CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1872-2025

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES
CELEBRADA EL VEINTIDÓS DE JULIO DE 2025. SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL A LAS
NUEVE Y DIEZ MINUTOS DE LA MAÑANA.

MIEMBROS ASISTENTES

Dra. Lady Meléndez Rodríguez, Presidenta	Dra. María Eugenia Venegas Renauld, Vicepresidenta
Dr. Ronald Álvarez González	M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte
Dr. Álvaro Mora Espinoza	Ing. Walter Bolaños Quesada
Dra. Susan Francis Salazar	MAE. Sonia Acuña Acuña

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

Dra. Yorleny Porras Calvo, Directora Ejecutiva a.i.
Licda. Kattia Mora Cordero, Abogada.
Téc. Marianella Mora Amador, Secretaria Ejecutiva del Consejo Nacional de Acreditación.

INVITADA HABITUAL AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN

Mag. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación.

INVITADOS ESPECIALES

MBA. Andrea Arroyo Matamoros, Directora División de Servicios de Apoyo a la Gestión.
M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez, Gestor Financiero.
Lic. Alejandro Camacho Vargas, Profesional en Administración Financiera.

***Los asistentes se encuentran conectados virtualmente.**

Artículo 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1872.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muy buenos días, tengan todos ustedes, compañeros y compañeras del Consejo. Vamos a iniciar el día de hoy con la sesión 1872, correspondiente al martes 22 de julio del 2025. Estaré presidiendo por un ratito, mientras doña Lady se incorpora en virtud de que ella está atendiendo una convocatoria a la Junta Directiva de SIACES de 9:00 a.m. a 10:00 a.m. Entonces, en el momento en que ella se incorpore presidirá la sesión.

El día de hoy, ha sido circulada y puesta en conocimiento de ustedes la agenda que tiene fundamentalmente siete puntos.

El primero, es la aprobación de la propuesta de agenda. Quería hacer la propuesta, valga la redundancia, de sacar el punto número cinco que dice: Presentación de la participación de la Comisión de Pertinencia en la sesión extraordinaria. Esto atendiendo a que los aspectos que podrían ser de conocimiento los esquemas circulados vía correo electrónico para atender la sesión del día de mañana. Entonces, quisiera someter a aprobación esta propuesta de agenda, eliminando ese punto número cinco. Si ustedes están de acuerdo, sírvanse a levantar la mano, por favor. Muy bien, entonces con 6 votos a favor queda aprobada la agenda.

Se aprueba agenda 1872 de manera unánime.

1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1872.
2. Aprobación acta 1871.
3. Informes:
3.1. Presidencia
3.2. De los Miembros
3.3. De la Dirección
4. Presentación del Informe de Estados Financieros e Informe de Ejecución Presupuestaria con corte al 30 de junio de 2025.
5. Análisis y aprobación del Manual de las Disposiciones del Régimen de Dedicación Exclusiva del SINAES.
6. Procesos de Acreditación:
7.1. Decisión de Acreditación:

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1872. 2. Aprobación acta 1871. 3. Informes. 4. Presentación del Informe de Estados Financieros e Informe de Ejecución Presupuestaria con corte al 30 de junio de 2025. 5. Análisis y aprobación del Manual de las Disposiciones del Régimen de Dedicación Exclusiva del SINAES.

Temas que no se pudieron ver por falta de tiempo: 1. Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 35.

Artículo 2. Revisión y aprobación del acta 1871.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Tenemos, también circulada el acta 1871 a la que le hemos hecho individualmente algunas observaciones de forma. Llamaría la atención porque siempre lo hemos hecho y es importante recordar que estos documentos son de naturaleza pública y hay que sacar el tiempo para revisar sobre todo la puntuación, porque muchas veces un punto hace la diferencia entre en una idea ya que cuando es una idea corrida y al colocar un punto nos da otras interpretaciones u otras narrativas. Entonces, me llega el acta y observo que algunas personas han corregido, pero otras no. Al final el acta queda con lo que queda.

¿Hay alguna observación en relación con el acta? Si no, la sometería a votación para darle su aprobación. Sírvanse levantar la mano quienes estén de acuerdo con aprobar el acta. Muchas gracias.

Se aprueba acta 1871 de manera unánime.

Artículo 3. Informes.

De Presidencia:

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Quería señalar en este punto una observación. La agenda de mañana hay que corregir el nombre de la Comisión de Pertinencia. No es Pertenencia, es Pertinencia. Y esas dos palabras tienen que estar correctamente puestas. Marianella, por favor, realizar ese cambio para la agenda de mañana, para que la llevemos lista.

En virtud de que se me se me solicitó que presidiera el día de hoy. No tengo ningún informe adicional en carácter de Presidencia.

De los Miembros:

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Muchas gracias. El día de ayer recibí una llamada de doña Mónica Chinchilla la Rectora de la Universidad Internacional de las Américas. Quería hablarme de una preocupación que tenía sobre la carrera de periodismo, recientemente habíamos escuchado el informe del par, don Harold Hütt. Hace poco lo vimos, fue la presentación de un ILPEM.

Ella me externó lo siguiente. Primero que, ellos habían solicitado primeramente la no aceptación del par evaluador, simplemente porque no era un profesional en periodismo, sino en relaciones públicas y el SINAES le responde que no, porque eso no es un motivo para cambiar el par. Eso les pareció muy extraño.

Ustedes saben que, el primer argumento que nosotros utilizamos fundamentalmente para seleccionar los pares es precisamente que sea un profesional en la carrera que se va a estudiar y después otras características también muy importantes, pero la primera es que sea profesional en el campo o en el caso de que no hubiera que sea lo más afín posible. Sin embargo, se les le negó.

Luego, le indicaron que ellos habían resuelto fundamentalmente, todas las solicitudes que el Consejo Nacional de Acreditación les solicitó que solucionaran a raíz del compromiso en estos 18 meses, y así se lo hicieron saber a don Harold Hütt.

Sin embargo, le sorprendió mucho que la información que recibieron no fue lo que expuso don Harold al Consejo. El informe no decía exactamente eso, para nada.

Por último, me dijo que el día de ayer estaban enviando una nota al SINAES, le interesaba mucho porque era una especie de argumentación sobre esto, pero que la universidad le interesaba que el Consejo lo viera. Puesto que esa información al fin y al cabo tiene que tomarse en cuenta para la decisión correcta de una acreditación o no de una carrera.

Dijo que, obviamente no es un argumento nuevo o cosas que han hecho nuevas recientemente, simplemente es una nota haciéndonos saber ciertas cosas, que posiblemente sea parte de esto que me conversó.

Sin embargo, se le dijo que esa nota no se le hacía llegar al Consejo Nacional de Acreditación, eso lo veían ellos, nada más. Fundamentalmente eso es lo que me dijo. Entonces, yo quería hacérselo saber y tal vez ahora que está con nosotros doña Yorleny pueda aclararnos algunas cosas, porque si son un poco preocupantes o que veamos a ver si tienen toda la razón acá. Eso es. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Parece un tema delicado porque tiene que ver con la naturaleza de las carreras. Don Gerardo, tiene la palabra.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Lo que yo sugeriría en este caso, es que nos aseguremos que en el insumo que recibimos cuando nos toque tomar la decisión sobre acreditación o no de esta carrera, venga esa nota, no solamente que se coloque en el expediente, sino que sea algo importante que se ponga en el insumo, porque me parece que de otra manera se podría quedar ahí en el expediente sin que nosotros la conociéramos.

No estoy adelantando criterio, pero creo que hicimos algunos comentarios luego de la presentación del revisor en ese momento.

Me parece importante que, nos aseguremos que ese documento sea parte de los insumos que recibamos el día que nos corresponda tomar la decisión sobre acreditación de la carrera. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Sí, estaba justamente anotando que me llamaba la atención que no conociéramos nosotros ese detalle por parte de la persona gestora y llegara posterior al proceso de revisión del ILPEM. Creo que la observación de don Gerardo debe quedar bien puntualizada para tenerla presente cuando toque analizar la acreditación.

Si no hay otra participación de los miembros, aprovecho para saludar a doña Sonia que se nos acaba de incorporar.

La MAE. Sonia Acuña Acuña, ingresa a las 9:14 a.m.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Buenos días a todos y todas.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Buenos días.

De la Dirección:

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Pasamos al punto de la Dirección Ejecutiva, quizás usted doña Yorleny pudiera referirse a algo de lo que nos acaba de comentar don Walter, si tiene información al respecto. Gracias.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Buenos días. Con respecto a lo que comentó don Walter, nada más recordarles que para las elecciones de los pares se trabaja una serie de características y rangos que se establecen y se envía a consultar a la universidad la anuencia del par.

Entre las cosas que una universidad puede refutar en el par, puede ser que haya estado trabajando con la carrera en los últimos dos años o que esté vinculado a la universidad y a la carrera y que por ética no se le permitiría.

Sin embargo, no conozco la profundidad de la consulta como se hizo a la universidad y la respuesta y demás. Entonces, ya aquí lo tengo anotado don Walter, para consultarle a doña Angélica y ver incluso la documentación que hay de respaldo al respecto para traérselo a ustedes y hacer la comunicación antes de que llegue el proceso de decisión final de parte del Consejo. Para que ustedes puedan tener todavía una validación más clara en este tema. Luego, para comentarles que esta semana tuvimos una reunión con el CNA de Chile, la Comisión Nacional de Acreditación de Chile. Ellos están muy interesados en retomar algo que en algún momento habían iniciado y no se continuó. Era un convenio con nosotros también, doña Kattia estuvo en la reunión y estuvimos realizando desde ya los apuntes necesarios para establecer esta alianza estratégica en ambas instituciones. Algo importante es que a ellos les interesa muchísimo el tema de pasantías. Entonces, es uno de los puntos fuertes que quieren incluir dentro del documento, además de algunos otros enlaces que puedan hacerse de beneficio para ambos.

Por último, comentarles que para la reunión de mañana tenemos todo listo, entre ellos, el personal tiene una capacitación que nos va a impartir JUPEMA va a ser a las 08:00 a.m. El tema va a ser el cortisol y el ejercicio físico, vamos a aprovechar que todo el personal estará presencial para poder también darles un ratito de esparcimiento y además de esto de algunas otras técnicas y tips necesarios para esos momentos que deben hacer de corte, pausas activas que debemos tener en la continua labor que llevamos. Así que por el momento eso sería.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muchas gracias, doña Yorleny. Don Ronald, adelante.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias. Me llama la atención esta reunión con la Agencia de Acreditación de Chile porque precisamente creo que en la sesión anterior yo lo había mencionado. Fui uno de los participantes junto con doña Laura en aquel momento, con esta agencia y realmente fue muy interesante lo que conversamos. Ellos tienen algunas cosas que a nosotros nos puede interesar, sobre todo, la experiencia de que se ha convertido la acreditación en Chile como una actividad obligatoria para cierto grupo de carreras. Entonces, esa experiencia de cómo ellos han tenido que manejar eso, los inconvenientes que han tenido, lo que han avanzado, lo que han desarrollado institucionalmente y demás.

Creo que, es una experiencia que vale la pena escuchar y tener presente, por aquello de que en algún momento nos tocara.

También, se habló mucho de las pasantías, en el sentido de que el staff de ellos pueda venir acá para conocer un poco nuestros procesos y a la inversa, que también parte de nuestros compañeros y colaboradores puedan ir a tener experiencias de las fortalezas que ellos tienen, que a nosotros nos interesa aprender.

Entonces, creo que sí es muy interesante que se reactive esa esa conversación y ojalá que pueda dar frutos para beneficio de las dos agencias. Me parece que para nosotros sería una experiencia muy positiva porque siempre se habla de este tipo de actividades y nunca se aterriza. Y ya que ellos han tomado la iniciativa o nosotros, no sé quién la tomó para darle seguimiento, creo que valdría la pena que podemos hacer y aprovechar esas iniciativas, que a veces no terminan de aterrizar.

Con respecto a la actividad de mañana, preparé un link con los materiales que vamos a utilizar. Doña Yorleny, usted me había dicho que se lo enviara, ya lo tengo listo, ahora en el transcurso de la mañana yo se lo hago llegar. Eso sería. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muchas gracias a usted, don Ronald. Interesante este tema de las pasantías, mientras lo estaba planteando doña Yorlenny ahora y que lo amplió don Ronald, me parece que es un concepto que podría innovar para mirar las pasantías no solamente como un intercambio que se va, se aprende, sino más bien colaborativo en doble vía y que nos pueda permitir desarrollar otras actividades paralelas para el aprovechamiento de la pasantía. Pero bueno, con el Comité de Internacionalización, cuando nos toque verlo, podrá ponerse algunas sugerencias.

Artículo 4. Presentación del Informe de Estados Financieros e Informe de Ejecución Presupuestaria con corte al 30 de junio de 2025.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Pasamos al punto cuatro de la agenda. Estoy observando en este momento porque no lo vi cuando revisamos la propuesta de agenda, que el título es Presentación del Informe de Estado Financieros e Informe de Ejecución Presupuestaria con corte al 30 de junio de 2025. Pero en los insumos viene una propuesta de acuerdo, entonces debería leerse ese punto como presentación y aprobación del informe. Hago le pregunta doña Kattia ¿Tenemos que hacer una votación para este cambio en el nombre de la agenda o simplemente lo dejamos así? Que se nos hizo. Bueno, si alguno de ustedes.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Bueno, la consecuencia de la presentación es la toma del acuerdo. Perfectamente, podríamos modificarlo y si no, que lo devuelvan, que no lo vayan a aprobar. Entonces podríamos dejarlo así y la consecuencia de la presentación es el análisis que ustedes hacen y el consecuente acuerdo. Pero en las próximas agendas vamos a considerarlo.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Si, mejor para ir bien claros en eso. Para este punto, si doña Yorlenny me indica ¿Quién lo va a presentar? ¿Va a venir las personas de la DSAG o usted se va a encargar de hacer la presentación de este informe?

Dra. Yorlenny Porras Calvo:

No, estábamos que doña Kattia es la que nos va a apoyar con la presentación de esto junto con doña Lady.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Bueno, doña Lady no está, pero yo igual estoy al detalle y es un poco largo. Entonces, pasaríamos con doña Kattia para que nos haga la presentación de este Informe de Estados Financieros y de Ejecución.

Dra. Yorlenny Porras Calvo:

Perdón. No, no.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Es doña Andrea.

Dra. Yorlenny Porras Calvo:

Sí, me desubiqué en la agenda. En este punto viene doña Andrea, don Pablo y don Alejandro.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Sí, me llamó la atención. Yo dije, qué raro, por qué doña Kattia. Llámelos, por favor, para que ingresen.

Dra. Yorlenny Porras Calvo:

Sí, Marianella nos está haciendo el favor de convocarlos.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Es un documento muy grande. Estas cuestiones de números me generan una cadena de gorilas en la espalda. No es un tema muy agradable, pero bueno, al final uno termina entendiendo todos los vericuetos que hay en los asuntos económicos para los cuales algunos miembros del Consejo tienen mejores habilidades, como don Gerardo, don Ronald.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros, M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez, Lic. Alejandro Camacho Vargas, ingresan a las 9:31 a.m.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Ya se encuentran conectados doña Andrea, don Alejandro y don Pablo.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Buenos días. ¿Cómo están?

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Buenos días, doña Andrea. Muchas gracias, también por la presencia de Alejandro y de Pablo. Aprovecho para saludarlos en este día tan ventoso por estos lares.

Estamos, en el punto de la presentación del Informe de Estados Financieros e informes de Ejecución Presupuestaria con el corte al 30 de junio de este año. Hemos conocido los insumos que nos hicieron llegar y ahora estaríamos entrando a la presentación de los aspectos que ustedes consideran relevantes. Nos han puesto en agenda 30 minutos para esto, de manera que podríamos tener unos 15-20 minutos para la presentación y luego atender las consultas del Consejo. Tienen ustedes la palabra. Adelante doña Andrea.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Muchas gracias doña María Eugenia. Buenos días a todos, gracias por este espacio. Como ustedes saben, semestralmente nosotros tenemos que presentar los informes a Contabilidad Nacional y a Contraloría y para eso es importante y es uno de los requisitos de presentación que sea de conocimiento del jerarca.

Nosotros, tenemos que enviarlo con acuerdo de conocimiento y de aprobación de la información. Mensualmente, nosotros enviamos todos los estados financieros y los miembros del Consejo que han estado en la Presidencia saben de esta actividad que realizamos mensualmente porque va firmado por la Presidencia y semestralmente va también con acuerdo.

Vamos a proceder de igual manera que lo hemos realizado siempre para este tipo de ejercicio. Vamos a iniciar con la información contable y posteriormente con la información presupuestaria y estamos abiertos a cualquier consulta que tengan en relación con la información que se ha presentado. Al cierre del trimestre anterior también habíamos hecho un corte y ya ustedes tienen un poquito de conocimiento de cómo va la tendencia de los números. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Ya se encuentra lista la presentación ¿Quién inicia?

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Va a iniciar presentando Alejandro y Pablo según corresponde. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

De acuerdo.

Lic. Alejandro Camacho Vargas:

Buenos días. Tomo la palabra. Agradecerles ante todo por el espacio que nos están brindando. Aprovecho para darle la bienvenida a don Álvaro, como nuevo miembro del Consejo es la primera vez que tenemos la oportunidad de conocernos.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Gracias.

Lic. Alejandro Camacho Vargas:

Mucho gusto. Como bien lo mencionaba mi compañera Andrea, hoy traemos un poco lo que es la información financiera con corte al 30 de junio, sería la mitad de año. Son dos informes en total.

Tenemos el informe de Estados Financieros y el Informe de Ejecución Presupuestaria. Estos informes se elaboran mensualmente y son reportados mensualmente a las entidades de la

contabilidad nacional y la Contraloría General de la República. Sin embargo, cada trimestre se necesita que sean de conocimiento de los jefes y que lleven el acuerdo respectivo, eso por normativa del sector público.

Como nos indicaron, tenemos 30 minutos. Vamos a tratar de ir un poco más rápido con la presentación para poder cumplir con ese tiempo.

Algunas generalidades que tenemos, recordar que los estados financieros deben ser presentados al 30 de junio a las entidades respectivas, se necesita el acuerdo. Como tenemos feriado del 25 de julio y no hay sesión. Entonces, si para el día de hoy estaría, sería muy importante para nosotros que se pudiera dar el acuerdo.

En los formatos de los estados financieros, explicarles que los informes que se le han compartido han sido un poco extensos. Como pueden ver, algunos de los informes, especialmente el de contabilidad, son alrededor de 200 páginas, pero igual recordarles y especialmente para Don Álvaro, que es el de nuevo ingreso. Ya la estructura del documento viene predispuesta por parte de la Contabilidad Nacional. Entonces, nosotros no podemos variar mucho de la estructura del documento, únicamente lo que podemos cambiar es la redacción, la parte numérica, los datos. Sin embargo, la estructura del documento ya viene predefinida, entonces eso sí es parte del documento, aunque sean así de extensos, aunque tengan tanta información, ya es una solicitud de los entes reguladores.

Tenemos dos metodologías de registro, es normal que vayan a ver diferencias entre la contabilidad y el presupuesto. Esto porque el presupuesto se maneja de forma diferente a la contabilidad.

El presupuesto es de efectivo, únicamente toma en cuenta las salidas de dinero e ingresos de dinero y la contabilidad es algo más financiero y económico. Se toman en cuenta, condiciones de devengo que generan diferencias menores. Pero si no van a ser los mismos datos entre ambos informes.

Recordarles que, toda la información contable y presupuestaria está en la página web del SINAES, posterior a ser expuestos esos informes serán cargados. También, pueden encontrar tanto los informes de auditoría como los informes de años anteriores. Tenemos aproximadamente del 2019 en adelante. Todo está debidamente regulado y cargado en las páginas web del SINAES.

Entramos, directamente con lo que son los estados financieros. Nada más, recordarles que nosotros estamos implementando todo lo que es un proceso de normativa contable. El proceso inició a partir del 2019, sin embargo, en el 2023 nosotros estábamos utilizando la versión de la normativa contable de 2014. Sí, hubo un cambio por solicitud para todo el sector público y a partir del 2024 hicimos la transición a la versión 2018 y esa transición fue finalizada con éxito. Estamos cumpliendo el 100% de la normativa contable. Hemos recibido la aprobación de las auditorías conforme a esas normativas y también hemos recibido la aprobación de la Contabilidad Nacional conforme el cumplimiento de estas normativas.

Para el 2025, tenemos la inclusión de unas nuevas normativas. Vamos a incluir lo que son las NIIF. Dos NIIF, en específico la NIIF S1 y la NIIF S2 que son sobre Sostenibilidad y Clima. Estas NIIF en realidad no impactaría en la información financiera como tal, pero sí harían un poco más grande los estados financieros se van a agregar, además de los estados financieros, un informe adicional, lo que es el cumplimiento de la sostenibilidad a largo plazo y lo que es el cumplimiento del clima y nuestro apoyo con el medio ambiente.

Acá, tenemos los datos de los estados financieros. Si bien los informes son muy extensos, lo más importante es la parte numérica, que es lo que les traemos el día de hoy.

Tenemos, el estado de situación financiera con los activos, los cortes a junio del 2025 y el comparativo junio del 2024, con sus respectivas variaciones porcentuales.

Esas son las principales cuentas. Recordar que, como un poco pequeños y nos dedicamos únicamente al tema de servicios y las cuentas que tenemos son muy concretas.

Tenemos lo que, es efectivo y equivalentes de efectivo es todo el dinero que tenemos en nuestras cuentas bancarias. Aquí, hay un dato importante para este periodo tenemos en nuestras cuentas bancarias ₡7.545.000.000, estos datos están representados en millones de colones para una mejor comprensión. Si bien, el dato es bastante grande y ha habido un aumento del 3.000%, bastante significativo comparado al periodo anterior. Esto se debe a una situación especial que es el vencimiento de las inversiones.

Para este periodo, esos estados financieros, las inversiones se encuentran vencidas debido al cumplimiento de la nueva Ley de Liquidez del Estado. Dónde menciona que queda prohibido para el sector público seguir adquiriendo inversiones. Entonces, nosotros, a partir ya abril del 2025, hemos concluido con las inversiones y no se van a volver a renovar.

Este dinero, del vencimiento de las inversiones pasó a formar parte de nuestra cartera de bancos. Entonces, sí está reflejado en los equivalentes de efectivo y de esto se debe el crecimiento del 3.000%.

Como lo mencionaba, la cuenta de inversiones ya venció y no se va a renovar, por lo que para este periodo ya está reflejado el 0%. No tenemos ningún saldo en inversiones.

En lo que son servicios a cobrar, corresponde a todas las facturas que nos deben las universidades por los procesos de acreditación. Para este periodo tenemos ₡14.000.000 de facturas pendientes de pago. Si bien, hay un crecimiento importante comparado al año anterior. Cabe destacar que nosotros este año hemos facturado más y además las tarifas van aumentando de forma escalonada hasta el 2026, donde vamos a recuperar los porcentajes de tarifas que teníamos antes de la pandemia. Dicho esto, todas las facturas que están pendientes de cobro están dentro del margen respectivo. Tienen menos de 30 días, fueron emitidas en el último mes. Entonces no tenemos ninguna factura con mayor de 30 días, ni tampoco incobrables. El proceso se mantiene bastante estable en lo que es el tema de cobros.

Tenemos las transferencias por cobrar, es todo lo que nos debe el MEP para el giro de los recursos. Según la Ley de Fortalecimiento del SINAES, para este periodo tenemos ₡881.000.000, es lo pendiente que nos va a generar el MEP de aquí a diciembre. Normalmente, el mes nos gira unos ₡200.000.000, en promedio por mes. Ahí va a estar resguardado el dinero que vamos a utilizar para el resto del año.

Como pueden observar, hay un crecimiento del 5% es por el crecimiento del presupuesto normal para el año 2025, no hay ninguna interrogante para este punto.

En lo que es anticipos a corto plazo, que son los viáticos. Tenemos un único viático pendiente de cobro e inferior a ₡1.000.000. De hecho, son ₡80.000 lo que tenemos pendiente de cobro que, se dio en el mes anterior, ese monto ya quedó saldado, pero como el corte es al 30 de junio, aún sale pendiente para esta fecha.

Cómo mencionaba anteriormente, no tenemos incobrables en nuestra cartera de cuentas por cobrar. La única factura que, teníamos como incobrable era una gestión con la Universidad de Guatemala, pero ya fue saldada este año y por lo tanto tenemos la disminución y la anulación de esta cuenta para este periodo.

Gastos a devengar, son las licencias y seguros que son todos aquellos que nosotros compramos de forma adelantada y se van devengando en el transcurso de tiempo, tenemos ₡16.000.000.

En lo que son activos no corrientes, que es todo el capital de la institución en lo que es propiedad, planta, equipo y normalmente, conformado por los bienes informáticos, por los muebles de oficina, tenemos ₡69.000.000.

Los bienes intangibles que, son los softwares que hemos adquirido por ₡23.000.000, para un total de activos no corrientes, ₡92.000.000, el total de activos ₡8.549.000.000.

Si bien, hay un crecimiento pequeño, pero si podemos ver que el grueso y la gran mayoría corresponde al dinero que venía de las inversiones que ahora está concentrado en nuestras cuentas bancarias.

Aquí, vemos un poco el comportamiento de los bancos. Como lo mencionaba, todo el dinero de las inversiones cayó en la cuenta del Banco Popular. El Banco Popular tiene al día de hoy ₡7.242.000.000. Según el acuerdo que tomó el Consejo, este dinero se va a ir trasladando, alrededor de un 5% cada semestre hasta cumplir cinco años de acuerdo con la normativa de la Ley y va a ir siendo trasladada a la cuenta de la Tesorería Nacional de Caja Única.

Ya hicimos el primer traslado. Estos ₡300.000.000 corresponde al primer traslado Caja única de las inversiones y se van a ir trasladando cada semestre alrededor de un 5% y 10% según el cronograma que ya está planteado.

Nuestras cuentas bancarias ya operativas que son para el pago de facturas y proveedores y planillas. Tenemos la cuenta bancaria del Banco Nacional de igual de caja única con ₡119.000.000 y otras cuentas que son para pagos menores como la de Banco Nacional, donde recibimos los ingresos de las facturas, el Banco Citi donde hacemos los pagos a proveedores internacionales y demás que tienen saldos menores de ₡1.000.000 y ₡11.000.000 respectivamente.

También, vemos un poco el comportamiento de las inversiones durante los últimos cinco años. Vemos que nosotros iniciamos las inversiones en el 2019, con ₡5.500.000.000. Año a año fuimos adquiriendo cada vez más inversiones, reinvertiendo los intereses que ganamos. Al 2025 cuando cerramos este proceso, porque ya no se puede renovar más inversiones producto de la Ley de Liquidez, finalizamos con ₡7.384.000.000.

Vemos un poco el comportamiento de los ingresos, tuvimos una ganancia en las inversiones de ₡1.832.000.000, lo que corresponde a un crecimiento del 33%. El crecimiento anual fue del 6% aproximadamente, en promedio.

Estos ₡1.800.000.000 siguen resguardados por SINAES y va a ser trasladados a la cuenta de caja única, según el cronograma.

Un poco el comportamiento de los activos, con este vencimiento de las inversiones, nuestro dinero en banco se concentra el 88% del total de los activos. Seguido las transferencias del MEP por cobrar de un 10% y las otras cuentas un 1%. Entonces, aquí desequilibra un poco nuestros estados financieros, debido a la gran cantidad de dinero que se concentra en nuestras cuentas bancarias.

Tenemos los pasivos que, son todas las deudas por pagar, las tenemos divididas en deudas comerciales. Esos son todas las facturas a los proveedores, como pueden ver, es inferior a ₡1.000.000, corresponden a una única factura que son de ₡300.000. Nosotros manejamos una muy buena cartera de pagos, de hecho, todos los pagos que están casi que pagados al mes como pueden observar. Solo tenemos una única factura que nos quedó pendiente. Aquí nos echamos flores, porque si realizamos una muy buena gestión de pagos y tratamos de mantener siempre las facturas y a los proveedores cancelados a los ocho días después de haber recibido la factura.

Deudas sociales y fiscales son las deudas que tenemos a los proveedores y Hacienda respectivamente, por temas de impuestos, tenemos ₡88.000.000.

Estas deudas siempre van a quedar pendientes de un periodo a otro porque son deudas que tienen una fecha de cancelación, normalmente menor a un año, pero nunca dentro del mismo periodo.

Lo que, son garantías a cobrar, tenemos ₡1.000.000. Hemos reducido mucho las garantías, han ido finalizando las contrataciones administrativas de forma exitosa y por lo tanto hemos hecho el reintegro a los proveedores de las garantías que ellos habían pagado a nosotros.

Otros fondos a terceros, no disponemos.

Provisiones a corto plazo que, son las vacaciones a los funcionarios, tenemos ₡45.000.000 que debemos a los funcionarios. Estas provisiones o vacaciones, es normal que se mantengan dentro de estados financieros. Es una cuenta que nunca va a estar en cero, va a subir y bajar según vayan adquiriendo o gastando las vacaciones los funcionarios.

Ingresos a devengar. Si bien, esta cuenta es de mayor importancia en los estados financieros, el tema de pasivos con ₡881.000.000. Sin embargo, esta cuenta tiene un efecto meramente contable, porque es el efecto de las transferencias del MEP. Se registra tanto como un activo y también como un pasivo, en cuanto se vaya reconociendo el uso de este dinero y se vaya devengando. Esto se hace para no afectar los estados financieros, porque si se reconoce directamente como un ingreso y posteriormente hay cambios o modificaciones en el presupuesto pueden generar ajustes muy importantes, quiero decir, se reconoce como un ingreso y se va devengando conforme el MEP nos vaya haciendo el giro. Este dinero siempre va a estar con saldo cero al final del periodo en diciembre. Entonces, nada más para aclarar que esta cuenta, a pesar de que tiene una materialidad muy importante en términos cuantitativos, pero es meramente un movimiento contable que al final de periodo va a quedar siempre saldado.

Aquí, vemos el comportamiento de los pasivos, son todas las deudas forma más desglosada, tenemos la deuda a los proveedores donde está única factura de ₡300.000 colones que les mencionaba.

Las deudas sociales, son todo lo que le debemos a los funcionarios, como el salario escolar que se paga en enero del otro año, el aguinaldo que se paga en diciembre, la caja que se paga al mes siguiente. Otras deducciones a la caja y los impuestos que también pagamos al mes siguiente, eso conforma ₡89.000.000, aproximadamente. Vemos el comportamiento de los pasivos. Nuestras deudas fiscales y sociales es la de mayor importancia con 65%. Aquí excluyo las transferencias porque es un movimiento de devengo. Las vacaciones a los funcionarios y lo que son deudas comerciales a proveedores, un 0% a las garantías y otros fondos a terceros que andan inferior al 1%. En lo que es el patrimonio de la institución, estas cuentas normalmente tienen muy poco cambio y poca variación.

En el capital inicial, no posee cambios durante el tiempo, las incorporaciones al capital tampoco, que es el dinero que mantendríamos en inversiones. Acá nada más rescatar que, los movimientos de estas dos cuentas son los resultados del periodo.

Tenemos, como resultados de periodos anteriores un acumulado de ₡1.861.000.000, esto en su gran mayoría está conformado por los intereses ganados de las inversiones porque todo el dinero que a nosotros nos sobra normalmente lo estamos devolviendo como superávit al Ministerio de Hacienda a excepción de las inversiones que, es lo que se mantiene en esta cuenta.

Tenemos resultados del ejercicio, es el dinero que nos ha sobrado o el superávit que tenemos al cierre de la fecha de corte del 30 de junio con ₡93.000.000.

Vemos un poco el comportamiento. Las incorporaciones de capital siguen siendo la cuenta de mayor importancia de nuestro estado financiero con 64%, seguido de los resultados de ejercicios anteriores y los resultados de este ejercicio del capital inicial inferiores al 1%.

Hasta aquí, tenemos los datos más importantes de lo que es la información de nuestra situación financiera. De seguido vamos a ver lo que son los ingresos y gastos de forma detallada, pero a nivel presupuestario. Le doy la palabra a mi compañero Pablo.

M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez:

Gracias. Vamos a dar un repaso a nivel presupuestario de lo más relevante, pero el detalle está en el informe y cualquier duda pueden hacer la consulta al final de la presentación.

Primero, los ingresos como pueden observar el comportamiento tenemos lo que es ventas de servicios, ingresos por los pagos que realizan las instituciones de educación superior para los procesos de evaluación ya sean acreditaciones, reacreditaciones inclusive los compromisos de mejoramiento. Después tenemos la transferencia del MEP ya Alejandro lo citó.

Para este periodo, realizamos el ingreso a presupuesto por ingresos del superávit del periodo anterior, que correspondía a ₡125.000.000 en total.

Para este primer semestre han ingresado ₡1.028.000.000 que es el 52% de lo que se tiene presupuestado del monto anual.

De esa venta de servicios que, así lo titulan tanto Contraloría como Ministerio de Hacienda. Los ingresos corresponden a este total de proceso que son tres acreditaciones nuevas, 25 reacreditaciones a 18 ACCM, para un total de 46 para este periodo, estos primeros seis meses del año.

El comportamiento del porcentaje de la relación de los ingresos 84% corresponde a lo que ha girado el Ministerio de Educación, 12% de superávit y únicamente 3% de acreditación. Si eliminamos lo que es el superávit, la relación se mantiene como históricamente se ha mantenido en 97% y 98% MEP, el restante corresponde a ingresos por venta de servicios.

En cuanto a los egresos o el gasto, tenemos que en este primer semestre 2025 hemos ejecutado ₡900.000.000. Si lo comparamos con los periodos anteriores, en el 2023 ejecutamos ₡1.163.000.000. Ahí hay una nota donde se indica que en ese periodo se hizo una devolución de superávit 2022 por un monto de ₡470.000.000, era un monto que impactaba. El año pasado fueron ₡728.000.000 lo que ejecutamos en este mismo periodo.

El comportamiento mensual histórico, es un comportamiento como ya lo he expresado en otras ocasiones. La ejecución en realidad es bastante estable en el SINAES, mes a mes. Tenemos picos en enero y diciembre, un pequeño bajón al finalizar el primer trimestre del año, pero desde el año anterior donde se ha logrado agendar procesos de evaluación a los primeros meses del año hemos podido incrementar el gasto o lo correspondiente a pagos por honorarios.

Entonces, si observan lo que es 2024 y 2025, hemos logrado ejecutar un poquito más en estos primeros meses que no la costumbre en años anteriores. Si lo desglosamos por partida presupuestaria tenemos, por ejemplo, remuneraciones que se ha ejecutado al ₡580.000.000 y servicios ₡108.000.000, son las más representativas.

La que le sigue o la que puede generar un poco de ilusión en las transferencias corrientes, pero aquí se carga lo que es esta los ₡125.000.000 de devolución del superávit. Entonces, eso puede alterar un poco los datos. Pero lo más representativos, como es costumbre en SINAES y dado el tipo de institución que somos, son remuneraciones y servicios, para porcentajes de ejecución en remuneraciones del 47%. Esta relación de remuneraciones no es 50% por semestre. Recordemos que, el aguinaldo es un monto mayor que el salario escolar, entonces la proporción por semestres es más alta el segundo semestre.

En servicios, si bien se ha hecho mejoras para incrementar la ejecución o llevar a cabo los procesos de evaluación en este primer semestre, queda muy recargada para el segundo semestre, por lo cual llevamos un 30% ejecutados.

La relación es el 64% de lo que se ha gastado en estos primeros seis meses del año corresponden a remuneraciones y 20% a transferencias corrientes, con esa pequeña advertencia lo que corresponde superávit y el 12% de servicios.

Aquí, se los presentamos desglosado por División. Dirección Superior con una ejecución del 55%. Evaluación Acreditación 40%. Investigación, desarrollo e innovación de un 30%. Gestión de apoyo un 42% y Auditoría Interna 48%. Nada más recordar que, son montos ejecutados, en el informe se detalla, pero tienen que considerar todos los recursos que están ya comprometidos presupuestariamente. Si bien, es cierto son procesos o proyectos que se están ejecutando en estos momentos, ya la reserva presupuestaria está, pero las entregas de productos o los trabajos finales se realizará a partir del mes de julio. Es importante destacar.

Para finalizar este estudio, los porcentajes de ejecución en los últimos cuatro años del primer semestre. En realidad, como ven, hay cierta estabilidad del 40% al 50% y este año con un 45%, en realidad es bastante alto. Eso es toda la presentación, quedamos atentos a alguna consulta. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchísimas gracias, don Alejandro y don Pablo en compañía de doña Andrea por esta presentación y por los documentos que nos han enviado. Seguidamente, voy a dar la palabra a los miembros del Consejo que quieran ampliar, preguntar o comentar. Don Álvaro, tiene la palabra.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Gracias, doña María Eugenia. Agradecerle a don Alejandro, don Pablo y doña Andrea por la exposición. Realmente, es un gusto oírlos, traté de leer detenidamente y me parece muy bien el informe.

Solamente, unas dudas muy puntuales, pero son por desconocimiento del presupuesto del SINAES, se las menciono una por una y ya luego ustedes me contestan, para no crear discusión, sino nada más aclaración.

La primera es sobre las inversiones. Entiendo que, la Ley establece que no se pueden hacer inversiones. La pregunta es si ese tipo de dinero que se tiene en cuentas bancarias que van a estar ahí bastante tiempo al parecer por las entregas que se tienen que ser programadas ¿Hay alguna forma de recuperar en cuenta bancaria algún tipo de interés? En el sentido de que no se pierda totalmente la posibilidad de recuperar algo de esa no inversión que, me parece un poco irracional de parte del legislador, no establecer un tipo de inversión y que se vaya a perder esa posibilidad, porque al final de cuentas es una depreciación del dinero que en el tiempo va a perjudicar.

En cuanto a los activos, si los activos incluyen la depreciación, me imagino que anualmente debe tener algún porcentaje de depreciación ¿Se incluyen los bienes en desuso? Porque, qué pasaría con aquellos bienes en desuso que haya que gestionar en donaciones o algún tipo de trámite para sacar aquellos bienes que no están ya contablemente desde el punto de vista activo.

Me llamó la atención que, el presupuesto de vacaciones, no comprendo si es que hay sustituciones de las vacaciones, porque las vacaciones estarían comprendidas dentro de la parte salarial o si es que se pagan aparte las vacaciones por alguna sustitución. También, no sé si es que habría que hacer provisiones de jubilaciones o si eso sería hasta la programación posible de jubilaciones que haya que hacer esas provisiones, no sé si habrá alguna jubilación pronta de los funcionarios.

Lo último sería, si la ejecución presupuestaria del segundo semestre que es mayor la que falta a la que ha pasado ¿Daría tiempo para hacer esa ejecución y que no haya superávit? Porque estaríamos hablando de que los superávits los perdemos. Esas serían mis consultas puntuales. Muchísimas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muchas gracias, don Álvaro. Vamos a oír todas las consultas para un mayor aprovechamiento del tiempo y no reiterarnos. Adelante, don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias doña María Eugenia. Agradecer el trabajo siempre tan eficiente que nos enseñan y que llevan ustedes tres: doñas Andrea, don Alejandro y don Pablo y que siempre escuchamos con atención.

Lo que, les quería preguntar ¿Cómo se maneja el tema del superávit? En el sentido de que si el Estado nos obliga a tener que hacer esas devoluciones en un momento determinado o si nos puede ayudar al final de año como un colchón para el inicio complicado del siguiente año ¿Cómo se maneja eso? ¿Nosotros tenemos algún grado de libertad para poderlo administrar? Sobre todo, ahora que ya no contamos con ninguna otra posibilidad de ingresos transitorios, porque sabemos que al inicio del año siempre es complicado.

La segunda pregunta es ¿Cómo están estimando ustedes el tema del tipo de cambio? ¿Qué impacto han visualizado con respecto al tipo de cambio? Porque, sabemos que eso tiene un impacto en el presupuesto ¿Cómo lo visualizan?

En el sentido de que estamos a mitad de año ¿Qué perspectivas le han visto? ¿Qué esperan hacia la segunda mitad del año en términos del efecto de tipo de cambio? Esas serían las preguntas. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Adelante, don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Buenos días y muchísimas gracias por la presentación. Agradezco siempre estos informes. Cuando estuve de Presidente me acostumbré a leerlos de cabo a rabo.

Son bastante completos, siempre he mencionado que el informe y los informes que ustedes presentan son la realidad lo que sucede en la institución, o sea, son la realidad financiera y contable de lo que sucede en la institución. Y a mí más que eso, me parece que está muy bien presentado, a veces lo que hago es sacar algunas preguntas o conclusiones de la información que se nos presenta, voy a decirlo muy rápidamente, porque no quisiera llevarme mucho tiempo, pero son dudas que hemos expuesto que no tienen que ver con el informe, pero sí tiene que ver con las finanzas de la institución como tal.

Una de las dudas y creo que, lo hablé en unas de las semanas anteriores y son los montos que nosotros cobramos por nuestros servicios y que yo creo que debíamos revisarlo nuevamente. Cada millón que podamos recibir cuenta ya no es como hace varios años que teníamos y alguien podría decir que ese porcentaje por servicios es poco comparado con lo que recibimos del MEP, pero es alto, si de ₡35.000.000 pudiéramos subir a ₡60.000.000 o ₡75.000.000 por poner un número, eso sería un incremento importante. Independientemente, del monto que cobramos nosotros por acreditaciones que bajó y ha bajado.

Observando, las tablas que se presentaron en uno de los informes, me llama la atención y dudas que, tal vez yo he presentado anteriormente, pero que me gustaría que en algún momento las analizáramos ¿Por qué cobramos menos por una reacreditación? Si el proceso de acreditación es el mismo. Por una acreditación cobramos \$3.200 por la reacreditación \$2.400 ¿A qué se debe? ¿Tiene esto un interés de promover de que haya reacreditaciones? Cobramos un 25% menos en las reacreditaciones que en la acreditación.

La otra pregunta que he hecho también, si el proceso es igual y sobre todo en contrataciones de pares ¿Por qué le cobramos tan poco a las para universitarias? Para una carrera universitaria por acreditarse cobramos \$3.200 y para una para universitaria cobramos \$480. Esto es una diferencia importante que debíamos analizarlo también nosotros, porque el proceso es el mismo para nosotros a lo interno ya que tenemos que hacer el mismo trabajo, tenemos que contratar sus pares. Vean que, en este caso ni siquiera alcanza para el pago que le hacemos a uno de los pares. Nada más lo dejo ahí, porque creo que este tema es importante.

Me parece interesante y se ha planteado que estamos más o menos en el promedio de ejecución del gasto que teníamos en los años anteriores.

Otra cosa que, me llamó la atención, tiene que ver con operación que lo amarro a un comentario que hice en la sesión pasada. Cuando veo la ejecución detallada por partida, me llama la atención, tremendamente que en actividades de capacitación sólo hemos utilizado un 5%. O sea, hay casi ₡35.000.000 que están ahí, que no utilizamos en el primer semestre y no sé si hay planes para ejecutarlos en el segundo semestre. A esto me refiero, nuevamente, porque siento que en este tema no hemos sido proactivos, no esperar a que nos llegue la invitación, no esperar a que nos digan que sí hay un proceso. No nos pueden decir que no hay dinero para capacitarnos. La ejecución es muy baja y es un elemento que debíamos ponerle atención.

Estos, son los temas que planteo, porque creo que, son interesantes y podamos hacer un análisis del por qué se está dando y que podamos analizar si realmente vale la pena hacer ese ese análisis sobre los costos de nuestros servicios y sobre ejecuciones en algunas de

las áreas que son bajas comparadas con el resto. Me llama la atención ese 5% en actividades de capacitación.

Solamente, eso quería mencionar. Insisto, no tiene que ver con el informe en sí, pero son datos que saco del informe y creo que es importante que lo analicemos en algún momento. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muchas gracias, don Gerardo. Permítame, doña Andrea, porque tal vez con la participación suya podemos hacer el cierre antes de entrar nosotros a analizar la parte de la aprobación. Quisiera, guindarme un poco de lo que dijo don Gerardo, esto último de la capacitación, que solamente el 5% este se destina a eso. Si uno relaciona este tema con el tema de lo que se gasta en remuneraciones en el global del SINAES. Uno lo que quiere es tener el mejor personal, el más excelente, el mejor formado, con los mayores niveles de actualización, de formación y demás. Son temas que, conviene pensarlos no solamente al interior del Consejo, sino de la misma División.

En lo que he insistido mucho es en el tema del análisis de escenarios, no simplemente verificar los gastos y presupuestar, sino también poder mirar esas posibles relaciones como se ha hecho en este caso que son insumos para la reflexión y la deliberación. Bueno, pasaríamos con usted doña Andrea para que nos comente sobre las intervenciones de los miembros del Consejo.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Muchísimas gracias doña María Eugenia y a todos los miembros. Voy a empezar de atrás para adelante.

Primero voy a hacer una aclaración. Financieramente, todas las instituciones tenemos un manual de cuentas contables que es generalizado para todas las instituciones. Eso contablemente le llamamos como un catálogo. Dentro de ese catálogo se agrupan tipos de actividades en cuentas madre que me agrupa todo lo relacionado a esta actividad es esta cuenta. Entonces, por ejemplo, con las capacitaciones no nos referimos sólo en capacitaciones del personal. Ahí está incluido la cátedra que se celebra en octubre, la actividad de Colypro que se celebra en agosto que son los dos eventos grandes que vamos a tener durante este año y que todavía no se han ejecutado.

Además de esto, por la Ley de Marco Empleo Público y los cambios de normativa que ha habido. Todo lo relacionado a capacitaciones se paga, es decir, lo ejecutamos hasta en el momento en que termina la capacitación.

Constantemente, en este primer semestre hemos venido haciendo contratos de capacitación para el personal según las necesidades y según la detección de necesidades que hicimos el año pasado.

Cuando se está haciendo el plan anual operativo, las direcciones hacemos el levantamiento de las necesidades que tenemos. Por ejemplo, cuando se dio el cambio de la ley de compras, tuvimos que meter muchísima capacitación en este tema porque necesitábamos que el personal relacionado al cambio de normativa estuviera enfocado en eso. También, tenemos lo que nos arroja la evaluación del desempeño cuando vemos que hay alguna persona que está teniendo alguna debilidad o un área de oportunidad de mejora en algún área y ahí la incluimos.

Nosotros, hacemos este levantamiento de necesidades que la institución tiene. Esto se hace anualmente y se revisa periódicamente.

Normalmente, este levantamiento nos toma aproximadamente ₡50.000.000, es un monto bastante alto que no podemos cubrir esa demanda que tenemos, lo que normalmente en los últimos cinco años hemos venido invirtiendo en capacitación, rondan en aproximadamente ₡15.000.000 de capacitación al personal.

Actualmente, como le digo, esto es una de las actividades que en proveeduría se mantienen más activos, porque hay muchísimas capacitaciones que están en tránsito constantemente,

lo que pasa es que las vemos reflejadas en el estado financiero hasta que terminen, por ejemplo, cuando hay una capacitación que dura varios meses, el dinero queda comprometido, pero hasta que no presenten el certificado de que concluyeron la capacitación, nosotros no hacemos el pago al proveedor. Esto es algo que no se ve reflejado en esta cuenta. Eso sobre el comentario de doña María Eugenia y don Gerardo.

Sobre el tema de la venta de servicios, creo que sí es importante. Voy a hacer un contexto histórico para los que no estuvieron en el 2019-2020, pero cuando se da el tema de la pandemia, habíamos hecho una reducción de tarifas al 20% a partir del 2023, se tomó el acuerdo que se iba a ir haciendo nuevamente los aumentos graduales de un 20% para llegar en el 2027 a lo que era la tarifa que teníamos en el 2019.

Ahí, no se hizo un análisis de si debíamos de subir los montos de las tarifas según el proceso, en las diferentes etapas de la acreditación, sino que apenas estamos llegando a devolver a lo que teníamos en el 2019.

Ahora, aquí hay algo muy importante y es la naturaleza de los ingresos del SINAES. El SINAES tiene una sola bolsa que se llama ingresos, como lo explicó don Pablo, pero viene en dos fuentes. Una fuente es la transferencia y otra fuente es la venta de servicios.

Ahora, nosotros tenemos regla fiscal que nos viene a decir que tenemos tope de gasto. Nuestro presupuesto es igual el ingreso con el gasto, porque se supone que vamos a llegar a un superávit cero. Ahora, si yo aumento mi venta de servicios, actualmente la tendencia ha sido 97% corresponde a transferencia y 3% venta de servicios. Si nosotros reducimos aumentamos la venta de servicios a un 10%, por decir cualquier número. Lo que significa es que, yo al MEP le voy a pedir que me gire el 90% del monto que tengo aprobado en transferencia. No me va a dar un margen mayor para yo poder gastar. Al MEP le va a dar un margen menor de giro de transferencia ¿Por qué? Nosotros por regla fiscal, voy a hablar de números redondos, no voy a hablar de un número detallado con decimales, por transferencia por Ley nos corresponden ¢2.900.000.000, de lo cual por regla fiscal podemos presupuestar alrededor de ¢1.800.000.000. Entonces, ese margen que nosotros tenemos ahí de ¢900.000.000 queda congelado dentro del superávit que refleja el MEP.

Si ustedes recuerdan, no sé, si es este tema llegó el año pasado a todos los miembros del Consejo o solo a doña Lady, que lástima que en este momento no nos está acompañando acá.

El año pasado recibimos una solicitud del MEP de que le autorizáramos utilizar esa porción de la transferencia que no nos giraban para otros proyectos.

Aquí me voy a ir al contexto de la pregunta que me hicieron de tipo de cambio el año pasado, fue algo que el SINAES no autorizó y en el último trimestre que tuvimos todavía hay impactos más fuertes, con el tipo de cambio. Tuvimos que, presentar un presupuesto extraordinario donde se solicitó al MEP girar la porción adicional de la transferencia que no íbamos a percibir por la venta de servicios. El año pasado el presupuesto lo teníamos como a 510. Este año no lo recuerdo ahorita ¿Pablo me recuerda el monto del tipo de cambio del presupuesto que se hizo el ordinario?

Pero estamos pagando a 505-510 en este momento el principal pago de lo que corresponde a dólares vienen dos fuentes, es lo que nos impacta, principalmente el tipo de cambio. Es lo que corresponde a la compra de equipos tecnológicos. Todo lo que se genera de gastos de capital son dólares.

La principal compra la hicimos ahorita, estamos finalizando con el tema de cambio de equipos, fue una compra muy grande que se hizo y esa era la principal cobertura de lo que corresponde a gastos de capital.

Para agosto, tenemos claridad de cuánto fue ese impacto cambiario. En este momento nosotros tenemos una estimación, pero necesitamos terminar de pagar facturas, porque eso es al tipo de cambio del día. En el momento en que paguemos sabemos cuál es el tipo de cambio que realmente nos impactó.

El otro tema, son los pares internacionales. De hecho, esta semana estuve revisando ese tema con Pablo.

Ustedes recordarán que, cuando nosotros establecemos el presupuesto ordinario y aquí hago un paréntesis, porque yo sé que algunos de los miembros de Consejo no estuvieron el año pasado y en esa etapa, como doña Susan y don Álvaro.

Normalmente lo que se hace es una estimación. La DEA elabora una proyección de los procesos, esa proyección de los procesos nosotros la llevamos a números y de esos números por la tendencia que hemos visto de los últimos años, la cobertura siempre está aproximadamente en un 80%. De esa proyección que ellos hacen, nosotros estimamos el 83% del presupuesto y es lo que se gira en la partida de los proveedores para pares de los procesos de acreditación.

En este momento del año, esa cobertura del 83% nos cubre lo que es la proyección que la DEA tiene para finalizar el año, que en este momento está de 89 procesos. Y estamos de 46 en las diferentes etapas de los procesos de acreditación. Entonces, vamos bien, todavía no hay un tema de riesgo que nosotros digamos que aquí se puede liberar un monto fuerte de presupuesto.

El año pasado lo tuvimos, esa visibilidad la tenemos en agosto ¿Por qué? Porque en agosto ya sabemos que lo que no nos está llegando ya es muy difícil que lo logremos ejecutar.

Yo siempre digo, para mí el año termina en mayo. En realidad, mis años son muy cortitos porque ya en mayo estoy viendo el final del año y cómo vamos.

Ahorita, nosotros estamos haciendo un trabajo que se hace en conjunto con la compañera Priscilla de la DEA, con Pablo, hacemos esa proyección y ese seguimiento mensual de cómo van los procesos, cómo están en las diferentes etapas, porque las diferentes etapas significan un monto distinto en términos numéricos.

De momento lo que es cobertura de tipo cambio estamos bien, estamos bien porque estamos, como le digo, con la DEA, las proyecciones han bajado, pero el presupuesto tampoco se asignaba al 100% porque sabemos que esto es una tendencia que no se ha llegado a cubrir en los años ese 100%. Y desde las cosas que hemos visto a nivel presupuestario, sabemos que hay partidas donde van liberando recursos.

Si fuera el caso que, en el tercer trimestre nosotros necesitamos ₡10.000.000 más para cubrir procesos de la DEA, es mejor asignarlos en ese momento que, tener el remanente ahí en la partida presupuestaria.

Ahora, venía la consulta también de don Ronald, de cómo se maneja el superávit por la norma.

Antes de la entrada de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, nos daban dos años a partir de la certificación del superávit. Entonces, si la certificación la recibimos, que nos pasó en el 2020, creo que fue. La recibimos en setiembre, a partir de la fecha de esa certificación teníamos dos años para devolverla, pero después entró a regir la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que nos cambió el panorama en todo y la parte del superávit fue uno de los cambios.

Nosotros, en buena y sana teoría, tenemos que devolver el superávit apenas inicia el siguiente año.

Vamos a hacer reales y claros con lo que pasa en el SINAES. La transferencia en enero se recibe entre el 26, el 30 de enero, cuando nosotros tenemos pago de planilla el 13 de enero ¿Qué es lo que pasa? Nosotros debemos tener un dinero en la cuenta para poder cumplir las obligaciones, principalmente con el personal de la primera quincena e incluso nosotros dejamos la cobertura para cubrir todo lo que corresponde a salario, lo que corresponde a primera quincena, segunda quincena.

El salario escolar, en realidad el monto se excede muchísimo, tendríamos que tener un superávit muy alto para poder cubrirlo, porque estaríamos hablando que son casi

¢250.000.000, lo que tendríamos que tener de superávit para en enero poder pagar con anticipación.

El superávit que, tiene que quedar en la cuenta del año debe ser aproximadamente ¢100.000.000, No debería de ser así, yo debería de poder empezar el 06 de enero o el 03 de enero con el dinero en la cuenta. Pero, en las reuniones que he tenido con el área de planificación del MEP, lo que pasa son los cierres anuales de las instituciones, porque no sólo se cierra el SINAES, sino que cierran todas. Entonces, ellos están también empezando operación y la transferencia.

Este año nos dijeron que, este año lo más que no la pueden adelantar es aproximadamente el 24 de enero. O sea, de igual manera nosotros no llegamos para el pago de la transferencia. Yo en el primer trimestre lo mencioné en los momentos que estuve en reunión con ustedes, vamos a devolver el superávit en el momento que la cuenta esté equilibrada, cuando ya sé que financieramente no vamos a poner en riesgo la operación de la institución que, eso ha sido uno de los debates que también he tenido con el MEP, porque todas las instituciones funcionan distintas. El MEP me dice, son ¢120.000.000 le damos tanto al mes. A nosotros, eso no nos sirve porque todos los meses somos distintos.

Una de las cosas que, negocié para a partir de este año con el MEP fue que nosotros teniendo el presupuesto ordinario aprobado, nosotros les enviamos a ellos el flujo de caja del siguiente año para que ellos también dentro de sus números incluyan cuánto vamos a necesitar en cada trimestre. Porque, nosotros tenemos un pico alto en enero y febrero que fue lo que nos sucedió el año pasado, no nos querían girar y tuvimos que pagar intereses moratorios porque el monto que nos giraba no nos permitía pagar todas las obligaciones. Entonces, esas son situaciones con las que tenemos que jugar y maniobrar para poder cumplir con las obligaciones, principalmente del primer trimestre.

Si el primer trimestre el MEP me gira la transferencia como lo estamos solicitando ya yo equilibró la cuenta. Ya sé que, el SINAES camina bien y podemos hacer la devolución para que quede reflejado en el primer semestre. Este año lo hicimos de esa manera y nos ha funcionado bien.

Sobre los comentarios de don Álvaro. Lo primero era sobre el tema de las inversiones. Si gusta don Álvaro, podemos tener un rato en algún momento para explicarle la naturaleza de dónde viene todo este dinero. Pero comentarle que, nosotros estamos haciendo el giro únicamente del 5%. Y el 95% que tenemos en la cuenta del Banco Popular, si está ganando intereses, está ganando aproximadamente ¢13.000.000 al mes de intereses.

Si nosotros lo trasladamos la porción que tenemos en la caja única, eso no nos genera. Recuerden que, el Banco es el Ministerio de Hacienda en una cuenta a nombre del SINAES, si en términos del Ministerio de Hacienda tiene ese dinero invertido que probablemente sí y ganan los intereses, lo ganan directamente ellos. Pero lo que nosotros reflejamos en nuestra cuenta es la transferencia únicamente.

Activos, nosotros hacemos un inventario anual donde tenemos identificadas las depreciaciones de los activos, los activos en desuso que se han producido a partir de la separación del 2019 han sido equipos tecnológicos. El primer lote fue donada a una escuela de bajos recursos y ahorita cuando terminemos el cambio de los equipos, porque en realidad esto es un proceso que dura varias semanas limpiar los equipos, ver cuales están bien que puedan ser donados para otras instituciones de educativas, probablemente escuelas. Si están considerado lo que es el número de las depreciaciones.

El tema de las vacaciones fue una recomendación de la Auditoría Externa que hacemos de forma anual para el auditaje de los estados financieros, donde se materializa el monto de cuánto representarían las vacaciones. Normalmente, no hay sustitución, no se pagan, pero en el caso que tengamos que liquidar alguna persona, ahí está la provisión de vacaciones que corresponde. Pero eso fue por un tema de la auditoría, sobre una de las recomendaciones que se hizo hace dos años, me parece.

La ejecución presupuestaria para el segundo trimestre. Nosotros anualmente hemos venido cerrando con una ejecución que ronda entre el 93% 98% del presupuesto. Como hay cosas que, se saben que no van a quedar ejecutadas por un tema de las contrataciones que traslapan a un año y otro. Pero además tenemos que dejar el margen de cobertura que, como les decía, tenemos que asegurar que queda un superávit que permita arrancar la operación el otro año, porque el dinero nos queda directamente en la cuenta. Entonces, ahí podemos hacer ese movimiento.

Eso sería todo ¿Queda alguna pregunta adicional? Si no, con mucho gusto.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

La Dirección siempre es muy anuente a colaborar con información. Y esto especialmente para don Álvaro y doña Susan, pueden acercarse a ellos y evacuar dudas. Bueno, agradecerle a doña Andrea y a su equipo que le ha acompañado en la presentación de este informe para pasar nosotros a deliberar acá en relación con lo que prosigue. Muchísimas gracias don Alejandro, don Pablo que, tengan un lindo día. Doña Andrea que, la pase muy bien. Muchísimas gracias.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Muchas gracias. Hasta luego. Nos vemos mañana.

Lic. Alejandro Camacho Vargas:

Hasta luego.

M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez:

Gracias.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros, M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez, Lic. Alejandro Camacho Vargas, se retiran a las 10:26 a.m.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Bueno, compañeros. Entre los insumos tenemos una propuesta de acuerdo. Tal y como lo había señalado al inicio, si ustedes miran estaría para incorporarlo una vez que nosotros la hayamos votado.

Este acuerdo trae cinco considerandos relativos al cumplimiento de normas de acuerdo con las leyes y con las disposiciones que tienen las instituciones y que debemos acatar, así como la propuesta de acuerdo que es dar por conocido y aprobar los informes de los estados financieros y el informe de evaluación y ejecución semestral con corte a 30 de junio del año 2025, esto de acuerdo con las directrices del Ministerio de Hacienda, Normas técnicas sobre presupuesto públicas emitidas por la Contraloría y la Norma Interna.

La segunda parte del acuerdo estaría en encomendar a la Presidencia y a la Administración la firma y el envío de los informes a la Contraloría General de la República y a la Dirección General de Contabilidad Nacional y a los entes interesados. Recordando, desde luego, lo que nos hizo ver doña Andrea que, tienen tiempo hasta el 30 de julio y dado que el 25 de julio es feriado, conviene hacerlo lo antes posible.

¿Alguien tiene alguna observación respecto a la propuesta de acuerdo que se nos ha circulado? Si estuviéramos de acuerdo con esa propuesta, la someto a votación. Quienes estén de acuerdo con la propuesta de acuerdo que nos han circulado, sírvanse levantar la mano. De acuerdo que nos han circulado. Muy bien. Doña Kattia ¿Necesitamos acuerdo firme?

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, señora.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

De acuerdo. Por favor si estamos de acuerdo en ratificarlo. Sírvanse levantar la mano. Muchísimas gracias. Con esto, hemos cubierto el punto de agenda correspondiente al punto número cinco.

Se conocen los informes: Estados Financieros, Informe de evaluación y ejecución del primer semestre 2025

CONSIDERANDO QUE:

1. La Ley 8256, del 17 de mayo del 2002, reconoce al Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), como órgano adscrito al Consejo Nacional de Rectores, con personería jurídica instrumental propio para la consecución de sus fines. Asimismo, la Ley 8798 del 16 de abril de 2010, fortaleció su financiamiento al disponerle de nuevas fuentes de recursos.
2. Mediante el oficio C-307-2017 del 15 de diciembre del 2017, la Procuraduría General de la República señaló que el SINAES cuenta con personería jurídica instrumental, que le confiere grado máximo de desconcentración del CONARE, razón por la que está en plena capacidad legal para asumir la administración presupuestaria de los recursos que le son transferidos por el Gobierno de la República en ejecución del artículo 3 de la Ley 8798 y de otros recursos que puede recibir con fundamento en lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 8256. Como resultado de lo anterior, el SINAES administrará su presupuesto en forma independiente del CONARE, a partir del período 2019.
3. El cumplimiento de las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público (N-1- 2012-DCDFOE), emitidas por la Contraloría General de la República por medio de la Resolución R-DC-24-2012 del veintiséis de marzo de dos mil doce, normas 4.3.14, 4.3.15, 4.5.16, 4.3.17, 4.3.18, 4.3.19 y 4.3.20.
4. Por disposición del artículo 24 y 26 del Reglamento del Proceso presupuestario del SINAES es atribución del Consejo Nacional de Acreditación conocer las Evaluaciones Presupuestarias e Informes de Liquidación.
5. Con fundamento en los artículos 90, 91, 93 y 94 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N° 8131 y su reglamento, así como lo señalado en la Directriz 004-2014 y 0012-2021 de Presentación de Estados Financieros y otra Información contable, emitida por el Ministerio de Hacienda, para todas las instituciones públicas contempladas por la Dirección General de Contabilidad Nacional.

SE ACUERDA:

1. Dar por conocido y aprobar los Informes: Estados Financieros con corte al 30 de junio del año 2025, Informe de evaluación y ejecución semestral del año 2025 con corte al 30 de junio de 2025; en concordancia con las directrices del Ministerio de Hacienda, Normas Técnicas sobre Presupuesto Público Emitidas por la Contraloría General de la República y normativa interna.
2. Encomendar a la Presidencia y a la administración la firma y el envío de los informes a la Contraloría General de la República, y a la Dirección General de Contabilidad Nacional y a los entes interesados.
3. Acuerdo firme.

Votación unánime.

Artículo 5. Análisis y aprobación del Manual de las Disposiciones del Régimen de Dedicación Exclusiva del SINAES.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Pasamos al Análisis y aprobación del Manual de las Disposiciones del Régimen de Dedicación Exclusiva del SINAES. Es un punto que venía desde la semana pasada, desde el viernes ya lo teníamos en agenda y está previsto con un tiempo de 60 minutos. No sé, si será tan largo, pero bueno, eso es lo que tenemos de tiempo disponible. Entonces, doña Kattia, si usted fuera tan amable de ilustrarnos en este tema, por favor.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, señora. Antes de abordar directamente el manual que se elaboró como Talento Humano, quería comentarles un poco sobre los antecedentes de este trabajo y lo que se debe de reorganizar de esta manera.

El personal de SINAES que viene de CONARE es un personal que tiene salario compuesto y por tanto tiene el plus de dedicación exclusiva. Importante, nosotros hicimos la investigación de previo de que cuando se contrata este personal en CONARE, el puesto en sí no trae la dedicación exclusiva, no es intrínseca esa labor, sino que posteriormente se les otorga ese beneficio. Eso es importante porque no es que la contratación venía directamente con ese porcentaje adicional.

Cuando SINAES se separa de CONARE en el 2019, este nuevo SINAES establece un régimen salarial de salario único. Es el régimen salarial que tiene SINAES a partir del 2019 y por ende todo el personal que ingresa a partir del 2019 ya no tiene la posibilidad de tener esta modalidad de beneficio, ya que el salario único global no lo contempla. Sin embargo, en la transición todo el personal que viene de CONARE, se les mantiene las condiciones con las que fue contratado. Entonces, ellos se mantienen con el salario compuesto y los que tenían esa dedicación exclusiva, mantienen esa condición.

Con la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en esta Ley establece un título tercero que tiene que ver con todas las partes de recursos humanos o todo lo que tenga que ver con la parte de salarios. Se dispone en esta Ley que las disposiciones que se venían trabajando en el régimen de dedicación exclusiva se iban a modificar.

En primer lugar, establecen porcentajes diferentes a los que se venían trabajando. Y en segundo lugar, también establece que todos aquellos contratos que tenían dedicación exclusiva que, no tenían una fecha definida de vencimiento se le debían establecer un plazo y que la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se establecían cinco años para que toda la administración pública hiciera esa transición de establecerle plazo a los contratos que no tenían fecha de fin.

SINAES en el 2019, no realiza ese trámite, no se analizan esos contratos que ya estaban vigentes y que estaban ya en funcionamiento y no aplicamos esa norma. Desde esa fecha hasta ahora, no lo hemos hecho.

Sin embargo, SINAES había establecido un procedimiento o una forma de trabajar la dedicación exclusiva y mediante un acuerdo que tomaron en el 2019, establecieron que para analizar cada una de las solicitudes de dedicación exclusiva, se iba a conformar una comisión que iba a estar conformada por el Director del área del solicitante, la Dirección de la DSAG y el área de Talento Humano. Ellos debían realizar un informe analizando las nuevas disposiciones, porque además la Ley traía unas nuevas disposiciones para el análisis de lo que era la dedicación exclusiva y posteriormente le pasaban ese informe del Consejo y el Consejo analizaba si se otorgado o no la dedicación exclusiva.

Les quiero comentar que, durante el periodo del 2019, dos personas que ingresaron a la DEA solicitaron la dedicación exclusiva y en ese momento se les rechazó porque las de la definición del nuevo manual de perfil de puestos no sumaba para poder dar la dedicación exclusiva. Estas dos personas que ingresaron a DEA, en ese momento, una renunció y la otra permanece todavía que es la compañera Tatiana, ella se pasó al régimen salarial de salario global. Ella no tiene salario compuesto, la única que no tiene salario compuesto de la DEA, en cuanto a los gestores.

Esos antecedentes son importantes, porque a partir de ese momento no se volvió a hacer ningún movimiento con relación a los temas de dedicación exclusiva, porque los que tenemos salario global no lo podemos solicitar y los que lo tienen se ha venido manteniendo. Sin embargo, en algún momento una compañera solicita incorporarse nuevamente a este régimen y dentro del análisis se percata al Consejo de que no se ha hecho esa transición de los contratos y previo a hacer toda esta gestión se solicita que se realice un manual, una guía

o unos lineamientos que establezcan cuál es esa forma de trabajo que debe tener el régimen de dedicación exclusiva en SINAES para posteriormente realizar los trámites que la Ley ya nos había establecido. Esos son los antecedentes que fundamentan esta presentación de este Manual de disposiciones del régimen de dedicación exclusiva que con lo que se compone es de todas estas normas que ya están preestablecidas en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, además de algunas disposiciones que también ha emitido el Servicio Civil y también el Ministerio de Planificación a propósito de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.

Nosotros, habíamos hecho una propuesta anterior a esta, le hemos puesto normas y con la revisión de don Álvaro hicimos otro análisis, recogimos cada una de las observaciones que nos hace don Álvaro y le cambiamos el nombre a esta norma que son disposiciones que se van a empezar a regular el Régimen de Dedicación Exclusiva en SINAES denominándolo manual. Además, también se han incorporado las observaciones de don Álvaro en el fondo de algunos de los artículos.

Básicamente, lo que este manual pretende es aclarar ¿Cuál es ese procedimiento? ¿Cómo es que cualquier funcionario de SINAES puede acceder a este beneficio? Y en caso de que proceda de acuerdo con el análisis que se realice de su cargo de trabajo y cómo debería de hacerlo.

En ese sentido, este documento establece cuál es el objeto que pretende que, es regular el régimen de dedicación exclusiva, establecer los requisitos, los derechos, las obligaciones, el ámbito de aplicación es para los funcionarios destinados siempre que sus funciones sean de naturaleza profesional, porque ese es uno de los requisitos primarios, no es cualquier puesto y que tengan un nivel de bachillerato y licenciatura. Aquí, hacemos una definición de lo que es la dedicación exclusiva, los cargos que están sujetos. Nuevamente, establecemos aquí que el requisito académico para poder ingresar al régimen de dedicación exclusiva debe tener bachillerato, licenciatura, no la persona como tal, sino el cargo que se requiera de este nivel académico.

Los requisitos de admisibilidad que, se están estableciendo ahorita, necesariamente debe tener una jornada laboral de tiempo completo, tiene que un nombramiento en propiedad, ocupar un puesto para el cual se requiera un grado académico de bachillerato y licenciatura, la carrera sea de una profesión liberal en su ejercicio.

Otro de los requisitos es que no se esté recibiendo compensación por concepto de prohibición, la naturaleza del trabajo que desempeña el funcionario esté acorde con el título que ostenta, estar incorporado al colegio.

Y los requisitos de fondo para el trámite es el hacer la solicitud al área de Talento Humano, indicando cuáles son las funciones del cargo y justificando las razones por las cuales amerita la incorporación al régimen de dedicación exclusiva. Ahí es donde se debe fundamentar por qué considera que esas funciones que realiza podría tener eventualmente esa dedicación exclusiva.

El procedimiento se mantiene, lo que es la Comisión que analiza esta solicitud y esta Comisión va a estar formada por el Talento Humano por el jefe de la División solicitante y el jefe de la División de Servicios de Apoyo a la Gestión.

La Comisión se activará cada vez que se solicite un ingreso al régimen de dedicación exclusiva.

La Comisión va a analizar los requisitos de admisibilidad y también el análisis de la solicitud de fondo y ese informe ya no se traslada como lo habíamos planteado en inicio y como estaba trabajando, si no, se traslada directamente el Director Ejecutivo, que es el que analiza si procede o no de acuerdo con la recomendación y emitirá la recomendación o la decisión final.

El procedimiento, Talento Humano, procede con la verificación, después la Comisión la analiza, tendrá un mes de plazo para analizar esta solicitud. Posteriormente, el Director

Ejecutivo dictará la resolución final y si el Director Ejecutivo rechaza esta solicitud o el funcionario no queda conforme con esa decisión, podrá interponer un recurso de revocatoria o de apelación ante el Consejo según sea el caso.

Por recomendación de don Álvaro, en el artículo nueve de los recursos se amplía estableciendo cual es el procedimiento. A toda resolución final de la incorporación, un funcionario régimen de dedicación exclusiva, podrá interponer los recursos ordinarios de revocatoria y de apelación o de forma subsidiaria de revocatoria con apelación en subsidio. El plazo para interponer la revocatoria es de tres días Posterior a su notificación, ante la Dirección Ejecutiva, quien contará con ocho días para resolver.

En caso de rechazo el recurso de revocatoria tendrá la opción de acudir al Consejo Nacional de Acreditación como superior jerárquico mediante el Recurso de Apelación que se podrá imponer en forma conjunta o separada en un plazo de cinco días posterior a su notificación. El Consejo Nacional de Acreditación contará con 15 días para resolver. Esos dos últimos plazos, tratar de ajustarlos a lo que establece la Ley General de la Administración Pública.

En cuanto a la formulación, una vez que haya pasado todo este proceso de análisis y de autorización al ingreso del régimen de dedicación exclusiva se elaborará un contrato que deberá confeccionar Talento Humano con la aprobación de la Dirección Ejecutiva y este contrato tendrá una vigencia de un año sin prórrogas automáticas, porque así lo establece la Ley General de la Administración Pública. Cada año se tendrá que analizar si continúa con la dedicación exclusiva o no.

Además, establece que el funcionario es el responsable de solicitar dos meses antes de que venza su contrato esa prórroga.

Se establece cuáles son los compromisos que adquiere el funcionario al acoger este Régimen. Se compromete a no ejercer en forma remunerada e independiente su profesión liberal ni profesiones relacionadas con el cargo, con el cargo que ejerce, con las excepciones establecidas en el presente documento, porque hay algunas excepciones.

La remuneración está acorde con lo que establece la Ley de Finanzas Públicas, que es un 10% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de bachillerato y un 25% en caso de que sea licenciatura.

En este artículo doce, es importante también aclarar que, se les aplicaría a casos nuevos porque la Procuraduría ha establecido que las personas que ya tenían posterior a la entrada en vigencia de la Ley de Finanzas Públicas en el 2018 el anterior porcentaje, lo mantienen, que es un 30% y 20%.

La aplicación de la remuneración, la persona funcionaria que sea remunerada bajo el esquema de salario compuesto deberá considerar las siguientes disposiciones. Aquí hay algunas excepciones o formas de aplicar la remuneración en caso de dedicación exclusiva, porque la Ley de Empleo Público establece que mientras el salario compuesto esté por debajo del salario global que se ha establecido en la institución, podría mantener este porcentaje de dedicación exclusiva. Pero, si llega alcanzar el tope del salario global no podría tener más beneficios de este tipo. Entonces, aquí se establece que es el salario bruto ordinario compuesto es inferior al salario global definido, pero en una misma categoría, podrá solicitar el ingreso al régimen. Sin embargo, si al autorizarse el ingreso, el salario bruto ordinario mensual que devengaría alcanza o supera el salario global definido para su misma categoría, se trasladará al esquema de salario global. Es lo que pretende la Ley de Marco de Empleo Público. Que todos estén en un mismo régimen salarial, que es el global.

Después, tenemos la observación de los contratos firmados antes de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, van a mantener el porcentaje que es un 15% para bachillerato y un 30% para licenciatura.

Recuerden que, los nuevos tendrían un 10% para bachillerato y un 20% para licenciatura. Y esto dice que, si una persona funcionaria ingresó al régimen de dedicación exclusiva antes

del 04 de diciembre del 2018, que es la fecha en que entró en vigencia la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Cuando ingrese a su puesto luego de un ascenso o permiso sin goce de salario, mantendrá el reconocimiento del 15% o el 30%. Era lo que les indicaba, por ejemplo, del SINAES todos tendrían este porcentaje antiguo, porque ellos ya lo tenían previsto antes de esta Ley.

Después los plazos de los contratos firmados antes de la entrada de vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, indica que todos aquellos contratos que estaban vigentes y sin fecha de vencimiento deben estar sujetos a una periodicidad, por lo que se elaborará un adendum en el que se consigne la fecha de vencimiento, de hasta cinco años como máximo contados a partir del momento que es refrendado ese adendum.

La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas establece estos cinco años. Eso se debió haber aplicado a partir del 2019. Nosotros no lo hemos aplicado y por recomendación de Talento Humano nos solicitada, si es posible que mantuviéramos este plazo máximo en aras de no desajustar a los compañeros que tienen ese beneficio y que vayan entendiendo que, posterior a esos cinco años la vigencia de su contrato podría variar. Una vez vencido el plazo de estos cinco años la persona funcionaria deberá realizar la solicitud correspondiente para ingresar nuevamente al régimen.

La rescisión del contrato dice: La persona funcionaria puede renunciar al régimen de dedicación exclusiva, comunicándolo por escrito a la jefatura inmediata, según corresponda, y podrá solicitar el reingreso del régimen hasta un periodo de dos años después de haber presentado su renuncia.

La jefatura inmediata deberá emitir al Director Ejecutivo de la comunicación respectiva y simultánea a Talento Humano para formalizar el proceso, en el caso de que sea antes del vencimiento del año, porque, si vence y no hacen la solicitud de prórroga ya quedaría finalizado ese contrato.

También, tenemos dentro de este manual las prohibiciones la persona que tiene el régimen de dedicación exclusiva. Dentro de las prohibiciones esta ocupar en otras instituciones u organizaciones algún puesto, cargo, nombramiento parcial o total de manera interina, permanente, remunerado o no, afín a la profesión o profesional relacionadas con el cargo que ejerce, con dedicación exclusiva en SINAES.

También, está prohibido ejercer la profesión de forma independiente, excepto cuando se trate de prestar servicios en forma gratuita para sus necesidades personales, o de su cónyuge ascendentes, descendientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando la actividad emanada de dicho interés no conlleve propósitos de lucrar con los de los familiares aquí mencionados. En estos casos deberá comunicar esta situación ante su superior jerárquico.

También, está prohibido dar asesoramiento, sea remunerados o no y está prohibido para los profesionales liberales tener bufete, laboratorio, clínica, empresa de asesoramiento, consultorio o cualquier otra actividad similar, o ser parte activa de ellos.

Dentro de las excepciones que tiene la persona con dedicación exclusiva que se podría hacer es siempre y cuando no exista superposición horaria, podría realmente realizar producción académica de obras de interés institucional y nacional, que genere o no derechos de autor.

También, podrá realizar el ejercicio de funciones de interés institucional en comisiones, asociaciones y juntas directivas de los colegios profesionales o instituciones educativas nacionales o internacionales, inclusive aquellas que no sean de educación superior, públicas o privadas, culturales, deportivas, científicas; con remuneración o sin ella y que se ha autorizado previamente para determinar el interés institucional, porque ahí dice que puedo lo voy a hacer, sino que de previo tiene que haber un análisis de ese interés y que sea autorizado para poder formar parte de estas comisiones.

También, podría ejercer labores docentes en otras instituciones de educación públicas o privadas, siempre y cuando no haya superposición a nadie en su jornada ordinaria de trabajo y hasta un cuarto de tiempo que sí es establecido mediante la Sala Constitucional.

Aquellas actividades con remuneración o no que a juicio de SINAES se consideren de interés institucional y sean aprobadas mediante un convenio o carta entendimiento previamente.

También, podría formar parte de no más de dos juntas directivas en sociedades anónimas de conformación familiar, con el propósito de proteger o mantener la unidad de los bienes familiares. La anterior disposición rige también para la participación de fundaciones, asociaciones y cooperativas.

Para acogerse a esas excepciones, la persona funcionaria deberá comunicarlo por escrito al jefe inmediato con copia a Talento Humano, así como las fechas de inicio y finalización de la prestación del servicio y su ubicación. El Director Ejecutivo, deberá avalar estas autorizaciones.

El artículo 19, habla de la vigilancia de los superiores jerárquicos sobre el cumplimiento de cada una de estas disposiciones y que en caso de incumplimiento del contrato por parte del funcionario se deberá realizar el debido proceso y aplicar las sanciones que establece el Reglamento Autónomo de Trabajo de SINAES y se le comunicará por escrito al interesado la resolución de su contrato de dedicación exclusiva.

En cuanto a las disposiciones finales, cualquier interpretación que se tenga que dar a estas normas lo tendrá que realizar la Dirección Ejecutiva.

Este documento entra en vigencia a partir de su publicación y divulgación entre los funcionarios de la institución y que a partir de estas normas se derogan todas las disposiciones que se habían establecido con anterioridad.

Esto sería, en términos generales, las disposiciones que se estarían estableciendo y que deberíamos de seguir todos los funcionarios en caso de que se requiera o que quieran obtener este beneficio de dedicación exclusiva. Esto sería solamente para funcionarios de salario compuesto.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchísimas gracias, doña Kattia por su amplia explicación con el documento de fondo. Pide la palabra don Gerardo. Adelante.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muchas gracias, doña Kattia por la explicación y por los antecedentes que creo que son muy importantes y la explicación de lo que tenemos acá.

Leyendo el documento tengo algunas dudas de procedimiento. Me queda muy claro lo que se está estableciendo, pero sí tengo algunas dudas.

Cuando hablamos de la definición dice que, la dedicación exclusiva surge por iniciativa y bajo potestad discrecional de la administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostenta un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva. Cuando yo leo esto, lo que entiendo es que cada institución, en este caso SINAES determina de previo cuáles son, asumo yo los puestos, no las personas que de acuerdo con el análisis que se haya hecho, requerirían dedicación exclusiva. Entonces, eso significa que en este caso SINAES debe tener un listado en donde diga, voy a poner ejemplos, los gestores, las personas que estén en el área legal. Y esto es lo que yo entiendo cuando leo esto.

Después dice que, las personas podrán optar. Al principio me causó poco ruido, que si la decisión se institucional, como se planteaba que las personas podían optar. Lo que asumo es que, si yo ingreso a un puesto que de previo fue determinado por SINAES como un puesto que debiera tener las características que se plantean en la definición. Entonces, cuando entro a ese puesto, si tengo los requisitos que se plantea más adelante solicitando y obviamente tomando en cuenta la diferencia régimen salarial. Quedando claro de que sería sólo en régimen compuesto. Esa es una primera aclaración ¿Es así como funcionamos? Si realmente es potestativo nuestro el poderlo definir ¿Cómo se aplica esa potestad?

Algunas otras de las cosas tienen que ver con redacción. En el artículo 11, cuando se habla de compromiso se dice, en el primer párrafo con las excepciones establecidas en el presente documento. En el segundo párrafo, se dice en todos los casos la persona funcionaria sujeta al presente régimen, no podrá laborar simultáneamente con otras instituciones públicas o privadas. Entonces, esta redacción cuando la leo, lo primero que me pregunto ¿Las excepciones que están más adelante aplican solamente si se labora en la misma institución? Porque estamos dejando por fuera en la primera parte de la redacción, no podrán laborar simultáneamente. Pongo un ejemplo, en las excepciones se dice que la persona puede dar clases, en el caso de SINAES si fuera esto así, tendría que dar clases dentro de SINAES, en este caso no aplica.

Me imagino que esto tiene que ver con universidades en donde podría dar clases en la misma institución. Entonces, esa redacción me parece que la debiéramos consultar.

Lo otro, tiene que ver con una aplicación. Nada más hago la consulta en el artículo 12 de remuneración, el último punto dice que este sobresueldo no modifica los restantes componentes salariales. Yo quisiera tener la seguridad de que así lo estamos aplicando en SINAES, si le metemos un 10% o un 25% solamente sobre la base y que no se aplican las otras cosas, eso es lo que yo entiendo. Pero me gustaría tener claridad sobre ese punto.

Con respecto a los plazos, aquí es en donde viene mi duda más importante de esto. El primero establece y esto lo leí con mucha claridad, para las personas que no tienen contrato y creo que ninguno de nuestros funcionarios que están gozando de este beneficio, tienen contrato porque como bien lo dijo doña Kattia, después de cinco años nunca lo hicimos. Estas personas siguen laborando sin contrato, hasta donde yo entiendo.

Se habla de hasta cinco años máximo. Lo que le entendí a doña Kattia es que Talento Humano está solicitando que apliquemos el plazo máximo de cinco años y eso me preocupa. Me preocupa, porque en el artículo diez menciona que cuando una persona ingrese al régimen el contrato será un contrato por un año. Entonces, lo que me parecería es que estos nuevos contratos debieran tener lo mismo, debiera ser por un año. Yo no veo por qué cinco años, eso sería seguir perpetuando un error, una diferencia que nosotros no hemos aplicado desde hace cinco años, porque estaríamos dando a estos funcionarios cinco años más de seguir gozando de estos beneficios. Yo particularmente, no estaría de acuerdo que fueran a cinco años. Me gustaría saber cuáles son las razones que plantea Talento humano para tirarlo al plazo máximo de cinco años. Me parece que, no habría equidad en este reglamento. Si le planteamos a una persona nueva que entra y tiene que ser un año y tiene que renovarlo cada año y los que lo vienen gozando le decimos que hasta cinco años entrarían en este procedimiento.

Después, en el artículo 17, cuando se habla de prohibiciones. En el inciso b menciona, ejercer la profesión en forma independiente. Luego viene toda una parte que dice excepto cuando se trate de prestar servicios, mi consulta es ¿Esa excepción no debiera ser parte del artículo 18? Es en donde se habla de las excepciones y no ponerlo dentro de las prohibiciones.

También, con respecto a este inciso, quisiera una clarificación ¿Qué significa necesidad personal? No entiendo cuando me dicen ¿Qué significa prestar servicios en forma gratuita para sus necesidades personales? Particularmente no lo entiendo, no sé si todos lo entienden, pero creo que en una guía de este tipo debiera estar claro. Esos son mis comentarios. Algunos son de forma, pero el de fondo que tienen para mí es la aclaración de si nosotros realmente tenemos esa definición y que a partir de ahí trabajamos. Y segundo, la vigencia de esos contratos o esas adendas que se harían a los contratos para poder establecer el tiempo a partir del cual ya tenían que meterse dentro de ese procedimiento. Muchísimas gracias.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez, ingresa a las 10:30 a.m.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muchas gracias, don Gerardo. Le doy la bienvenida a doña Lady que ingresa y a la vez le paso también la batuta para que continúe con la conducción de la sesión. Muchas gracias a los compañeros que me han ayudado en esto. Doña Lady, le damos la palabra doña Susan y después seguiría usted.

Dra. Susan Francis Salazar:

Bienvenida doña Lady. Primero agradecerle tanto a doña Kattia como a don Álvaro y al personal que estuvo vinculado con esto, porque tal como lo contextualizó doña Kattia, en el proceso estuvimos vinculados y reconocimos que esto había que con urgencia resolverlo. Así que, me parece importante este trabajo que nos presentan el día de hoy. Visto que es un manual, solamente quisiera hacer una consulta, tiene que ver justamente con el primer punto que señaló don Gerardo, quisiera saber ¿Es procedente en un manual señalar justamente que la institución tiene que establecer los criterios de asignación? ¿Quiénes van a estar a cargo de la configuración de ese conjunto de criterios? Comparto lo que dice don Gerardo a priori, porque si no, entonces todos tendríamos oportunidad de solicitarlo con plena libertad de creer que los criterios que tenemos a nivel personal son los válidos. Entonces, quisiera primero saber si en un manual de esta naturaleza se debe designar quiénes y en qué momento se definen esos criterios para establecer la posibilidad de que yo opte o no por la dedicación exclusiva. En ese mismo sentido, siento que la dedicación viene remarcándose que es una categoría de interés institucional, por lo tanto, es la institución la que tiene que establecer y develar el ámbito que considera que por su naturaleza es sensible a esta categoría. No obstante, veo que en la comisión que se está señalando como primer filtro, hay una especie de sobrepeso de miembros administrativos y no así, de miembros que podrían establecer una naturaleza del ámbito específico. Por ejemplo, podría decir, si fuese alguien de la DEA, solamente tendría la representación de la Dirección de la División como miembro que podría justificar o no, analizar o no, si realmente aquella solicitud tiene justificación. Entonces, de la misma manera lo coloco como duda, no lo coloco como una posición de estar en contra o no de lo que se colocó, sino como duda en términos de cuanta aclaración tiene que llevar eso de los criterios, por un lado y segundo del peso que tiene en esa comisión el personal de la DSAG en este caso que serían dos miembros frente a una persona que es de la Dirección de la División. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Buenos días. Muchas gracias a doña María Eugenia, por haber asumido la batuta de la mañana. Quiero agradecer a doña Kattia y a doña Diana por haber asumido esta tarea de la elaboración de este trabajo, así como también a don Álvaro que entró de emergente al final y realizar una labor muy importante de revisión de este manual. Sinceramente, lo analizo desde dos vertientes. En primer lugar, lo analizo y lo asumo desde dos papeles, uno como Presidenta del SINAES, creo que es una labor muy necesaria, porque desde la institucionalidad era necesario hacerlo ya que todas instituciones tienen que hacerlo por mandato de Ley y porque tienen que asumirlo según lo que se identifica.

Y como miembro de este Consejo, debo decirles que tengo dos posiciones diferentes, completamente dicotómicas, una desde la Presidencia y otra como miembro del Consejo, porque desde la Presidencia asumo por mandato de Ley de que había que hacerla, pero otra totalmente contraria como miembro del Consejo y con mi pensamiento particular.

Desde la Presidencia, este manual derivado de la ley y lo que está ahí. Como miembro del Consejo, analizo y consultando con una persona de cómo y cuándo nace este concepto de dedicación exclusiva. Fue una persona que trabajó para el Servicio Civil desde sus inicios y me comenta que la dedicación exclusiva nace como un símbolo de apreciación para aquellas personas que tenían una formación excepcional y no tenían con qué pagarle la entrega fuera

de serie que hacían al Estado Costarricense y para que no hubiera una fuga de cerebros y para que las personas permanecieran trabajando más allá de lo que podían pagarle según la categoría salarial existente. Se abre esta categoría de dedicación exclusiva para poderle pagar un poco más de lo que originalmente se le pagaba, como un símbolo de apreciación a lo que esas personas daban y no se fueran a trabajar a otra parte.

Esta categoría se fue extendiendo y de alguna manera se fue vulgarizando, por decirlo de alguna forma, y se fue asignando a todo el mundo como un plus salarial que no tenía mayor diferenciación entre a quien se le daba y a quien no. Sino que, simplemente se fue asignando indistintamente de a quien se le asignaba. Entonces, casi que era propio del puesto, fuera realmente relacionado con una exclusividad o no relacionado con una exclusividad.

Nosotros podríamos asignar una exclusividad o no a los puestos que, en este momento, por ejemplo, en el SINAES tienen una dedicación exclusiva. Pero aparte de eso, como tal, lo que en este momento está establecido a la letra como dedicación exclusiva y lo que la Ley dice por dedicación exclusiva en este momento es lo que a mí me permite cuestionar y decir qué es lo que en este momento están pidiendo que se haga en cada una de las instituciones, porque sinceramente, me parece una burla ¿Por qué? Porque no hay uno solo de los montos de salario compuesto que no sobrepase al salario global y por lo tanto, si usted le suma cualquier propuesta de dedicación exclusiva asignada que no sobrepase al salario global por lo tanto no va a poder recibir dedicación exclusiva ¿Para qué hacer un manual de dedicación exclusiva si no lo va a poder recibir? Entonces, tienen a todas las instituciones públicas haciendo manuales de dedicación exclusiva para nada porque, al fin y al cabo, ninguna institución pública va a poder asignarle dedicación exclusiva a ningún funcionario público de este país, porque todos los funcionarios públicos que lo podrían recibir son aquellos que tienen salario compuesto y todos los salarios compuestos superan al salario global. Entonces es una burla ¿Qué fue lo que hicieron? Hicieron unas normas hechas para quitar la dedicación exclusiva. La hacen de esta manera para eliminar la dedicación exclusiva, que fue algo que se hizo en su momento para fortalecer la institucionalidad de este país dentro de las ganancias de la función pública para una apreciación de bonos para ciertas formas de apreciación de algunos funcionarios. Al fin y al cabo, en este momento es una forma de eliminar esas formas. Si bien, no se utilizaron bien históricamente, en este momento pudieron haberse empezado a utilizar de buena manera, pero lo que hicieron fue borrarlas, pudieron haberlo hecho limpiamente también, y decir que ya no se utilice más la dedicación exclusiva, haberlo hecho honestamente en lugar de poner a todo el mundo a jugar de baboso y poner a todo el mundo a perder el tiempo para que al fin y al cabo no se pueda aplicar.

Sinceramente, me parece una burla. Vean lo que estamos haciendo nosotros ahora, todo el tiempo que invirtieron los compañeros haciendo esta redacción y nos tienen a nosotros tomando esta decisión para que al fin y al cabo no se pueda aplicar y los compañeros esperando si se les aplica o no, si pueden firmar un contrato o no. Eso me da mucha tristeza, sinceramente, que los compañeros estén en esa angustia también y para que seamos nosotros los que tengamos que decirles no, cuando en realidad de fondo es la Ley la que les dice a ellos que no.

Sinceramente, yo me abstengo a votar esto, porque no soy yo la que estoy diciéndoles que no. Debería ser la Ley la que dé la cara y diga que son ellos los que no quieren asumir esta realidad. Ustedes deciden. Adelante doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Justamente, doña Lady. Esa era lo que yo quería traer aquí a colación porque yo lo que sentí, efectivamente es que, al estar ellos con salario compuesto y al estar muchísimo más arriba del tope que se decide, si se da aumento, si no se da aumento, yo decía nadie va a calificar.

En el momento en que, hagamos los contratos de la vigencia máxima que se supone que era de 2018, 2023 máximo y que eso no se cumplió.

Me deja un mal sabor, porque lo que siento, efectivamente, es que es eliminar la dedicación exclusiva. Una forma elegante entre comillas, de eliminarla y de aplicar una Ley y es algo que tenemos que hacer porque no nos queda otra. Tenemos que, aplicar la Ley como institución y como responsables de esto, pero si lo deja uno con un sinsabor en realidad porque sí lo veo igual como lo ve doña Lady, es una burla.

Se hace un trabajo importante que había que hacerlo, muy bien hecho y muchas gracias a doña Kattia y don Álvaro, pero en el fondo aplicarlo o hacer otra ¿Cómo lo vamos a aplicar? Es prácticamente imposible que alguien califique bajo esta condición. Me declaro, simplemente, sin armas. Nada más aplicar la Ley y punto.

Pero, lo que hay detrás de este asunto es una eliminación de ese plus, básicamente. Así lo veo yo. Ese es mi comentario.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, doña Sonia. Don Álvaro.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Gracias doña Lady. Antes de darle la palabra a doña Kattia, que podría ampliar muchísimo más, porque fue la gestora de las normas, yo lo que hice fue sugerencias. Hay que tener presente dos regímenes. Uno es el de prohibición y otro es el de dedicación exclusiva. Tal vez, para aclararle a don Gerardo ya que puede haber una confusión lógica.

La prohibición es inherente al puesto. El puesto ya tiene per se la prohibición de que el funcionario pueda dedicarse a cualquier actividad liberal o particular. Entonces, la persona que accede al puesto accede ya con esa condición.

La dedicación exclusiva se creó, como decía doña Lady, el espíritu del legislador, tal vez no fue ese, la práctica muy probablemente fue para ampliar salarios y para dar mayores privilegios o algún plus que le pudiera beneficiar salarialmente el funcionario. Pero, nació para establecer algunas personas que pudieran dedicarse exclusivamente a las instituciones públicas. Entonces, por eso la dedicación exclusiva no es inherente al puesto, sino a la persona que por interés institucional. Por eso es que hay que aclarar muy bien que, siempre la dedicación exclusiva va a ser en el interés de la institución, no en el interés del funcionario, porque desgraciadamente la práctica ha venido a prostituir, como decía doña Lady, el régimen de dedicación, ya era inherente. De hecho, en los concursos se ponía en las publicaciones dedicación exclusiva ya per se, por lo tanto, entonces ya el funcionario contaba con ese plus salarial y le aumentaba el salario.

Sin embargo, la filosofía de la dedicación es que la institución es la que debe valorar si le interesa que el funcionario se dedique exclusivamente a su trabajo o no le importa que yo pueda ejercer, por ejemplo, como abogado y que pueda hacer mi actividad en un bufete particular y lo abra después de que salga del trabajo, por ejemplo. Entonces, teniendo claro que es, si nos interesa como institución tener funcionarios de dedicación exclusiva, entonces ahí van a estar los criterios. Primero presupuestarios y segundo podría ser que solamente un funcionario de un departamento tenga dedicación, los demás no, porque no le interesa la institución. Visto esto, habría que considerar las nuevas regulaciones que, lo que viene ciertamente, es decir: "Como hay un salario global tenemos que respetar todos los salarios compuestos que haya. Y dentro de esa composición está la dedicación exclusiva. Entonces, regulen ustedes instituciones públicas la dedicación que le están pagando a los funcionarios, que siempre fue definida por años". Lo que pasa es que no se hicieron en ninguna institución, no solamente el SINAES. En instituciones, nunca se hicieron contratos y era indefinido. Entonces, el funcionario y en cuenta yo, lo tenía desde que entré a la Universidad Nacional en la dedicación exclusiva y nunca hubo problema con eso. Con la entrada en vigencia de la Ley de Empleo Público. Entonces ahora sí dice la institución. Bueno, ahora tenemos que regular esto porque no puede ser indefinido, en los salarios compuestos, va a tener que ser

en el plazo establecido y al año, por ejemplo, decirle yo mire usted, a mí no me interesa que don Álvaro Mora esté dedicado exclusivamente a la universidad y por lo tanto le dejo de pagar.

Ya hay jurisprudencia en los tribunales de que no es un derecho adquirido y por lo tanto, en los tribunales se han discutido demandas en las que se ha rechazado que, el funcionario mantenga eso al perpetuo y sea un derecho que yo tenga de exigirle a la institución eso. Entonces, en interés de la institución puede decir al año no me interesa, a los dos años no me interesa o a los tres años no me interesa, porque va a ser valorado, en este caso por la comisión, de decir bueno, me interesa que todos los funcionarios de salario compuesto que ya lo tengan, sigan manteniéndolo.

Creo que, aquí el espíritu de este manual es precisamente respetarles a todos los que han tenido esa dedicación exclusiva y que se les mantenga por lo menos cinco años, pero a los cinco años muy probablemente se pueda prorrogar. O sea que, la valoración en este momento tal vez no sea de la necesidad institucional, sino más bien de protegerle ese plus que contaron en su salario y que lógicamente sería un perjuicio muy fuerte a su patrimonio que se lo quiten de un momento a otro, como establece la Ley. Sin embargo, pienso que este manual de normas viene como a protegerles esa esa situación y a procedimentalizar una Ley que nos decía quitárselo.

Pero claro, las instituciones y no sólo es el SINAES, las instituciones lo han hecho así, por ejemplo, hay instituciones en cuenta las universidades que, lo han hecho mediante resolución, ni siquiera manual. Por eso es que le había recomendado a doña Kattia no hacerlo como reglamento, porque se había planteado como reglamento. Pero no es necesario un reglamento. De hecho, no va a haber situaciones nuevas, según entiendo, porque ya los que están, están y muy probablemente terminen y finalicen con ese salario. Entonces, los nuevos que entren no van a tener la posibilidad de pedir dedicación exclusiva, no es necesario una reglamentación específica para eso. Entonces, se planteó como un manual porque podría ser hasta como una resolución nada más. "Resolución a Álvaro Mora, respeto su dedicación exclusiva por un plazo de cinco años".

De hecho, yo le había mencionado a doña Kattia que la costumbre ha sido de un año a nivel institucional, pero me explicó que era mejor ampliarlo y todo lo demás. Bueno, eso también es potestad de la administración plantearlo en los años que considere. En ese sentido, pienso que más bien estamos protegiendo a los trabajadores de que no se les quite abruptamente en razón de la Ley, por supuesto del principio de legalidad, pero lo estamos más bien haciéndole un contrato para que se le pueda proteger durante ese plazo. Muchas gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Don Álvaro, allí indica siempre y cuando una vez sumado esa dedicación exclusiva el salario no supere el monto del salario global y resulta que en todos los casos el monto supera el salario global. Ellos por default lo perderían desde el momento en que ellos firman ese contrato, lo perderían desde ya. Entonces, no tiene sentido.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Comprendo. Quiere decir que, sumados actualmente ellos están ganando más que el salario global.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Exactamente. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Gracias. En realidad, no tengo mucha experiencia en esto porque trabajé 30 años en el Tecnológico y de casualidad en el Tecnológico, durante esos 30 años casi no hubo dedicación exclusiva. Simplemente, si alguna persona se requería más tiempo, la persona lo hacía sin salario extra, nada de eso.

Probablemente, en esos primeros años del Tecnológico los salarios no eran tan bajos comparativamente con los salarios de la empresa que, es esa motivación que da doña Lady y que sin duda estoy totalmente de acuerdo.

Cuando en la década de los 80 y 90 empiezan a aparecer salarios altos en las empresas, las instituciones de educación superior tienen que dedicarse a pensar cómo hace para retener algunas personas.

Las normas eran las siguientes. Yo se los expresé a ustedes hace pocos días, pero ustedes lo han dicho ahorita. Cuando la institución tiene interés y en beneficio de la misma pueden darle esa dedicación exclusiva, se justifica y la da por un periodo determinado, pero a interés de la institución y para bien de la institución. Nunca hay interés del funcionario o beneficio del mismo.

Cuando yo leí esto y me pareció excelente el trabajo de ustedes. Cuando se mantiene esta situación de que debe ser en beneficio de una institución pero se mantiene también la posibilidad de que el funcionario solicite esa dedicación exclusiva, me parece muy contradictorio, si es interés de la institución no tiene porque ningún funcionario solicitarlo. Es la institución la que define si una persona determinada requiere para beneficio. Entonces es un solo camino.

Por lo demás, siento que de hecho la Ley nos está obligando hacerlo, no hay mucho derecho a maniobrar con el asunto.

Insisto, en que no es el empleado el que deba solicitar esa dedicación exclusiva es la institución que debe definirlo. En todo caso, una Dirección de División juntamente con la Dirección Ejecutiva, conversan de la situación porque tiene una persona que tiene cierta capacidad y que le puede producir mucho y entonces adelante. Eso se podría resolver. Básicamente, eso sería. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Walter. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

No quiero ser reiterativa en absoluto, pero sí decir que mi lectura de la dedicación exclusiva parte de mi propia experiencia personal. A mí me tocó tener dedicación exclusiva, pero no porque la institución me la pidiera a mí, sino porque había toda una tendencia a veces en las mismas escuelas, compañeros que le decían a uno ¿Por qué no solicitas la dedicación exclusiva? Eso te va a mejorar el salario, sobre todo cuando uno no tenía otros ingresos adicionales y confiada en que tenía también algún prestigio, por lo menos responsabilidad, solicité la dedicación exclusiva y la daba el rector. Había que pasar por todo un proceso.

Escuchando a doña Lady, a don Gerardo y al final a don Walter. Creo que, hay dos asuntillos que por lo menos a mí me molesta y me hacen sentirme muy mal al verme obligada a tener que dar un voto o no.

La expresión dedicación exclusiva ha sufrido un proceso de degeneración y contradicción, lo vemos en el mismo manual, se supone que la administración es la que decide pedirle a alguien que se mantenga con exclusividad y después es la persona la que tiene que hacer toda la consulta y la solicitud. Aunque, como es una relación contractual obliga a tener compromisos, deberes y derechos. Pero si uno se pone a analizar toda la exclusión de posibilidades de desarrollo humano que le hacen a uno través de una dedicación exclusiva, es como antinatural. Porque todo se ve en función económica del que administra.

Recuerdo que, si yo tenía una evaluación internacional que me llegaba, tenía que ir a pedir un permiso y justificar el porque era importante que la universidad me diera el permiso manteniéndoles la dedicación exclusiva, es decir, lo ponían a hacer a uno como trampa, eso no es moral. De tal manera que, eso ha hecho que, mucha gente se vea cuando le quitan esos asuntillos, ya lo vean a título personal como un derecho que tienen y porque le van a quitar la plata y porque le van a quitar esto y hasta se establecen como ciertas jerarquías en los mismos grupos. Entonces, yo me siento mal de tener que venir aquí a votar algo en lo

que realmente no creo. Porque si bien participé de eso en mi época y un poco por ignorancia y de madurez de entender ahora el significado de las palabras, lo cierto es que estamos en unas épocas donde vamos viendo la obsolescencia de las normativas que se generan, pero la obsolescencia muchas veces ligada a los intereses económicos.

Tiene razón doña Lady, es una burla para un Consejo como el de nosotros vernos obligados a esto. Y una pena que tengan que haber problemas también de personal pidiendo derechos que de pronto por todos lados se los cortan. Nada más era eso. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Un par de comentarios, escuchándolos a ustedes. Para mí es claro el objetivo de la Ley. Esta ley, lo que ando buscando es una reducción del gasto público desde el punto de vista de los salarios y eso queda totalmente claro. Llevando a todas las instituciones establecer un salario único que, normalmente es menor que los salarios compuestos, porque los salarios compuestos han venido acumulando una serie de cosas.

Para mí, el espíritu de la Ley desde un principio es totalmente claro, desde esa perspectiva, nosotros debemos decidir si aceptamos o si estamos a favor de cumplir con lo que la Ley nos pide que cumplamos, independientemente de los pensamientos que podamos tener sobre si es justo o no justo y la forma en que afectaría el bolsillo de aquellos funcionarios que lo están recibiendo.

Me preocupa mucho, el hecho que, como ya lo dijo muy claramente don Álvaro, esto no se ha considerado como un derecho, porque no ha sido considerado un derecho y así hasta los tribunales lo han planteado. Sigamos viéndolo como un derecho adquirido. Y que entonces ese sea el punto para decir, lo mantenemos por cinco años o no.

Hasta donde sé y no conozco los casos individuales, SINAES nunca hizo un análisis específico de cada una de las personas que están recibiendo dedicación exclusiva para determinar si esto lo requería la institución o no, como se ha planteado aquí. Nosotros heredamos esas dedicaciones exclusivas de los funcionarios que venían de la relación contractual con CONARE.

A mí, no me parece mal que nosotros hagamos ese análisis. A ver, si las personas que dentro del SINAES que tienen esto, son aquellas personas que deberían tenerlo. Y me parece que es muy lógico, independientemente de la otra trampa que pueda estar ahí, de si pueden o no pueden hacerlo. Habrá gente, como en el caso nuestro, que tienen 25 años de estar gozando esto de estos sobresueldos o como lo estamos diciendo, privilegios. Y que por tanto su salario va a ser muchísimo más alto que el salario compuesto, bastante más alto y desgraciadamente no podrán estar ahí.

Habrà muchas personas que, ingresaron con dedicación exclusiva con menos años de estar en la institución y que probablemente su diferencia en el salario compuesto sea menor. Es más, se habló de un caso y doña Kattia lo mencionó en su exposición de uno de los funcionarios que al final entiendo que lo que hizo fue trasladarse al salario único. Entonces, a mí me parece que este es un ejercicio que las instituciones tienen que hacer y nosotros lo tendremos que hacer.

Me alegra que, don Álvaro concuerde conmigo en que el plazo de esos contratos que vayamos a firmar sea de un año. Porque, para mí extenderlo a cinco años es seguir extendiendo un derecho adquirido, sin ningún análisis. Y cada una de esas personas lo debe estar recibiendo.

Por último, me gustaría que cuando tengamos que hacer estas votaciones exponamos nuestra razón para votar sí o no.

No sé, si estábamos en sesión todavía o no. Escuché a don Álvaro decir algo que en los grupos colegiados las abstenciones no aplican. No debieran aplicar. Así que nosotros debemos votar si estamos de acuerdo o no estamos de acuerdo.

Yo esperarí que, esta decisión, como en muchas decisiones hemos tomado, votemos de acuerdo con nuestro pensamiento. Sí, decidimos votar a favor de algo que la Ley, nos guste o no nos guste, nos pide que hagamos.

Creo que, es algo que las instituciones deben hacer. Casi ninguno puede aplicar, este era el objetivo inicial, se veía venir desde un inicio y probablemente por eso es que nosotros hemos tardado cinco años en tomar una decisión respecto a esto y hayamos sido omisos en llegar a tomar una decisión. Y ahora, hemos sido mizos cinco años y estaríamos extendiendo un beneficio por cinco años más.

Particularmente, creo que esto debiera hacerse tal y como nosotros lo hemos visto aquí, firmar el adendum, que el adendum sea por un año y que al año se vea la realidad de cada uno de los funcionarios. Es muy triste, muy duro que, los funcionarios que están con nosotros se vean en esto, pero eso no es un problema de SINAES. O sea, yo lo veo de otra manera, no es que nosotros seamos los que estamos condenando a que esto suceda. Hay una Ley superior que, nos está solicitando que la cumplamos. Eso viene desde arriba y no somos nosotros los que estamos solicitándolo, sino estamos cumpliendo con algo que se nos está solicitando por Ley. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Álvaro.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Estoy haciendo conexiones para ver soluciones. Habría que corroborarlo, creo que podríamos hacerlo. Por eso les decía que las instituciones están actuando mediante resolución, porque quiero pensar que las situaciones de las personas que han venido disfrutando, gozando o teniendo la dedicación exclusiva, al no tener derechos adquiridos, pero en cierta forma no había contratos escritos, ni con plazo. Se les podía mantener durante un nuevo plazo, por ejemplo, las universidades. Las universidades no han cambiado la dedicación exclusiva porque si hemos firmado contratos y esos salarios han sido mayores a los del salario global. Por eso no nos hemos pasado. Entonces, quiero pensar, ahí tendría que pedirle ayuda a doña Kattia para corroborar en las instituciones, si lo que se les ha mantenido es como un tipo de derecho adquirido para no perjudicarlos haciéndoles un contrato, aunque superen el salario global.

A esas personas que, ya los habían venido disfrutando con anterioridad a la vigencia de la Ley. Entonces, estas normas podrían ser válidas para los nuevos que no tengan salario global que, tengan salario compuesto y que pidan hasta ahora la dedicación exclusiva. Entonces, podríamos pensar en corroborar la resolución, no que apliquen en este reglamento, en este manual, esos que ya han venido gozando, sino que mediante la resolución a ellos se les mantenga, aunque superen el salario global. Me parece que, sí es posible. O sea, no aplicarles esto ahora, sino dentro de uno o dos, o los años que definamos ya cambiar esa situación.

Pero, por ahora por esa situación histórica que han tenido y todo el problema que ha habido en la Ley de Empleo Público, se les pueda mantener, aunque lo superen para para estar todos mejor.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Si me permiten. Así es como se debe hacer y ahorita les explico el artículo 13, tal vez no se ha comprendido bien.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Adelante, doña Kattia.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Las últimas leyes que se han emitido en el país y que tiene que ver con todo lo que es financiero, no necesariamente todos nos gusta. Pero algunos tenemos que aplicarlos. Y en ese sentido es lo que tenemos que trabajar porque es lo que nos toca.

Don Gerardo, la definición que está aquí establecida, se extrae de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la explicación que tiene es que, sí hay algunas instituciones que cuando hacen su manual de cargos y analizan cada uno de los perfiles de los puestos, establecen de una vez si esa debe tener pluses o no, por ejemplo, la dedicación exclusiva por el riesgo que podrían correr. Por ejemplo, el de las municipalidades, que hay algunos puestos que son de emergencia, que deben tener ahí dedicación exclusiva y todo lo demás. En nuestro caso nosotros no lo hicimos, pero dice alguna resolución del Servicio Civil, que eventualmente podría ser que, aunque no se haya visualizado como una dedicación exclusiva, el trabajo que está haciendo la persona funcionaria podría determinar que se está dando un trabajo excepcional o adicional que podría permitir ese plus y que en ese sentido es cuando el mismo funcionario hace ver a la administración que se están haciendo actividades tales y tales, se está haciendo esto y lo otro, y eso podría caber dentro de esa posibilidad del reconocimiento del régimen de dedicación exclusiva y por tal, entiendo que la definición establece que aunque es potestativo de la administración, usted puede hacer ver a la administración que está haciendo una función que requiere de ese beneficio.

Entonces, nosotros lo que estamos haciendo aquí y ponemos la referencia que es el artículo 27, de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y así es como se ha trabajado.

Don Gerardo, en cuanto al compromiso en el artículo 11, podríamos poner ahí y aquí lo tengo anotado. En todos los casos la persona funcionario sujeta al régimen, no podrá laborar simultáneamente en otras instituciones públicas o privadas, considerando las excepciones del artículo 14 que, tenemos más adelante. Podría ser esa modificación en la redacción que no permita que haya una prohibición expresa y que después haya una excepción más abajo y no se contemple.

Con el artículo 18, de bajar a excepciones, voy a revisarlo con doña Diana para que queden todas las excepciones en un mismo artículo.

Doña Susan, me preguntaba sobre los criterios del análisis que debe tener el manual. Se podrían incorporar, porque el manual podría tener esa facultad.

El artículo 30 de la Ley de Finanzas Públicas, establece que son las condiciones que debe tener un análisis para determinar si se puede otorgar el régimen de dedicación exclusiva o ese porcentaje. Nosotros lo podríamos incluir, pero siendo completamente honestos y como ustedes ya lo vieron, a futuro no va a haber nadie que venga a solicitarlo.

En la actualidad, los compañeros que lo tienen cuentan con contratos que no tienen vigencia todavía y se les está pagando mes a mes esa dedicación. Y a los nuevos que han solicitado y se les ha rechazado es porque dentro de las funciones que dicen que hace adicionales, concuerdan plenamente con las funciones oficiales del puesto, no hay nada adicional. Ese es el análisis que se hace.

No sé, si podría determinar algo, podría salirse de un análisis desde la perspectiva de la solicitud. No sé, qué tan viable o qué más bien pueda ser someternos a una situación que después no nos permita ser flexibles. Pero habría que, analizarlo en ese sentido. Doña Susan, la Comisión se conforma con esta lógica, la jefatura inmediata del puesto que debe de avalar sí, sí o no las condiciones que se están planteando son excepcionales o son adicionales a su prestación oficial de acuerdo con el cargo o el perfil que tienen. La Dirección de la DSAG, por un tema presupuestario, porque siempre tiene que haber esa visión presupuestaria a la hora de otorgar un beneficio de este tipo, porque es un compromiso que se adquiere económicamente. Se supone que, Talento Humano, aunque aquí en SINAES está dentro de DSAG. Ellos tienen un papel neutral de revisión de requisitos, de que no se le aplique injustamente o no se les vaya a proteger sus derechos, ellos son la parte técnica. Además, en línea de principio son los que hacen los perfiles de los puestos, ellos podrían también tener ahí una valoración técnica de que, si lo que se está indicando como esa labor adicional que se está haciendo, que requiere de dedicación exclusiva es viable o no. No sé, si más bien se requiera de alguien más, pero la técnica que es Talento Humano no debería

verse de DSAG propiamente dicha, sino como esa asesoría que permitiría hacer ese equilibrio dentro de lo que ya está hecho con lo que se propone. Así es, como entiendo que se definió hacer la Comisión.

Coincido, plenamente con doña Lady, lo interpreto coloquialmente como la crónica de una muerte anunciada. Aquí nadie al final va a tener nada y lamentablemente es un mandato de Ley. Así como nos ha pasado con la regla fiscal y esto, hay cosas que debemos de asumir y de aplicar, aunque no necesariamente sea de nuestra conveniencia o no tengamos esa credibilidad de que podamos hacerlo de otra manera. Sobre todo, a los que ya teníamos experiencia en el sector público que se trabajaba de otras formas o teníamos otros beneficios. Vemos esto como muy restrictivo e injusto.

Quería comentarles sobre el artículo 13, que a mí me parece que es muy importante y la interpretación que hemos hecho desde el área técnica de Talento Humano y mi persona. La aplicación de este artículo 13, está establecido en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y también lo retoma la Ley de Empleo Público. Desde mi perspectiva, la misión y la función principal de la Ley de Empleo Público es llevar a que todos los salarios sean del mismo rango, sean iguales. Entonces, hubo una interpretación de la Procuraduría sobre esta aplicación, eso fue el año pasado. Nosotros debemos entender que, estas normas aplican para todos los funcionarios que hacen la solicitud de ingreso al régimen de dedicación exclusiva a partir del día que se apruebe.

Pero, también se debe de entender que hay algunas excepciones que se les aplica y que se mantienen para los funcionarios que tenían o que venían ya con ese derecho previo a la entrada incluso de vigencia de la Ley de Finanzas Públicas, que es el caso que nosotros nos ocupa. Entonces, esto que lo está estableciendo la Ley de Empleo Público dice: La persona funcionaria que sea remunerada bajo el esquema salario compuesto deberá considerar las siguientes disposiciones: Si su salario bruto ordinario compuesto es inferior al salario global definido para su misma categoría puesto, podrá su ingreso al régimen; sin embargo, si al autorizarse el ingreso, el salario bruto ordinario mensual que devengaría alcanza o supera el salario global definido para su misma categoría o puesto, se trasladará el esquema de salario global. Aquí lo que entiendo es que, se pretende en este caso la norma es que se vayan ajustando rápidamente esos salarios que están por debajo del salario global que se ha impuesto ¿Para qué? Para que en el menor tiempo posible se pueden equiparar.

No es el caso que, nos toca a nosotros ya que, en primer lugar, cualquier funcionario que entra hoy, entra con salario global ya establecido. Y cualquier funcionario que tiene salario compuesto en SINAES es superior al salario global establecido en SINAES. Entonces, no lo aplicaría.

Dice: Si su salario bruto ordinario compuesto es superior al salario definido para su misma categoría puesto, no podrá solicitar su ingreso al régimen. Esos son para los que vienen, porque los que ya están en otras condiciones.

Ahora, sí les tengo que decir que, los que ya están en otras condiciones, al momento que se le ponga el plazo podrán disfrutar de esos contratos hasta que termine ese plazo y posiblemente cuando lo vuelvan a pedir ya están fuera. Es una salida automática. Pero bueno, eso es lo que nosotros estamos pensando. ¿Por qué no se les puede aplicar hoy a los compañeros de antigüedad? Porque ellos tienen una condición diferente y ellos tienen contratos firmados antes de la entrada en vigencia a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y estos contratos firmados que, no tienen un plazo de vigencia establecido, son indefinidos. Es lo que la ley ha dicho que, a la entrada en vigencia de esta Ley de Fortalecimiento estamos hablando del 2018, los contratos vigentes y sin fecha de vencimiento deben estar sujetos a una periodicidad, por lo que se elaborará un adendum que se consigna la fecha de vencimiento, hasta de cinco años. Puede ser un año, pero en este caso particular para ponerles fecha podría ser hasta cinco años.

Una vez, finalizado eso cinco años ya tendrían que volver a solicitar el análisis de su condición y ahí es donde tendríamos estos elementos de exclusión ya sea superior al salario global, o que el puesto no cumpla con los requerimientos. Además, ya sería a un año porque estaríamos ya aplicando esta norma.

Me preguntaban ¿Por qué cinco años y no un año? Porque ciertamente en un inicio, cuando el funcionario entra, que en este caso particular de SINAES el funcionario no venía intrínseco esa dedicación en el rol de trabajo que ellos tienen, sino que se le establece o se le determina posterior. Ellos sabían que, prácticamente al no tener plazo definido, era por siempre, quiero decir, hasta que terminaran la relación laboral siempre iban a tener la dedicación exclusiva.

Al hacer el cambio que ya no es para siempre, sino ahora la Ley nos está obligando a ponerles un plazo y nos está dando el máximo ¿Por qué no darles el máximo? Ahora bien, esto debió haber sido desde 2018. Entonces, como lo estamos aplicando es un error administrativo, porque nosotros no aplicamos la norma desde un principio, entonces otorgarle esos cinco años y ya ha pasado esos cinco años, veremos en qué condiciones queda.

Pareciera que, efectivamente, se les elimina el régimen, pero si no, habría que ver si se alcanzó el salario de global o si más bien el puesto lo requiere o no lo requiere.

Estos cinco años de esta primera adenda que, estamos haciendo lo estamos haciendo derivado de esta norma. No analizando si es el puesto tiene dedicación exclusiva o si tiene salario compuesto es superior al global. Es aplicando este mandato que se dio en aquel momento.

Lo otro, don Álvaro sí se podría. Creo que, estas normas de para cumplir con la Ley y para tener todo establecido y lo que requeriría una institución. Pero, podríamos ver cada caso concreto de los compañeros para ir haciendo este cambio y ponerle fecha y plazo a la adenda.

Creo que, con ese artículo 13 y ese artículo final, nosotros podríamos perfectamente hacer la conversión de inmediato y que después se entienda, que finalizado esos cinco años ya aplica estas normas. ¿Alguno tiene alguna duda?

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Coincido, totalmente con doña Kattia. Resumiendo, estaba pensando, pero ya el artículo 15 lo establece. Un transitorio para establecer que las personas actuales son las que no se les va a considerar diferente, lo que ha explicado doña Kattia.

Con ese artículo, quedaría claro de que a estas personas automáticamente se les prorroga la dedicación exclusiva, aunque su salario supere el global. Eso sí, dentro de cinco años, va a haber que valorar si se les hace por un año o no se les hace. Entonces, ahí propondría que los futuros o los que entren ahora nuevos de salario compuesto que quieran dedicación exclusiva, sea por un año. Y en ese sentido, para los nuevos que haya que considerar en este momento pagarle la dedicación exclusiva, porque en frío, dentro de mediano plazo nadie va a tener dedicación exclusiva. O sea, nadie se va a dedicar exclusivamente a la institución y eso tendríamos que tenerlo muy claro a efectos de que pueden ser funcionarios que tengan profesiones liberales y que ejerzan liberalmente la profesión.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Para adicionar, es muy importante que nosotros como institución, don Álvaro, no hacemos reclutamiento con las dos vías de salarios, sólo con el régimen salarial global. Entonces, ni siquiera alguien que venga y pueda tener salario compuesto vendría con esa posibilidad porque, aunque vengan de la administración pública, vienen y entran con salario global de una vez. Entonces, pierde interés incluso las normas. Pero bueno, para cumplir.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Y en los cinco años no puede cambiar de puesto. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Quiero resumir que, estoy de acuerdo con lo que se está planteando. Lo único que no estoy de acuerdo es que sean cinco años y lo hablo en términos de equidad con otros

funcionarios que han solicitado ingreso al régimen y se les ha denegado. Y lo acaba de decir doña Kattia que, la razón por lo que se ha denegado es porque las funciones que están realizando están dentro del manual de puestos. O sea, no hay una función exclusiva que uno diga que está haciendo más. Eso para mí significa que a dos personas que se les rechazó, se les está tratando diferente, porque muy probablemente las otras cinco personas que casi todas están en los mismos puestos. No sé si todas. Los estaríamos tratando de una manera diferente pero no estamos cuestionando nada. Lo que quiero decir es que, si nosotros hiciéramos un análisis de cada uno de los casos, probablemente el resultado sería muy similar, a menos de que haya diferencias que, en estos momentos no veo. Pero es algo que, yo particularmente no estoy de acuerdo. O sea, yo no puedo estar de acuerdo porque para mí no hay equidad en el trato y perfectamente los funcionarios a los que no se les aplicó eso o que más bien se les aplicó de acuerdo con lo que la institución considera que debiera ser en este caso dedicación exclusiva, ya entendida, no como un privilegio, no entendido como un abuso, sino entendido desde el punto de vista de lo que la institución define. A dos personas ya les hemos hecho un análisis y se ha decidido que no y hay otras personas que les vamos a decir probablemente no, pero entonces síganlo gozando por cinco años. Creo que, debemos tomar una decisión. Es que para mí esto es patear la bola. Disculpen, el 2018 no quisimos tomar una decisión, no porque no pudiéramos, sino porque no queríamos enfrentarnos probablemente a lo que estamos enfrentando ahora. Y ahora vamos a hacer lo mismo, vamos a volver a decir, no lo vamos a decidir ahora dentro de cinco años lo decidimos.

No creo que el plazo debiera ser más. Entiendo que es un beneficio, obviamente, para los funcionarios, si se tiene que eliminar va a ser un recorte probablemente importante en sus ingresos, pero o lo aplicamos o no lo aplicamos.

No veo estas otras salidas. Es más, se podría extender a un plazo de dos años, pero no extenderlo a cinco años.

Me parece que, la razón por la cual lo estamos haciendo para mí no es una razón de peso, es una razón de mantener un statu quo que no necesariamente es lo que la Ley está planteando y dicho de otra manera hasta se nos podría acusar o alguien podría decir que nosotros estamos perpetuando algo que debiéramos definir ya. No lo estamos perpetuando, pero lo estamos tirando hacia los cinco años. Mi posición es esa.

Estoy de acuerdo en la forma en que se está planteado, el único artículo en el que no estoy de acuerdo es el que plantea los cinco años. Creo que, debiera ser un plazo menor. Y si en otro artículo se habla de un año para las personas que ingresan al régimen que, sabemos que difícilmente alguien va a ingresar a ese régimen dentro de SINAES, pero que debe estar planteado ahí. Si se plantea un plazo de un año, no veo porqué en los otros casos el plazo debe ser superior a uno. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Adelante doña Kattia.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, señora. Don Gerardo, me permito diferir de su posición y le voy a justificar porque aquí no hay una falta de equidad. Los compañeros que tienen contrato dedicación exclusiva lo tienen desde su ingreso al CONARE. Y eso fue antes del 2018, con la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que fue en diciembre del 2018.

En el año 2019, SINAES se ajustó a la nueva normativa y cuándo creó por medio de un acuerdo, la Comisión y se entendió que todas las nuevas solicitudes deberían ajustarse a la nueva normativa, no le aplican los anteriores, aplica de ahí para adelante.

Las dos personas que, se les ha denegado es porque se les aplicó la nueva normativa. Las circunstancias son diferentes, las situaciones son diferentes. Si no está en las mismas condiciones, no se pueden equiparar y no se pueden decir que hay discriminación.

Eso es un argumento que, se ha utilizado ya en la institución y nosotros les hemos dicho que, no hay punto de comparación. 2018 para atrás es una cosa y 2019 para atrás es otra cosa. Aquí a las personas que se les ha analizado las solicitudes, ha sido posterior a esa fecha, entonces nosotros no podríamos decidir eso.

Los cinco años, no se están inventando. No somos nosotros los que estamos queriendo prorrogar más de la cuenta o no tomar una decisión lejos de eso, estamos tomando la decisión que se planteó en el 2018 que era: Señores, los contratos que no tienen vigencia póngales una vigencia y hasta de cinco años.

La norma nos da la posibilidad y eso no lo hemos hecho, pasa el tiempo y pasa el tiempo.

Si está establecido, si es una posibilidad, es una situación en la que nosotros podríamos tomar sin ninguna actitud que nos podría perjudicar como órgano en la toma de decisiones, no estaríamos incurriendo ni en una ilegalidad ni en una mala decisión, porque ya está plenamente establecido en esta norma.

La Procuraduría, reiteradamente ha hecho su posición y también está en el artículo 30 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. No es algo que nosotros estamos inventando, no es que queremos beneficiar a los demás, no es una posibilidad que se tiene y en sentido estricto sí es el plazo máximo es un plazo que es totalmente permitido y que nosotros nos podríamos acoger a eso para empezar los procesos ya de ir cerrando este capítulo.

Quisiera que quede eso bien claro, no es algo que no está plenamente establecido, que no fue una forma de resolver este tipo de temas y está amparado por la Ley. Es una decisión que ustedes a bien la que tienen que tomar, pero sería bastante conveniente para el SINAES en temas de este tipo de trámites y para ir resolviendo lo que es la dedicación exclusiva en SINAES. Eso era. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De todas maneras, don Gerardo, aquí lo que estaríamos definiendo o aprobando es el manual y no los contratos individuales de las personas. Creo que, saber si estamos de acuerdo con este manual y posteriormente, si se aprueba el manual habrá que realizar un contrato con cada persona ¿Sería así, doña Kattia?

Licda. Kattia Mora Cordero:

Si, señora.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Lo primero será someter este manual. Lo otro, entiendo que quedó pendiente lo de la Comisión de Pertinencia por definir para mañana y ya son las 12:04 p.m. Adelante don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

¿Hay alguna opción de hacer un estudio?

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Estudio ¿De qué?

Ing. Walter Bolaños Quesada:

De los casos que tiene la dedicación exclusiva.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Si. Habrá que entrar con cada uno.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Si este estudio, nos dice que se requieren definitivamente, se le puede dar el plazo de los cinco, tres, dos o uno año. Pero, así como está, vamos a tener casos de personas que realizan la misma función y unos tienen la dedicación exclusiva y otros no. Eso no es justo.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Incluso, creo que es voluntario, si la persona que no lo quiere firmar, no lo firma y ya

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Lo recomendaría es que, hagamos un estudio, si tenemos tiempo hagamos el estudio de cada caso. A ver, si se requiere, si la institución realmente se beneficia con eso y desde luego que el funcionario también se beneficia. Pero si no se requiere, me parece que no debe tomarse la medida así tan sencilla.

Primero, como decía doña Kattia, eso es una herencia que viene de todos los funcionarios del CONARE que se trasladaron al SINAES. En esos años el presupuesto del SINAES era muy alto. Entonces, nadie se preocupaba mucho de esos gastos. Con tal de que estuvieran ahí la gente produciendo. Pero hoy en día, la situación es muy diferente. Creo que, nosotros debemos estudiar las cosas con más calma. La situación de hoy día es muy diferente a la de esos años.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Quiero hacer una propuesta, basada un poco en el criterio de los males el menor. Creo que, lo peor que podemos hacer nosotros es no definir un manual y no comenzar a firmar contratos con tiempo. Nosotros, debíamos definir y aprobar un manual ahora que nos obligue ahora sí, a comenzar a firmar esos contratos. Y durante ese tiempo don Walter, podemos hacer todos los estudios que llegamos a hacer.

Sigo sin estar de acuerdo con el plazo lo considero muy alto, pero en beneficio de que podamos aprobar un mecanismo que nos permita a nosotros, la semana entrante, después de que esto sea aprobado y que ya lo hayamos visto en el acta. Ahí sí, ya va a haber una línea que le vamos a decir a Talento Humano, ahora sí, ya está establecido en este manual. Siéntese usted con cada una de las personas y firmen un contrato a plazo y no como ahora que seguirían teniendo contrato por tiempo indefinido.

A mí, me encantaría que el tiempo fuera menor, pero si los demás compañeros consideran que cinco años. No tengo la menor duda de que todos los contratos se van a firmar a cinco años. Ya doña Kattia nos adelantó que Talento Humano lo está solicitando, de alguna manera hay adelanto de criterio, en ese sentido. Aunque a mí no me guste, y que considere que el plazo es muy alto. Yo iría más bien el beneficio de que establezcamos esta norma y le demos la directriz al Talento Humano, de que a partir de la aprobación y la ratificación de este acuerdo, entonces comiencen a firmar los contratos a la brevedad posible y que se deje tal y como está. Aquí no está diciendo si deben firmarse por un año, se dice por un plazo de cinco años. Es lo que establece la Ley, entonces que se deje así. Lo que va a suceder, es que muy probablemente todos los contratos van a tener ese plazo máximo que se está estableciendo ahí en la norma, pero al menos vamos a tener contratos firmados. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Gerardo. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Solamente, proponer que siguiendo la misma propuesta de don Gerardo, tal vez en la parte del manual se podría incorporar lo que don Walter ha señalado, hasta por un plazo de cinco años, previo estudio. Se me ocurre, de tal manera que eso asegure que la cantidad de años que se les está prorrogando o se les está dando, tiene algún tipo de base o fundamento para justificar la cantidad de años y que no sea nada más porque se señala que alguien dijo que cinco años para que todos estén contentos. No sé, se me ocurre una salida.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Como dice, Kattia, sería ponerlo en el artículo 15.

Dra. Susan Francis Salazar:

Sí, es lo que yo estaría proponiendo. Tiene razón, don Walter, en este momento no se nos ha dado un criterio de por qué hasta cinco años con un fundamento y don Walter tiene razón de que tiene que ser algo más cuidadoso, algo que asuma inclusive el presupuesto, ya don Walter lo señaló, los presupuestos han cambiado, algo que señale inclusive el ámbito de

aporte que están haciendo adicional a las labores, se me ocurre, no sé, pero yo creo que ahí es donde debería plantearse ese estudio que don Walter ha propuesto y nada más. Eso implicaría que se empiecen a afirmar, en efecto y que se generen los estudios.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Es porque así se tomó el título tercero, nada más. Pero, tal vez si lo puede poner.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Pero disculpen a los que están con la mano levantada, es que la norma lo que establece es eso, todos los que no tienen fecha firman un contrato ya, pero no se está haciendo un análisis de si es viable o no ese contrato, eso es hasta terminado el plazo como diciendo yo ya le di usted la dedicación exclusiva, yo no voy a cuestionarlo ahorita, pero sí le tengo que poner fecha, entonces, le voy a poner esta fecha y una vez terminado ese contrato lo vengo a cuestionar, bueno, no lo ocupa o sí lo ocupa, pero en este en este momento que establece este artículo 15 de ponerles fecha no es para revisar si es viable o no es porque ya vienen con ese contrato, verdad, con ese “derecho”, y entonces yo le tengo que parar esa creencia de que es para toda la vida. No, mire, usted tiene ahorita un beneficio y ese beneficio no tiene fecha de vigencia, le tenemos que poner, le voy a poner 5 añitos, 3 añitos, un añito.

Dra. Susan Francis Salazar:

Pero Kattia, ahí dice, usted como abogada lo ha señalado toda la exposición, hasta por cinco años, o sea, yo podría estar entonces de acuerdo con don Gerardo y decir es un año.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Claro, estamos totalmente de acuerdo.

Dra. Susan Francis Salazar:

Entonces, ¿Cuál es el argumento? ¿Cuál es la base para decir 1, 2, 3, 4 años? Entonces, don Walter sugiere y a mí me parece lo más lógico que ese 1, 2, 3, 4, 5 esté fundamentado en un estudio, en algo que diga bueno, mire, es que lo que usted viene haciendo es lo mismo que vienen en sus funciones, entonces le vamos a dar esto hasta un año, hasta dos años, eso es lo que yo estaría sugiriendo, porque en ningún lado dice que tiene que ser de cinco años, ese es el asunto y es nada más como resguardando. Y yo creo, coincido plenamente que como SINAES, nosotros deberíamos resguardarnos y tener un criterio fundamentado de por qué estamos diciéndole a una persona si hasta cinco años, si hasta cuatro años y no dejarlo solo porque se nos ocurrió que como talento humano dice mejor cinco años para que nadie se enoje. Eso es lo que yo sí creo, yo concuerdo plenamente en ese argumento.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Kattia, es que no dice quién establece el plazo, si el empleado o la institución.

Licda. Kattia Mora Cordero:

No, es la administración no es el empleado.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Claro.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Es la administración.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Sonia está pidiendo la palabra.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Es complicado este asunto porque me queda muy claro lo que dice Kattia, también. O sea, esto es para decir, se le acabó a usted la perpetuidad.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Así es.

Licda. Kattia Mora Cordero:

De aquí en adelante.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Tiene cadena perpetua.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Hasta cinco años, hasta tres, hasta uno, hasta lo que sea, pero me pongo a pensar, los que tienen esta cuestión ya pensando específicamente en nuestro caso, los que tienen estos contratos tienen un mismo puesto, es el mismo puesto que están desempeñando, entonces, con qué criterio nosotros le vamos a decir si es el mismo puesto, son las mismas funciones a usted uno, a usted tres, a usted cuatro, todos están prácticamente en la misma condición y realizan las mismas funciones. Entonces, eso es lo que no comprendo bien, o sea, qué tipo de estudio si la realidad nuestra es esa. Todos hacen lo mismo, todos desempeñan la misma función. ¿Con qué criterio, entonces le vamos a diferenciar un plazo? Que podamos decir que, a todos uno, que, a todos tres, que a todos cinco pero que, a uno uno, que al otro dos y al otro cinco, yo creo que ahí no aplica, definitivamente, eso, por un lado.

Y, lo otro tal vez Kattia revisar lo del artículo 17, lo que mencionó Gerardo, de las necesidades personales que eso no queda claro a qué se refiere eso.

Y, luego también, esto del artículo 11, lo del compromiso que Gerardo también lo mencionó que no podrá laborar simultáneamente en otras instituciones públicas o privadas, cuando sí lo podría hacer bajo cierta condición que ya se aclara por ahí en otro lado, entonces un poco eso.

Pero sí a mí me preocupa eso del plazo, o sea, yo creo que si es un plazo es un único plazo para todos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Y las condiciones no van a cambiar de un año a otro, es lo mismo.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

No, Exactamente, ese es el punto. Eso sería, doña Lady. Mi comentario.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, doña Sonia. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Yo creo que la decisión de cuántos años y del acuerdo que tomemos la única justificación que yo veo es por mantener el beneficio durante 1, 2, 3 o 5 años, es la única, no hay ninguna otra. Entonces, es ¿Qué tanto tiempo estamos nosotros dispuestos a mantener un beneficio que probablemente debiera ser revisado antes? Y ¿Por qué lo vamos a mantener durante cinco años?

Y lo que estableció la ley, vamos a ver, esta ley es del 2018 y esta ley lo que pretendía era que no se hiciera de la noche a la mañana y le dijéramos a los funcionarios en 2018, mire señores, a partir de mañana ya no gozan de este beneficio. Entonces, en el 2018, hace siete años, las instituciones tenían que sentarse y tomar una decisión que no se tomó y entonces un grupo de funcionarios han seguido con ese beneficio.

Estamos hoy, siete años después, analizando si ese beneficio lo extendemos automáticamente por cinco años más, porque no se va a hacer ningún estudio. Entonces, la única razón por extenderlo en ese caso es por mantener ese beneficio y no afectar financieramente a nuestros funcionarios. Ese es, o sea es la única.

Ahora, ¿Debemos tomar esa decisión así? ¿No vamos a hacer un análisis financiero? ¿Cuánto significa presupuestariamente eso? Lo pongo y por otro lado, podemos decir bueno, esto podría significar que los compañeros a los que se les aplique esto no estén de acuerdo y decidan salir de la institución. ¿Y cuánto podría sufrir la institución si se tuviera una demanda?

Yo creo que eso es, pero no es hacer un análisis, ya lo dijo Susan, yo no quería usar esa palabra, vamos a extenderlo por cinco años porque pobrecitos. O sea, porque para no perjudicarlos financieramente.

Yo siento que el análisis que se debe hacer es eso y repito, yo aprobaría esto, que firmen un contrato y si se pusiera un estudio o cualquier estudio que concuerda con Sonia, que el estudio debe ser uno porque todos están en la misma posición y todos hacen el mismo trabajo, la única diferencia es que unos son desde el punto de vista, unos pueden ser licenciados o pueden ser master, otros puedan ser doctores, pero esa es básicamente la diferencia que se ponga un plazo y que se diga que entonces ese estudio se haga en un plazo de un mes, porque si no vamos a perpetuar la firma de los contratos mientras se hacen los estudios y no se terminan de hacer los estudios y nunca se firman los contratos. Para mí, lo importante es que el contrato se firme.

Y bueno, si en esa norma no debemos decir por cuánto que quede hasta por cinco años, porque es lo que se establece.

Yo quisiera que en ese momento, entonces cuando se vayan a firmar los contratos, que nosotros como Consejo tuviéramos algo más que decir y que no fuera solamente talento humano el que hiciera un análisis, sino que se hiciera una consulta, ya, ahora sí, cuando se vayan a establecer que se apruebe la norma tal cual, con un hasta, pero que cuando se vaya a tomar la decisión de si va a ser por uno, por dos, por tres, por cuatro, por cinco, que se le toma el criterio al Consejo, entonces, para determinar, que se nos dé las razones, que se venga, que se analice y que se nos diga la propuesta es tanto tiempo, por esto, esto y esto y que nosotros lo veamos. Eso sería mi criterio.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Yo creo que cuando esta ley nos dice que tengamos la posibilidad de firmar o que firmamos un contrato con un plazo de hasta cinco años, automáticamente significa estudien la situación y decidan el plazo, a veces se va a justificar.

En nuestro caso es muy sencillo, sí, todos los funcionarios están en un puesto similar, el estudio ese se simplifica mucho, en otras instituciones debe haber muchos casos diferentes con soluciones diferentes.

A mí no me dejan de sonar algunas palabras de cuando estaba doña Marta en el Consejo diciendo ¿Qué pasaba con la gente de la DEA? Que pasaban a veces en vacaciones, no pasaba nada, nadie trabajaba tiempos extras con esa dedicación y recibía un salario alto, etcétera.

Ella pidió un estudio de los puestos, de las funciones de cada uno de esos puestos, el problema es que eso se hace en una oportunidad y todo el mundo está ocupadísimo, a las personas que se les pregunta son a ellos mismos.

Pero, yo sí creo, para el beneficio de la institución, para una tranquilidad de conciencia nuestra. Nosotros estamos administrando fondos públicos y si este estudio nos dice que debemos firmarles por cinco años, perfecto, yo ahí no me negaría en absoluto en darles el voto en eso. Pero, creo que sí deberíamos de hacer el estudio y si a todos les corresponde dos años, perfecto y si a todos les corresponde cinco años, perfecto, también. Pero justifiquemos esa decisión, así como está simplemente amplíemos cinco años a todo mundo parejo no tiene ningún sentido eso. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Álvaro.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Gracias. Oyéndolos. Vamos a ver. Es que ciertamente la prórroga va a responder a un respeto a la expectativa de derecho que tenían esos funcionarios. Entonces, se les pone 2, 3, 4, 5 automáticamente, pensaría que sí, cinco pueden ser muchos, podría ser tres.

Yo no trasladaría ningún estudio, casi pronosticaron que el estudio va a decir que no necesitan la dedicación exclusiva. ¿Por qué? Porque hoy en día las funciones las tiene que realizar son tareas asignadas con plazos, por ejemplo, los funcionarios, tienen un horario

determinado. Entonces, ¿qué le interesa? Objetivamente hablando y legalmente hablando, ¿Qué le interesa la institución que yo no tenga un bufete abierto? Bueno, si yo cumplo con lo que tengo que cumplir o cumplo el horario no le importaría que ejerzan.

Entonces, no es porque tengan sean dos funcionarios que tienen y los otros no, porque realmente lo que estaríamos aquí es prorrogando una expectativa de derecho a estos y después vemos a ver el estudio ya propiamente dicho, si le interesa.

Casi que diría yo que en administración pública son muy pocos los puestos que como persona no al puesto requerirían dedicación exclusiva.

Aquí lo que pagan las instituciones en el dado caso son la disponibilidad cuando necesita que un funcionario esté fuera de horas de trabajo dedicado, no sé, al OVSICORI o la estación meteorológica, cosas que sí necesiten que el funcionario esté dispuesto fuera de su horario normal o que el funcionario se le paguen horas extraordinaria o normalmente, porque necesita más trabajo del normal. Entonces, si yo necesito un contador, por ejemplo, que el contador me diga no, yo estoy en horas de mi labor personal y no puedo, en cambio con una dedicación exclusiva podría solicitarle, cosa que tampoco es obligación.

Y, en razón de los servicios personales, para aclararle don Gerardo, esto es, por ejemplo, que yo soy abogado, tengo dedicación exclusiva y un familiar necesita una autenticación con dedicación exclusiva yo no podría hacer la autenticación, pero sí hay esa excepción, a mi hermana le podría autenticar un escrito, por ejemplo. Entonces son esos casos, me imagino de situaciones personales que necesite de sus servicios profesionales.

Entonces, concretando, pensaría que en que el manual está bien y eso sí, definir si son cinco, tres o dos sin estudio, porque el estudio casi que les podría decir que va a venir sin justificar. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Lo que pasa es que en ese caso don Álvaro, ¿Para qué manual? ¿Para qué manual en el sentido de que al fin y al cabo este no se justifica para nadie? Porque al final no se va a justificar la dedicación exclusiva para ninguno.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Perdón, doña Lady, es que sería el manual para aplicarlo en su dimensión completa en el momento en que termine esta prórroga que se está dando y por si acaso, alguno de los que están actualmente en salario compuesto que no tengan dedicación exclusiva, se ajusten a este procedimiento.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Pero es que según lo que dice de los de salario compuesto los nuestros no tienen derecho a aplicar a la dedicación exclusiva.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

No, depende del salario.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

En tanto no superen el salario.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Bueno, no, pero los de salario global después que serían los únicos que queden no pueden aplicar a la dedicación exclusiva tampoco.

Licda. Kattia Mora Cordero:

No, señora.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

O sea, sería para los que en este momento tengan salario compuesto que no tengan dedicación exclusiva y que al solicitarla hoy o mañana o en estos días o futuro no aumente mayor al salario global. Eso es lo que lo comprendo.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Por eso, pero no va a quedar ninguno.

Licda. Kattia Mora Cordero:

No, señora.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Por eso, entonces es un saludo a la bandera.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, señora. Es un cumplimento de la norma que no es aplicable en SINAES ni va a tener ningún beneficio, ni tampoco ningún perjuicio.

Dra. Susan Francis Salazar:

Doña Lady y tal vez, asumiendo lo que se planteaba, o sea que, una vez que la administración haya determinado el número de años que se le tome criterio al Consejo, que quede eso nada más como una cuestión de que bueno, ahora vamos a aprobar el manual y cuando venga la determinación del número de años que se presente al Consejo los fundamentos de la cantidad de años que se les va a dar y que nosotros tengamos capacidad de participar en esa toma de decisiones. ¿Si queda así nada más? Porque visto que el estudio también va a ser infructuoso, una opción podría ser esa, o sea que se traiga aquí al Consejo una vez que ya se tengan los fundamentos de la cantidad de años.

El Ing. Walter Bolaños Quesada, se retira a las 12:28 p.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Lo que yo digo es que nada más es como viendo la lógica en la cantidad de años que estaría por las funciones que realiza, por decir algo, las funciones que realizan por poner un ejemplo son las mismas que realiza Tatiana que las que realiza Sandra. Sandra tiene dedicación exclusiva, Tatiana no tiene, porque una es de salario compuesto y la otra es de salario global, pero hacen exactamente lo mismo. A una le estaríamos justificando tres años por las funciones que realiza y a otra nada. ¿Injusto? Sí, pero eso no lo definimos nosotros, lo definió la ley. Entonces, la culpa la tiene la ley y no nosotros y nosotros estamos estudiando por asignarle a alguien por algo que nosotros no tenemos criterio, la verdad, en el fondo no tenemos criterio.

Dra. Susan Francis Salazar:

Entonces, bajo ese argumento, doña Lady, sería un año. No podríamos perpetuar la injusticia por cinco años.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Exactamente.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Por eso, entonces no deberíamos ni un año.

Dra. Susan Francis Salazar:

Ni un año.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Para reducirlo al mínimo.

Dra. Susan Francis Salazar:

Sí, para no crear como dijo bien don Álvaro, una reducción de una expectativa. Pero yo creo que, bajo ese argumento, estaríamos perpetuando la injusticia. Así que entonces un año.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Si siempre la perpetuamos, unos meses, aunque sea.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Otra cosa que tal vez si me permiten. Yo no lo vería en comparación de los que tienen y no tienen, sino esto debe ser un análisis de los que tienen hoy, porque se los otorgaron desde que ingresaron a trabajar y que la norma los viene a perjudicar y en ese sentido, no importa puede ser un año, pero en realidad aquí la fundamentación única que existe es que los que ya tenían ese "derecho" o ese beneficio, mejor, ese beneficio, porque se les otorgó así y no se les estableció un plazo de vigencia, sino que, se les hizo creer a la persona que ese

beneficio lo iban a tener hasta el último día de trabajo, se le tiene que hacer una modificación y esa modificación no puede ser de inmediato y dejándolos en esa situación de incertidumbre desde la situación que genera eso económicamente.

Entonces, la misma norma, la misma ley dijo el legislador, dijo "Ok, no puede ser para siempre", ya tiene que ponérsele un alto y ese alto además después tiene que analizar bien, porque no es nada más porque se quiso, porque en muchas instituciones era voy a dar la dedicación exclusiva o quiero, sí, déselo. Entonces, para hacer un alto en eso se dijo, usted que tiene un beneficio, que se le dijo que se le va a dar, que va a ser parte de su salario y que va a ser por toda la relación laboral, ya no va a ser por esa relación laboral se la vamos a cortar y lo vamos a dejar por un año, por dos años, por tres años y finalizada eso vamos a poner en orden, de acuerdo con lo que dice la norma y la norma dice, vamos a hacer un estudio para ver si lo que realmente usted hace requiere o no de este beneficio, y si no, ya no se la damos nunca más, así, la relación laboral se mantenga por 20 años más. Eso es lo que quiere decir ese artículo de la Ley de las Finanzas Públicas y por el hecho de que se planteó que se le diera eso sin ningún tipo de análisis ni nada, simplemente como para establecer verdad esa esa expectativa que tenía la persona y en ese sentido, entonces ya sabemos, como lo dije anteriormente, esto es una crónica de una muerte anunciada. Cualquiera que lo tenga hoy en el SINAES mañana ya no lo va a tener, porque ya la misma norma y con la entrada en la Ley de vigencia de la Ley de Marco de Empleo Público, todavía la posibilidad que pudo haber tenido en algún momento ya se esfumó y entonces prepárese, le vamos a dar un año, esta dedicación exclusiva ya no la va a tener más, ese 30% que usted está ganando de más en un año ya no lo va a poder ver reflejado y eso es como para darle ese chance a la persona que incluso económicamente se acomode, porque si uno tiene una expectativa, un ingreso, uno ahí lo gasta, porque uno no es que lo guarda todo, entonces o lo deja de guardar si es que lo ahorra o lo deja de gastar y si tiene una deuda tiene que ver cómo hace para ver dónde consigue ese 30% de salario.

Así en términos claros, lo que significa es de esa prórroga que se les va a dar y sí, efectivamente, no habría una justificación técnica, es una justificación dada desde la parte humana.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Hay que prepararse.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Pero, yo diría que tal vez porque no lo hemos pensado muy bien, pero yo no sé si ustedes tienen guardadas en la alacena gestores de evaluación, yo no. Para mí es una justificación técnica muy clara, son personas muy exclusivas y que no están preparadas de la noche a la mañana. Yo diría que son gestores muy exclusivos y que la verdad tanto valen los que tienen dedicación exclusiva como los que no lo tienen en estos momentos y si ustedes me lo dicen a mí, todos deberían tener dedicación exclusiva en este momento.

Lo que pasa es que nos hemos tragado también la historia del salario global y como los que entraron con salario global no les ha quedado más que tragárselo en este momento porque les tocó una historia de este país que no les ha quedado otra. Y, además de eso, ahora los de salario global, si no lo tengo yo, que no lo tenga nadie, también, la dedicación exclusiva. Entonces ¿Qué les pasó? Les pasó que les tocó quedarse con esa condición, entonces nosotros también, si la dedicación exclusiva, ahora que no la tengan y que queden parejito todos, a mí me parece una condición muy ingrata, más bien, deberían de tenerlo todos porque tenemos una situación de un personal técnico que la verdad es que son exclusivos porque no se consiguen en cualquier pulpería.

Pero, lamentablemente, más bien estamos a punto de que los poquitos que tienen ese reconocimiento la pierdan, también, y con la complicidad nuestra. Y, bueno, ¿Qué le vamos a hacer? Porque así se definió y nosotros también estamos a punto de decidir que así sea. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Yo no quiero sentirme cómplice, doña Lady, yo lo que quiero es cumplir con una ley que me está planteando qué tengo que hacer, porque mi otra opción entonces es para no sentirme cómplice renuncio al Consejo Nacional de Acreditación y me voy porque no quiero tener esa complicidad, pero básicamente estoy cumpliendo con un requisito legal que se me está presentando para hacerlo.

Tal vez, cuando yo utilicé la palabra equidad, tal vez no la utilicé bien, pero ahora han venido utilizando la palabra justicia. Si es justo o no es justo con las personas que están haciendo el mismo trabajo.

Y es cierto, en ese momento, por decisión nuestra de una comisión que nos hizo una propuesta y que fue aceptada por nosotros, a dos funcionarios que hacen ese mismo trabajo decidimos que no requerían dedicación exclusiva.

Y, Álvaro lo dijo muy claro, lo dijo Álvaro, no lo dijimos nosotros, si se hace un estudio ahora, muy probablemente ese estudio lo que va a decir es que no se requiere dedicación exclusiva. Que en aquel momento se dio, y se ha venido y eso hay que respetarlo y se está respetando, se les está dando el tiempo en que pueden acomodarse.

Vieran que yo pensando, yo quisiera que si aprobamos esto de una vez quedara con un tiempo, por el tiempo por el cual se van a firmar esos años. No quisiera que quedara a interpretaciones de alguien o de alguna persona y que nosotros más bien decidamos y que quede en el manual que la extensión se va a hacer por 1, 2, 3, 4 o 5 años.

Y, pensando un poco en no perjudicar por mucho tiempo más, porque van a ser perjudicados en algún momento desde el punto de vista financiero, yo podría plantear aquí que de una vez en ese manual se establezca de que esos contratos van a ser firmados por dos años, que está dentro de los cinco años que plantea, y ya de una vez definirlo y ya de una vez los compañeros que están en esto ya van a saber el tiempo que tienen para seguir recibiendo este beneficio que están recibiendo, porque tampoco se vale que lo aprobemos y ¿Por cuánto me lo van a extender? ¿Me lo van a extender por 1, por 2 o por 5?

Si vamos a aprobar esta norma, aprobémosla con un plazo de una vez definido, que esté dentro de los cinco años, pero en el que estemos nosotros de acuerdo en definirlo por razones humanas, por razones financieras, por razones técnicas, por lo que nosotros queramos y que lo planteemos, tres años.

Si quiere venir en que venga si quiere venir en una próxima sesión, si quiere venir Diana a hacernos un planteamiento de lo que esto significa que venga y que nos lo plantee y que al final sea un acuerdo nuestro para que no quede entonces a discreción para cada uno, porque lo que sí está claro en nuestro caso es que, todos los funcionarios hacen el mismo trabajo.

Entonces, el análisis que se haga de uno es el análisis que se va a hacer a todos y lo que se aplique como uno se va a aplicar o se debería aplicar con todos. Entonces, ese plazo debe estar establecido y ojalá quedara establecido de una vez en la norma que estamos aprobando para que no haya opciones de que unos más, otros menos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. No sé también si alguien podría alegar que la ley dice hasta cinco y si nosotros podemos poner menos que eso. Don Álvaro.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Claro, significa que puede ser desde un día hasta cinco años.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Sí, pregunto. Don Álvaro.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Solamente para aclarar que yo dije que, en mi criterio personal, a nivel de las administraciones públicas, muchísimos de los que están en este momento con dedicación exclusiva podría ser que no necesite la administración de eso, porque yo parto de la necesidad institucional, no de la necesidad del funcionario.

Pero, si ustedes consideran con la experiencia que ustedes tienen en el SINAES que perfectamente podría justificarse en todos los que tienen en este momento dedicación en exclusiva por sus labores, que es conveniente se puede pedir el estudio.

Yo lo digo desde mi perspectiva, pero ustedes son los que tienen la experiencia de saber si estas personas que tienen que no sé si todos son gestores, son realmente válidos en cuanto a la dedicación a la institución.

Lo único es que yo lo decía para no prorrogar más el asunto, pero si ustedes consideran que se puede pedir el estudio para justificar que sean cinco años, o tres o cuatro o dos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Yo creo que por cualquier arista que se toque esto vamos a encontrar inconsistencias, posiciones diversas.

En una oportunidad, yo pasé a ustedes un documento de la Sala Constitucional de ciertos criterios que se pueden manejar para hacer las interpretaciones de manera que sean favorecidas más las personas que perjudicadas.

Y, yo creo que aquí no vamos a llegar a estar satisfechos si se pone un año, se ponen cinco o hasta cinco, pero tenemos que tomar una decisión para salir porque vean la hora que es y aquí estamos pegados con esto y lo volvemos a traer y vamos a volver a estar en el mismo punto, no vamos a salir de esto.

Entonces, ninguno va a quedar satisfecho, ninguno, pero tal vez buscar un punto medio que nos permita conciliar los extremos de las posibles situaciones que se dan, porque cada persona es distinta, nos pueda permitir salir adelante.

A mí me agrada más la idea de ser consecuente con lo que el manual propone que sea un año, porque no me estaría sintiendo en contradicción después como con un tiempo mayor.

Lo dejaría ahí, lo sometería a votación. Es que no nos vamos a poner de acuerdo. No todos vamos a quedar contentos. Yo les veo la cara a cada uno de ustedes, hace rato estoy en ese proceso semiótico de estarle revisando la cara y la verdad es que ninguno queda satisfecho.

Entonces, o somos muy legalistas, literales o somos un poco más flexibles al entender las circunstancias, los contextos y las particularidades de la gente. Ahí es donde la capacidad de decisión humana es fundamental, más que la norma pura y dura. No sé si los abogados están de acuerdo conmigo, pero hay circunstancias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Kattia, me parece a mí o no, que es que hay un lugar donde dice que lo tiene que renovar cada año.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, señora.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Entonces da lo mismo que diga hasta cinco, si igual lo tiene que renovar cada año.

Licda. Kattia Mora Cordero:

No, es que son dos cosas diferentes. Una es lo que ya se empieza a regular. Todos los contratos son a un año y otra cosa es la excepción que se da por el beneficio que tiene la persona por estar con el régimen de dedicación exclusiva antes de 2018.

Nosotros estamos en dos situaciones diferentes y esto regula las dos situaciones diferentes. La primera, cualquiera que hoy pida un régimen de dedicación exclusiva se somete a esto y se somete a lo que ya dijo la Ley de Finanzas Públicas y a lo que diga la Ley de Empleo Público.

Pero, todos aquellos funcionarios que antes de la entrada en vigencia de la ley de las finanzas públicas tenían otros beneficios, se les trata diferente, porque esa anterioridad, ese tiempo que tenían sin ningún tipo de norma ni control, porque así era, pues tiene su rédito, o sea, les beneficio en el sentido de que, número uno, les benefició porque les mantienen el 30% y

no el 25% a los licenciados, les benefició, ¿Por qué? Porque no le aplica la Ley de Empleo público y de ipso facto, sino hasta que vuelva a terminar su contrato y se le vuelva a revisar, y número tres, que no es que tiene que entrar a aplicársele de una vez, podría tener hasta una ventaja de cinco años con ese beneficio que traía antes, pero vencido de ese plazo ya tiene que someterse a lo que viene, se le mantiene el porcentaje, pero ya debería tener siempre un estudio de previo que eso es lo que no se hacía antes y una un plazo definido de un año.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Sí, ya entendí, perdón. Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Doña Lady, yo sin ninguna otra justificación que no sea humana y que las personas se acomoden y se organicen, yo propongo tres años, ni cinco, ni uno, sino tres. Tres con esa única razón, la persona se organice para saber que va a tener una disminución salarial importante. Eso básicamente, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Y que vaya en el texto.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Y que vaya en el texto del manual que hasta tres años. Eso es lo que yo, y no hay ninguna otra justificación que no sea esa, porque no existe ninguna, salvo esa, que ellos se organicen personalmente en sus finanzas, porque si es un golpe fuerte a las finanzas.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Nos deberían pagar a nosotros dietas después de que salimos, tres años para equilibrarnos.

Dra. Susan Francis Salazar:

Bueno, estamos de acuerdo en eso todos. Entonces, ya podemos votar. Por una moción de orden, pero yo creo que nos comprometimos a escuchar después de que terminara la sesión a don Ronald y a doña María Eugenia. Yo me voy a mantener para escucharlos, pero por ahora, yo creo que sí deberíamos ya definitivamente tomar la decisión. Yo estoy de acuerdo con doña Sonia.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Perdón. ¿Tres años en total o hasta tres años?

MAE. Sonia Acuña Acuña:

No, tres años en total.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

De una vez.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Tres.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Si yo lo modifico aquí, entonces quedaría "Se le consigna la fecha de vencimiento a tres años plazo". ¿Quedaría así?

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Correcto.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Vea, doña Sonia, el poder de manejo suyo.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Vamos votando de una vez. Entonces, quienes estén de acuerdo en aprobar el manual ahí con esa corrección, más otras que se habían solicitado ahí en algunos detalles. Sírvanse votar, por favor. Creo que Don Walter ya se fue.

Perdón, es que, ahorita que quite Kattia el compartir, porque es que no veo las manitas.

Perdón, ¿Por ahí tengo a Nela todavía? ¡Qué pecado!

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Yo estoy con hambre, ya

Tec. Marianella Mora Mora:

Aquí estamos. Sí, señora.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Hola, Nela. Perdón.

Tec. Marianella Mora Mora:

Tranquila.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Perdón. Me votan otra vez. Disculpen. Tengo seis a favor. Marianella.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

¿Y el suyo?

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

El mío en contra.

El Consejo recibe para análisis y aprobación el Manual de Disposiciones del régimen de Dedicación Exclusiva para su análisis y aprobación.

CONSIDERANDO QUE:

1. La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto. (artículo 27 Título III Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas).
2. El artículo 28 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N° 9635), indica que:
“el pago por dedicación exclusiva se otorga mediante un contrato entre la Administración y el funcionario, con un plazo mínimo de un año y máximo de cinco. Este pago no constituye un beneficio permanente ni un derecho adquirido, por lo que la Administración no está obligada a renovar el contrato al finalizar su plazo.
3. El dictamen número C-153-2020 de la Procuraduría General de la República del 24 de abril del año 2020, se establece con carácter vinculante que:
(...) De modo que, por imperativo legal, afirmamos que no podría subsistir un régimen de Dedicación Exclusiva permanente que no se justifique y desarrolle dentro de los límites legales impuestos por la Ley No. 9635. Por lo que debieran de valorarse por parte de la Administración, al menos dos opciones, a fin de regularizar o normalizar aquellos anteriormente suscritos a plazo indeterminado o sin fecha de vencimiento, o en el peor de los casos, rescindirlos. Entonces, de conformidad con las potestades exorbitantes implícitas o inherentes en materia de contratación administrativa y de su privilegio de autotutela, como primera opción sugerida, admitimos que “la Administración activa podría valorar introducir por adenda una modificación unilateral del plazo de los contratos de Dedicación Exclusiva que fueron originariamente suscritos sin límite de tiempo o a término indeterminado, y así lograr su sujeción a un período de tiempo definido, que podría ser de 1 a 5 años, conforme al nuevo régimen legal instaurado. Modificación que, a modo de convalidación, no cambia la naturaleza ni impide su funcionalidad y que, por el contrario, ajusta el contrato dentro de los límites fijados por el Ordenamiento Jurídico (arts. 3, 4 y 12 de la Ley de Contratación Administrativa, No. 7494, y 208 de su Reglamento, Decreto Ejecutivo No. 33411; arts. 9, 167, 168 y 187 de la Ley General de la Administración Pública); la cual en todo caso deberá ser motivada (art. 136 de la LGAP).

4. El artículo 12 inciso a) de la Ley 8256 “Ley de Creación de SINAES” del 2 de mayo de 2002, indica que dentro de funciones y atribucion168 y CNA se encuentra:
- a) *Elaborar y aprobar las políticas, los planes estratégicos y anuales de trabajo, los reglamentos y la normativo en general.*

SE ACUERDA:

1. Aprobar el Manual de Disposiciones del Régimen de Dedicación Exclusiva del SINAES.

MANUAL DE DISPOSICIONES DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SINAES).

INTRODUCCIÓN

La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual, que surge por iniciativa y a interés de la Administración, cuando se determina la necesidad de que una persona funcionaria ejerza un cargo de manera exclusiva en beneficio del interés público. Esto implica que la persona no podrá ejercer su profesión liberal ni actividades relacionadas con su puesto en ninguna otra institución u organización, ya sea pública o privada, durante un período determinado.

Este régimen tiene carácter potestativo y su otorgamiento requiere que el jerarca correspondiente mediante resolución administrativa debidamente fundamentada acredite la necesidad institucional y se justifique la conveniencia del contrato, considerando tanto las funciones asignadas como el beneficio que representa para el interés público.

La dedicación exclusiva puede concederse únicamente a personas funcionarias nombradas en puestos profesionales (con bachillerato o licenciatura). La compensación económica correspondiente, se otorgará una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos, conforme a los porcentajes estipulados en la normativa vigente y según las condiciones particulares de la persona funcionaria solicitante.

En años recientes, el régimen ha sido objeto de diversas reformas. Inicialmente, mediante el Título III de la Ley N.º9536 "Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas" y, a partir de 2023, con la entrada en vigor de la Ley N.º10159 "Ley Marco de Empleo Público", la cual introduce cambios sustanciales en su regulación.

Esta compensación salarial se otorga únicamente a quienes perciben salario compuesto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público N.º10159.

El presente documento establece las disposiciones internas que, en atención a las normativas vigentes, regulan la adecuada aplicación del régimen de dedicación exclusiva en el SINAES.

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1: Del objeto

Las presentes disposiciones tienen por objeto regular el régimen de dedicación exclusiva para los funcionarios del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) estableciendo los requisitos, derechos, obligaciones y procedimientos aplicables.

Artículo 2: Ámbito de aplicación

Estas disposiciones aplican a las personas funcionarias de SINAES siempre que sus funciones sean de naturaleza profesional (bachillerato o licenciatura), devengue salario compuesto y que las labores del cargo requieran un compromiso exclusivo, a criterio del interés institucional.

Artículo 3: Definición¹

La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa y bajo la potestad discrecional de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público, se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución u órgano público o privado, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del SINAES que firmen el respectivo contrato.

¹ Artículo 27 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

Artículo 4: Cargos sujetos al régimen de dedicación exclusiva

Los cargos con requisito académico de profesional bachiller o licenciado podrán optar por el régimen de dedicación exclusiva, siempre y cuando las personas que los ocupan sean remuneradas bajo el esquema de salario compuesto, su salario bruto mensual ordinario compuesto sea inferior al salario global definido para su misma categoría, estén incorporados al colegio profesional respectivo y, exista disponibilidad presupuestaria.

Artículo 5: Requisitos de admisibilidad de la solicitud²

Toda solicitud de ingreso al régimen de dedicación exclusiva deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Jornada laboral de tiempo completo en SINAES.
- b) Nombramiento en propiedad.
- c) Ocupar un puesto para el cual se requiera el grado académico de bachillerato, licenciatura y el ejercicio de una profesión liberal.
- d) Que no estén recibiendo compensación por concepto de prohibición del ejercicio profesional u otros incentivos de similar naturaleza.
- e) Que la naturaleza del trabajo que desempeña el funcionario esté acorde con el título profesional que ostenta.
- f) Estar incorporado en el colegio profesional respectivo y estar al día con las cuotas de colegiatura correspondiente

Artículo 6. Requisitos de fondo para el trámite.

La solicitud de incorporación al régimen deberá presentarse por escrito al área de Talento Humano del SINAES, indicando las funciones que realiza en el cargo y justificando las razones por las cuáles amerita la incorporación al régimen de dedicación exclusiva, con la finalidad de que la Administración finalmente determine si procede la solicitud y darle trámite.

CAPITULO II **Del procedimiento**

Artículo 7: Comisión AD-HOC ³

Para el análisis de cada solicitud, el régimen de dedicación exclusiva de SINAES contará con una comisión para tal fin, integrada por un miembro del área de Talento Humano, el jefe de la División del solicitante y el jefe de la División de Servicios de Apoyo a la Gestión.

La Comisión se activará cada vez que surja una solicitud de ingreso al régimen de dedicación exclusiva.

La Comisión debe revisar que la solicitud cumpla con los requisitos de admisibilidad y procederá con el análisis de la solicitud, emitiendo el informe con las conclusiones y recomendaciones de cada caso, según lo indica la normativa correspondiente.

Este informe será trasladado al Director Ejecutivo quien procederá con la revisión de la recomendación y emitirá la decisión final de incorporación al régimen de dedicación exclusiva.

Artículo 8: Procedimiento ⁴

Recibida la solicitud formal, Talento Humano procederá con la verificación de admisibilidad y comunicará a los miembros de la Comisión la nueva solicitud.

La comisión contará con un plazo de un mes para realizar el análisis, la verificación de la disponibilidad presupuestaria y emitir las recomendaciones respectivas al Director Ejecutivo.

El Director Ejecutivo, mediante resolución debidamente razonada, resolverá en el plazo de un mes después de recibida la recomendación de la Comisión, la solicitud presentada por la persona funcionaria.

² Artículo 2 de las normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la UCR / Capítulo IV, artículo 31 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

³ ACUERDO-CNA-001-2024

⁴ Capítulo IV, artículo 29 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas / Artículo 8 del Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

La resolución del Director Ejecutivo que admita o rechace la solicitud de incorporación de un funcionario al régimen de dedicación exclusiva tendrá Recurso de Revocatoria y subsidiariamente el Recurso de Apelación ante el Consejo Nacional de Acreditación de según sea el caso.

Artículo 9: Recursos

A toda resolución final de incorporación de un funcionario al régimen de dedicación exclusiva se le podrá interponer los recursos ordinarios de revocatoria y apelación o de forma subsidiaria de revocatoria con apelación en subsidio.

El plazo para interponer el recurso de revocatoria es de 3 días posterior a su notificación, ante la Dirección Ejecutiva, quien contará con 8 días para resolver.

En caso de rechazo del recurso de revocatoria tendrá la opción de acudir al Consejo Nacional de Acreditación como superior jerárquico mediante el Recurso de Apelación que podrá interponer de forma conjunta o separadamente en un plazo de 5 días posterior a su notificación. El Consejo Nacional de Acreditación contará con 15 días para resolver.

CAPITULO III
Formalización y vigencia del ingreso

Artículo 10: Del contrato y su duración ⁵

El contrato específico que suscribe cada persona funcionaria que ingresa al régimen de dedicación exclusiva, lo confecciona Talento Humano. La suscripción se realiza una vez se reciba la aprobación del Director Ejecutivo.

El contrato tendrá una vigencia máxima de un año, sin prórrogas automáticas. El funcionario es el responsable de solicitar prórroga dos meses antes de que se venza su contrato.

Artículo 11: Compromiso⁶

La persona funcionaria que se acoja al Régimen de Dedicación Exclusiva, se compromete a no ejercer en forma remunerada e independiente, su profesión liberal ni profesiones relacionadas con el cargo que ejerce, con las excepciones establecidas en el presente documento.

Artículo 12: Remuneración ⁷

El porcentaje se otorgará según el requisito académico exigido por el cargo:

- a) Un 10% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de bachillerato universitario.
- b) Un 25% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de licenciatura universitaria o superior.

Este sobresueldo no modifica los restantes componentes salariales.

Artículo 13: Aplicación de la remuneración

La persona funcionaria que sea remunerada bajo el esquema de salario compuesto deberá considerar las siguientes disposiciones:

- g) Si su salario bruto ordinario compuesto es inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto, podrá solicitar su ingreso al régimen; sin embargo, si al autorizarsele el ingreso, el salario bruto ordinario mensual que devengaría alcanza o supera al salario global definido para su misma categoría o puesto, se trasladará al esquema de salario global.
- h) Si su salario bruto ordinario compuesto es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, no podrá solicitar su ingreso al régimen.

⁵ Capítulo IV, artículo 28 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas / Artículo 7 del Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

⁶ Capítulo IV, artículo 32 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

⁷ Capítulo IV, artículo 35 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

Artículo 14: Contratos firmados antes de la entrada a vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas ⁸

La persona funcionaria que ingresó al régimen de dedicación exclusiva antes del 4 de diciembre de 2018 mantendrá el porcentaje vigente en ese momento; específicamente, el porcentaje del 15% y 30%, según corresponda.

Si una persona funcionaria ingresó al régimen de dedicación exclusiva antes del 4 de diciembre de 2018, cuando regrese a su puesto luego de un ascenso (en salario global) o permiso sin goce de salario, mantendrá el reconocimiento del 15% o 30% sobre su salario base, según corresponda, siempre y cuando se mantenga dentro del esquema de salario compuesto y su contrato esté vigente. Lo anterior salvo que alguna de las partes deje sin efecto el contrato, informando a la otra, por escrito con al menos treinta días naturales de antelación.

Artículo 15. Plazos de los contratos firmados antes de la entrada a vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas ⁹

Los contratos de Dedicación Exclusiva firmados antes de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, vigentes y sin fecha de vencimiento deben estar sujetos a una periodicidad, por lo que se elaborará un adendum en el que se consigne la fecha de vencimiento, de tres años contados a partir del momento que es refrendado con base en el artículo 30 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N°9635).

Una vez vencido el plazo estipulado en cada adenda, la persona funcionaria deberá realizar la solicitud correspondiente.

Artículo 16. Rescisión del contrato

La persona funcionaria puede renunciar al régimen de dedicación exclusiva, comunicándolo por escrito a la jefatura inmediata, según corresponda, y podrá solicitar el reintegro al régimen hasta un período de dos años después de haber presentado su renuncia.

La jefatura inmediata deberá remitir al Director Ejecutivo la comunicación respectiva, y simultáneamente, a Talento Humano para formalizar el proceso.

**CAPITULO IV
Prohibiciones y sanciones**

Artículo 17: Prohibiciones ¹⁰

La persona funcionaria que esté incorporada al régimen de dedicación exclusiva debe observar las siguientes prohibiciones:

- c) Ocupar, en otras instituciones u organizaciones, algún puesto o cargo de nombramiento parcial o total, de manera interina o permanente, remunerado o no, afín a la profesión o profesiones relacionadas con el cargo que ejerce con dedicación exclusiva en SINAES.
- d) Ejercer la profesión en forma independiente; dar asesoramiento, remunerado o no.
- e) Para las profesiones liberales tener bufete, laboratorio, clínica, empresa de asesoramiento, consultorio y cualquier otra actividad similar, o ser activa de ellos.

Artículo 18: Excepciones¹¹

Siempre que no exista superposición horaria, se exceptúan de las prohibiciones:

- a) La producción académica de obras de interés institucional y nacional, que genere o no derechos de autor.
- b) El ejercicio de funciones de interés institucional en comisiones, asociaciones y juntas directivas de los colegios profesionales o de instituciones educativas nacionales o internacionales, inclusive aquellas que no sean de educación superior, públicas o privadas, culturales, deportivas, científicas; con remuneración o sin ella y que sea autorizada previamente para determinar el interés institucional.
- c) Prestar servicios en forma gratuita para sus necesidades personales, o de su cónyuge, ascendientes, descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando la actividad emanada de

⁸ PGR-C-218-2024 y artículo 5 del Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

⁹ Dictamen número D-153-2020 de fecha 24 de abril del 2020 de la Procuraduría General de la República /

Artículo 6 del Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

¹⁰ Artículo 9 de las normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la UCR

¹¹ Capítulo IV, artículo 34 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

dicho interés no conlleve propósitos de lucrar de los familiares aquí mencionados. En estos casos deberá comunicar esta situación a su superior jerárquico

- d) Ejercer labores docentes en otras instituciones de educación públicas o privadas, siempre y cuando no haya superposición horaria con su jornada ordinaria de trabajo del SINAES y hasta por un cuarto de tiempo.
- e) Aquellas actividades con remuneración o no que a juicio de SINAES se consideren de interés institucional y sean aprobadas mediante un convenio o carta de entendimiento previamente.
- f) Formar parte de no más de dos juntas directivas de sociedades anónimas de conformación familiar, con el propósito de proteger o mantener la unidad de los bienes familiares. La anterior disposición rige también para la participación en fundaciones, asociaciones y cooperativas.

Para acogerse a estas excepciones, la persona funcionaria deberá comunicarlo por escrito al jefe inmediato con copia a Talento Humano, así como las fechas de inicio y finalización de la prestación del servicio y ubicación.

Para avalar las excepciones mencionadas estas deben formalizarse mediante una resolución razonada emitida por el Director Ejecutivo donde se evidencie que no se afecte el horario ni las labores que realice para la institución.

La persona funcionaria es responsable de informar de inmediato y formalmente a su superior sobre cualquier situación que varíe lo estipulado en el contrato.

Artículo 19: Vigilancia de los superiores jerárquicos

Es obligación de la jefatura, velar por el cumplimiento de estas disposiciones, informando de inmediato al Director Ejecutivo el incumplimiento detectado, asimismo, para que se proceda, si es del caso, a interrumpir la pertenencia al régimen de dedicación exclusiva.

Artículo 20: Incumplimiento del contrato

En caso de incumplimiento comprobado mediante el debido proceso, de lo establecido en estas disposiciones, se considerará como falta grave aplicando lo que establece el Reglamento Autónomo. La Dirección Ejecutiva comunicará por escrito al interesado la resolución de su contrato de dedicación exclusiva.

CAPITULO V Disposiciones finales

Artículo 21: Interpretación

Cualquier duda en la interpretación del presente documento será resuelta por la Dirección Ejecutiva.

Artículo 22: Vigencia

El presente documento entrará en vigor a partir de su publicación y su divulgación entre los funcionarios de la institución.

Artículo 23: Derogatoria

Se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo establecido en esta normativa.

2. Instruir a la Dirección Ejecutiva para que se realice los trámites de comunicación respectivos.

3. Acuerdo firme

Votación: 6 votos a favor y un voto en contra por parte de Dra. Lady Meléndez Rodríguez.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Mi justificación es que estoy en contra de un planteamiento de este Manual, porque no tiene una justificación lógica, porque está obligando a la administración a hacer una eliminación de la dedicación exclusiva mediante un manual que en realidad lo que hace es justificar esa eliminación.

Don Ronald, disculpe, yo creo que podemos proceder si usted gusta entiendo que fuera de sesión. Marianella, entonces cerramos sesión.

Voto disidente en el artículo 5 del acta: Análisis y aprobación del Manual de las Disposiciones del Régimen de Dedicación Exclusiva del SINAES.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

SE CIERRA LA SESIÓN A LAS DOCE HORAS Y CINCUENTA MINUTOS DE LA TARDE.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez
Presidente

Téc. Marianella Mora Amador
Secretaria Ejecutiva del Consejo