

SESIÓN ORDINARIA No. 009-2021

Acta de la Sesión Ordinaria número Cero Nueve guion dos mil veintiuno de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, celebrada de manera virtual el martes veintiséis de enero de dos mil veintiuno, a las ocho horas con cinco 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 Roja, vocal 1.
- M.Sc. Edgardo Morales Romero vocal 2.
- M.Sc. Carlos Retana López, vocal 3.
- Prof. Errol Humberto 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 tercero inciso a) el Lic. Diego Vargas Sanabria, jefe del Departamento Legal. Para el análisis del artículo quinto la Lcda. Kattia Rojas Leiva, directora de la División Financiera Administrativa. Para el tratamiento del artículo sétimo la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas, jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano y el Lic. José

David Soto Hernández, encargado de la Unidad de Capacitación y Desarrollo.

CAPÍTULO I. AGENDA

El Lic. Prof. Greivin Barrantes Víquez, presidente de la Junta Directiva, saluda a las señoras 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:

Análisis de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 139, 140 y 141-2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO QUINTO:

Entrega y análisis del informe de evaluación presupuestaria correspondiente al segundo semestre de 2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO SEXTO:

Entrega y análisis del oficio DE-008-01-2021: Convenio de cooperación con Vida Plena; para resolución final del Cuerpo Colegiado

ARTÍCULO SÉTIMO:

Entrega y análisis del oficio DE-0729-12-2020: estudio de posicionamiento salarial, correspondiente al segundo semestre de 2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

ARTÍCULO OCTAVO:

Entrega y análisis de los oficios DE-0743-12-2020 y DE-0027-01-2021: Informe de atención de llamadas telefónicas, correspondiente a noviembre y diciembre de 2020; para resolución final de la Junta Directiva.

ARTÍCULO NOVENO:

Mociones.

ARTÍCULO DÉCIMO:

Asuntos varios.

CAPÍTULO II. CORRESPONDENCIA

ARTÍCULO II: Correspondencia.

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

Inciso a) copia del Oficio SP-93-2021, remitido por el Sr. Mauricio Soto Rodríguez, director de la División de Regímenes Colectivos de la Supén en el que realiza observaciones a la Política Ajuste por Revaloración de Pensiones RCC, aprobada por la Junta Directiva de JUPEMA en la Sesión Ordinaria 143-2020 y solicita tramitar con este Cuerpo Colegiado la revisión, ajuste y aprobación de la política que atienda las anteriores observaciones.

El Cuerpo Colegiado solicita a la Dirección Ejecutiva analizar las observaciones realizadas por Supén y elevar para resolución final la propuesta de respuesta ante este Cuerpo Colegiado.

Inciso b) Oficio SP-R-2044-2021 enviado por la Sra. Rocío Aguilar, superintendente de pensiones, en el que concluye: *“Se aprueba la solicitud de aprobación del contrato intitulado “Convenio de Cooperación entre Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y Vida Plena*

Operadora de Planes de Pensiones Complementarias”, suscrito por Vida Plena, Operadora de Planes de Pensiones Complementarias, S.A., titular de la cédula de persona jurídica número 3-101-197682 y la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, titular de la cédula jurídica número 3-007-117191, el cual fue cursado y remitido para su aprobación por la Operadora, mediante oficio GG-01-2021 del 4 de enero de 2021, recibido en la Superintendencia de Pensiones el 8 de enero del mismo año. / La aprobación de la solicitud queda sujeta a lo siguiente: / 1. Según establece el artículo 28 del Reglamento sobre la apertura y funcionamiento de las entidades autorizadas y el funcionamiento de los fondos de pensiones, capitalización laboral y ahorro voluntario previstos en la Ley de Protección al Trabajador, solamente los agentes promotores de ventas están autorizados para realizar las labores de promoción de servicios que ofrece una entidad autorizada. Sus funciones son: la promoción, divulgación, explicación de planes de pensiones, así como la afiliación a las entidades autorizadas para administrar planes de pensiones complementarias, de capitalización laboral y planes de ahorro voluntario. / 2. La aprobación del Convenio, en los términos en que las partes lo han pactado, de conformidad con sus mejores intereses, no significa que la Superintendencia de Pensiones se encuentre inhibida, de forma alguna, para evaluar y ponderar los riesgos operacionales que puedan surgir con motivo de la aplicación e interpretación del contrato para los efectos de la calificación de riesgo que de la entidad llegue a realizarse, así como de los consecuentes requerimientos adicionales de capital que eventualmente sean necesarios para cubrirlos. / 3. Toda modificación que posteriormente se llegue a realizar deberá contar con la aprobación de la Superintendencia de Pensiones y deberá ser remitida a más tardar treinta días hábiles posteriores a su suscripción. / 4. El contrato o

convenio no podrá ser modificado por costumbre o práctica en contrario. La ejecución del Convenio, en condiciones distintas a las originalmente acordadas por las partes, aquí aprobadas por la Superintendencia de Pensiones, se considerará, para todos los efectos legales que correspondan, como la ejecución de un contrato no aprobado y causará la extinción de pleno derecho de la presente aprobación. / 5. La Superintendencia de Pensiones podrá solicitar a la Operadora la realización de las aclaraciones, ajustes o adiciones al contrato que considere convenientes, en cualquier tiempo, considerando los riesgos y la protección de los intereses de los afiliados. La negativa de cualquiera de las dos partes a realizar las aclaraciones, ajustes o adiciones dará lugar al inicio del procedimiento legal correspondiente para dejar sin efecto esta aprobación, con el propósito de hacer cesar los efectos del Convenio, sin perjuicio de las medidas precautorias o cautelares que la SUPEN pueda administrativamente dictar.”

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** menciona: en el artículo sexto de la agenda vamos a analizar el convenio de cooperación con la Operadora de Pensiones Vida Plena OPC.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTIVOS

ARTÍCULO III: Asuntos de los directivos.

Con autorización de la Presidencia, se autoriza la conexión virtual al Lic. Diego Vargas Sanabria, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

Inciso a) El **Lic. Diego Vargas Sanabria** expone la presentación “abstenciones”, documento que se agrega como parte del **anexo No. 2** de esta acta.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** explica: según directrices de la Contraloría General de la República (CGR) y de la Superintendencia de Pensiones

(Supén), los directivos no se pueden abstener, debe votar en forma positiva o negativa y la única opción en la que pueden abstenerse es en el caso de que haya conflicto de intereses.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** explica: en virtud de la comunicación recibida sobre el tema, quisimos aprovechar y así lo hablé con el M.B.A. Carlos Arias Alvarado, lejos de hacer una presentación pequeña explicando un poco el tema, mejor sacáramos provecho de la necesidad de plantear en términos generales algo más extenso que sirva casi como una capacitación para los señores directores en relación al tema de la abstención, por eso traemos esta presentación con el fin de proporcionar de forma más detallada la situación y la figura de la abstención en el análisis de Junta Directiva.

La presentación está compuesta de un análisis general, de la normativa, conceptos, conflicto de interés, tipo de conflictos, obligaciones, prevención, deberes, tipos de responsabilidad.

Para la Procuraduría General de la República (PGR), hay un principio en la elección de los directores, precisamente existe la obligación o del deber contenido en el artículo No.9 del Reglamento de Organización y Funcionamiento con respecto a que los directores deben emitir sus votos en los asuntos que se someten a conocimiento de la Junta Directiva, eso ha sido enunciado y anunciado por la PGR, precisamente por algunos asuntos en donde existe algún tipo de abstención, pero sin justificación, lo que sucede es que estamos en la cúspide del principio porque estamos hablando primero de la obligación como tal, que se establece en los reglamentos sobre la obligación de emitir los votos por parte de los señores directores, pero aparejado a ese principio tenemos el de abstención y los dos estados contrarios en una eventual votación o conocimiento de un asunto en Junta Directiva, al lado contrario tenemos el principio de abstención y uno de los

principios por los que se debe guiar la actuación del funcionario público es el de imparcialidad, en aras de esa imparcialidad se pone al funcionario el deber de abstenerse de participar en la toma de decisión en que pueda existir esa imparcialidad o tratamiento desigual.

En el ejercicio de sus funciones el funcionario debe actuar de forma imparcial, objetiva e independiente y es ahí donde surge esa obligación del director de abordar ese principio sujeción al ordenamiento jurídico. Sujeción que determina que el criterio de fundamentación de las decisiones públicas sea el ordenamiento, según la escala jerárquica de las fuentes, para lo cual debe tomarse en consideración que el ordenamiento comprende no sólo normas jurídicas escritas sino también valores y principios, este postulado establece algunos otros principios como el deber de probidad, incluido en la Ley de Enriquecimiento Ilícito y el deber de probidad es cuando el funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público, este deber se manifestará, fundamentalmente al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad, asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere al asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento; vemos como el primer principio del director es el deber de votar, sin embargo, cuando la obligación de imparcialidad y otras se ven afectadas existe el deber del director de la abstención.

En el tema de los valores es precisamente que la PGR refiere que cuando estos valores o el interés público resulten afectados por una situaciónfuncionario, se le impone el deber de abstención.

El deber de abstención existe y se aplica en la medida en que exista un conflicto de intereses que afecte, en mayor o menor medida, la

imparcialidad, la objetividad, la independencia de criterio del funcionario que debe decidir; por ende, comprende también los casos de conflicto u oposición de intereses, dentro de ese contexto es precisamente que se genera esa abstención.

Muchas veces y recuerdo que el año pasado que estuvo el Lic. Adalberto Villalobos Morales hubo una necesidad de introducir este tema y por eso existía cierta voluntad por generar una presentación de esta naturaleza, pero de igual forma dentro del principio de abstención lo que debemos entender es que no existe ninguna disposición normativa sobre una prohibición puntual sobre un tema específico relacionado con el conflicto de interés, tampoco es posible tener con anticipación un catálogo de situaciones en que el director se deba abstener por existir un conflicto de interés, porque sería imposible prever con antelación, pueden estar sujetas y la realidad es que las posibilidades deben ser abiertas y no cerradas, de modo que el caso se analiza de acuerdo a cada situación particular.

Este principio lo ha establecido la PGR porque para ellos es un principio que aplica todos los reglamentos y es imposible poder determinar con anticipación, esta afirmación la hacemos porque en algún momento hubo un cierto interés para que se estableciera de manera puntual cuáles eran los casos en que se debía dar una abstención, esto es muy difícil porque depende de cada caso particular para determinar los alcances de si existe ese principio.

Dentro de la abstención tenemos mucho ejemplos en nuestra normativa, por ejemplo, cuando se habla de abstención en el Reglamento de Organización y Funcionamiento en su artículo No. 5 establece: "...Las causas de abstención y recusación, así como su procedimiento se regirá por lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.", lo que sucede

con estos principios es que cuando la Ley General de la Administración Pública y esta ley lo refiere o encausa a la Ley Orgánica del Poder Judicial y de ahí vienen algunos supuestos puntuales donde eventualmente el señor director debe abstenerse, eso no significa que son las únicas causas en las que puede suceder eso, dentro del Reglamento de Gobierno Corporativo encontramos algunas disposiciones relacionadas con el tema, en este caso particular el artículo No. 9, inciso 1 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional así lo establece.

El Reglamento de Contratación Administrativa de bienes y servicios estipula en el artículo 21, la prohibición para que los miembros de la Junta Directiva celebren contratos administrativos con la institución o participen en los trámites previos a su celebración, de manera directa o indirecta.

El artículo 22 de ese reglamento, prohíbe a los miembros de la Junta Directiva intervenir directa o indirectamente ante un servidor de la Junta, prevaliéndose de su cargo o de cualquiera otra situación derivada de su situación personal o jerarquía con este o con otro servidor, ya sea real o simulada, para que haga, retarde u omita un nombramiento, adjudicación, concesión, contrato, acto o resolución propios de sus funciones, de modo que genere, directa o indirectamente, un beneficio económico o ventaja indebidos, para sí o para otro.

El artículo 40 inciso a) del Reglamento de Organización y Funcionamiento, se habla de que no se pueden contratar funcionarios que tengan parentesco por afinidad o consanguinidad hasta el tercer grado con los miembros de la Junta Directiva.

En el Reglamento de Contratación Administrativa se estipula la prohibición para que los funcionarios de JUPEMA celebren contratos administrativos y

participe en los tramites previstos a su celebración.

Vamos viendo que en los diversos cuerpos normativos existe precisamente esas disposiciones.

Se dan muchos principios que son los que van regulando el quehacer institucional y en donde se establecen principios es donde pueden generarse un conflicto de intereses.

En la Ley General de la Administración Pública y en este caso lo que se establece es que serán motivos de abstención los mismos de impedimento y recusación que se establecen en la Ley Orgánica del Poder Judicial y, además, los que resultan del artículo 102 de la Ley de la Administración Financiera de la República.

Cuando se tratare de un órgano colegiado, el miembro con motivo de abstención se separará del conocimiento del negocio, haciéndolo constar ante el propio órgano y le corresponde al Órgano Colegiado decidir si es pertinente o no la referencia o la intervención de abstención que está haciendo.

La Ley de la Administración Pública hace referencia a la Ley del Poder Judicial y es una continuidad en el tema que viene por referencias de cada cuerpo normativo, así en la Ley General de la Administración Pública evoca la Ley Orgánica del Poder Judicial y en esta ley se establece una serie de disposiciones puntuales de cuales son los casos en donde pueda suceder que exista una necesidad de que el director se recuse o eventualmente exista algún impedimento o deba excusarse. Dentro de las citas puntuales que se hacen están:

1. En asuntos en que tenga interés directo.
2. En asuntos que le interesen de la misma manera a su cónyuge, a sus ascendientes o descendientes, hermanos, cuñados, tíos y sobrinos

carnales, suegros, yernos, padrastros, hijastros, padres o hijos adoptivos.

3. En asuntos en que sea o haya sido abogado de alguna de las partes.
4. En asuntos en que fuere tutor, curador, apoderado, representante o administrador de bienes de alguna de las partes en el proceso.
5. En asuntos en que tenga que fallar en grado acerca de una resolución dictada por alguno de los parientes mencionados en el inciso 2) anterior.
6. En tribunales colegiados, en asuntos en los cuales tenga interés directo alguno de los integrantes, o bien su cónyuge, o cualquiera de sus ascendientes o descendientes consanguíneos,
7. En asuntos en los que alguno de los parientes indicados en el inciso 2) sea o haya sido abogado director o apoderado judicial de alguna de las partes, siempre que esa circunstancia conste en el expediente respectivo.

En cuanto a las inhabilitaciones porque recordemos que en este caso en particular el ordenamiento jurídico junta las razones de excusar o recusaciones y en las que se debe inhabilitar al director.

Cuando se habla de inhabilitación que tiene una estrecha relación con el concepto que estamos examinando establecen y dicen que las causas de inhabilitación son todas aquellas que causen o constituyen impedimento, reitera las que vimos anteriormente y además cita otras más que vienen siempre relacionadas con el tema de parentesco, por el ejemplo:

1. Ser primo hermano por consanguinidad o afinidad, con cuñado, tío o sobrino por afinidad de cualquiera que tenga un interés directo en el asunto, contrario al del recusante.
2. Ser o haber sido en los doce meses anteriores, socio, compañero de

- oficina o de trabajo o inquilino bajo el mismo techo del funcionario; o en el espacio de tres meses atrás, comensal o dependiente suyo.
3. Ser la parte contraria, acreedor o deudor, fiador o fiado por más de mil colones del recusado o de su cónyuge.
 4. Existir o haber existido en los dos años anteriores, proceso penal en el que hayan sido partes contrarias el recusante y el recusado.

Vemos que muchas de esas citas que estamos mencionando tienen mucha relación con el tema y es que cuando se habla de esto muchas veces lo que se dice es que el tipo de interés que se aplica en sede administrativa para un director y se lleva casi al plano judicial, lo mismo que se aplica para un juez es lo mismo que aplica para los señores directores porque por referencia así viene dado en la normativa, por eso es que vemos que algunas de las referencias no encajan también en algunos supuestos para un director sino son más para un juez, pero básicamente que los postulados son los mismos, por eso es que se podría notar esa referencia en relación con los conceptos puntuales.

La ley Orgánica del Poder Judicial establece algunas citas puntuales de cuáles son esas referencias que impiden al director poder votar, pero eso no significa que sea la única, sino que eventualmente ante una situación puntual puede surgir este tema.

Con respecto al conflicto de interés debemos advertir que la Ley contra el Enriquecimiento Ilícito en la función hace mención a este concepto en al menos dos artículos.

El concepto de conflicto de Interés según la Ley 8422 denominada Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, menciona este concepto en al menos dos artículos. ¿Qué tenemos que entender por conflicto de intereses? Es la situación fáctica en la que existe

real o potencialmente una confrontación entre el interés público y el interés privado, en donde el cual siempre debe prevalecer el interés público.

La definición doctrinal del término conflicto de intereses, ha señalado que el conflicto de intereses involucra un conflicto entre la función pública y los intereses privados del funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses de índole privada que podrían influir de manera inadecuada en la ejecución de sus funciones y la responsabilidad oficial.

Sobre este principio del conflicto de intereses en la Ley General de la Administración Pública se establece la orientación cuando un servidor público debe desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público, no el interés privado y debe prevalecer sobre el interés en el caso particular de la administración cuando pueda estar en conflicto. A partir de esa definición es que surge el concepto de interés personal y cuando se habla de un interés personal la PGR refiere como concepto aquel caso en que el funcionario se encuentra en una situación tal que el asunto que está llamado a resolver involucre la participación de personas que se encuentren en los grados de parentesco o relación comercial –socios- que prescribe la norma, en otras palabras, que la decisión que se adopte pueda beneficiar o perjudicar a ese conjunto de sujetos, con lo cual se hace presumible que la libertad e imparcialidad del miembro de Junta Directiva podría verse limitada en la toma de la decisión concreta.

En el interés directo para determinar eventualmente un interés personal existen varias referencias que puede ser usadas:

- ✓ Existe la posibilidad de que el funcionario pueda experimentar algún tipo de beneficio o perjuicio,
- ✓ El interés es particular e individualizado,

- ✓ Si el interés se sustenta en relaciones que se derivan de situaciones distintas del mero cumplimiento de los deberes funcionales del servidor, o cuando el interés es actual e inmediato.

Bajo este concepto hay diferentes tipos de conflicto de intereses y la doctrina los clasifica de diferentes maneras:

Potencial: es cuando se supone a que exista una posibilidad que la independencia del criterio del servidor puede estar en peligro.

Manifiesto: es evidente que exista esa posibilidad.

Está el real y los aparentes, en este tema cuando se habla del conflicto de interés cuando la situación en que el funcionario público legisla regula e implementa normativas sobre las que posee un interés privado, que llamamos "Conflicto de Intereses manifiesto", hay una diferente categoría de conflictos que normalmente son clasificados de esa manera, sin embargo la obligación del funcionario en el deber de abstención tiene algunas directrices generales sobre principios y enunciados éticos que se deben de observar y que la CGR y las auditorías internas deben cumplir y dentro de esas están:

1. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deberán proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses rechazando regalos, dádivas, comisiones o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su independencia e integridad.
2. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben evitar toda clase de relaciones y actos inconvenientes con personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad real o potencial de la institución para actuar, y por ende, parecer y actuar con independencia.

3. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones y actos que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas razonables acerca de su objetividad e independencia.

Encontramos varios principios que van desarrollados en este cuerpo normativo, pero básicamente todo se encierra de las 19 citas que hacemos son todos aquellos que van a comprometer la objetividad y la imparcialidad del funcionario público y tiene precisamente el razonamiento de porque en la Ley de Control Interna y en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito existen postulados del deber de probidad y consecuencia de esa violación al principio de probidad que se exige para los funcionarios públicos.

En lo que corresponde a la prevención, la transparencia y la ética en el ejercicio de la función pública no puede apostar simplemente y esto lo dice la PGR por mecanismos coercitivos, sino que debe seguir el camino de la prevención, sea que se deban tener disposiciones que tiendan a incluir esos deberes del señor director como los tenemos nosotros en muchas de las normativas que citábamos en la exposición.

En cuanto al procedimiento de recusación es el que se establece en la Ley General de la Administración Pública en el que tanto el funcionario como otras personas pueden eventualmente como parte perjudicada tener una recusación o algunas de las otras figuras que se presentan. Este principio general de la recusación la decide el cuerpo colegiado que es el que valoraría una condición de esa naturaleza asistirá algún impedimento a los señores directores.

Podemos mencionar normalmente en el caso puntual de JUPEMA, cuáles son

los principales hechos que nos hemos topado cuando un director se excusa por alguna razón en este plano, normalmente nos ha pasado que el director se abstiene muchas veces cuando hay una transición de directores nuevos y los anteriores, muchas veces las actas no quedan aprobadas de una vez, por lo que cuando entra un nuevo director y se topan una situación de la aprobación de actas que normalmente no estaban aprobadas porque estaban en redacción; el principio general de la PGR ha dispuesto que obviamente si un director no estuvo en una situación que se discutió en el acta no la puede votar, sin embargo lo que ha dicho es que hay situaciones excepcionales en donde ese principio no se puede cumplir porque la salida del director fue inmediata y la redacción de las actas no es inmediata, ellos exponen ese supuesto diciendo que eventualmente en casos extremos el director está autorizado a votar, esa votación y normalmente los señores directores hacen esa prevención anticipadamente, si el cuerpo colegiado necesita votar una acta en la cual no todos los directores participaron porque son nuevos, pero existen suficientes votos para aprobar esa acta, normalmente el director se abstiene bajo ese principio postulado de que como no estuvo o no participó en esa sesión no puede dar el voto, sin embargo, la misma PGR dice que si por alguna razón el cuerpo colegiado no tiene los votos suficientes, existe un interés público institucional que debe resolverse, las actas no pueden quedar en suspenso ni tampoco pueden quedar varadas, el interés público prevalece sobre esos requerimientos, en ese supuesto un director puede votar si resulta indefectiblemente necesario, puede votar aunque no haya estado en esa sesión, en qué condición es ese voto, la referencia o el voto no se hace en función del contenido del acta porque obviamente el director no estuvo, sino que la aclaración que se hace es que el director lo que hace es votar solo para aprobar el acta en sí misma,

pero no se le puede responsabilizar por el contenido de lo resuelto en el acta, en una primera instancia, vemos como los señores directores en algún momento lo han aplicado de esta manera.

Vemos cuáles han sido los dos puestos esenciales a pesar de esta exposición tan detallada en donde puntualizamos algún grado de conexidad y detallamos algunos casos puntuales donde la ley determina y exige que debe abstenerse el director, encontramos que parte de los que se suscitan con mayor frecuencia en la institución es porque existe un interés que puede afectar la imparcialidad y la objetividad y cuando un director no participó en una reunión, bajo esos dos supuestos y tal vez el de la puntualidad y la generalidad, estos dos principios son los que han embargado a los señores directores, eso no significa que puedan existir otros supuestos, también los directores se han abstenido en algún momento en la Junta Directiva porque tienen un interés personal o de algún familiar, pero básicamente el principio rector en abstención y tal como lo ha mencionado la PGR y refiere: *"en la medida en que pueda afectarse el principio de imparcialidad, el deber de abstención cobra todo su sentido, aun cuando la causal no esté expresamente establecida en los códigos procesales"*.

La idea de toda esta exposición es darles un material de manera detallada en lo que corresponde y una observación en lo que corresponde a la generalidad de lo que ha ocurrido en Junta Directiva en este plano.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** señala: tal como lo apuntó el Lic. Diego Vargas Sanabria cuando conversemos concluimos que lo mejor era hacer una capacitación sobre este tema y se hizo un resumen de lo más aplicable a JUPEMA.

Para fines prácticos lo importante es que entiendan:

1. Se debe votar positivo o negativo. Si se vota negativo se debe justificar.
No hay abstención.
2. La única forma en que exista la abstención es cuando media un conflicto de intereses.

De acuerdo a la normativa lo que establece es que cuando un director entienda o sienta que puede estar mediando una situación que le puede estar beneficiando ahí hay un conflicto de interés y debería decirlo, un ejemplo: cuando estamos tomando un acuerdo para aumentar el salario al director ejecutivo y yo voto, en ese caso me debo de abstener, debo decir que como es una situación que me está beneficiando mi voto no es negativo ni positivo, sino que me abstengo, ahí sí se puede porque hay un conflicto de intereses.

También importante, tal como lo explicó Diego es normal que cuando se dan cambios de Junta Directiva queden acuerdos y/o actas pendientes de aprobar, entra el director nuevo que no estuvo en esa sesión que no conoció los temas y lo más normal es que dependiendo de la situación se vote en contra, por qué, porque no estuvo, sin embargo, según lo que nos está indicando Diego, en casos en los que no haya suficientes votos o que el director que está entrando lo crea conveniente, puede votarlo positivo, no en el fondo sino en la forma del acta y eso es válido y es lógico porque sino entraríamos en una ingobernabilidad del órgano de dirección.

Lo más relevante es el tema del voto positivo o negativo y la abstención cuando media conflicto de interés y voto positivo o negativo de un acta o un acuerdo cuando no se estuvo en ella y se vota por la forma y no por el fondo para darle seguimiento a esos acuerdos o a esas actas.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** consulta: ¿qué pasa con un informe como ayer, donde se habló de los estados financieros del año pasado? Don Errol

dijo que se tenía que abstener porque no estaba.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** pregunta: tengo claro que en el caso que los directivos que no participamos en el conocimiento, análisis, debate y la toma de decisiones que tiene que ver con actas anteriores, entiendo que cabe esa abstención por una situación objetiva y real de que no podemos bajo el principio de responsabilidad y del interés público que sostenemos, esa responsabilidad al no tener todos los elementos necesarios para el juicio indica que lo correcto es abstenernos, pero siempre y cuando haya el suficiente quorum para que el acta quede aprobada por el mismo interés público.

En el caso de los estados financieros que analizamos ayer y que tampoco estuvimos presentes en ese periodo y por la sinceridad que debe de sostener en este cargo, requeriría todo un proceso de conocimiento, de cómo se llegó a esos estados financieros, cuáles son los reportes anteriores, cuál fue el presupuesto aprobado, sostener una actitud de abstención, ¿en qué casos además de las actas donde no participamos en la aprobación de esos acuerdos, somos excusados de participar en la aprobación definitiva?

Además, me gustaría que don Diego nos explicara más acerca del tema de la independencia en nuestras funciones y en la toma de decisiones.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria**: determinar en qué caso específicos se debe o no abstener, es lo que nos está ocupando con una referencia específica y pareciera según lo que ustedes me están contando lo que se vio fueron los estados financieros y estos lo que reflejan es la contabilidad donde se plasmas las actividades económicas que se realizan en una empresa o institución en un determinado periodo, ese tipo de actividad quien la ejecuta es la Dirección Ejecutiva quien refleja los estados de lo ocurrido, depende mucho del tema que se esté tratando porque hay supuestos como en el

acta si es de aprobación si no hace falta el voto se aprueba con la mayoría que estuvo presente y sino y es requerido para poderla aprobar se participa a los demás directores, pero en este caso efectivamente a nuestro juicio al ser los estados financieros de época pasada, eso no significa que el director con su votación eventualmente está dando su conformidad con lo suscitado y la con actividad ejecutada del periodo anterior, porque lo que tenemos es el reflejo de la situación, desde esa óptica un director y es lo que normalmente se ha acostumbrado, el director vota positivo o negativo en estos supuestos de los estados financieros y lo que hace es que advierte que el voto afirmativo de los estados financieros es limitado al hecho de que la actividad que se ejecutó fue en un periodo anterior, solo qué en este momento se está limitando a la aprobación o no del acto, en el caso particular no debería de ocurrir una abstención en virtud de que se trata de un informe de un periodo anterior en el cual el director no estuvo presente, pero la realidad los estados financieros están llegando en el periodo que corresponde.

El **M.Sc. Carlos Retana López** expresa: lo que se puede resumir es que en un acta un director podría inhibirse si no estuvo ahí, por qué en un acta, porque si el director no puede ser galante que lo que está transcrito fue lo que sucedió porque no estaba, se puede abstener.

Con respecto a los informes no tendría ningún sentido la abstención, qué sucede si viene un director y del estudio de la Comisión de Concesión de Derechos se hizo en un periodo en el que no estaba, también va a decir que se abstiene porque no estuvo, en el tema de los informes es que hay una serie de insumos que técnicamente están preparados y se envían con antelación, no hay una razón para abstenerse.

EL **Lic. Diego Vargas Sanabria** refiere: así mismo es, a veces es un poco difícil

en situaciones puntuales y por eso es bueno estudiarlas y verlas, pero en este supuesto donde son informes donde están informando de la condición, no hubo ningún director que estuviera o haya participado en esa actividad, porque la actividad es un informe de la Administración para determinar cual es el estado de resultados de la organización.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** detalla: en el artículo quinto de la agenda se presenta el informe de evaluación presupuestaria correspondiente al segundo semestre de 2020 y debemos que aprobarlo porque la Supén lo está exigiendo.

Ninguno de nosotros estuvo en la elaboración de este informe, pero nos corresponde recibirlo para estar enterados de lo que estamos enviando y de lo que estamos haciendo.

El **Prof. Errol Humberto Pereira Torres** solicita: preparar una presentación sobre el principio de independencia.

Ahora, me queda claro que ni la presidencia ni el Órgano Colegiado como tal puede obligarme a inhibirme en casos en que el acta que se aprobó sea en el periodo en que no estuve.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** indica: el artículo No. 4 del Reglamento de Organización y Funcionamiento refleja muy bien lo que don Errol quería y es con respecto al tema de la independencia.

El artículo No. 4 dice: *“los miembros de la Junta Directiva ejercerán sus funciones con absoluta independencia y bajo su exclusiva responsabilidad con sujeción a las normas establecidas por las leyes, reglamentos aplicables y los principios de la ciencia, técnica, la prudencia y la responsabilidad administrativa, tendrán la más completa libertad para proceder en el ejercicio de sus funciones conforme su conciencia y su propio criterio, razón por la cual serán personalmente responsables de su gestión en la dirección*

general de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", este principio es muy importante que ustedes como directores lo armonicen con las políticas institucionales que tiene cada organización, por qué razón; porque en algunas oportunidades hemos visto que a los directores les dan instrucciones de sus organizaciones en algún tema en específico, cuando ustedes hagan esa valoración porque ha ocurrido y así se han abierto causas de las organizaciones contra directores, porque en determinado momento votaron de una forma contraria a la que en principio supuestamente estaba determinando la organización, lo que sucede es que es indefectible para ustedes considerar que hay un equilibrio entre las cosas de la organización y lo que establece, porque obviamente si en algún momento alguna organización les dispone que deben votar de determinada manera, pero bajo su raciocinio como lo establece el artículo No. 4 el tema de responsabilidad recae sobre el director quien es el que vota, esa responsabilidad no se diluye porque diga que la organización me obligó a votar de cierta manera, también existe el deber del director porque aquí se lo está dando de votar con absoluta independencia técnica, prudencia y responsabilidad administrativa, en ese tipo de valoraciones cuando ustedes estén el algún tipo de conflicto de interés ya no como de los que estamos hablando sino con la organización es importante que dimensionen esto, porque a veces hemos visto que por ver acciones de los directores contrarias a algunas de los postulados, tienen los directores que defenderse ante la organización que representan, pero muchos de esos principios son válidamente porque al final si usted revisa la ley 7531 "Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional" y los reglamentos internos, el responsable de las decisiones es el director como tal. El **Lic. Israel Pacheco Barahona** consulta: que pasaría en el caso de los

estados financieros y su voto es positivo porque es una entrega, ¿puede justificar su voto?, puede un director votar a favor, pero indicando que lo vota con la condición de que no fue participé.

El **Lic. Diego Vargas Sanabria** responde: como les comentaba cuando hay este tipo de transiciones normalmente los directores acostumbran a hacer ese tipo de observación a la hora de votar, para que quede claro que hay una participación de señor director actual condicionada al hecho de que los estados financieros son de un periodo anterior y es una actividad de un informe, que se está sometiendo hasta ahora a conocimiento, entonces se hace la prevención para diluir cualquier grado de responsabilidad por esa transición.

Se agradece la participación al Lic. Diego Vargas Sanabria, quien abandona la sesión virtual.

Inciso b) El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** solicita: a petición del presidente del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), así como lo expresó en el Foro de presidentes y secretarios del Magisterio Nacional, se revise el acuerdo No. 5 de la sesión ordinaria del 22 de diciembre de 2020, con respecto al nombramiento del fiscal a partir de mayo de 2021.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** expresa: ese tema se analizaría la próxima semana cuando se realice la aprobación del acta.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE ACTAS JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO IV: Análisis de las actas de Junta Directiva de las sesiones ordinarias Nos. 139, 140 y 141-2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

El **Prof. Greivin Barrantes Viquez** somete a conocimiento y resolución las actas de Junta Directiva correspondientes a las sesiones ordinarias Nos. 139, 140 y 141-2020, las cuales son aprobadas sin observaciones.

La **Prof. Ana Isabel Carvajal Montanaro** y el **Prof. Errol Pereira Torres** se abstienen de votar, por cuanto, no formaban parte del Cuerpo Colegiado cuando se efectuaron dichas sesiones.

CAPÍTULO V. RESOLUTIVOS

ARTÍCULO V: Entrega y análisis del informe de evaluación presupuestaria correspondiente al segundo semestre de 2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

Con autorización de la Presidencia, se autoriza la conexión virtual a la Lcda. Kattia Rojas Leiva, a quien se le brinda una cordial bienvenida.

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** expone los oficios DE-0045-01-2021 y su adjunto el DE-DFA-0009-01-2021, en el que se remite informe de evaluación presupuestaria correspondiente al segundo semestre de 2020. Documentos que se agregan como parte del **anexo No. 3** de esta acta.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** explica: este es un informe que tiene que ver con el presupuesto institucional y el Plan Anual Operativo (PAO).

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** refiere: JUPEMA tiene un Plan Anual Operativo de este PAO se presentan resúmenes de la gestión en forma trimestral a la Junta Directiva y en forma semestral al corte de junio y de diciembre, este informe lo que lleva es un detalle de todas las actividades que fueron realizadas según el PAO por todos los departamentos, lo que se ejecutó, lo no ejecutado y también la correspondiente asignación presupuestaria que tiene cada una de las actividades.

Este informe está formulado con la metodología vigente que teníamos del PAO hasta el 2020, esta metodología tiene cambios importantes ya con la nueva forma de trabajar de nuestro Plan Estratégico, que fue conocido a finales del año pasado por Junta Directiva y también el PAO este 2021, se va a presentar de una manera diferente.

Se entregó un documento en Word que presenta todo un detalle de departamento por departamento de todas las actividades realizadas en este segundo semestre del año, también estamos agregando unas plantillas sobre los incumplimientos de metas para que tengamos un detalle al cierre del año, no solo de lo que se ejecutó sino también de las actividades que no se pudieron ejecutar y las razones por las cuáles no se pudieron ejecutar y si corresponde o no un plan de acción y quién es el responsable de ejecutarlo.

Este informe se presenta en cumplimiento de las normas 4.5.5 y 4.5.6 de las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público, emitidas por la Contraloría General de la República, el cual debe ser conocido y emitida la resolución final por parte del Cuerpo Colegiado y debe de cargarse en la CGR antes del 31 de enero de este año.

Se presenta el grado de desempeño institucional según el logro de objetivos y metas definidos por cada departamento y Unidad. Lo anterior, en alineación con el Plan Estratégico y Presupuesto institucional, así como la ejecución del presupuesto de cada unidad ejecutora versus las actividades definidas en el Plan Anual Operativo.

En cuanto a la metodología como les decía en la introducción trimestralmente presentamos estos informes a la Junta Directiva, esto es un mecanismo de control y seguimiento de los objetivos y las metas planificada, estos informes son muy descriptivos, en la sesión anterior donde presenté el informe del tercer trimestre era una observación que muy válidamente me

hicieron algunos señores directores, es muy descriptiva en cuanto a todas las actividades que llevamos a cabo, pero por la forma y la metodología que teníamos hasta ese momento es un poco más difícil de cuantificar algunos indicadores, sin embargo, para presentarles este informe varié un poquito esto para tratar de ser más numéricos y más claros con datos que nos muestren actividades más concretas de ejecución del 2020.

En el resumen de todos los planes anuales operativos de los departamentos teníamos 357 actividades por realizar, de estas al cierre del 2020 se lograron cumplir 299 actividades y esto nos da un porcentaje de cumplimiento de un 84%; hay 58 actividades no cumplidas, lo que representa un 16%.

Las 58 actividades no cumplidas está justificadas en una plantilla de actividades no realizadas por departamento, muchas de estas actividades obedecen a aquellos departamentos donde teníamos actividades relacionadas sobre todo con capacitaciones, inventarios, simulacros que fueron suspendidas por la pandemia.

Los únicos departamentos que no se contabilizan son Dirección Ejecutiva y Junta Directiva, porque estos dos departamentos responden a las gestiones que el resto de los departamentos hacen.

En el caso del Departamento de Gestión de Talento Humano había 43 actividades planificadas de las cuales se realizaron 31; 12 se no realizaron y están debidamente justificadas en la plantilla, hay actividades de la Comisión de Salud Ocupacional, capacitaciones, el año 2020 se vio muy impactado sobre en gestión de talento humano y en la parte de prestaciones sociales por los temas de pandemia.

En el caso del Departamento de Tecnología de información se realizaron 37 actividades, se ejecutaron 29 y 8 no se realizaron, se dio una reasignación de prioridades en algunos proyectos, eso está debidamente justificado.

El Departamento Financiero Contable tenía 35 actividades por realizar y realizó 32 y 3 no cumplidas, estas están relacionadas con metas de logro que tenía el Departamento Financiero, una del cierre contable y aquí había una meta que se debe cumplir al 4 día, sin embargo, en diciembre no fue posible se cerró más tarde y también la mora de los centros educativos privados donde tenemos una meta, ese fue un indicador que estuvimos monitoreando bastante durante el 2020, tomamos acciones al respecto porque tenemos incrementos importantes en la mora.

En cuanto a la Unidad Integral de Riesgos con 35 actividades por realizar de las cuales se realizaron 28 y 7 no ejecutadas, en el caso de esta unidad y como en otros departamentos muchas actividades están relacionadas con cumplimientos: entregas de informes, análisis de emisores y etc., en riesgos se vio afectado por falta de personal hubo un momento del año donde la Unidad que es de 3 funcionarios solo estuvo con uno, aquí se debió hacer un reacomodo de informes, tratar de darle mayor prioridad a los que se requerían para la Política de Inversiones y mayoritariamente esta justificación de riesgos está dado precisamente por estos temas de falta de personal.

En el Departamento de Comunicación y Mercadeo tenemos 34 actividades planeadas, 30 realizadas y 4 no ejecutadas y acá tenemos impactos en temas de charlas que se han establecido precisamente por los temas de las virtualidad, no se pudieron realizar en algunos trimestres, sin embargo, el Departamento de Comunicación y Mercadeo hizo un cambio en su estrategia y comenzamos a trabajar con charlas virtuales con algunos centros educativos, eso nos permitió poder seguir adelante con esta meta planteada aunque no se ejecutó como estaba debidamente prevista, también algunos temas de campañas que fueron ajustados en el año,

encuentros con periodistas que por la falta de la presencialidad no se pudieron realizar.

En el caso de la Plataforma de Servicios tenía 29 actividades por realizar, las 29 las cumplió, la Plataforma de Servicios tiene actividades relacionadas con la gestión, los tiempos de atención, se hizo un ajuste por temas de la pandemia, donde cambiamos horarios de atención, tratamos de darle un enfoque bastante importante a la atención al público a través de los medios virtuales, si bien es cierto el tema de lo que es el porcentaje de satisfacción en las llamadas no se cumplió, lo dimos por válido por los ajustes que se tuvieron que realizar producto de pandemia, porque no es lo mismo la medición que se estableció a inicios de año con una atención 100% presencial que a la virtual.

El Departamento Legal es un departamento que responde mucho a las gestiones que nos realizan los departamentos, es un departamento de servicios donde atiende las necesidades de consultas, asesoramiento de todas las unidades de la institución cumplió las 28 actividades por realizar.

El Departamento de Prestaciones Sociales tuvo un incumplimiento importante de 25 actividades planeadas, 12 no las realizó, pero precisamente esto se debe al reacomodo de todas las actividades que tuvieron que realizar por la pandemia, si bien es cierto se cambió a la modalidad virtual no se pudo cumplir con la cantidad de talleres o de charlas que se habían planificado al inicio.

En el Departamento Administrativo tenemos 21 actividades por realizar, 19 realizadas y 2 no realizadas, acá el control de inventario a nivel de las sucursales que no se realizaron en el año, eso nos está afectando, además de los temas de mantenimiento, pero pudimos cumplir con el resto de actividades que dan soporte a la institución como trámites de compras,

solicitudes de transporte que más adelante vamos a ver un comparativo con el 2019, para ver efectos de pandemia en algunos de estos indicadores.

En el Departamento de Crédito y Cobro de las 18 actividades por realizar, se ejecutaron 12 y 6 no se realizaron. Este departamento tiene muy enfocadas sus actividades de colocación y mora, básicamente ese es su principal giro. Más adelante vamos a ver la meta de colocación de créditos en el Fondo Especial Administrativo (FEA) que no se cumplió, se impactaron las visitas a domicilio para seguimiento de garantías hipotecarias y también tiempos de respuesta por medios digitales; recordemos que en la parte de crédito y cobro tuvimos picos importantes durante el 2020 con respecto a la atención y nos afectó estos indicadores.

El Departamento Actuarial planificó para el 2020, 16 actividades, cumplió 15 solamente tuvo 1 no ejecutada, esto obedeció a un tiempo de respuesta que ellos tienen en sus actividades que es la revisión de los datos de las personas que ingresan actualizaciones a través de la página web, tuvimos una afectación en el último trimestre del año y eso hizo que una actividad no fuera debidamente cumplida.

En la Unidad de Gestión y Control de la Calidad se planificaron 15 actividades para el año y las 15 se realizaron, este departamento tuvo una plaza vacante durante el año, sin embargo, los indicadores se habían planificado para que se ejecutaran en función de la cantidad de personal que tuviera, porque ellos se destinan a hacer revisiones de procesos y estaban muy enfocados en la parte de inversiones, crédito y cobro, lo que se hace es bajar el alcance de esas revisiones.

En cuanto del Departamento de Concesión de Derechos, este es un departamento como Crédito y Cobro que tiene muy focalizada su gestión en cuanto a lo que son trámites de pensión, todo lo que ingresa de los

tramites de pensiones de los dos regímenes que administramos, cumplir con los tiempos que se establecen, eso se cumplió, pero tenemos también algunas afectaciones sobre todo por visitas domiciliarias de estudios socioeconómicos y lo que corresponde a las charlas que se habían planificado con los estudiantes, estas charlas obedecen a pensiones que se tienen por sucesión, se hacen reuniones con estudiantes que todavía mantienen una pensión, eso se vio afectado por la pandemia.

El Departamento de Inversiones donde se planificaron 10 actividades para el año de las cuales 9 están realizadas y 1 no se cumplió, está relacionado con plazos que se habían establecido para la finalización del sistema de inversiones que se tenía planificado; también los rendimientos de inversiones, pero su gestión se enfoca prácticamente en cumplimiento de la tasa real y la inversión de todos los recursos que ingresan vía cotizaciones o también por rendimientos de inversiones.

Esta es la radiografía de todas las actividades planificadas por los departamentos y lo que se logra al cierre del 2020.

Para mostrarles algunos datos más cuantitativos por departamento y sus comparaciones con el 2019, en el Departamento de Plataforma de Servicios, la cantidad de afiliados atendidos en oficinas centrales en el 2020 fue de 22.633 afiliados y si lo comparamos con el 2019 se recibieron 45.889 afiliados, tenemos una baja muy significativa, precisamente por la pandemia donde nuestra forma de atención cambió y esto tuvo un gran impacto, sin embargo, cambiamos a una atención por citas, tenemos también una forma mixta de atender y pudimos salir adelante con todas estas gestiones que nuestros afiliados nos hicieron.

En cuanto a los tiempos promedios de espera al cierre del 2020 en promedio tuvimos un cierre de 7 minutos versus el 2019 que tuvo 11 minutos.

Otro indicador que se ve muy afectado por los temas de la atención presencial y virtual es la cantidad de afiliados que se atendieron en las sucursales, donde en el 2019 atendimos 85.408 afiliados y en el 2020, 45.864; el nivel de satisfacción de los afiliados en cuanto a la atención se estableció en un 98%, fue cumplido en este 2020 y fue mejorado con respecto al 2019 donde tuvimos un cierre de un 96.70%.

El porcentaje de efectividad de las llamadas ingresadas al centro de atención telefónica al cierre del 2020 tuvimos un 87% versus un 90% en el 2019, este indicador tuvo un ajuste importante porque al tener más atención de manera virtual se incrementaron muchísimo la cantidad de llamadas en comparación con las del 2019.

El Departamento de Concesión de Derechos se enfoca en la resolución de los trámites de pensión de las leyes 2248 "Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", 7268 "Reforma Integral a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y 7531 "Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional", se hace una comparación al cierre del 2019 con el 2020; en la Ley 2248 cerramos con 26.300, en el 2019 teníamos 26.819.

En la Ley 7268 tuvimos una disminución al cierre del 2020 se cerró con 6.929 versus 7.075 del 2019.

En la Ley 7531 tuvimos un incremento, pasamos de 10.075 a 11.764 solicitudes, recordemos que en el transcurso del tiempo las solicitudes de la ley 2248 y la 7268 vienen en disminución, ya que estamos hablando que es un régimen de pensiones cerrado y más bien los casos se van dando sobre todo en la Ley 7531, ahí es donde vamos a ir viendo un incremento hasta que se llegue a gestionar la última pensión del grupo cerrado de la ley del Régimen Transitorio de Reparto (RTR).

Con respecto a los pensionados por el Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) al contrario del RTR, vamos viendo un aumento importante en la cantidad de pensionados, cerramos el 2019 con 2.241 pensionados y en el 2020 tuvimos 2.882, es importante resaltar la cantidad de casos por vejez que va en incremento, esto es normal ya que es un régimen que está en su etapa de crecimiento, cerramos con 1.328 por vejez; 546 por invalidez y 1008 por sucesión.

En el Departamento Administrativo algunos datos en cuanto a gestiones realizadas lo que corresponde al préstamo de equipo ortopédico esta es una actividad muy importante dentro de la membresía, tuvimos 245 casos en el 2019 y 200 en el 2020, acá si bien es cierto los temas de la pandemia nos afectaron, hicimos un cambio en el Reglamento de Préstamo de Equipo Ortopédico ya fue analizado en la Comisión de Asuntos Jurídicos y por la Junta Directiva para ampliar los plazos para ir a revisar como está todo el tema del equipo ortopédico, pero siempre en el 2020 se siguen dando estas atenciones a la membresía.

La cantidad de atención de solicitudes de transporte tiene una baja muy considerable en el 2020, mientras que en el 2019 se atendieron 3.732 solicitudes de transporte en el 2020 solo se atendieron 1.835. tuvimos cambios importantes el que todo vivimos con las giras que siempre se desarrollaban a nivel nacional, las solicitudes de los departamentos, esto afectó este indicador, sin embargo, el área de transporte por temas de pandemia tratamos de darle otros giros, como visitas a domicilio para la firma de pensión, formalización de crédito, esto también suma dentro de estas 1.835 solicitudes que se atendieron; los procesos de compras aprobados por Junta Directiva, son aquellas compras que por el monto superior a ¢25 millones deben de ir a Junta Directiva para resolución final, cumplimos con los plazos

establecidos y se atendieron 22 compras en el 2019 versus 16 en el 2020, tuvimos una disminución en la cantidad de casos, pero importante indicar que si se cumplió con todas las metas establecidas.

En el Departamento Actuarial tiene datos importantes en cuanto a cumplimientos de las evaluaciones actuariales de los informes de costo de vida, eso se cumplió durante el 2020, también tenemos la cantidad de datos actualizados ellos tienen una meta en el sentido de actualizar datos de la base del RCC y del RTR, para una depuración de los mismos, esto es un dato por trimestre que muestra la cantidad de casos que fueran debidamente actualizados y tienen una meta con respecto a las actualizaciones que ingresan a través de la web, cuando las personas ingresan para actualizar sus datos personales y una meta establecida para verificar ese cumplimiento. En el Departamento de Crédito y Cobro la esencia es la colocación y la morosidad el dato comparativo para poder ver cómo estuvo el cumplimiento de metas tanto en el programa de crédito del RCC como del RTR.

Con los ajustes que se hicieron al Plan Anual Operativo (PAO), al final la meta de colocación de préstamos fue de ¢75.295 millones y se logró colocar al cierre del 2020 ¢82.780 millones, quiere decir que en este caso superamos la meta de colocación al cierre del 2020 en un 9.94%, si lo comparamos con el 2019 la meta de colocación solamente se alcanzó en un 57.12%, en el 2019 tuvimos prácticamente un poco más de la mitad en el cumplimiento de la meta.

El 2020 pese a la pandemia y las situaciones tan agobiantes que se vivieron en la economía es importante resaltar este cumplimiento en la meta donde incluso fue superado en un 9.94%. se lograron colocar 7.206 operaciones de crédito en el 2020 versus 7.011 en el 2019; recordemos que se hizo un cambio

importante en las condiciones de "Salvación" se hizo un ajuste en la tasa de interés, creo que la institución contribuyó de manera muy importante con toda nuestra membresía, en la refundición de deudas, fue una meta importante que nos trazamos y estos resultados se están viendo plasmados.

En cuanto a la meta de morosidad, tenemos una meta al cierre del periodo del 3% para aquellas operaciones mayores de 90 días, si bien es cierto la cumplimos porque al cierre del 2020 cerramos con un 2.67%, es importante observar que hay un incremento por trimestre en la mora; en el primer trimestre tuvimos un 1.82%, la mora total la estamos cerrando en un 2.67%, importante indicar que el igual que en el FEA, hemos tenido un impacto por los temas de la aplicación del salario mínimo inembargable que nos ha afectado, sin embargo cumplimos, pero se están haciendo esfuerzos importantes porque este es un indicador que golpea los rendimientos.

En el caso del FEA, aquí la situación es la inversa en el caso del RCC en donde en el 2020 no logramos cumplir la meta, en el 2019 la cumplimos, tenemos características particulares, en el 2020 la meta de colocación se estableció en ¢4.056 millones y colocamos ¢3.074 millones, lo que nos lleva a un 76% del cumplimiento de la meta, este es un fondo que como siempre lo hemos dicho compite con el RCC y la tasa de crédito personal del RCC fue mejorada y tenía una tasa mucho más atractiva que la de este programa crediticio.

En el 2019 la meta de colocación fue excedida en un 13%, pero acá tuvimos un crédito importante que se colocó que fue el crédito a la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), de más de ¢3.500 millones y eso hizo que se tuvieran que realizar ajustes en el presupuesto de este periodo logrando un porcentaje de colocación y un monto que como vemos comparativamente es muchísimo más alto en el 2019.

En cuanto a la meta de morosidad inferior al 2% nos ha golpeado muchísimo más en el 2020 con los pensionado y activos que es en donde hemos visto que el Ministerio de Hacienda no ha venido rebajando las cuotas de los préstamos a aquellas personas que se verían afectados por los ¢200.000,00 del salario mínimo inembargable y esto ha generado un incremento en la morosidad de este programa desde el tercer trimestre del 2020 en adelante.

El segundo trimestre tiene un porcentaje de un 21.54% esto corresponde a un evento atípico aislado que se dio, ya que precisamente que el crédito que les mencioné de la ANDE, para el cierre del segundo trimestre quedó pendiente de pago ¢7.500,00 esto se debe a una falta de comunicación operativa, ya que la ANDE viene pagando como corresponde, sin embargo, la cuota no se completó y eso hizo que este índice se disparara, ya se solucionó y los índices comienzan a estar con normalidad.

Estos son los resultados en lo que corresponde a colocación crediticia de una manera comparativa.

Otros datos desde el punto de vista financiero como les mencionaba y es importante el seguimiento que le estamos dando a la morosidad, a la recaudación de cotizaciones, al cierre del total de activos netos disponibles en el RCC.

En lo que corresponde a la mora que son centros privados, tenemos un incremento importante de un 15.66% en el 2020 y en el 2019 fue de un 12.67%, observamos un incremento en la formalización de arreglos de pago de los centros educativos en el IV trimestre del 2020 producto de los ajustes que se plantearon en el Reglamento de Cobro de Cuotas donde bajamos la tasa de interés, se están haciendo refundiciones de deudas y esperamos en este I trimestre del 2021 que ese porcentaje de morosidad baje y que se comience a ver el efecto en las disminuciones de las cuotas que les permita

mayor liquidez a los centros educativos para que honren sus planillas, por lo que esperaríamos ver este indicador disminuido.

La recaudación total de cotizaciones del RCC al cierre del 2020 fue de ¢212.253 millones en cuotas con un incremento importante versus el 2019 con ¢211.951 millones, todos estos dineros ingresan al flujo de caja del RCC y son debidamente colocados en inversiones y en crédito, que son las dos fuentes de inversión de este fondo.

En cuanto a los datos financieros del RCC en los activos y pasivos del fondo es un fondo que va en crecimiento y tuvimos un crecimiento anual del 12% en los activos netos disponibles, mientras que en el 2019 cerramos con ¢2.8 billones administrados para el 2020 el RCC cierra en ¢3.19 billones, con un activo de ¢3.37 billones y los pasivos de ¢179.000 millones; los pasivos son muy pocos y básicamente están representados por las pensiones en curso de pago.

En el RCC tenemos el pago de pensiones en curso al cierre del 2020 ¢11.329 millones pagados en pensiones versus ¢8.270 millones de 2019 y el incremento importante de un 37% en el pago de pensiones, este es un dato normal y vamos a seguir viendo estos crecimientos importantes en el RCC porque la cantidad de pensionados van debidamente en aumento. A nivel de estados financieros estos son los datos más relevantes.

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** consulta: ayer interrumpí al Lic. Israel Pacheco Barahona algo que es importante y estaba aduciéndonos, observé que el Gobierno invirtió o vendió bonos por más de ¢700.000 millones en dos semanas, realizó el acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI), ¿de esa venta JUPEMA tuvo alguna compra?

La **Lcda. Kattia Rojas Leiva** responde: hemos estado participando en las subastas que emite el Ministerio de Hacienda ha abierto al público la

subastas en títulos de propiedad a tasa fija, cero cupón que ha estado debidamente negociando, nosotros analizamos los rendimientos y son rendimientos bastante bajos, tendría que consultarle al M.Sc. Econ. Luis Paulino Gutiérrez Sandí la asignación que tuvimos, si es que fue asignada, pero comentarles que hemos estado dando mucho seguimiento a los canjes a estas subastas que ellos realizan; si tienen una tasa muy baja de un 3.55% de un 6.42% aquellos que son a vencimientos más largos.

Con respecto al Departamento de Inversiones está muy relacionado con esta información y es importante tener el dato de los rendimientos, toda la gestión de los recursos que realizamos en títulos, en crédito lo que busca es dotar al Fondo de los rendimientos necesarios para poder cumplir con la tasa actuarial que se establece.

Tuvimos un rendimiento en cartera de valores de un 8.3% versus un 7.18% del 2019, fue un incremento importante, en crédito un 11.7% versus un 12.72%, acá como les mencionaba tenemos los temas de morosidad que experimentamos a partir del III trimestre del año que afectaron estos rendimientos y el rendimiento conjunto entre cartera de valores y de crédito fue de un 8.58% versus un 7.67%.

Una cartera de inversiones a valor costo de ¢3 billones en el 2020 versus ¢2.61 billones en el 2019, esto se traduce en un crecimiento de un 16% en la cartera de valores; la cartera de crédito creció en un 12% entre en 2019 y 2020, tenemos una cartera de ¢264.591.000 millones y en conjunto lo que son valores y crédito tenemos un crecimiento de un 16% para ¢452.269.000 millones que nos da un cierre de ¢3.30 billones en las dos carteras que administramos.

Este es el resumen de los datos más cuantitativos al cierre del 2020, la otra parte es más cualitativa que se las he presentado en anteriores informes

sobre una descripción más detallada de departamento por departamento, pero eso ustedes lo tienen en el informe que les fue debidamente entregado y este informe hay que remitirlo a la Contraloría General de la República si muestra todo ese nivel de detalle, se agregan todas las plantillas por departamento tanto las planificadas como las que no pudimos ejecutar.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** explica: con respecto a la consulta del Prof. Greivin Barrantes Víquez de la emisión de bonos y subastas que ha estado realizando el Ministerio de Hacienda para captar dinero, ayer no captamos porque ya habíamos captado en algún momento a 10 años con un precio del 93%, con ese mismo precio intentamos captar ¢16.000 millones ayer y no fue posible porque al final el precio anduvo por 94.5%, recordemos que uno oferta y ofertamos el mismo 93% y al final asignaron a 94.5%; también, intentamos captar un poco a cinco años con ¢8.000 millones, pero los precios estuvieron más altos, recordemos que el tema de la negociación que están haciendo con el FMI para la entrada de los US\$1.750 millones ha sido muy bien visto por los mercados tanto nacionales como internacionales y a nivel internacional el precio de los eurobonos subió, al subir tiene un efecto colateral sobre todo el resto de bonos de Costa Rica, tanto a lo externo como a lo interno, esto es también una buena noticia porque recordemos que a fin de año viendo la situación hicimos un análisis y definimos una estrategia para tratar de comprar eurobonos en el exterior porque estaban muy bajos por la situación que estaba acaeciendo en ese momento, logramos comprar más o menos unos US\$3.8 millones y cuando suben de precio tenemos una buena ganancia.

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

ACUERDO No. 1

“Analizado el informe de Evaluación Presupuestaria correspondiente al segundo semestre de 2020, remitido por la Dirección Ejecutiva mediante oficios DE-0045-01-2021 y DE-DFA-0009-01-2021, la Junta Directiva acuerda: Aprobarlo. Remítase a la Contraloría General de la República.” **ACUERDO FIRME.**

Se agradece la participación a la Lcda. Kattia Rojas Leiva, quien abandona la sesión virtual.

ARTÍCULO VI. Entrega y análisis del oficio DE-008-01-2021: Convenio de cooperación con Vida Plena; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

El **M.B.A. Carlos Arias Alvarado** expone: el oficio DE-008-01-2021 que contienen el convenio de cooperación con Vida Plena. Documento adjunto como **anexo No. 4** de esta acta.

Explica: este convenio obedece a un acuerdo de Junta Directiva tomado el año pasado e iba enfocado al tema de la libre transferencia.

La libre transferencia en las operadoras de pensiones, es la posibilidad que tiene cualquier afiliado de pasarse de operadora de pensiones complementaria, es decir, se tienen que crear los mecanismos para que el afiliado a una operadora de pensiones complementaria, decida en cual de ellas quiere estar y esto es más fácil decirlo que hacerlo, en la vida real esto tiene muchas implicaciones económicas y operativas, comenzando por el hecho de que la operadora de pensiones debe disponer de los mecanismos para que esto sea posible. Otro punto es cuando se traslada un afiliado de una operadora a otra, esto implica que se trasladan los recursos y eso tiene

un costo, porque la gente que hace esto todo el trámite es asumido por la operadora y normalmente es gente que comisiona por estar haciendo este trabajo, entonces se ha determinado que más o menos para una operadora de pensiones para que sea rentable trasladar a un afiliado a su operadora, se va recuperando la inversión en unos 5 años, es un tema complejo, pero la normativa de la Superintendencia de Pensiones (Supén), exige que cualquier afiliado se pueda trasladar cuando así lo requiera, entonces las operadoras de pensiones lo que hacen es contratar personal para que busque a esa gente y lo realice.

Cuando se estuvo hablando mucho del tema de la libre transferencia algunos directores como la M.Sc. Elvira Solano Torres y el M.Sc. Carlos Retana López, plantearon la posibilidad de buscar la forma en la cual JUPEMA de una u otra forma siendo parte de Vida Plena OPC les ayudáramos, se ha hecho y para finales de diciembre estuvimos en contacto con Lic. Alejandro Solórzano Mena, gerente general de Vida Plena OPC, porque inclusive nos solicitó la posibilidad de tener gente en nuestras sucursales tratando de adelantar el trámite de las pensiones, recordemos que la entrega del Régimen Obligatorio de Pensión Complementaria (ROP), tiene que ver con la ley que se aprobó en la Asamblea Legislativa para que la gente que se pensionara antes del 31 de diciembre de 2020, tuviera acceso total a su ROP, esto nos generó un exceso de personas que querían pensionarse, que tomaron la decisión, que cumplían con los requisitos y se quisieron pensionar antes de esa fecha.

Tanto Vida Plena OPC como las demás operadoras les causó un exceso de trabajo porque esa gente quería acceder a esos recursos, permitimos que funcionarios de Vida Plena OPC que estuvieran en nuestras instalaciones en diferentes sucursales como; Cartago, Heredia, San Ramón y San José

abordando a la gente que estaba haciendo trámites nuestros para ir adelantando el trámite el trámite de ellos, en aquel momento en específico hicimos varios análisis y pensamos en la posibilidad de que en las oficinas centrales de JUPEMA pudiera existir un funcionario de Vida Plena OPC para que una vez que el afiliado llega a JUPEMA a hacer sus trámites, también tenga la posibilidad de hacer otros trámites como los que hacen en Vida Plena.

Ustedes han explicado con anterioridad que un afiliado nuestro viaja desde Pérez Zeledón o viaja de otro lugar del país y toma un día para hacer los trámites en el Magisterio, en la medida de lo posible en que podamos agrupar toda esa serie de servicios que le damos a las organizaciones es un beneficio para el afiliado, pensando en eso es que casualmente me di a la tarea de sentarme con don Alejandro y acordamos esa posibilidad dado que nuestro edificio es nuevo y tiene espacio para dotar una oficina que un funcionario o una funcionaria de Vida Plena OPC pueda estar ahí trabajando y además, dando la posibilidad de que los afiliados que se presenten a JUPEMA puedan aprovechar esos servicios.

En esa línea se suscribió un contrato con ellos y lo que implica es que les vamos a dotar del espacio físico, ellos van a equipar el lugar, van a poner un rótulo, teléfono, impresora, etc., nosotros cedemos el espacio físico y les brindamos los servicios eléctricos, dado que es un convenio de ayuda lo que estamos tratando es simplemente de recuperar los costos por servicios públicos, no por el espacio físico. Se tomó como referencia y fue una propuesta que ellos hicieron de un cobro mensual de ¢100.000,00 que debería ser suficiente para cubrir los costos de servicios eléctricos y demás, este convenio debe ser referenciado por la Supén y esta hace algunas observaciones con respecto al pago de los servicios públicos, que ellos en

reiteradas ocasiones han referido que estos deben ser a precio de mercado, el estimado que hacemos es que los ¢100.000,00 cubrirán apenas los servicios eléctricos y lo otro es que hablan de que este tipo de convenios no deben representar una ventaja competitiva para ninguna operadora con respecto a las otras, esto en realidad no lo vemos como una ventaja competitiva para ellos es simplemente un convenio de cooperación.

Ustedes saben que yo estuve en el Banco Popular y en este momento el Banco Popular está con la construcción de su edificio y en ese edificio se tiene previsto que las subsidiarias de ellos tengan un espacio físico, es decir la operadora de pensiones del Banco Popular tendrá un espacio físico donde está el banco, es muy similar a lo que estamos haciendo, en ese sentido hay operadoras que están en los edificios de su casa matriz o de su organización principal y esto no les demuestra ninguna ventaja competitiva con el resto, sin embargo, la Supén habla de que ellos obviamente tienen la posibilidad de seguir evaluando y supervisando cualquier tipo de contrato que se esté haciendo y ellos están en plena potestad.

El Convenio sería darles el espacio físico (cubículo), que ellos van a dotar de las herramientas necesarias para trabajar, pero va a permitir a la membresía de ellos y a nuestra afiliación tener la posibilidad de venir a un solo lugar a hacer dos trámites, muy relacionados entre sí como es el tema de las pensiones del primer pilar con nosotros y tema del segundo pilar con ellos.

El **Lic. Israel Pacheco Barahona** indica: Vida Plena OPC tiene mucho apoyo de nuestra parte.

El Banco Popular tiene su centro y aprovechan para que cuando llegue un cliente aprovechan la oportunidad, este convenio va a servir mucho para la membresía como para JUPEMA y hacer conciencia entre la membresía que Vida Plena OPC pertenece al Magisterio Nacional, además de que este año

se hace la entrega del quinquenio y van a llegar a realizar consultas al respecto.

El **M.Sc. Hervey Badilla Rojas** expresa: leí el convenio y lo importante es apoyar este tipo de iniciativas ya que vienen a mejorar la posibilidad de incrementar la afiliación, creo que es muy significativo porque es una etapa en donde tenemos que salir en busca y más de salir en busca es tratar de retener lo que tenemos y siempre con la posibilidad de incrementar y que mejor opción u oportunidad que tener en oficinas centrales de JUPEMA una oficina de la Operadora de Pensiones Vida Plena OPC, por lo tanto, quiero felicitar estas iniciativas y eso nos va ayudar a aclarar dudas sobre las personas que en este momento podrían tener respecto al ROP y del Fondo de Capitalización Laboral (FCL), sobre todo tratar y el objetivo sería ese evitar esa libre transferencia que es un todo un tema y debemos asegurar esos espacios.

El **M.Sc. Carlos Retana López** manifiesta: desde el primer día que llegué a Vida Plena OPC, mi posición ha sido que el Magisterio debe actuar de una forma conjunta o colaborativa; por lo menos aquí en Guápiles Vida Plena tiene un espacio que la Caja de Ahorros de Préstamos de la ANDE le ha dado para esa atención, me parece una maravillosa iniciativa, por eso creo en la permanencia de las personas en la institución, no se trata de estar en un puesto por cobrar una dieta o por aparecer en una foto, se trata que al final de los tiempos cuando se nos mida por lo que hemos hecho podamos de alguna forma decir generamos transformación.

Me parece que JUPEMA y Vida Plena, ambas juntas directivas ahorita en la presidencia de don Greivin en JUPEMA y con la presidencia de don Israel en Vida Plena se da un gran paso y por supuesto que el aporte significativo de los señores directores y del director ejecutivo de JUPEMA y el gerente general

de Vida Plena, por lo que quisiera felicitarlos.

Me parece que deberíamos revisar Vida Plena, hay que meterle bisturí y prontamente estaré pidiendo revisiones, porque don Greivin y don Israel hay que revisar la Política de Remuneraciones, incluso la política sobre la cual se pagan las dietas es un tema que se debe revisar, no se vale que la gente gane más allá que lo que se gana en JUPEMA, cuando nosotros somos los codueños.

El **M.Sc. Edgardo Morales Romero** comenta: en su momento cuando se había visto el tema acá fui uno de los que apoyaba esta idea, si nosotros no nos apoyamos como instituciones magisteriales estamos mal, debemos apoyarnos entre nosotros, tienen en la mira a todas las instituciones del Magisterio porque tenemos plata y somos ordenados y eso al gobierno le ha costado montones.

Con este convenio nos estamos fortaleciendo, es una institución del Magisterio, para bien del Magisterio es nuestra responsabilidad fortalecer en el tema de pensiones a JUPEMA y en pensiones complementarias a Vida Plena y en seguros a la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional (SSVMN).

El **Prof. Greivin Barrantes Víquez** expresa: tuve una reunión con el Lic. Alejandro Solórzano Mena y estuvimos hablando de esos convenios, este es un convenio muy bueno y no solo de este tipo de convenios estábamos hablando, todas las socias deberían estar unidas como con la creación de un puesto de bolsa, la aseguradora, etc.

Los directores ejecutivos son importantísimos en esa situación son los que deberían tomar la iniciativa y traernos a las diferentes juntas directivas este tipo de acciones, porque ellos conocen el ambiente, qué podemos hacer y qué no, los gerentes de cada una de las instituciones podrían estarse

reuniendo una vez al mes y estar viendo asuntos que corresponden a todas las organizaciones magisteriales.

Al respecto, la Junta Directiva por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 2

“Estudiada la propuesta de convenio de cooperación entre la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y Vida Plena Operadora de Planes de Pensiones (Oficio DE-0008-01-2021), la Junta Directiva acuerda: Aprobar la propuesta.”

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO VII. Entrega y análisis del oficio DE-0729-12-2020: estudio de posicionamiento salarial, correspondiente al segundo semestre de 2020; para resolución final del Cuerpo Colegiado.

Con el aval de la Presidencia, se autoriza la participación virtual de la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas y el Lic. José David Soto Hernández, a quienes se les brinda una cordial bienvenida.

La **M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas** externa: este informe tiene como objetivo presentar los resultados del estudio de posicionamiento salarial para el II semestre del año 2020. Lo que se pretende es darle control y seguimiento a la equidad en la práctica de pago de JUPEMA, así como de su posicionamiento salarial según el mercado nación y el percentil de referencia según la política salarial.

El **Lic. José David Soto Hernández** expone: los oficios DE-0729-12-2020 y el GTH-0723-11-2020 que contienen el estudio de posicionamiento salarial, correspondiente al segundo semestre de 2020. **Anexo No. 5** de esta acta.

Explica: tal y como lo indicó la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas este

estudio que se realiza para identificar como estamos en términos de política salarial, en cuanto a lo que llamamos equidad interna que es un estudio para comparar las remuneración entre los diferentes puestos de acuerdo a su responsabilidad dentro de la organización y competitividad de mercado que nos permite identificar cómo estamos pagando en relación a lo que pagan otras empresas de dimensiones similares a la nuestra.

En la parte de competitividad externa lo que se toma por referencia es la encuesta salario de la Price Water House Cooper, que es el informe o el estudio que goza de mayor credibilidad y tienen mayor representatividad en nuestro país.

JUPEMA a nivel de política salarial actualmente compite en lo que se llama "percentil 25", donde tenemos una escala de valoración de puestos, lo que hacemos es que por cada puesto que se crea en la organización, se identifican niveles de responsabilidad, el grado académico, si tiene supervisión o no, cuántas personas supervisa, cuáles son las responsabilidades, los riesgos que implica el puesto, por cada uno de los diferentes rubros de la escala de valoración se van asignar puntos, eso quiere decir que un puesto que tenga más puntos es un puesto con mayores responsabilidades o con mayor relevancia estratégica para la organización y un punto con una menor valoración tienden a ser puestos de tipo operativo.

Con respecto a la competitividad externa JUPEMA compite con un percentil 25 y lo que hacemos es tomar el puesto que mejor se asemeje a cada uno de los puestos que tenemos y hacemos una homologación, hacemos una comparativa entre lo que estamos pagando y lo que la encuesta de salarios dicen que están pagando en promedio para el P25 las organizaciones.

En la tabla titulada "Distribución de los grupos ocupacionales según los puntos", se observan los rangos de puntos, un puesto operativo de oficina

tiene puntos que se van a ubicar entre 149 y 260, de acuerdo a la valoración de puestos, hasta el grupo ocupacional más alto que es el director ejecutivo que tiene 1.0000 puntos que es lo máximo que permite la escala de valoración que tenemos en la institución, esto quiere decir que todos los puestos se van a distribuir entre 149 hasta los 1.000 puntos.

En la tabla 2. "Distribución de los puestos según el Grupo Ocupacional", se observa la frecuencia, es decir cuántas puestos tenemos por cada grupo ocupacional, aquí observamos que la concentración de puestos está en los grupos 2 y 3 y entre los dos concentran 96 puestos de 129 y la frecuencia de puestos que tenemos en los otros grupos ocupacionales en realidad es bastante menor, ahí encontramos las posiciones más técnicas, los puestos de Plataforma de Servicios, de atención al afiliado, los especialistas de pensiones del Departamento de Concesión de Derechos y las diferentes posiciones de otros departamentos que realizan este tipo de labores técnicas profesionales.

Con respecto a la tabla 3. "Distribución de los trabajadores según el Grupo Ocupacional", en esta tabla lo que encontramos es la distribución de los trabajadores según el grupo ocupacional, ya no por puestos sino por plazas, igual vemos que hay una concentración en los grupos 1, 2 y 3; en el grupo 1 no teníamos tantos puestos, pero si teníamos más plazas, son los de tipo más operativo.

En la tabla 4. denominada "Estadísticas descriptivas de las variables puntos, salario actual y P25", tiene que ver con la escala de valoración de puntos de la institución, donde vemos que el promedio es 3.47 y una moda de 401, esa es la valoración que más se repite, está por debajo del 50% de la valoración máxima que serían 500, esto lo que quiere decir es que la concentración de puestos más significativa está en puestos de tipo técnico y operativos.

La media del promedio de salarios está en ¢987.456,00, si agarramos todos los salarios y los dividimos entre los 329 trabajadores o plazas que tenemos ese es el promedio que nos da, sin embargo lo que vamos a ver es que este dato no refleja realmente la realidad porque la distribución que tenemos a nivel de salarios no es una distribución normal, es una distribución asimétrica, que tiene un sesgo positivo, eso quiere decir que no tenemos una serie normal en distribución en salarios de las organizaciones, unos salarios hacia la cola derecha de la curva que tienden a presentar valores muchos más altos que los que tenemos hacia la curva hacia la izquierda, eso infla el promedio, pero en realidad el dato que mejor refleja en este caso cuando tenemos distribuciones asimétricas es la mediana y nuestra mediana donde se divide el 50% de los salarios de ahí hacia abajo tenemos un dato de ¢721.200 este es el dato que mejor refleja el salario que se paga en JUPEMA.

La moda es de ¢692.200, ese es el salario que más se repite, tenemos una gran base de trabajadores que tienen ese salario.

El P25 en comparación se puede observar que tiende a ser menor, la media es ¢838.000 y una mediana de ¢644.000,00 eso lo que quiere decir que en muchos casos JUPEMA está pagando por encima del P25.

En la tabla 5. "Posicionamiento respecto al promedio", debajo del promedio que eran los ¢987.000,00 se encuentran 242 puestos, el 73.5% de la población gana menos de eso, por encima solo 87 posiciones corresponde a 26.5%, esto lo que hace es que haya una distribución con un sesgo positivo.

Con respecto a la equidad interna de la escala salarial de JUPEMA – resultados generales, nos permite ver la relación que hay entre equidad interna de los salarios y la valoración de puestos y lo que estamos pagando, relación entre más responsabilidad tengo me pagan más, lo que nos dice la regresión es que eso va a ocurrir en un casi 76%, aquí vemos interesante que

la distribución tiende a ser lineal y que la base salarial de la parte técnica profesional es que se tienden a igualar mucho esas posiciones, vamos a ver que los puestos que a nivel del mercado JUPEMA paga mejor son los puestos más operativos, hay una correlación inversa en donde el puesto es más operativo gana más respecto al mercado, esto genera que JUPEMA tenga una base operativa muy estable.

A nivel técnico en la parte operativa la distancia que no es mucha entre lo que gana alguien operativo a alguien más técnico, es ahí donde nos puede generar algún tipo de insatisfacción porque estas personas a nivel técnico están bien pagadas cuando lo comparamos a nivel de mercado, pero a nivel de equidad interna otros puestos operativos están cercanos a nivel de salario.

Con respecto a los coeficientes de correlación de las variables nivel, puntos, salario actual y P25, lo relevante es que hay una relación muy fuerte entre el salario actual y los puntos de la valoración, es una correlación de un 87%, es una correlación muy fuerte, esto quiere decir que estamos pagando a la gente por la responsabilidad que está asumiendo.

Por otro lado, encontramos que con respecto al P25 y el salario actual hay una correlación del 94%, eso quiere decir que lo que estamos pagando se ajusta muy bien a lo que dice el mercado que deberíamos pagar.

En cuanto al posicionamiento de los salarios de JUPEMA respecto al mercado nacional con respecto al P25, debajo del P25 tenemos 26 puestos, es decir un 8.51%, 26 puestos que están ganando menos de lo que el mercado dice que se debería pagar para esas posiciones y tenemos 28 puestos que corresponde a un 7.90% que están iguales a lo que el mercado dice.

Del estudio se desprenden las siguientes conclusiones:

- ✓ El salario promedio de la institución es de ₡987.456 y el mismo se considera un salario competitivo, no obstante, hay que tomar en consideración el alto coeficiente de variabilidad, lo cual genera un sesgo interpretativo del resultado, siendo más preciso utilizar el salario mediano de ₡721.200,00.
- ✓ Tomando en consideración en valor del promedio, mediana y moda se observa una distribución asimétrica positiva, la cual da a entender que dentro de la escala salarial existe una mayoría de puestos con un salario por abajo del promedio institucional.
- ✓ El salario de ₡692.200 es el más frecuente en la institución y corresponde a los puestos especializados de técnicos en diversos procesos institucionales.
- ✓ El valor resultante de la regresión entre salario actual y puntos denota una moderada o adecuada equidad en la práctica de pago, específicamente un 76% es un valor que refleja salud y consistencia en una escala salarial.
- ✓ Las correlaciones entre variables mostraron correlación positiva directa fuerte en todos los casos, no obstante, es importante resaltar los valores altos en la correlación puntos y grupos ocupacionales con un 96% de correlación y salario actual y puntos con un 87% de correlación.
- ✓ Los resultados comprueban el alto nivel de competitividad de los salarios actuales de JUPEMA en relación con el mercado nacional, especialmente basándose en que un 82,5% de la población se posiciona por arriba del percentil de referencia y otro 9,5% igual. Ese 92% representan un nivel de competitividad alto, lo que se complementa con el 81% de equidad interna por grupos ocupacionales y el 76% según los puntos.

- ✓ Es importante mencionar que se obtienen ratios que superan por mucho el percentil de referencia, lo cual hace indicar la necesidad de crear algún sistema de control en el crecimiento de los salarios de JUPEMA en relación con el mercado. Al igual aplica para deterioro o devaluación de estos con relación al P25. Una buena práctica podría ser efectuar incrementos por costo de vida diferenciados y de acuerdo con el nivel en que se encuentre cada salario respecto al mercado.
- ✓ Actualmente la escala muestra brechas en 25 puestos de JUPEMA representado por 26 trabajadores que equivalen al 8% de la población salarial.

Se presentan las siguientes recomendaciones:

- Mantener un control del proceso de valoración de los puestos de JUPEMA para garantizar la relación entre salario y puntos.
- Tomar en consideración el salario de mercado y la valoración del puesto para la generación de nuevos puestos dentro de la Institución.
- Crear un sistema para contener el crecimiento de los salarios actuales en relación con el percentil de referencia, esta medida aplica para los puestos que se encuentran por abajo o por arriba del P25.
- Valorar si hay puestos de alta relevancia estratégica que tengan salario por debajo del mercado y que sea pertinente ajustar.

Lo que encontramos a nivel de estos salarios de puestos más altos que pueden estar un poco por debajo del mercado es que aún que estén por debajo la estabilidad o la rotación tiende a ser mínima y eso obedece a que las personas que llegan a ocupar una jefatura son personas que se encuentran dentro de la institución y eso ha influido en no tener que buscar personal fuera de la institución.

El Lic. Israel Pacheco Barahona consulta: ¿aún hay plazas vacantes?, que me presenten el informe en una próxima ocasión.

Sobre el particular, el Cuerpo Colegiado por unanimidad acuerda:

ACUERDO No. 3

“Conocido el estudio de posicionamiento salarial de JUPEMA, correspondiente al II semestre de 2020, remitido mediante oficios DE-0729-12-2020 y GTH-0723-11-2020, el Cuerpo Colegiado acuerda: Aprobarlo.” ACUERDO FIRME.

Se agradece la participación a la M.Sc. Ana Gabriela Vallecillo Cerdas y al Lic. José David Soto Hernández, quienes abandonan la sesión virtual.

ARTÍCULO VIII. Entrega y análisis de los oficios DE-0743-12-2020 y DE-0027-01-2021: Informe de atención de llamadas telefónicas, correspondiente a noviembre y diciembre de 2020; para resolución final de la Junta Directiva.

El señor presidente entrega para posterior análisis y resolución los oficios DE-0743-12-2020 y DE-0027-01-2021: Informe de atención de llamadas telefónicas, correspondiente a noviembre y diciembre de 2020, los cuales se agregan como **anexo No. 6** de esta acta.

CAPÍTULO VI. MOCIONES

ARTÍCULO IX: Mociones.

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

CAPÍTULO VII. ASUNTOS VARIOS

ARTÍCULO VIII: Asuntos Varios.

La Junta Directiva no presenta asuntos varios en esta sesión.

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

PROF. GREIVIN BARRANTES VÍQUEZ

PROF. ANA ISABEL CARVAJAL

PRESIDENTE

MONTANARO, SECRETARIA

ÍNDICE DE ANEXOS

No. Anexo	Detalle	Numeración del libro
Anexo No. 1	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Oficio SP-93-2021 remitido por el Sr. Mauricio Soto Rodríguez, director de la División de Regímenes Colectivos de la Supén. ❖ Oficio SR-R-2044-20121, enviado por la Sra. Rocío Aguilar, superintendente de pensiones. (6 páginas). 	
Anexo No. 2	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presentación titulada "Abstención, análisis general, normativa, concepto, conflicto de interés, tipo de conflictos, obligaciones, prevención, deberes, 	

	tipos de responsabilidad. (33 páginas).	
Anexo No. 3	❖ Oficios DE-0045-01-2021, DE-DFA-0009-01-2021, gráficos y presentación del informe de evaluación Presupuestaria y PAO correspondiente al II semestre 2020. (239 páginas).	
Anexo No. 4	❖ Oficio DE-0008-01-2021, remite el convenio de cooperación entre JUPEMA – Vida Plena OPC (6 páginas).	
Anexo No. 5	❖ Oficios DE-0729-12-2020, GTH-0723-11-2020 así como la presentación que contiene el estudio de salarios correspondientes al II semestre de 2020. (40 páginas).	
Anexo No. 6	❖ Oficios DE-0743-12-2020, DPS-1677-12-2020: Informe de atención de llamadas telefónicas correspondientes a noviembre 2020. ❖ Oficios DE-0027-01-2021 y DPS-0079-01-2021: Informe de atención de llamadas telefónicas correspondientes a diciembre 2020 mes de diciembre. (9 páginas).	
Anexo No. 7	❖ Control de asistencia (1 página).	