneficios de la convención colectiva normalmente quien negocia es una comisión integrada por el gerente o el director ejecutivo que ya está excluido de la convención y al menos 2 miembros de la Junta Directiva o 3 dependiendo de la cantidad de miembros que haya, lo que sucede también a veces es que en las salas alternas o una sala a la par se tiene a los asesores legales, por ejemplo doña Kattia como asesora financiera o don Diego como asesor legal o la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas como asesora en Gestión del Talento Humano, no es que ellos del todo no puedan asesorar porque si no nos quedaríamos sin asesoría y no vamos a dejar la Junta Directiva sola, pero lo que no pueden es sentarse a negociar, estar en esa mesa de negociación, quien ahí se sienta no podría ser beneficiado por la convención colectiva, inclusive el artículo 698 habla de asesorías externas, podrían sentarse ustedes a negociar a un asesor externo que normalmente puede ser el abogado que se pueda sentar a negociar en nombre de ustedes, si así lo determinan, ahora la delegación del sindicato no puede ser mayor al a que designe la parte patronal, si ustedes designan 3, ellos deben designar 3, si ustedes escogen 4, ellos van a tener 4 para que haya equilibrio en ese aspecto. El artículo 701 del Código es el que habla del MTSS como un tercero amigo, de ahí es donde yo no veo que la norma los obligue a sentarse, porque además si nos ponemos a pensar cuántas convenciones colectivas se firman el MTSS pienso que casi no daría abasto en acudir a todas.

Ahora, vamos a hablar de cómo se negocia, la primera reunión es ir a establecer las reglas del partido, cuándo, dónde, cómo se habla si primero uno y luego el otro, luego el asesor, si se va a pedir un tiempo, las reglas de la negociación, se establecen cronogramas y tiempos de negociación por ejemplo durante 4 horas una vez a la semana, reglas así de claras porque en ocasiones se generan conflictos y cuando las reglas no están establecidas hasta estos temas se convierten en un problema, las horas de negociación, qué pasa si vamos en orden de los artículos del 1 al 10 y hay un artículo que en definitiva no salimos adelante, nos enredamos, nos complicamos, nos peleamos y nos enojamos, seguimos adelante o hacemos un receso, ese tipo de reglas se establecen en la primera reunión y luego ya cuando seguimos avanzando, eso es importante que no consideren hay que levantar actas, así como la secretaria de actas levanta el acta de la Junta Directiva, todo lo que se converse en esas sesiones debe levantarse en un acta, ahí hay una inversión de una persona que deba transcribir esas actas, porque las actas deben estar firmadas es como si fuera una sesión de Junta Directiva, en ese nivel de formalidad.

Una vez que se hayan visto todos los artículos uno a uno en la negociación, esas normas tiene que ser aprobadas por la Junta Directiva porque sino no tendrían validez, y eso lo establece el artículo 703.

El Órgano Colegiado es el que debe tener la aprobación de lo que se acordó, obviamente se lleva a Junta lo que previamente ya se acordó con el sindicato, de ahí la importancia de que haya miembros de Junta Directiva que vayan filtrando esos acuerdos. Después de ahí se tiene un mes para ser aprobado, después de que se cierra la negociación y se sube a la Junta Directiva para aprobación, hay un mes para que la Junta Directiva le dé el visto bueno.

En la diapositiva 16 se observa la explicación de la matriz normativa, en la primera columna sería la norma que el sindicato está proponiendo, JUPEMA, Junta Directiva y sus asesores no solamente deben revisar que normas internas chocan o no son coincidentes con lo que se está proponiendo y a eso hacerle un análisis técnico legal, un análisis de Gestión de Talento Humano y un análisis presupuestario, porque no podemos comprometernos a algo sobre lo cual no hay presupuesto para reconocerlo, y si la norma que el sindicato está proponiendo según la primera columna, no es la que JUPEMA quiere, entonces JUPEMA está obligado a darle una contrapropuesta, no solo es ir a decir porque no, sino hay que decir no, por estas razones, porque roza con esto, porque es contrario a lo que dice la Sala Constitucional, porque la CGR no nos deja aprobar ese presupuesto y además, darle la contrapropuesta, no quiero lo que ustedes están dando, por estas razones, pero esto es lo que quisiera que se aprobara y de alguna manera se van categorizando las decisiones que se toman entre si son riesgosas, si se sale adelante o no, o se hace de manera como un semáforo en el que está en verde no tenemos ningún problema, el amarillo está en capilla ardiente lo vamos a pensar más y el rojo definitivamente no podemos avanzar, esta es una forma de negociar y se convierte en un proceso extenso y es importante esa trazabilidad, a veces hay 3, 4 o 5 propuestas de redacción de artículos y todas esas propuestas lo ideal es que vayan quedando documentadas para verle la trazabilidad a lo que se ha venido negociando.

En términos concretos así se negocia y con mucho gusto si tienen alguna otra consulta, sé qué es un tema complejo, no es sencillo, es empezar lo que hay que hacer e ir avanzando en cierta cantidad de artículos porque eso hay que irlo estudiando y avanzar con los acuerdos de negociación del sindicato.

El **M.Sc. Carlos Retana López** sugiere: que como la M.Sc. Judith Corella Elizondo tiene un compromiso que se retire, este tema es importante, pero no urgente.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** destaca: agradecerle a doña Judith por la explicación.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** aclara: si se debe concluir con la exposición del tema por el compromiso de doña Judith, me parece importante poder continuar en una próxima sesión para poder explicar los pasos que siguen, esto era una introducción que ella les estaba haciendo sobre los alcances que el Código de Trabajo tiene sobre la convención, cómo se negocia, quiénes la negocian, pero si tenemos que tomar acciones sobre los pasos que vienen, ya la designación de la comisión, poder ver los anexos que se presentaron y demás, por lo que sugiero respetuosamente si es posible continuar en otra sesión para poder mostrar todos estos anexos y continuar con el proceso que ella nos explicó en su presentación.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** agradece la participación a la M.Sc. Judith Corella Elizondo, la Lcda. Kattia Rojas Leiva y al Lic. Diego Vargas Sanabria, quienes abandonan la sesión virtual.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** comenta: con base en la presentación que nos dio doña Judith para que vayamos como Cuerpo Directivo tomando en consideración algunos consejos que se derivan de la explicación, uno de ellos es justamente y me gustó cuando lo afirma de quiénes pueden participar o no, que interesante yo decía que en el tema de la asesoría legal, es importante que contemos con la asesoría legal de nuestra organización porque es la que mejor conoce todo el tema de los derechos tanto de los empleados como de la organización como tal, uno cuando contrata a un asesor externo en este tema normalmente no están al tanto de la situación emocional de nuestra organización, de ahí que era muy importante esto de

la asesoría legal, pero ustedes observaron en el tema que nos habla de que quienes participen a nivel laboral no pueden verse beneficiados de alguna situación si es que hay beneficio y que les corresponde como empleados, esto debe considerarse, por lo cual no deja de expresarlo doña Judith tendría que estar como esa mesa alterna de respaldo fuera de lo que es la comisión negociadora, hablaba de doña Kattia, doña Gabriela y don Diego teniendo como un asesor legal casi que externo al frente de esa mesa de negociación, tendrá que ser una persona que conozca sobre este tema de lo que es negociación colectiva.

Es importante que se vaya considerando y dada la misma situación de la que habla la licenciada en cuanto a quienes pueden o no, que sea la Junta Directiva que se conforme y sería muy rico que la junta Directiva en pleno se conforme como comisión, esto conlleva a que es muy grande por lo tanto, sugiero que sean 4 miembros de la Junta Directiva para alivianar y allanar los temas que bien lo mencionaban los compañeros que pueda ocasionar algún grado de debate y que cuando se llega a la Junta Directiva ya haya allanado todo este tema y que se haya pulido un poquito en esa mesa de negociación donde se está llevando a cabo el proceso. Considerarse esto que he mencionado, no estoy diciendo que lo hagamos ahora, pero sí que se tome en cuenta a la hora de hacer ese nombramiento de la comisión y quiénes de la Administración van a integrar y en este caso yo consideraría que debe ser el director ejecutivo el que deba estar presente en esa negociación, respaldado con esas mesas de trabajo detrás de la puerta, tal como lo dijo doña Judith.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** apunta: hay un tema que revisar con respecto a lo que dice don Hervey, cada institución cuenta con un abogado, de hecho, el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), trabajaba con un abogado, el sindicato contaba con una abogado externo, en el

caso de las organizaciones magisteriales trabajaban con sus abogados, hay que valorar y afinar la intencionalidad. El análisis jurídico prevalece y por eso es que se apoya en un abogado interno que conoce la institución y las necesidades propias de los trabajadores, considero que hay que poner mucho cuidado a la hora de traer un abogado externo, podría ser conveniente y tal vez no.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** aclara: es importante lo que la abogada mencionó y debemos entenderlo, cualquier funcionario incluido este director ejecutivo que esté en esa negociación no tendría derecho a nada de lo negociado en la convención colectiva, entonces lo prudente es que estén los menos funcionarios posibles, en esa circunstancia lo que toca es que quienes se sienten a negociar en el caso de funcionarios de la Administración de alto nivel, quienes estén ahí negociando quedan excluidos de las ventajas que disponga esa convención, por eso no podría incluir a nadie más que a mí, yo en realidad no tengo ningún problema a renunciar a ese tipo de cosas, pero me parece que sería un ingratitude incluir al Lic. José Antonio Segura Meoño, director de la División de Pensiones, a la Lcda. Kattia Rojas Leiva o a cualquier otra persona, por eso si fuera posible que al menos un miembro de Junta Directiva me acompañe, yo lo agradecería porque realmente se siente uno acompañado, yo eventualmente podría utilizar el celular o algo, ni al Lic. Diego Vargas Sanabria puedo utilizar porque lo hago renunciar a ese beneficio, salvo que ustedes dispongan de otra cosa, me parece injusto para los funcionarios, lo que sí podría es contar con M.Sc. Judith Corella Elizondo, como abogada externa para que me ayude y algún director al menos para que esté en la mesa de negociación, me imagino que de parte del sindicato van a estar los miembros del sindicato y probablemente un abogado, me parece que muchas de las cosas que

vienen contenidas ya se vienen aplicando y me parece van a ser de muy fácil resolución.

El **M.Sc. Carlos Retana López** recomienda: en la mesa de negociación debe estar la M.Sc. Judith Corella Elizondo, pero además de don Carlos Arias me parece la posibilidad de integrar a dos directores, porque acordémonos de lo que explicó doña Judith conforme la cantidad que tengamos en la mesa de negociación así será la cantidad de personas que ellos presenten. No estoy tan de acuerdo con la propuesta de don Hervey de que en la mesa alterna de consulta esté medio pueblo, recordémonos que van a ir esa negociación la cantidad proporcional a las personas que nosotros pongamos, si ponemos 5 personas, ellos van a poner 5, esos 5 más todas las jefaturas en la mesa alterna de consulta, vamos a paralizar a JUPEMA y vamos a tener a 15 personas de alguna forma trabajando y hay que ser realistas.

Mi propuesta es que en la mesa de negociación además de la M.Sc. Judith Corella Elizondo, esté nuestro director ejecutivo y he hablado mucho de la idoneidad compañeros con todo el respeto que nos merecemos los demás aquí nadie que yo sepa tiene la expertiz que tiene el M.Sc. Edgardo Morales Romero para un tema de negociación de convenciones colectivas, por lo que propondría al compañero M.Sc. Edgardo Morales Romero y además de él, al señor presidente por su investidura.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** refiere quería respaldar lo que decía don Carlos ahora por el tema del asesor externo, en el caso de la M.Sc. Judith Corella Elizondo que es una asesor externa nos conoce muy bien como institución entonces tiene toda la propiedad de poder asesorar en el tema, a nosotros nos correspondió en su momento tener asesores externos, aunque teníamos tal como lo explicó doña Judith adjuntos, nuestros asesores internos del departamento legal también teníamos asesores externos que conocían

muy bien la organización y nos guiaban en todo este proceso, porque hay que tomar en cuenta que no solo es el manejo del Código de Trabajo, es también un sinfín de normas de la OIT, me parece muy bien que sea doña Judith nuestra asesora externa, ella tiene toda la razón entre más gente incluyamos nosotros en la gradería más gente meten ellos en la gradería porque así está por ley, si JUPEMA pone 3 a negociar, ellos solamente tendrán 3 a negociar.

Como lo indica el M.Sc. Carlos Retana López, tuve la bendición de ser parte del todo el proceso desde el inicio de la Convención Colectiva del Magisterio Nacional hasta esta última que no pude estar por debidas razones, en fin aquí estoy para colaborarles y en lo que pueda ayudar con mucho gusto.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** explica: me parece que todo el recorrido que ha tenido el M.Sc. Edgardo Morales Romero y no solamente en el conocimiento de lo que son estas negociaciones, sino también por sus trayectoria en los puestos que ha ocupado en conocimiento de los temas laborales, es alguien que nos pueda representar muy bien como Junta Directiva y como la parte patronal, porque en una convención es entre los trabajadores y el patrono, en este caso la parte patronal se comparte en la Junta Directiva y la alta gerencia. Hay que afinar mucho nuestro análisis, nuestra pluma porque creo que esto de venir a negociar lo que se va a tener rango de ley, es muy delicado, ya la licenciada reiteró y en este caso tiene que ver tanto con nuestra visión social de los derechos de los trabajadores y por supuesto respetando toda la legislación que existe a nivel nacional y los convenios que tiene Costa Rica a nivel internacional sobre todo con la OIT, pero evidentemente el cuido presupuestario y por supuesto como van a ver este tipo de negociación nuestras afiliaciones a las que nos debemos, es conjuntar eso, es algo que tenemos que lograr, conjuntar esos tres aspectos

en que hay que orientar este trabajo y al final Junta Directiva tiene que lograr el mejor producto para ser devuelto y en la parte laboral lo analice y llevarlo a la instancia del MTSS que es la encargada de homologar la convención colectiva.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** externa: siempre me ha parecido que las comisiones deben ser impares y estoy perfectamente de acuerdo en que sea el M.B.A. Carlos Arias Alvarado, el Prof. Greivin Barrantes Víquez y el M.Sc. Edgardo Morales Romero, pero que no se tome en cuenta al personal porque ganen más o ganen menos, todos tienen los mismos derechos,

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** aclara: tal vez fue que no me supe explicar, pero en mi intervención me refería a que las personas que van a participar y así lo reitero decía que es Junta Directiva y hablaba de la Dirección Ejecutiva que son los que van a estar en la mesa de negociación, ese sería nuestro pequeño comité, cuando hablé de mesas alternas, fue que retomé las palabras de la licenciada en donde sugería y lo dijo así fueron palabras de ella, doña Kattia, GTH, y Legal que estuvieran atrás, no es que van a formar parte si se va a denunciar como parte del equipo de trabajo, ella decía que estuvieran detrás por cualquier asesoría que se requería, no va a ser en ese momento sino que posterior, son especialistas en los temas y eventualmente se tiene que acudir para que allá alguna complementariedad si así se requiere, nunca dije que debían estar en las mesas de trabajo. Sugerí 4 miembros de Junta Directiva y se inclinan por dos miembros, es perfecto, mencionaron a don Edgardo y a don Greivin me parece excelente que sean ellos dos los que estén en la mesa de negociación, me parece que don Edgardo por su trayectoria y don Greivin también tiene su trayectoria a nivel de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), conoce de todos estos temas y además es nuestro presidente y en el caso del M.B.A. Carlos Arias Alvarado como la cabeza de la Administración.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** comenta: tal como lo dije es un tema de debemos analizar; muy atinente lo que manifestó el M.Sc. Hervey Badilla Rojas con respecto a la parte legal tener ese acompañamiento en una mesa alterna, porque son los que conocen la institución como el caso del Departamento Legal, GTH, el Departamento Financiero. Don Carlos Arias debe estar en la negociación por ser el máximo jerarca administrativo y don Greivin y don Edgardo porque ya ha estado inmerso en este tema.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** explica: se da dado una propuesta tanto en el caso de doña Ana Isabel y en el caso del M.Sc. Carlos Retana López, es simplemente hacer la propuesta para llegar al acuerdo para que sea el M.B.A. Carlos Arias Alvarado como director ejecutivo, la M.Sc. Judith Corella Elizondo como asesora legal externa, el M.Sc. Edgardo Morales Romero y mi persona como miembros de la Junta Directiva, para formar parte de la comisión negociadora, si los compañeros están de acuerdo.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** señala: solamente que en las próximas sesiones donde veamos esto, ojalá y me parece que se quedó con el acompañamiento de la licenciada Judith hay mecanismos que ya están determinados por la legislación laboral, pero el mecanismo ya que va a venir el conjunto de acuerdos a la Junta Directiva, porque debe ser un acuerdo de la Junta Directiva, lo que se determine como negociación plena de todos y cada uno de los artículos e incisos de la Convención Colectiva de JUPEMA para efecto de que efectivamente quede así, van a representar tanto don Greivin como don Edgardo en una comisión negociadora que va a llevar todo el proceso, pero al final la Junta Directiva debe determinar si por acuerdo en firme avala todo lo negociado, en ese tanto estoy de acuerdo.

El **M.Sc. Carlos Retana López** indica: me parece que en la mesa alterna que bien lo dice la licenciada y bien lo propone don Hervey debe darse la posibilidad que los directores que así lo tengan a bien, estén en esa mesa,

para que don Edgardo y don Greivin si en algún momento sienten que requieren el apoyo o la opinión del Cuerpo Colegiado la puedan tener.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** señala: con esta propuesta de don Carlos Retana cambiaría el acuerdo.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** comenta: esta exposición acerca de la Convención Colectiva de JUPEMA no se ha terminado, necesitamos otra sesión para analizar punto por punto y analizar los documentos que va a presentar la Administración, lo que estaba indicando es para adelantar porque así fue la propuesta, pero hasta que no se vea todo, no podemos tomar un acuerdo. No vamos a tomar un acuerdo hasta que no se nos termine de exponer el tema.

ARTÍCULO V: Entrega y análisis de las actas de las sesiones ordinarias Nos. 06-2021 de los Comités de Riesgos e Inversiones; para resolución final de la Junta Directiva.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí y al Lic. Econ. Yesi González Méndez, a quienes se les brinda una cordial bienvenida.

Inciso a) El Lic. Econ. Yesi González Méndez expone el oficio COM-RI-08-07-2021 que contiene el acta de la sesión ordinaria No. 006-2021 del Comité de Riesgos. **Anexo 4** de esta acta.

Discutida el acta, el Órgano Colegiado por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO No. 2

“Analizada el acta de la sesión ordinaria No. 006-2021 del Comité de Riesgos, la Junta Directiva acuerda: Aprobarla con las siguientes observaciones:

1. *Con respecto al artículo segundo: Entrega y análisis del oficio DE-UR-61-06-2021 "Informe de indicadores de calidad y causas de morosidad de la cartera de créditos del RCC", se acuerda: Aprobarlo.*
2. *Sobre el artículo tercero: Entrega y análisis del oficio DE-UR-60-06-2021: "Informe mensual de riesgos de la cartera de valores del RCC, mayo 2021.", se acuerda: Aprobarlo.*
3. *En relación con el artículo cuarto: Entrega y análisis del oficio DE-UR-59-06-2021 "Análisis factores fundamentales de la Corporación Financiera Internacional Programa B Bonos Domésticos Costa Rica.", se acuerda: Acoger el acuerdo No. 3 del Comité en el sentido de no considerar a la Corporación como una opción de inversión, tomando en cuenta para ello la información disponible al 29 de junio de 2021.*
4. *Sobre el artículo quinto: Entrega y análisis del oficio DE-UR-57-06-2021 "Análisis factores fundamentales del programa de emisiones de bonos CR-2017, Autopistas Del Sol", se acuerda: Acoger el acuerdo No. 4 del Comité en el sentido de no considerar al emisor como una opción de inversión, tomando en cuenta para ello la información disponible al 29 de junio de 2021.*
5. *En cuanto al artículo sexto: Entrega y análisis del oficio DE-UR-58-06-2021 "Análisis factores fundamentales del Fideicomiso de emisión de bonos Santiagomillas 2016" se acuerda: Acoger el acuerdo No. 5 del Comité en el sentido de considerar al emisor como una opción de inversión,*

considerando para ello la información disponible al 29 de junio de 2021.

6. *En relación con el artículo sétimo: Actualización sobre el hecho relevante del Fondo inmobiliario de renta y plusvalía-ALDESA, se acuerda: Dar por conocido el informe.*
1. *Sobre el artículo octavo: Entrega y análisis del oficio DE-UR-54-06-2021 "Modelo de tablas de transición de la cartera de créditos personales del RCC, abril 2021", se acuerda: Aprobarlo." **ACUERDO FIRME.***

Inciso b) El M.Sc. Luis Paulino Gutiérrez Sandí expone el oficio COM-INV-0007-07-2021 que contiene el acta de la sesión ordinaria No. 006-2021 del Comité de Inversiones. **Anexo 4** de esta acta.

Expuesta el acta, el Órgano Colegiado por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

"Expuesta el acta de la sesión ordinaria No. 006-2021 del Comité de Inversiones, la Junta Directiva acuerda: Aprobarla con las siguientes observaciones:

1. *Sobre el artículo segundo: Entrega, análisis y aprobación del oficio INV-093-06-2021 "Informe mensual de inversiones (cartera de valores) del RCC", se acuerda: Aprobarlo." **ACUERDO FIRME.***

Se le agradece la participación al M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí y al Lic. Econ. Yesi González Méndez, quienes abandonan la sesión virtual.

ARTÍCULO VI: Entrega y análisis del oficio AI-0506-07-2021: informe No. 6 "Cumplimiento de labores de la Auditoría Interna II trimestre 2021"; para resolución final de la Junta Directiva.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual la Lcda. Xinia Wong Solano, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

La **Lcda. Xinia Wong Solano** expone el oficio AI-0506-07-2021: informe No. 6 "Cumplimiento de labores de la Auditoría Interna II trimestre 2021". Documento adjunto como **anexo No. 5** de esta acta.

Explica: hoy les presentamos el informe No. 06-2021: "Cumplimiento de labores de la Auditoría Interna II trimestre 2021", el cual se trae para conocimiento y aprobación de la Junta Directiva, en atención al requerimiento efectuado por la Superintendencia de Pensiones.

Este informe se efectúa en cumplimiento del artículo No. 17 del "Reglamento para la regulación de los regímenes de pensiones creados por leyes especiales y regímenes públicos sustitutos al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte"; este debe ser remitido a la Superintendencia de Pensiones (Supén) en los primeros 15 días hábiles del mes, una vez concluido el trimestre.

Este informe está compuesto de 12 estudios que se refieren o tienen relación con el Régimen Transitorio de Reparto y el Régimen de Capitalización Colectiva, de los cuales ya han sido analizados por este órgano Colegiado tanto en las sesiones ordinarias 0049, 0058 y 0063-2021, el que nos queda pendiente es el estudio 023-2021 "Cumplimiento normativo actuarial del RTR"

El **Estudio No. 23-2021**: "Cumplimiento normativo actuarial del RTR", el alcance de este estudio es revisar el cumplimiento del marco normativo actuarial, con respecto al Régimen Transitorio de Reparto (RTR), para el periodo comprendido del 01/12/2020 al 15/05/2021.

En la diapositiva No. 6 podemos observar que el artículo 94 de la Ley 7421 "Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", establece a JUPEMA como obligación realizar un estudio actuarial del Régimen Transitorio de Reparto (RTR) y estos resultados y

recomendaciones se deben informar tanto al ministro de Trabajo y Seguridad Social, como al del ministro de Hacienda.

Es importante señalar que en el RTR nunca se generó o estableció el Fondo por lo cual es muy difícil hacer un estudio actuarial como tal, por eso lo que elabora a nivel de JUPEMA es un flujo de caja. Para comprobar que se haya cumplido con esto la Auditoría Interna realizó la revisión de la documentación, la correspondencia interna y externa, así como los acuerdos que estuvieran relacionados con este tema.

En la diapositiva No. 7 podemos señalar que se cumplió con estos artículos porque por un lado estaba el oficio donde la jefatura del Departamento Actuarial remitió este flujo, que fue presentado al Órgano Colegiado, este lo analizó como correspondía y fue remitido a las dependencias que les es exigido en la normativa, tanto a la Superintendencia de Pensiones (Supén), el MTSS como al ministerio de Hacienda.

La única observación que tenemos es que se realizó extemporáneamente, cabe señalar que se había solicitado una prórroga a la Supén, sin embargo, esta prórroga no fue concedida y de ahí que se remitió hasta el 29 de abril de este año.

En la diapositiva No. 8 se muestra que se revisaron los diferentes procedimientos, instructivos que existen a nivel interno y tiene relación con la elaboración del flujo de caja y lo que observamos es que hay aspectos que se pueden mejorar como incluirle la evaluación actuarial que debe ser publicada en la página Web o aspectos que deben ser corregidos como el código que hace referencia al reglamento actuarial, esto se le comunicó a la Administración y de hecho, ya estas correcciones fueron efectuadas.

En la diapositiva No. 9 se muestra que se revisó que se estuviera cumpliendo con los diferentes artículos del Reglamento Actuarial que es emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif), los

artículos que se revisaron fueron del 5 al 8; del 10 al 11; del 13 al 15 y del 17 al 20, es importante que a criterio de la Auditoría Interna estos se han ejecutado satisfactoriamente y quedaba pendiente un punto correspondiente al artículo 14 con respecto a la publicación del informe actuarial, el cual no se había hecho a la fecha de esta revisión, sin embargo nos decía la jefatura del Departamento Actuarial que esta publicación no se podía efectuar hasta que fuera aprobada por la Supén, en vista de que esta tiene la potestad de rechazar estos estudios, por lo que señalamos que va a quedar pendiente de darle el seguimiento una vez que sea autorizada por la Supén esta publicación.

En las conclusiones como Auditoría Interna tenemos:

1. De conformidad con el objetivo propuesto para esta revisión, se corroboró el cumplimiento y la aplicación de los artículos seleccionados del Reglamento Actuarial emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), así como la aplicación del artículo No. 94 de la Ley No. 7531 y sus reformas, en los puntos relacionados con la elaboración del Flujo de Caja del Régimen Transitorio de Reparto.
2. Determinándose algunos aspectos de mejora comunicados a la Administración y que fueron corregidos y aclarados a satisfacción de esta dependencia.

Analizado el tema, el Órgano Colegiado por unanimidad adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO No. 04

“Analizado el oficio AI-0506-07-2021 en el que se remite el informe No. 6 “Cumplimiento de labores de la Auditoría Interna II trimestre 2021”; la Junta Directiva acuerda:

1. *Aprobarlo.*
2. *Aprobar el estudio No. 23-2021 "Cumplimiento normativo actuarial del RTR.*
3. *Remítase a la Superintendencia de Pensiones." ACUERDO FIRME.*

Se le agradece la participación a la Lcda. Xinia Wong Solano, quien abandona la sesión virtual.

ARTÍCULO VII: Entrega y análisis del oficio DE-0374-07-2021: propuesta de respuesta a consulta sobre el proyecto No. 22455 "Arrendamiento Habitacional"; para resolución final de la Junta Directiva.

Con el aval de la Presidencia se incorpora a la sesión virtual del M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

El **M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí** expone los oficio DE-0374-07-2021, INV-0108-07-2021: Propuesta de respuesta a consulta sobre el proyecto No. 22455 "Arrendamiento Habitacional", así como el Proyecto de Ley 22455, Arrendamiento habitacional con opción de compra venta. Documentos adjuntos como **anexo No. 5** de esta acta.

Explica: esta consulta nos llega de Comisión Ordinaria de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa sobre el proyecto de Ley 22455 y habla sobre la Ley de arrendamiento habitacional con opción de compra venta.

Lo primero que hay que mencionar con este proyecto de Ley es que dentro de los operadores autorizados que menciona el artículo 4 no se encuentra JUPEMA, ni tampoco la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional (SSVMN), en principio no nos alcanzaría este proyecto dado que no

está establecido. De igual manera dentro del proyecto de ley lo que proponemos es darles algunas consultas hacia la Comisión para aclarar algunos temas vinculados con el alcance y otros que quedan de manera ambigua dentro del mismo proyecto de Ley, por ejemplo menciona el tema de unas cuentas de ahorro para control en el sistema de arrendamiento o leasing es el hecho de yo alquilo una casa y el proyecto de ley lo que dice es que cuando usted alquila una casa o un apartamento porque es solo para habitación, no es propiedad de infraestructura, cuando usted alquila una parte de ese alquiler, usted lo puede dar como amortización o ahorro para que en futuro puede comprar esa propiedad, de eso trata el proyecto de ley.

Por ejemplo, si usted alquila una vivienda y paga cada mes ¢200.000,00. ¢150.000,00 son por alquiler y ¢50.000,00 es un ahorro para pagar la prima de la casa en el futuro. De ese ahorro los ¢50.000,00 que se guardan mes a mes para en el futuro comprar la casa, sin embargo, no dice claramente en el proyecto no precisa dónde están esas cuentas de ahorro, nada más dicen que serán supervisadas por la Superintendencia de Entidades Financieras (Sugef) y no se menciona el tema de dónde están y además, hace una referencia de cuentas bursátiles que no queda claro cómo es que aplica.

El otro tema es que habla de un registro histórico de pagos, dentro del artículo 167, pero este registro de las cuotas el proyecto de ley no menciona y no es claro ni preciso en el hecho, de si es el mismo registro que ya conocemos como el Centro de Información Crediticia (CIC), o si es algo aparte, además, no se indica ni es claro en el hecho de si este registro histórico de pagos también va a tomarse como insumo a la hora de otorgar un crédito, por ejemplo: nosotros desde JUPEMA damos crédito de vivienda, utilizamos la información del CIC para ver la capacidad de pago de la persona en el futuro, es uno de los insumos que se toma, dentro del proyecto

dice que habrá ese centro y ese registro, que será administrado al parecer por la Sugef, pero no es claro si se debe considerar o no para el análisis y además, de en donde estará y quién será el encargado de su administración y regulación, habla del Conassif y la Sugef, pero no es preciso en esa parte, de la responsabilidad de ese centro y de ese registro y como carga la información y demás.

Sobre el órgano regulador y supervisor, deben aclararse cuáles son las facultades y el tipo de supervisión que ejercerá la Sugef, dado que en el artículo 4 al final hace referencia al Conassif que creará este registro de control de operadores supervisados y que deben cumplirse con unas normas aplicables, por la Sugef, pero no cita cuáles son estas entidades financieras que estarían reguladas por la Superintendencia General de Valores (Sugeval), hace una mezcla entre superintendencias y eso nos deja en esas ambigüedades, esto son los temas que se encontraron a este proyecto de ley que nos hacen en consulta, fue revisado con abogadas externas especialistas en temas financieros, ellas nos dieron la revisión en estos insumos de señalamientos, en realidad no nos aplica, pero si hay cosas que dejan portillos abiertos y por eso hacemos las salvedades y las observaciones del caso.

Si tienen alguna consulta con mucho gusto.

El **M.Sc. Carlos Retana López** apunta: con ese tema, así como JUPEMA aparecerán instituciones que si bien es cierto no hay una claridad sobre el tema de regulación financiera, deben de estar en una base de datos, me parece que eso es importante y no entiendo porque se ven tan mal, me parece que exista un registro de esas organizaciones justamente para la consulta de estados financieros.

El **M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí** menciona: en eso estamos totalmente de acuerdo, el tema es que todo lo que sea información genera

valor, no estamos en contra del proyecto de ley ni decimos que no es bueno, lo que necesitamos es claridad en el tema de quién administra esa base de registros de datos histórico de pagos de las personas y si tenemos que utilizar esa base de datos para igual suplir crédito. Considerar que el proyecto lo que establece es para las personas que tienen algunas empresas que realizan la compra y venta de vivienda, cuando ya el banco se deja la vivienda y la arrienda o una persona física que arrienda viviendas, que alquilas las habitaciones cómo funciona.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** manifiesta: es importante lo que dice el M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, ese proyecto no le suma a JUPEMA, es solo para tener un insumo, lo único que podemos hacer es si se aprueba darle seguimiento.

Sobre el particular, el Cuerpo Colegiado por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 05

“Expuesto el oficio DE-0374-07-2021 y su adjunto el oficio INV-0108-07-2021, que contiene la propuesta de respuesta a consulta sobre el proyecto No. 22455 “Ley de arrendamiento habitacional con opción de compra-venta”, remitida mediante el oficio AL-CPOECO-1117-2021, por la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa, la Junta Directiva acuerda: Aprobarla.” **ACUERDO FIRME.**

Se le agradece la participación al M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí, quien abandona la sesión virtual.

ARTÍCULO VIII: Entrega y análisis del acta de la sesión ordinaria extraordinaria No. 01-2021 de la Comisión de Infraestructura; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

La **Lcda. Francini Meléndez Valverde** expone el oficio DA-0424-0776-2021 que contiene el acta de la sesión extraordinaria No. 01-2021 de la Comisión de Infraestructura, así como el informe de la Constructora Volio con respecto a las filtraciones de agua que hubo en los edificios C y D que se dieron el martes 8 de junio, agregados como **anexo No. 7** de esta acta.

Comenta: con respecto al informe de la Constructora Volio, en resumen, indican que después de una lluvia muy intensa, se produjo el rebalse de una canoa interna ubicada sobre el techo del edificio C que evacua las aguas de ese techo y las lleva a una loza de concreto que es donde están los bajantes que sacan el agua del edificio. Esta canoa interna se rebalsó debido unos residuos de mecha y pedazos de lata que al parecer estaban dentro, provocando que cayera como una especie de catarata dentro del edificio C de aproximadamente 1 pulgada.

El agua pasó a lo largo del ancho del edificio, ingresando el agua paralelo a la ventanas del edificio, cayendo así dentro de las oficinas del 6 piso, ocasionando esto que el agua corriera por el piso y además por medio del entrepiso y la ventanas de la fachada, llegando así a otros pisos de este mismo edificio C y también parte del agua llegó hasta el primer piso del edificio D.

Este evento provocó daños en las oficinas recién remodeladas de los directores del 6 piso y la sala de juntas, bajó al 5 piso y provocó inundaciones en una sala de reuniones y la oficina del Director Ejecutivo, bajando agua también hasta llegar a la Plataforma de Servicios y un área de archivo del tercer nivel.

Las acciones implementadas fueron:

1. Se secó y cambió alfombra en lugares afectados.
2. Se hizo limpieza profunda de pisos, muebles y paredes.

3. Se realizó revisión de los bajantes pluviales de la azotea para asegurar que no existieran obstrucciones.
4. Se limpiaron todas las canoas, techos y bajantes de los edificios.
5. Se mantuvo un monitoreo constante del comportamiento del agua en las lluvias de la tarde.
6. Se realizó un levantamiento de daños por parte del perito de la aseguradora (INS).

Entre las acciones correctivas se dieron:

1. Se realizó una revisión limpieza y mantenimiento de todos los techos y losas del proyecto.
2. Se realizó una inspección y revisión de capacidad hidráulica de los elementos y se determinó que la canoa y los bajantes tienen la capacidad hidráulica requerida para evacuar las aguas pluviales de los techos.
3. Se propuso, además, realizar las siguientes mejoras:
 - a) Ampliar el ancho de la canoa interna en 10 cm.
 - b) Descubrir la parte superior de la canoa para permitir un mejor ingreso y encause del agua y facilitar las labores de limpieza y mantenimiento.
 - c) Colocar un botagua de mínimo 30 cm debajo de la cubierta.
 - d) Colocar granadas en los bajantes para evitar el ingreso de objetos a los mismos.
 - e) Sustituir sellos para evitar filtraciones.
 - f) Sondear bajantes para eliminar cualquier obstrucción.
 - g) Limpieza de todas las canoas y cubiertas del proyecto periódicamente.
 - h) Generar ángulos (círculos en hojalatería de la canoa para facilitar el flujo del agua).

- i) Colocar protección tipo cedazo para evitar el ingreso de materiales a la canoa.
- j) Colocar rebases en la losa de azotea hacia la fachada del edificio de forma que en caso de que la losa se llene de agua el mismo rebalse hacia la fachada y no hacia el interior del edificio.

Las mejoras propuestas se ejecutaron entre el 21 de junio 2021 y el 21 de julio 2021, previa coordinación con el Enlace Técnico y el Departamento Administrativo de JUPEMA.

Analizada el acta, el Cuerpo Colegiado por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 06

“Conocida el acta de la sesión extraordinaria No. 01-2021 de la Comisión de Infraestructura, la Junta Directiva acuerda: Aprobarla.” **ACUERDO FIRME.**

CAPÍTULO VI. MOCIONES

ARTÍCULO IX: Mociones.

La señora y señores miembros de la Junta Directiva no presentan mociones en el desarrollo de esta sesión.

CAPÍTULO VII. ASUNTOS VARIOS

ARTÍCULO X: Asuntos Varios.

El **M.Sc. Carlos Retana López** externa: por un tema de formalidad de haber suspendido la votación, violenta el artículo 21 del Reglamento de Funcionamiento y Organización de JUPEMA, una votación puede ser suspendida conforme al o normado, cuando 3 directores manifiestan la necesidad de revisión y me parece con todo respeto que así está la normativa y si estuviéramos administrando un pulpería, digo está bien somos

amigos, suspendamos pero lo que pasa como suceden en la mayoría de las democracias, las cosas funcionan por mayoría y yo como director y como persona que siempre trata de apegarse a la normativa vigente debo manifestar que se violentó el artículo 21.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** aclara: en ese momento solo le solicité a don Errol emitir su voto, luego él hizo una propuesta y nadie más lo hizo, más bien se sugirió votar hasta terminar el tema.

Voy a tomar en cuenta su comentario para próximas votaciones.

El señor presidente finaliza la sesión al ser las once horas con ocho minutos.

PROF. GREIVIN BARRANTES VÍQUEZ

PRESIDENTE

PROF. ANA ISABEL CARVAJAL

MONTANARO, SECRETARIA

ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
Anexo No. 1	❖ Oficio GG-92-2021 de la Operadora de Pensiones Vida Plena OPC,	Folios del 50 al 75

	<p>contiene los estados financieros de la Operadora de Pensiones Vida Plena OPC, al 30 de junio de 2021. (26 páginas).</p>	
Anexo No. 2	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Notas remitidas por la APSE. (4 páginas). 	Folios del 76 al 79
Anexo No. 3	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficio DE-0373-07-2021: presentación de la Convención Colectiva JUPEMA, inicio del proceso. ❖ Oficio GTH-0339-04-2021y certificación afiliados Sitrajunta. ❖ Convención Colectiva JUPEMA – Sitrajunta. ❖ STJ-0004-07-2021: respuesta oficio DE-0211-04-2021 documentos legitimación negociación convención colectiva. ❖ Certificación inscripción Sitrajunta-1212-2021 RL. ❖ Personería 255789 Sitrajunta; Prórroga actual JD-08-01-2021; ❖ Acta asamblea Sitrajunta 2018. ❖ Estatuto y reformas Sitrajunta. (152 páginas). 	Folios del 80 al 231
Anexo No. 4	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Actas de las sesiones ordinarias Nos. 06-2021 de los Comités de Riesgos e 	Folios del 232 al 370

	Inversiones. (139 páginas).	
Anexo No. 5	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficio AI-0506-07-2021 y su adjunto AI-0489-06-2021 contienen el Informe No. 06-2021 Cumplimiento de labores de la Auditoría Interna correspondiente al II trimestre 2021. ❖ Presentación informe No. 06-2021 "labores II trimestre 2021". (27 páginas). 	Folios del 371 al 397
Anexo No. 6	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficios DE-0374-07-202 y INV-0108-07-2021 que contienen la propuesta de respuesta consulta proyecto Ley 22455 "Arrendamiento habitacional con opción de compra". ❖ Proyecto de Ley 22455 "Arrendamiento habitacional con opción de compra". (22 páginas). 	Folio del 398 al 419
Anexo No. 7	❖ DA-0424-07-2021: acta de la sesión extraordinaria No. 01-2021 de la Comisión de Infraestructura. (21 páginas).	Folio 420 al 440
Anexo No. 8	❖ Control de Asistencia. (1 página).	Folio 441