

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA****ACTA 038-2018**

Sesión ordinaria, celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago. **VERIFICACIÓN DE QUÓRUM:** al ser las diecinueve horas del día jueves quince de noviembre del año dos mil dieciocho, están presentes en el Salón de Sesiones, los Directores Luis Gerardo Gutiérrez Pimentel, Presidente a.i., Carlos Astorga Cerdas, Elieth Solís Fernández, Ester Navarro Ureña, Raúl Navarro Calderón, Directores. **INICIO DE LA SESIÓN:** Se cuenta con el quórum reglamentario para la celebración de la sesión. Además, participan los señores: Ing. Carlos Quirós Calderón, Gerente General, Lic. Francisco Calvo Solano, Subgerente, Lic. Raúl Quirós Quirós, Auditor Interno, ingresa al ser las diecinueve horas y veinte minutos.

El Director Alfonso Víquez Sánchez, Presidente, no asiste a la sesión, cuenta con permiso de esta Junta Directiva en sesión N° 022-2018, se nombra al director Luis Gerardo Gutiérrez, Presidente a.i.

La Directora Lisbeth Fuentes, Secretaria, no asiste a la sesión por motivos personales, se disculpó con antelación, por lo que se nombra a la directora Ester Navarro como Secretaria ad hoc.

El Lic. Juan Antonio Solano, Asesor Jurídico no asiste a la sesión por motivo de vacaciones, se disculpó con antelación.

Propone don Luis Gerardo Gutiérrez alterar el orden del día, incluyendo como artículo N° 2 el pronunciamiento del Proyecto de Ley N° 20924. **SE ACUERDA: de manera unánime y en firme con cinco votos presentes.**

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Alterar el orden del día, quedando de la siguiente manera:

**1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES
Nº 034-2018.**

2.- PRONUNCIAMIENTO PROYECTO DE LEY Nº 20924.

**3.- JURAMENTACIÓN MIEMBROS FAG, REPRESENTANTES DE LOS
TRABAJADORES.**

4.- PRESENTACION RESULTADOS ESTUDIO SALARIAL.

5.- CORRESPONDENCIA.

- AUDI – 256-2018, Revisión de Contrataciones.

6.- ASUNTOS VARIOS.

**ARTÍCULO 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN ACTAS ANTERIORES DE LAS SESIONES
Nº 034-2018.**

Se lee y revisa el acta Nº 034-2018.

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

1.a. Aprobar el acta de la sesión Nº 034-2018.

ARTÍCULO 2.- PRONUNCIAMIENTO PROYECTO DE LEY Nº 20924.

Se entra a conocer correo electrónico de la Sra. Ericka Ugalde Camacho, Jefe Área Comisiones Legislativas, mediante el cual remite consulta sobre expediente proyecto de ley 20.924 “Reducción de la deuda pública por medio de la venta de activos ociosos o subutilizados del sector público”. Así como el oficio Nº GG-AJ-313-2018, suscrito por el Lic. Juan Antonio Solano con el cual presenta criterio jurídico ante consulta supra.....

Dice el oficio:

En relación con el oficio CG-047-2018 del 5 de noviembre del 2018 remitido por la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa a la

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

Presidencia de la Junta Directiva de JASEC, en virtud del cual, se otorga audiencia acerca del proyecto de ley No. 20.924 “Reducción de la Deuda Pública por medio de la Venta de Activos Ociosos o Subutilizados del Sector Público”, nos permitimos manifestar nuestro criterio acerca de los términos del mismo:

- 1. El proyecto de ley en mención tiene como objetivo facultar a la Administración Pública Centralizada para que proceda con declarar la ociosidad de bienes inmuebles con el fin de proceder con su venta y destinar lo recibido para el servicio de la deuda pública.*
- 2. Conforme a la Reforma a la Ley No. 3300, No. 7799 del 30 abril de 1998, JASEC es una persona jurídica de derecho público de carácter no estatal, por lo que, forma parte de la Administración Pública Descentralizada.*
- 3. De acuerdo a los artículos No. 3 y No. 8 del proyecto de ley en comentario, la autorización está dirigida al sector público centralizado para que se proceda con la venta de bienes y así aminorar la deuda del Estado. Asimismo, se contempla como facultativo para que participe el sector público descentralizado.*
- 4. Sobre el particular, la facultad otorgada al sector público descentralizado lo encontramos inconveniente, puesto que atenta con la autonomía administrativa y financiera de tales entidades. En el caso concreto de JASEC, gran parte de los bienes inmuebles con que cuenta a su haber, han sido adquiridos a través de tarifas autorizadas por la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos para fines específicos. Por lo tanto, facultar a los entes públicos descentralizados para que dispongan de bienes inmuebles adquiridos mediante pliegos tarifarios, sería violentar la autonomía dispuesta por el legislador, así como, desvirtuar el régimen de regulación de los servicios públicos del país.*

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

5. *De tal manera, es nuestro criterio que la facultad otorgada al sector público descentralizado para disponer de bienes inmuebles a favor del servicio de la deuda pública, resulta contrario a la naturaleza, fines y objetivos de JASEC como entidad prestataria de servicios públicos en su área de concesión.*

Procede don Luis Gerardo Gutiérrez a explicar con detalle el alcance del tema, así como el criterio de la Asesoría Legal.

Señala don Carlos Astorga la importancia de recordar que se está en un plan de activos ociosos, la cual resulta importante para los destinos previstos y que son los mismos que el proyecto de ley, es decir, disminuir la deuda de JASEC, de ahí que, si bien es loable de alguna manera el objetivo de la norma, sin embargo, está anuente con el criterio de la Asesoría Legal y externarlo en esos términos a la Asamblea Legislativa.....

Resalta don Raúl Navarro la importancia del proyecto que tiene ya la institución en cuanto a los avalúos y bienes que están ociosos, pero tal y como lo indica don Carlos Astorga, los mismos son para obtener recursos que vengan a servir el amortizar las deudas que tiene la entidad. Señala que, si bien este proyecto de ley no es para ya, es importante manifestarse con sustento en la Asesoría Legal.....

Por su parte, externa doña Ester Navarro que existe un criterio de la Asesoría Legal, el cual debe enviarse tal y como está, por cuanto no está de acuerdo de regalar los bienes de JASEC.....

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

2.a. Acoger la propuesta presentada por la Asesoría Legal en torno a la consulta realizada por el Área Comisiones Legislativas, de la Asamblea Legislativa, mediante el cual remite consulta sobre expediente proyecto de ley 20.924 “Reducción de la

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

deuda pública por medio de la venta de activos ociosos o subutilizados del sector público”

2.b. Instruir al Personal Asistencial de Junta Directiva proceda a comunicar lo correspondiente al Área Comisiones Legislativas, de la Asamblea Legislativa, mediante el cual remite consulta sobre expediente proyecto de ley 20.924 “Reducción de la deuda pública por medio de la venta de activos ociosos o subutilizados del sector público”

ARTÍCULO 3.- JURAMENTACIÓN MIEMBROS FAG, REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Se entra a conocer oficio N° SUBG-TH-933-2018, suscrito por el Lic. Arnold Mora, Jefe Departamento Talento Humano, mediante el cual presenta los resultados obtenidos del proceso de votaciones para el nombramiento de los representantes de los trabajadores en la Junta Directiva del FAG.....

Dice el oficio:

Por medio de la presente se rinde el informe de los resultados obtenidos luego de efectuar el proceso de votaciones para el nombramiento de los representantes de los Trabajadores en la Junta Directiva del Fondo de Ahorro y Garantía (FAG), para el periodo 2018-2020, con ese fin el día miércoles 07 de noviembre del 2018 se efectuaron las votaciones en las que participaron los miembros activos del FAG.

a) Antecedentes:

- De conformidad con el Capítulo III, Artículo 12 de las Normas para el Establecimiento y Operación del Fondo de Retiro, Ahorro y Garantías, la administración del Fondo estará a cargo de una Junta Directiva la cual estará integrada de la siguiente forma:

- a) El Gerente o su representante.
- b) El Coordinador de Recursos Humanos o su representante.
- c) Un tercer representante que nombrará la Junta Directiva de JASEC.
- d) Dos representantes de los empleados (que deben ser trabajadores permanentes de la JASEC). Cada uno de los integrantes de la Junta contará con su respectivo suplente y

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

ejercherà el cargo por el mismo periodo.

- Mediante Oficio SUBG-TH-799-2018 del 27 de setiembre del 2018, se le informó al personal sobre la apertura para la recepción de papeletas cuya fecha límite se fijó para el 05 de octubre del 2018.
- Por medio del envío de correo electrónico a empleados_jasec@jasec.go.cr, el Departamento Talento Humano insta al personal a participar activamente del proceso y presentar sus postulaciones como candidatos. Asimismo, se hace la solicitud de que la información se haga llegar a los funcionarios que no cuentan con este medio.
- Para el día el 05 de octubre del 2018 no se recibieron postulaciones de papeletas por lo que se amplió el plazo hasta el 12 de octubre del 2018.

El día de la fecha límite, se recibió la nota suscrita por los señores Fernando Machado, Cristian Arguello, y las señoras Felicia Fernández y Ana Cecilia Reyes, para la inscripción de su papeleta.

- Al cierre de las postulaciones no se recibieron más papeletas participantes en las votaciones, por lo que mediante oficio SUBG-TH-871-2018 se hace solicita el criterio a la Asesoría Legal de JASEC para esclarecer las dudas respecto de cómo llevar a cabo dichas votaciones con solo una postulación de papeleta.
- Mediante oficio GG-AJ-282-2018, suscrito por el Lic. Juan Antonio Solano, se indica que bajo los principios de Principio Pro Participación y Principio Democrático, no se encuentra inconveniente en realizar las votaciones por la papeleta No 1 (Papeleta inscrita) y la Papeleta No 2 que correspondió una papeleta en blanco.
- Con el fin de contar con la colaboración del personal ubicado en los diferentes centros de votación, se solicitó la participación y ayuda a varios funcionarios quienes conformaron el Tribunal de Electoral cuya labor primordial fue el control de la entrega de las papeletas y demás documentos importantes para el proceso de las votaciones. Por lo anterior, se contó con la colaboración de las siguientes personas en los respectivos centros de votación:

| Tribunal Electoral | |
|--------------------|--|
| Centro de Votación | Encargado |
| FÁTIMA | JENNIFER SOLANO ABARCA IVANNIA EDWARDS VALERIN |
| EDIFICIO CENTRAL | NANCY ABDALLAH CESPEDES MARIA NELA VARGAS PEREZ |
| EL BOSQUE | SOLEILA CALDERON SILES |
| INFOCOMUNICACIONES | MARIA JOSÉ RODRIGUEZ CONRADO |
| BARRO MORADO | AMADO VEGA FERNANDEZ |
| BIRRIIS | KARLA TORRES LORÍA |
| TUIS | MAURICIO PIZARRO ARRIETA |

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

El padrón electoral se solicitó a la Licda. Cindy Molina, Administrador del F.A.G. con corte al 07 de octubre del 2018.

b) Resultados Votaciones:

A continuación, se presenta un cuadro resumen con el detalle de los resultados generados en la primera ronda por cada centro de votación:

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
TRIBUNAL DE ELECCIONES
VOTACIONES DEL F.A.G.
MIÉRCOLES 07 DE NOVIEMBRE DEL 2018

| CENTRO VOTACION | TOTAL DE VOTANTES | TOTAL PAPELETAS | PAPELETA #1 | PAPELETA #2 | VOTOS BLANCO | VOTOS NULOS | PAPELETAS SOBRA NTES | TOTAL PAPELETAS |
|-----------------------------|-------------------|-----------------|-------------|-------------|--------------|-------------|----------------------|-----------------|
| EDIFICIO CENTRAL | 56 | 96 | 48 | 7 | 1 | 1 | 39 | 96 |
| EDIFICIO FÁTIMA | 125 | 224 | 86 | 35 | 3 | 1 | 99 | 224 |
| EDIFICIO BARRO MORADO | 5 | 11 | 5 | 0 | 0 | 0 | 6 | 11 |
| EDIFICIO C.C. EL BOSQUE | 15 | 37 | 9 | 6 | 0 | 0 | 22 | 37 |
| EDIFICIO TUIS | 8 | 14 | 7 | 1 | 0 | 0 | 6 | 14 |
| EDIFICIO BIRRIS | 22 | 43 | 21 | 1 | 0 | 0 | 21 | 43 |
| EDIFICIO INFOCOMUNICACIONES | 15 | 20 | 12 | 2 | 0 | 1 | 5 | 20 |

TOTALES: 246 445 188 52 4 3 198 445

Total del Padrón Electoral del FAG

394

Votos Emitidos

246

Mitad de votos válidos emitidos más 1

124

Papeleta Electa #1

Fuente: Tribunal Electoral

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

De los datos anteriores se determinó que de acuerdo al artículo 17 de las Disposiciones, y siendo que el padrón corresponde a 394 cotizantes, la mitad más uno son 124 funcionarios, por lo cual la papeleta No. 1 que obtuvo 188 votos alcanzó la mayoría requerida, por tanto, en apego a las mismas disposiciones la papeleta electa es la No 1 la cual está conformada por los señores Fernando Machado, Cristian Arguello y las señoras Felicia Fernández y Ana Cecilia Reyes.

c) Nombramiento del Representante de la Junta Directiva y Suplente:

Como se indicó en párrafos anteriores, de acuerdo con el Artículo 12 de las normas generales para el establecimiento y operación del FAG, señala que la Junta Directiva de JASEC nombrará un representante ante la Junta Directiva del FAG con su respectivo suplente.

Por lo anterior, a la fecha están pendientes los nombramientos respectivos del representante y el suplente ante la Junta Directiva del FAG, por lo que es necesario se realice dicha gestión ante la Junta Directiva.

d) Vencimiento del nombramiento de los representantes actuales:

En la Sesión Ordinaria No. 5.125 del 15 de noviembre del 2016, la Junta Directiva de JASEC, juramentó a los miembros de la Junta Directiva del FAG por el periodo comprendido entre el por el periodo comprendido entre el 12 de diciembre del 2016 al 11 de diciembre 2018.

Dada la nueva conformación de la directiva del FAG, es necesaria la juramentación de los nuevos miembros antes de esa fecha, por parte de la Junta Directiva de JASEC, conforme lo establece la normativa.

e) Recomendaciones:

Dado lo anterior, se recomienda:

1. Presentar ante la Junta Directiva la solicitud de juramentación de los funcionarios Fernando Machado Jiménez y Cristian Arguello Calderón, como representantes propietarios de los trabajadores, así como las señoras Felicia Fernández Quirós y Ana Cecilia Reyes Torres como representantes suplentes, de conformidad con los resultados obtenidos luego del proceso de votaciones realizado el pasado miércoles 07 de noviembre del 2018.

2. Designar y juramentar a los demás integrantes propietarios, y sus respectivos suplentes, según artículo No 12 de las Normas para el establecimiento y operación del Fondo de Retiro, Ahorro y Garantías:

a) El Gerente o su representante, quien designará un suplente.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- b) El Jefe Departamento Talento Humano o su representante, quien designará un suplente.
- c) Un tercer representante y un suplente nombrados por la Junta Directiva de JASEC.

Dichos nombramientos rigen a partir del 12 de diciembre del 2018 hasta el 11 de diciembre del 2020, ambas fechas inclusive.

Procede don Luis Gerardo Gutiérrez a juramentar a los integrantes que conforman la Junta Directiva del FAG, específicamente a los representantes de los trabajadores.....

- Licda. Felicia Fernández.....
- Ana Cecilia Reyes.....
- Fernando Machado.....
- Cristian Arguello.....

Quedan debidamente juramentados.

ARTÍCULO 4.- PRESENTACION RESULTADOS ESTUDIO SALARIAL.

Para este punto se encuentra presente el Lic. Arnold Mora, Jefe Departamento Talento Humano, así como los señores Omar Bermúdez e Ivania Cisneros, consultores quienes presentan los resultados del estudio salarial.

Inicia la presentación don Arnold Mora indicando que los consultores presentes van a dar a conocer los resultados correspondientes al estudio salarial, con el fin de analizar cuál sería el camino a tomar en relación con el tema de salarios.

Procede don Omar Bermúdez a indicar que el objetivo general de la Consultoría, era establecer la importancia relativa que tiene cada puesto en la organización, tomando como base las responsabilidades asignadas, su complejidad, iniciativa, creatividad, esfuerzo físico, esfuerzo mental y otras condiciones laborales y determinar la estructura y

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

la política salarial resultante.

Clases de Puestos Evaluados:

| Clases Evaluadas. | |
|-------------------|-----------------------------|
| 1 | Gerente General |
| 2 | Subgerente General |
| 3 | Auditor Interno |
| 4 | Director División |
| 5 | Jefe de Área |
| 6 | Encargado Unidad Ejecutora |
| 7 | Asesor Legal |
| 8 | Médico Empresa (1/2 tiempo) |
| 9 | Jefe Departamento 2 |
| 10 | Jefe Departamento 1 |
| 11 | Profesional Nivel 2 |
| 12 | Profesional Nivel 1 |
| 13 | Técnico Profesional |
| 14 | Asistente Técnico Nivel 2 |
| 15 | Asistente Técnico Nivel 1 |
| 16 | Asistente Administrativo |
| 17 | Técnico Nivel 3 |
| 18 | Técnico Nivel 2 |
| 19 | Técnico Nivel 1 |
| 20 | Auxiliar |

Resalta que dentro de los productos entregables se encuentran los siguientes:

- Informe de análisis de las condiciones del mercado salarial del sector eléctrico y de telecomunicaciones incluyendo factores adicionales al salario (conforme a las Empresas participantes), con las recomendaciones de los salarios que deben pagarse en cada puesto.....
- Índice Salarial por Clase.....
- Informe ejecutivo para la retroalimentación de las empresas participantes en la encuesta de salarios.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- Los Productos serán aprobados por el Proceso Desarrollar Recursos Humanos, analizando los contenidos y verificando la incorporación de las observaciones que se hayan hecho en el transcurso de la Consultoría. Se harán presentaciones de los resultados finales ante la Gerencia General y la Junta Directiva.....
- De igual forma, los productos generados mediante el presente proceso de contratación, son propiedad de JASEC, no pudiendo el consultor utilizar la información generada, para estudios posteriores o el cumplimiento de contratos con otras empresas y/o instituciones.....

Dicha contratación se realizó bajo una metodología aplicada, la cual consiste en:

- ❖ Definición del mercado salarial.....
- ❖ Recolección de los datos.....
- ❖ Procesamiento de la Información.....
- ❖ Jerarquización o Método de Puntos.....
- ❖ Propuesta Salarial, utilizando los percentiles solicitados en esta consultoría.....
- ❖ Construcción del salario global, producto adicional, por iniciativa de la empresa consultora.....
 - ❖ **Entes Encuestados**
 - ❖ Instituto Costarricense de Electricidad. (ICE).....
 - ❖ Empresa de Servicios Públicos de Heredia. (ESPH).....
 - ❖ Compañía Nacional de Fuerza y Luz. (CNFL).....
 - ❖ Coopeguanacaste R. L.....
 - ❖ Coopelesca R.L.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

- ❖ Coopesantos R.L.....
- ❖ Coopealfaroruiz R.L.....
- ❖ Servicio Civil.....

- ❖ **Criterios para Homologar.**

- Naturaleza del trabajo.....
- Supervisión Ejercida.....
- Supervisión Recibida.....
- Responsabilidad por equipos, materiales, valores, personas.....
- Consecuencia del error por funciones, materiales, personas.....
- Requisitos Académicos.....
- Requisitos Legales.....
- Jornada de Trabajo, se iguala a 48 horas.....
- Ciclo de Pago, se igualó a pago mensual.....
- Estructura Organizacional, niveles jerárquicos.....

Hace ver que al momento de realizar la homologación se encontraron detalles interesantes, como el de que hay empresas que pagan un salario global o bien salario base.

En el caso de JASEC se maneja una estructura salarial denominada “salario base más pluses”, resalta que se debe tener muy en cuenta que el salario base es el precio que se paga por el puesto, posterior a esto vienen otros pluses como el pago de mérito, exigencias o prestaciones legales y otra serie de conceptos incluidos en la estructura salarial pública.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Dentro del estado de la situación encontrada se consideró lo siguiente:

- ✓ **Salario Base más Pluses.**
- ✓ **Posición de Mercado.**
- ✓ **Salarios Mínimos.**

| Remuneración Individual | | |
|---|--|---|
| Prestaciones Legales | | Vacaciones Acumuladas |
| | | Cesantía |
| | | Preaviso |
| Exigencias Legales. | | Modalidad de Pago |
| | | Día Festivos |
| | | Viáticos |
| | | Jornada Extraordinaria |
| | | Pluses Convención Colectiva |
| Pago al Mérito de la Persona y o Eficiencia | | Antigüedad |
| | | Carrera Profesional |
| | | Dedicación Exclusiva o Prohibición |
| | | Desarraigo |
| | | Peligrosidad |
| | | Zonaje |
| Salario Base | | Suplemento del Mercado según Percentil o Medida de Posición deseada |
| | | |
| | | Salario Mínimo |

Con respecto al salario mínimo, este es el resultado de un proceso de concertación, donde participan tres actores a través de un Concejo Nacional de Salarios, con representantes del Estado, el Sindicato y de las Cámaras Empresariales, construyendo así la remuneración mínima, el cual para muchas instituciones privadas está interpretado

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

como el decreto de salarios máximos, aunque su nombre lo dice “mínimo”.

| Asimilación De Salarios Mínimos Legales. | | | | | |
|---|---------------------------|--------------------|----------------------------------|----------------------|------------|
| Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social. | | | | | |
| Clase de puesto JASEC. | | I Semestre 2018 | | | |
| | | Salario Base JASEC | Homologación MTSS | Salario 1 Enero 2018 | Diferencia |
| 11 | Profesional Nivel 2 | 584.800,00 | Licenciado Universitario | 644.689,30 | 59.889,30 |
| 15 | Asistente Técnico Nivel 1 | 427.550,00 | Diplomado Educación Superior | 473.642,47 | 46.092,47 |
| 16 | Asistente Administrativo | 427.550,00 | Diplomado Educación Superior | 473.642,47 | 46.092,47 |
| 20 | Auxiliar | 353.400,00 | Trabajador de Educación Técnica. | 355.847,32 | 2.447,32 |

Resalta que este suele ser un tema muy importante para JASEC, ya que dentro de los principales hallazgos se determinó que existen algunos puestos en la institución que su salario base es inferior al salario mínimo, destaca que puede surgir la cuestionante que cómo si se paga la dedicación exclusiva y la antigüedad; pero se debe de tener presente que dichos rubros no se están tomando en cuenta, ya que en el análisis por parte de la consultoría se le está diciendo a la Administración que la discusión referente a los pluses está fijada hace varios años, por lo que al realizar este tipo de estudios se evidencia que el aumento porcentual del decreto de salarios mínimos es mayor que el aumento que se le da a los empleados públicos.

Agrega que aquellos funcionarios que se ubiquen en esos puestos donde su salario es inferior, cuentan con hasta 10 años después de hoy para reclamar al respecto, un año

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

después de que dejan ser empleados de la institución e incluso tienen el derecho de cobrar el retroactivo desde el momento en que se le está pagando la diferencia.

Consulta don Raúl Navarro si lo anteriormente dicho ¿aplica para los cuatro puestos mencionados anteriormente o para todos?

Indica don Omar Bermúdez que aplica solamente para los cuatro puestos mencionados en el cuadro anterior, el resto puede ser que a enero 2019 presenten reclamos, esto dado a que el Gobierno dictó una política salarial muy clara a partir de inicios del próximo año en donde se genera un aumento por ¢ 3.750,00.

Asi las cosas hace ver que JASEC se está enfrentando a la situación en donde posee 4 tipos de puestos las cuales están reconocidos y por encima del mínimo de ley, no se tiene la certeza de cuánto tiempo atrás se cuenta con esta diferencia, y evidentemente a los encargados les corresponde tomar las decisiones más optimas, por lo que dentro de las recomendaciones del informe se señala que al menos para el año 2019 se realice el ajuste y que el resto proceda según crea conveniente, dado al alto costo.

Dentro de la siguiente tabla se muestra el estudio realizado para comparar cada tipo de puesto con los salarios de mercado de las diferentes empresas, en el mismo se determinó que existe una importante diferencia entre ellos, los mismos ya homogenizados y ajustados a las 42 o 48 horas según la realidad de cada una de las instituciones:

.....
.....
.....
.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

| Salarios Mercado para el Periodo de Julio a Diciembre 2018 | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|-----------------|-------------|------------|-----------------|----------------|
| Clases JASEC | ICE | CNFL | ESPH | COOPEGUANACASTE | COOPESANTOS | COOPELESCA | COOPEALFARORUIZ | SERVICIO CIVIL |
| Asesor legal | ¢4,503,750 | ¢1,330,022 | | ¢1,538,316 | ¢769,034 | | | ¢902,940 |
| Asistente administrativo | ¢498,750 | ¢547,877 | ¢465,430 | ¢764,849 | ¢481,398 | ¢662,809 | ¢473,628 | ¢513,000 |
| Asistente Técnico 1 | ¢498,750 | ¢547,877 | ¢465,430 | ¢764,849 | ¢448,484 | ¢654,977 | ¢459,875 | ¢439,500 |
| Asistente Técnico 2 | ¢648,750 | ¢573,146 | ¢554,408 | ¢558,739 | ¢567,309 | ¢880,043 | ¢512,657 | ¢513,000 |
| Auditor Interno | ¢4,503,750 | ¢5,540,290 | ¢1,950,753 | ¢3,698,234 | ¢1,024,300 | | | ¢1,212,690 |
| Auxiliar | ¢383,750 | ¢442,605 | ¢465,430 | ¢493,868 | ¢390,223 | ¢459,772 | ¢409,307 | |
| Director División | ¢4,503,750 | ¢1,330,022 | ¢1,554,947 | ¢2,640,990 | ¢1,617,803 | ¢1,757,864 | | ¢1,414,440 |
| Encargado Unidad Ejecutora | ¢3,203,750 | ¢1,001,569 | ¢1,161,335 | ¢1,527,856 | ¢1,624,932 | ¢1,513,399 | | ¢1,153,740 |
| Gerente General | ¢5,803,750 | ¢5,741,490 | ¢2,922,016 | ¢6,484,319 | ¢3,585,050 | ¢3,334,005 | ¢1,509,771 | ¢1,794,660 |
| Jefe de Área | ¢3,203,750 | ¢1,154,048 | ¢1,161,335 | ¢1,527,856 | ¢1,624,932 | ¢1,513,399 | | ¢1,153,740 |
| Jefe Departamento 1 | ¢688,750 | ¢897,387 | ¢729,148 | | ¢658,115 | ¢769,217 | ¢747,028 | ¢993,540 |
| Jefe Departamento 2 | ¢2,303,750 | ¢1,001,569 | ¢960,851 | ¢1,527,856 | ¢894,062 | ¢1,315,728 | ¢945,209 | ¢1,056,480 |
| Médico empresa | ¢901,358 | ¢976,441 | ¢901,358 | ¢1,117,484 | | ¢901,358 | | ¢1,081,630 |
| Profesional 1 | ¢688,750 | ¢681,924 | ¢700,875 | | ¢655,471 | ¢951,695 | ¢560,689 | ¢622,260 |
| Profesional 2 | ¢830,750 | ¢712,759 | ¢749,597 | | ¢788,135 | ¢1,012,270 | | ¢830,400 |
| Subgerente General | ¢5,803,750 | | ¢2,829,825 | ¢6,484,319 | ¢2,017,797 | ¢3,398,724 | | ¢1,571,700 |
| Técnico 1 | ¢441,750 | ¢487,992 | ¢512,474 | ¢493,868 | ¢454,485 | ¢585,949 | ¢450,238 | |
| Técnico 2 | ¢546,650 | ¢533,503 | ¢528,446 | | ¢497,460 | ¢626,769 | | |
| Técnico 3 | ¢648,750 | ¢547,877 | ¢656,032 | ¢768,959 | ¢598,149 | ¢706,697 | ¢604,982 | |
| Técnico Profesional | ¢648,750 | ¢595,629 | ¢554,408 | ¢768,959 | ¢626,496 | ¢679,155 | | ¢513,000 |

Consulta don Raúl Quirós ¿si el salario global es el que se ha implementado aproximadamente hace 4 años?.....

Indica don Omar Bermúdez que el salario global fue implementado por el sector financiero a través del Banco Central hace aproximadamente 16 años.

A su vez destaca que dentro de las recomendaciones de dicho estudio se están incorporando dos tipos de modalidad de propuesta la base más pluses, más el salario global esto para que la Administración lo considere.

.....

.....

.....

.....

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Dentro de las siguientes tablas se muestra la propuesta salarial, según medidas de posición:

| Medidas de Posicion Encontradas según Estudio de Mercado por Puesto de Jasec para el Periodo de Julio a Diciembre 2018 | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Clases JASEC | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 60 | 65 | 70 | 75 | Mínimo | Promedio | Maximo |
| Asesor legal | \$902.940.00 | \$988.356.32 | \$1.073.772.63 | \$1.159.188.95 | \$1.244.605.26 | \$1.330.021.58 | \$1.413.339.32 | \$1.454.998.19 | \$1.496.657.06 | \$1.538.315.94 | \$769.034 | \$1.808.812 | \$4.503.750 |
| Asistente administrativo | \$479.455.39 | \$483.133.07 | \$489.206.32 | \$495.279.57 | \$500.887.50 | \$505.875.00 | \$519.975.36 | \$532.182.24 | \$544.389.13 | \$576.609.83 | \$465.430 | \$550.968 | \$764.848 |
| Asistente Técnico 1 | \$457.027.51 | \$460.430.99 | \$462.375.23 | \$464.319.48 | \$470.428.41 | \$482.090.24 | \$508.575.36 | \$525.769.74 | \$542.964.13 | \$574.651.89 | \$439.500 | \$534.968 | \$764.848 |
| Asistente Técnico 2 | \$544.056.35 | \$554.841.49 | \$556.357.08 | \$557.872.67 | \$560.024.25 | \$563.023.82 | \$568.476.31 | \$570.519.24 | \$572.562.17 | \$592.046.90 | \$512.657 | \$601.007 | \$880.043 |
| Auditor Interno | \$1.397.205.75 | \$1.581.721.50 | \$1.766.237.25 | \$1.950.753.00 | \$2.387.623.25 | \$2.824.493.50 | \$3.696.234.00 | \$3.899.613.00 | \$4.100.992.00 | \$4.302.371.00 | \$1.024.300 | \$2.968.336 | \$5.540.290 |
| Auxiliar | \$399.764.81 | \$405.490.07 | \$412.636.71 | \$422.626.13 | \$432.615.55 | \$442.604.96 | \$452.904.90 | \$458.054.86 | \$460.903.31 | \$462.601.00 | \$383.750 | \$434.993 | \$493.868 |
| Director División | \$1.484.693.63 | \$1.526.845.81 | \$1.561.232.81 | \$1.580.089.46 | \$1.598.946.12 | \$1.617.802.77 | \$1.701.839.80 | \$1.743.858.32 | \$1.934.489.59 | \$2.199.427.24 | \$1.930.022 | \$2.117.117 | \$4.503.750 |
| Encargado Unidad Ejecutora | \$1.157.537.38 | \$1.159.815.80 | \$1.196.541.22 | \$1.302.160.61 | \$1.407.780.01 | \$1.513.399.41 | \$1.522.073.59 | \$1.526.410.68 | \$1.547.271.49 | \$1.576.394.15 | \$1.001.569 | \$1.598.083 | \$3.203.750 |
| Gerente General | \$2.640.177.00 | \$2.963.214.90 | \$3.107.411.06 | \$3.251.607.22 | \$3.371.661.77 | \$3.459.527.51 | \$4.016.338.00 | \$4.771.092.00 | \$5.525.846.00 | \$5.757.055.00 | \$1.509.771 | \$3.896.883 | \$6.484.319 |
| Jefe de Área | \$1.157.691.45 | \$1.159.877.43 | \$1.196.541.22 | \$1.302.160.61 | \$1.407.780.01 | \$1.513.399.41 | \$1.522.073.59 | \$1.526.410.68 | \$1.547.271.49 | \$1.576.394.15 | \$1.153.740 | \$1.619.866 | \$3.203.750 |
| Jefe Departamento 1 | \$708.948.77 | \$721.068.03 | \$730.935.62 | \$736.299.85 | \$741.664.08 | \$747.028.31 | \$760.341.81 | \$766.998.56 | \$794.851.45 | \$833.302.39 | \$658.115 | \$783.312 | \$969.540 |
| Jefe Departamento 2 | \$956.940.13 | \$964.922.42 | \$979.174.00 | \$993.425.59 | \$1.009.805.95 | \$1.029.024.67 | \$1.108.329.53 | \$1.199.066.17 | \$1.289.802.82 | \$1.368.759.78 | \$894.062 | \$1.250.688 | \$2.303.750 |
| Médico empresa | \$901.358.00 | \$901.358.00 | \$901.358.00 | \$901.358.00 | \$920.128.78 | \$938.899.56 | \$976.441.13 | \$1.002.738.24 | \$1.029.035.36 | \$1.055.332.48 | \$901.358 | \$979.938 | \$1.117.484 |
| Profesional 1 | \$638.865.57 | \$648.828.92 | \$658.116.47 | \$666.052.43 | \$673.988.39 | \$681.924.35 | \$686.019.74 | \$688.057.44 | \$691.175.08 | \$694.812.70 | \$560.688 | \$694.524 | \$951.695 |
| Profesional 2 | \$759.231.50 | \$768.865.94 | \$778.500.37 | \$788.134.81 | \$798.701.10 | \$809.267.40 | \$830.400.00 | \$830.487.50 | \$830.575.00 | \$830.662.50 | \$712.759 | \$820.652 | \$1.012.270 |
| Subgerente General | \$2.220.803.99 | \$2.423.810.99 | \$2.626.818.00 | \$2.829.825.00 | \$2.972.049.87 | \$3.114.274.73 | \$3.398.724.47 | \$3.999.980.85 | \$4.601.237.23 | \$5.202.493.62 | \$1.571.700 | \$3.684.353 | \$6.484.319 |
| Técnico 1 | \$452.361.18 | \$453.635.34 | \$457.835.49 | \$467.887.66 | \$477.939.82 | \$487.991.98 | \$491.517.46 | \$493.280.20 | \$497.588.95 | \$503.170.70 | \$441.750 | \$489.536 | \$585.948 |
| Técnico 2 | \$528.446.36 | \$529.457.59 | \$530.468.82 | \$531.480.04 | \$532.491.27 | \$533.502.50 | \$538.761.50 | \$541.391.00 | \$544.020.50 | \$546.650.00 | \$497.480 | \$546.566 | \$626.769 |
| Técnico 3 | \$601.565.77 | \$603.615.71 | \$609.359.11 | \$622.489.40 | \$635.619.70 | \$648.750.00 | \$653.119.06 | \$655.303.59 | \$666.164.76 | \$681.364.24 | \$547.877 | \$647.348 | \$768.958 |
| Técnico Profesional | \$575.018.57 | \$587.384.63 | \$598.715.40 | \$607.975.60 | \$617.235.79 | \$626.495.99 | \$639.848.40 | \$646.524.60 | \$654.830.91 | \$663.952.28 | \$513.000 | \$626.628 | \$768.958 |

| Clase | Salario Unico P.25 | Salario Unico P.30 | Salario Unico P.35 | Salario Unico P.40 | Salario Unico P.45 | Salario Unico P.50 | Salario Unico P.60 | Salario Unico P.65 | Salario Unico P.70 | Salario Unico P.75 | Mínimo | Promedio | Maximo |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------|-----------------|
| Asesor legal | \$1.328.792.22 | \$1.475.203.07 | \$1.592.217.92 | \$1.708.930.77 | \$1.825.643.63 | \$1.942.356.48 | \$2.059.069.32 | \$2.113.124.59 | \$2.170.047.21 | \$2.226.969.90 | \$1.173.823.02 | \$2.396.378.12 | \$6.278.939.00 |
| Asistente administrativo | \$527.400.93 | \$531.446.37 | \$538.126.59 | \$544.807.53 | \$550.978.25 | \$556.467.50 | \$571.972.90 | \$585.400.47 | \$598.828.04 | \$634.270.82 | \$511.973.53 | \$606.084.44 | \$841.334.30 |
| Asistente Técnico 1 | \$491.304.58 | \$494.983.31 | \$497.033.38 | \$499.143.44 | \$503.710.34 | \$518.247.01 | \$546.718.51 | \$565.102.48 | \$583.696.44 | \$617.750.78 | \$482.119.83 | \$584.967.01 | \$812.213.06 |
| Asistente Técnico 2 | \$571.239.16 | \$583.393.56 | \$594.174.93 | \$605.766.30 | \$618.023.46 | \$631.173.01 | \$656.900.12 | \$699.043.20 | \$741.190.28 | \$783.649.24 | \$538.289.74 | \$644.237.81 | \$914.043.36 |
| Auditor Interno | \$1.432.535.21 | \$1.733.777.13 | \$1.975.019.02 | \$2.396.180.97 | \$2.817.342.92 | \$3.238.504.87 | \$4.159.666.82 | \$4.980.828.77 | \$5.801.990.72 | \$6.623.152.67 | \$1.783.306.30 | \$5.202.693.20 | \$9.645.844.30 |
| Auxiliar | \$409.738.93 | \$415.627.32 | \$422.832.63 | \$433.191.78 | \$443.430.94 | \$453.670.09 | \$464.227.32 | \$469.506.23 | \$472.423.89 | \$474.166.02 | \$393.343.73 | \$445.868.32 | \$506.214.47 |
| Director División | \$2.474.888.08 | \$2.541.706.24 | \$2.596.134.28 | \$2.625.880.60 | \$2.655.626.92 | \$2.685.373.23 | \$2.818.887.04 | \$2.885.193.94 | \$3.186.925.12 | \$3.606.268.44 | \$2.230.173.15 | \$3.473.887.13 | \$7.233.530.00 |
| Encargado Unidad Ejecutora | \$1.827.165.16 | \$1.860.771.45 | \$2.018.900.44 | \$2.186.074.82 | \$2.353.249.20 | \$2.520.423.58 | \$2.384.133.08 | \$2.241.017.83 | \$2.274.036.31 | \$2.620.131.66 | \$1.710.298.86 | \$2.654.460.85 | \$5.185.810.30 |
| Gerente General | \$5.343.963.03 | \$5.970.010.48 | \$6.249.462.64 | \$6.528.914.79 | \$6.761.380.51 | \$6.993.846.22 | \$8.010.963.04 | \$9.473.676.30 | \$10.936.389.55 | \$11.384.472.39 | \$5.153.235.79 | \$7.779.458.46 | \$12.793.910.07 |
| Jefe de Área | \$1.981.304.03 | \$1.984.964.00 | \$2.052.993.44 | \$2.220.169.82 | \$2.387.344.20 | \$2.554.518.58 | \$2.268.248.08 | \$2.375.112.83 | \$2.608.131.31 | \$2.654.226.66 | \$1.983.249.67 | \$2.723.033.39 | \$5.210.005.30 |
| Jefe Departamento 1 | \$1.281.234.11 | \$1.300.416.48 | \$1.316.034.88 | \$1.324.925.40 | \$1.333.815.90 | \$1.341.206.41 | \$1.362.579.02 | \$1.373.113.33 | \$1.417.200.87 | \$1.478.061.03 | \$1.200.773.81 | \$1.398.936.52 | \$1.731.683.11 |
| Jefe Departamento 2 | \$1.673.734.84 | \$1.686.389.21 | \$1.708.946.61 | \$1.731.504.02 | \$1.737.430.83 | \$1.787.850.25 | \$1.913.373.96 | \$2.056.991.99 | \$2.200.609.91 | \$2.325.582.88 | \$1.574.231.79 | \$2.138.699.17 | \$3.803.485.30 |
| Médico empresa (1/2 tiempo) | \$503.138.04 | \$503.138.04 | \$503.138.04 | \$503.138.04 | \$513.613.88 | \$524.089.73 | \$545.049.43 | \$566.728.48 | \$574.507.24 | \$589.086.59 | \$503.138.04 | \$547.001.44 | \$633.778.46 |
| Profesional 1 | \$973.230.92 | \$988.844.83 | \$1.001.333.34 | \$1.012.379.04 | \$1.023.222.73 | \$1.034.066.43 | \$1.039.661.37 | \$1.042.480.34 | \$1.046.706.63 | \$1.051.677.07 | \$868.410.48 | \$1.051.281.08 | \$1.402.681.87 |
| Profesional 2 | \$1.261.082.08 | \$1.275.210.01 | \$1.289.337.93 | \$1.303.465.86 | \$1.318.960.30 | \$1.334.454.72 | \$1.385.443.26 | \$1.385.571.87 | \$1.385.700.18 | \$1.385.828.49 | \$1.192.893.38 | \$1.351.148.97 | \$1.632.138.04 |
| Subgerente General | \$4.070.889.74 | \$4.424.424.83 | \$4.777.860.13 | \$5.131.295.33 | \$5.378.908.82 | \$5.626.522.31 | \$6.121.749.30 | \$7.188.536.86 | \$8.215.324.02 | \$9.262.111.39 | \$1.940.899.70 | \$6.619.027.81 | \$11.493.789.24 |
| Técnico 1 | \$578.760.51 | \$578.383.03 | \$583.740.13 | \$596.326.76 | \$609.372.37 | \$621.189.78 | \$626.684.76 | \$628.932.26 | \$634.423.91 | \$641.243.64 | \$563.231.23 | \$624.158.90 | \$747.083.00 |
| Técnico 2 | \$700.191.43 | \$701.531.30 | \$702.871.18 | \$704.211.06 | \$705.550.94 | \$706.890.81 | \$713.358.99 | \$717.343.08 | \$720.827.16 | \$724.311.23 | \$659.134.46 | \$724.189.45 | \$830.469.38 |
| Técnico 3 | \$812.113.79 | \$814.881.21 | \$822.634.79 | \$840.380.70 | \$858.086.60 | \$875.812.50 | \$881.710.73 | \$884.659.85 | \$899.322.42 | \$919.841.72 | \$739.631.69 | \$873.921.69 | \$1.038.084.62 |
| Técnico Profesional | \$778.273.06 | \$793.969.23 | \$808.265.80 | \$820.787.06 | \$833.268.32 | \$845.769.59 | \$863.783.33 | \$872.808.21 | \$884.021.73 | \$896.332.58 | \$692.330.00 | \$845.947.93 | \$1.038.084.62 |
| Abogado Notario | \$1.261.082.07 | \$1.275.210.01 | \$1.289.337.95 | \$1.303.465.89 | \$1.318.960.30 | \$1.334.454.72 | \$1.385.443.26 | \$1.385.571.87 | \$1.385.700.18 | \$1.385.828.49 | \$1.192.893.38 | \$1.351.148.97 | \$1.632.138.04 |

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

✓ Jerarquización de Puestos:

| Clases Factores | Gerente General | Subgerente General | Auditor Interno | Director División | Jefe de Área | Encargado Unidad Ejecutora | Médico Empresa | Asesor Legal | Jefe Departamento | | Profesional Nivel 2 | Técnico Profesional | Profesional Nivel 1 | Técnico Nivel 3 | Asistente Técnico Nivel 2 | Técnico Nivel 2 | Asistente Técnico Nivel 1 | Asistente Adto. | Técnico Nivel 1 | Auxiliar |
|---------------------------|-----------------|--------------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------------------|----------------|---------------|-------------------|---------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | Nivel 2 | Nivel 1 | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS |
| | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS | PUNTOS |
| I DIFICULTAD | 130.00 | 130.00 | 140.00 | 135.00 | 130.00 | 120.00 | 90.00 | 90.00 | 120.00 | 115.00 | 90.00 | 75.00 | 85.00 | 70.00 | 60.00 | 65.00 | 45.00 | 45.00 | 65.00 | 30.00 |
| II SUPERVISIÓN | 142.50 | 135.00 | 127.50 | 106.00 | 106.00 | 78.75 | 45.62 | 83.12 | 83.65 | 96.25 | 41.87 | 39.37 | 41.87 | 39.37 | 26.25 | 39.37 | 26.25 | 26.25 | 39.37 | 13.11 |
| III RESPONSABILIDAD | 138.00 | 138.00 | 136.00 | 113.90 | 113.90 | 109.30 | 103.40 | 109.80 | 98.60 | 94.40 | 98.40 | 66.30 | 95.40 | 74.80 | 47.10 | 61.00 | 47.10 | 47.10 | 61.00 | 36.30 |
| IV CONDICIONES DE TRABAJO | 70.00 | 70.00 | 70.00 | 62.00 | 62.00 | 62.00 | 73.00 | 54.00 | 54.00 | 54.00 | 62.00 | 49.00 | 62.00 | 93.00 | 40.00 | 102.00 | 40.00 | 40.00 | 94.00 | 35.00 |
| V CONSECUENCIA DE ERROR | 100.00 | 81.65 | 91.65 | 83.32 | 83.32 | 74.99 | 71.65 | 66.66 | 86.66 | 86.66 | 84.99 | 83.32 | 84.99 | 68.31 | 44.99 | 84.99 | 34.99 | 34.99 | 84.99 | 26.66 |
| VI REQUISITOS | 190.00 | 190.00 | 190.00 | 200.00 | 200.00 | 190.00 | 200.00 | 200.00 | 190.00 | 120.00 | 170.00 | 120.00 | 120.00 | 110.00 | 110.00 | 80.00 | 110.00 | 110.00 | 45.00 | 60.00 |
| TOTAL PUNTOS | 790.50 | 764.65 | 755.15 | 700.22 | 695.22 | 635.04 | 583.67 | 603.58 | 602.91 | 536.31 | 517.26 | 392.99 | 459.26 | 445.48 | 328.34 | 422.36 | 303.34 | 303.34 | 379.36 | 201.07 |

✓ Beneficios Encontrados:

| Pluses salariales | Empresas con modalidad salario base más pluses. | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|--|----------------------|
| | JASEC | ESPH | ICE | CNFL | DGSS |
| Anualidad | 2.5% | 2% | 3.56% | 1.5% | 1.94 a 2.50 |
| Prohibición | 65% | 65% | Un porcentaje a discreción lo define la oficina de planificación. | 65% aplica a Auditores, Director Administrativo, y Proveedor titular. | Lo que dicta la ley |
| Dedicación Exclusiva Licenciatura | 55% | 55% | 55% | 55% | Lo que dicta la ley |
| Dedicación Exclusiva Bachillerato | 20% | 20% | 22% | 25% | Lo que dicta la ley |
| Disponibilidad | 10 y 20% | Un 25% profesional y/o jefaturas técnicas Un 20% puesto operativo. Un 15% puestos de nivel técnico.. | No Aplica a profesionales. Solo a técnicos. | 15% Jefes de sucursal, y algunos profesionales por roles. Para técnicos, monto fijo, se establece un periodo mínimo de 15 días. | Lo que dicta la ley. |
| Carrera profesional | Lo que dicta la ley | A nivel General se paga el valor del punto en €2834. A nivel gerencial y fiscalización el valor del punto es de €2234. | Congelado desde el año 2012. | Según el nivel académico. | Lo que dicta la ley |

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

| Salario escolar. | Lo usual en la administración pública. | Lo usual en la administración pública. | Lo usual en la administración pública. | Lo usual en la administración pública. | Lo usual en la administración pública. |
|--|--|---|---|---|---|
| Ejercicio del Notariado | 65% | No aplica. | No aplica. | No aplica | No aplica |
| Bonificación Salarial | 5, 20 y 25 % | No aplica | No aplica. | No aplica | No aplica |
| Complemento Salarial | No aplica | No aplica | No aplica. | No aplica | Aplica a profesionales de cómputo. Lo que dicta la ley. |
| Peligrosidad. En CNFL. Trabajo excepcional en caliente, soldadura. | No aplica. | Según el puesto funcional se reconoce un porcentaje del 4, 7.5, 15 o 25%. | No aplica | 40% a la base del salario. Como requisito se debe demostrar que la jornada del trabajador en un 80% del tiempo efectivo es en condiciones de trabajo de 24,500 voltios. | No aplica. |
| Desarraigo | No aplica. | No aplica. | Se trabaja con un modelo internacional. | No aplica. | |
| Mérito por desempeño | No aplica. | No aplica. | Está en proceso de diseño. | No aplica. | |
| Desplazamiento a Profesionales Y Técnicos. | No aplica. | No aplica. | Lo que dicta la ley en esta materia. | No aplica. | |
| Zonaje Profesional | No aplica. | No aplica. | No aplica | El trabajo debe de ser mayor a una semana. | |
| Sobresueldo Informáticos | No aplica. | Aplica a los ingenieros de TI. | No aplica | No aplica. | Lo que dicta la ley Aplica |
| Recargo de funciones | No aplica. | Lo usual en la administración pública. | Lo usual en la administración pública. | No aplica. | Lo que dicta la ley |
| Riesgo policial | No aplica. | | | No aplica. | Lo que dicta la ley |
| Modalidad de Pago | Mensual. | Quincenal. | Mensual. | Bisemanal. | Mensual |
| Jornada Laboral. | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

Dentro de las recomendaciones, alude don Omar Bermúdez que la institución debe de ser bastante rigurosa, ya que si un funcionario posee salario base no puede pasarse tan fácilmente al salario global ya que los derechos son irrenunciables, dado a que el salario base más pluses crece más, ante esto el salario global requiere de una serie de disposiciones administrativas y rige y se aplica solamente para los funcionarios de primer ingreso.

En las siguientes tablas se detallan las propuestas entregadas a la institución sobre salario base las cuales van desde el percentil 25 hasta el 75, o sea para que JASEC

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

pueda de acuerdo a un modelaje financiero escoger en qué posición de mercado quiere o puede posicionarse salarialmente, a continuación, se muestra cada una de las propuestas:

✓ **Índice Salarial Percentil 25:**

| Índice Salarial Propuesto en su Fase Inicial (Previo al Estudio Integral). Percentil 25. | |
|---|------------------------|
| Clases JASEC | Salario Base Propuesta |
| Asesor legal | €902,940.00 |
| Asistente administrativo | €479,455.39 |
| Asistente Técnico 1 | €457,027.51 |
| Asistente Técnico 2 | €544,056.35 |
| Auditor Interno | €1,397,205.75 |
| Auxiliar | €399,764.81 |
| Director División | €1,484,693.63 |
| Encargado Unidad Ejecutora | €1,157,537.38 |
| Gerente General | €2,640,177.00 |
| Jefe de Área | €1,157,691.45 |
| Jefe Departamento 1 | €708,948.77 |
| Jefe Departamento 2 | €956,940.13 |
| Médico empresa | €901,358.00 |
| Profesional 1 | €638,865.57 |
| Profesional 2 | €759,231.50 |
| Subgerente General | €2,220,803.99 |
| Técnico 1 | €452,361.18 |
| Técnico 2 | €528,446.36 |
| Técnico 3 | €601,565.77 |
| Técnico Profesional | €575,018.57 |

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

 ✓ **Índice Salarial Percentil 50**

| Índice Salarial Propuesto Percentil 50. (Posterior al Estudio Integral Puestos). | |
|--|------------------|
| Clases JASEC | Salario Base P50 |
| Asesor legal | €1,330,021.58 |
| Asistente administrativo | €505,875.00 |
| Asistente Técnico 1 | €482,090.24 |
| Asistente Técnico 2 | €563,023.82 |
| Auditor Interno | €2,824,493.50 |
| Auxiliar | €442,604.96 |
| Director División | €1,617,802.77 |
| Encargado Unidad Ejecutora | €1,513,399.41 |
| Gerente General | €3,459,527.51 |
| Jefe de Área | €1,513,399.41 |
| Jefe Departamento 1 | €747,028.31 |
| Jefe Departamento 2 | €1,029,024.67 |
| Médico empresa | €938,899.56 |
| Profesional 1 | €681,924.35 |
| Profesional 2 | €809,267.40 |
| Subgerente General | €3,114,274.73 |
| Técnico 1 | €487,991.98 |
| Técnico 2 | €533,502.50 |
| Técnico 3 | €648,750.00 |
| Técnico Profesional | €626,495.99 |

Auditoría Salario Mínimo:

- Ejecutar una revisión de tal forma que se logre evidenciar, el monto a pagar por diferencias derivadas del decreto de Salarios Mínimos desde la fecha del último estudio de puestos y/o desde la última versión de la actual estructura salarial y se proyecte el pago de los mismos según lo dicta la norma jurídica, esto con el objeto de evitar controversias judiciales que obliguen a futuro al pago de los intereses y la Indexación.

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

- **Salario Único:**

| Índice Salarial Salario Único | |
|-------------------------------|---------------|
| Clase | Salario Único |
| Asesor legal | €1,942,356.48 |
| Asistente administrativo | €556,462.50 |
| Asistente Técnico 1 | €518,247.01 |
| Asistente Técnico 2 | €591,175.01 |
| Auditor Interno | €4,917,443.18 |
| Auxiliar | €453,670.09 |
| Director División | €2,685,673.23 |
| Encargado Unidad Ejecutora | €2,520,423.58 |
| Gerente General | €6,931,864.32 |
| Jefe de Área | €2,554,518.58 |
| Jefe Departamento 1 | €1,341,506.41 |
| Jefe Departamento 2 | €1,787,850.25 |
| Médico empresa (1/2 tiempo) | €524,093.73 |
| Profesional 1 | €1,034,066.43 |
| Profesional 2 | €1,334,454.72 |
| Subgerente General | €5,626,522.31 |
| Técnico 1 | €622,189.78 |
| Técnico 2 | €706,890.81 |
| Técnico 3 | €875,812.50 |
| Técnico Profesional | €845,769.59 |
| Abogado Notario | €1,334,454.72 |

Propuesta de Medida Posición:

- Que, en razón de la situación encontrada con las acciones de mejora derivadas en el subsistema de Clasificación de Puestos, aplique en el corto plazo el percentil 25 del mercado para todos los puestos, que se aplique el percentil 50 posterior a la realización del estudio integral de puestos con una gradualidad sustentada en la disponibilidad financiera y presupuestaria de la Organización. En la modalidad de Salario Base más Pluses ver anexo 9.
- Que se aplique el salario único, con la medida de percentil 50 para todos los

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

puestos de la organización, aplicables solo para las personas de recién ingreso, esto obligaría a realizar ajustes en todo el subsistema de recursos humanos y presupuestarios relacionados con el tema salarial. Esta medida se propone, aplicarse en el corto plazo preferiblemente enero 2019.....

El salario único aplicaría únicamente a las personas de recién ingreso, las personas con nombramiento en propiedad, aun cuando les pueda ser conveniente a los ocupantes, no debe ser admitido por la Administración Superior de JASEC, en razón de evitar problemas a futuro originado, con el principio de que nadie puede renunciar a sus derechos.....

- Que los cursos de aprovechamiento y participación que han sido financiados por JASEC no formen parte del plus de carrera profesional, lo que se debe incentivar es la formación continua pero promovido por las personas funcionaria. La capacitación es un derecho y obligación de la persona funcionaria.....
- Que el monto de las anualidades pase a un monto fijo para la futura anualidad y no se exprese en términos de porcentaje y que el mismo aplique sujeta a una evaluación del desempeño expresada con un indicador matemático, disposición que puede aplicar en forma inmediata para la próxima anualidad.....

Que los pluses salariales Dedicación Exclusiva, Disponibilidad y cualquier otra se ajuste a las directrices del Poder Ejecutivo.....

- Que no se realicen estudios de puestos ni ajustes individuales salariales hasta realizar el estudio propuesto en el numeral a de las recomendaciones.....

Externa Ester Navarro que si una de las propuestas es que todo se pague al percentil 25

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO

JUNTA DIRECTIVA

como mínimo significa que todos los puestos están por debajo de este.

Indica don Omar Bermúdez que efectivamente es así puesto que a todos se les debe de aumentar así sea que unos funcionarios reciban un poco más o menos que otros, pero la totalidad de los funcionarios estarían recibiendo un aumento. Aparte de esto agrega que JASEC es reconocido en la industria eléctrica por un mérito nada bondadoso, por tener salarios bases muy bajos.

Interviene don Raúl Navarro para indicar que lo que se estaría haciendo es llevar los salarios bases más pluses al percentil 25.

Aclara don Omar Bermúdez que lo que se estaría llevando a percentil 25 serían solamente los salarios base, dado que los pluses pasan a ser un derecho de los funcionarios.....

Desea saber doña Elieth Solís ¿si dentro del informe se indica cuanto implicaría para JASEC dicho aumento?

Indica el señor Consultor que ese dato no se incluye dado que es parte de lo que la Administración debe definir.

Pregunta don Carlos Astorga ¿Cuál es el proceso legal más común para poner en practica ese salario global?, esto con el fin de considerar el tiempo que una actividad de esta índole conlleva, además desea saber ¿si dentro del estudio se señala cuanto significa cada percentil?, ya que se debe de considerar que los ingresos de JASEC son tarifarios.

Indica don Omar Bermúdez que dentro del informe se encuentra la referencia de puesto por puesto desde el percentil 25 hasta el 75, y con esto la institución cuenta con

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

alternativas para que esta pueda escoger de acuerdo a la capacidad financiera.

Externa el señor Astorga Cerdas que dado a un tema eminentemente financiero ¿se podría decir que debido a la situación actual de la institución se estaría haciendo un aumento progresivo de dos o tres percentiles por año, hasta llegar a 25?

Hace ver el señor Consultor que en cuanto a la consulta en el ámbito legal, se puede decir que no hay la menor duda que la Junta Directiva tiene que definir una serie de políticas a seguir, en primer lugar tomar la decisión de que en la institución a partir de una fecha definida va a iniciar la convivencia con dos regímenes salariales, salario base más pluses y salario global y ambos se definen por parte del Órgano Colegiado bajo un reglamento de cómo se van a ajustar los dos modelos salariales de ahora en adelante.

Agrega don Carlos Quiros que la idea de dicha presentación es dar a conocer a la Junta Directiva los detalles encontrados por los contratistas, de no haber observaciones mayores se estaría circulando el informe correspondiente, puesto que en las sesiones próximas se estaría conociendo el presupuesto ordinario, aunado a esto considera que es el momento idóneo para plasmar algún tipo de decisión que tome la Junta Directiva respecto al tema en discusión.

Externa don Luis Gerardo Gutiérrez que en los gobiernos anteriores de la Sra. Laura Chinchilla, el Sr. Luis Guillermo Solís y el actual Presidente Carlos Alvarado, al iniciar sus periodos, pusieron de manifiesto sus políticas referentes a la clase gerencial de las empresas y les congelo el salario, esto podría ser preocupante en el sentido que la Junta Directiva tome algún acuerdo relacionado en algún incremento salarial y muy posiblemente el Poder Ejecutivo en un momento determinado va a hacer un llamado a los

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO***JUNTA DIRECTIVA***

directores de este Órgano Colegiado, para que rindan cuentas al respecto, tal y como se hizo con el Banco Popular por haber dado incrementos salariales a la clase gerencial.

Indica don Omar Bermúdez que brindara su criterio desde el punto de vista ficticio como si él fuera Director de esta Junta Directiva y tuviera que tomar una decisión al respecto, en primer lugar el lineamiento que se generó en el Poder Ejecutivo actual fue a través de una directriz general, en la cual se estableció que los salarios de los puestos gerenciales no podían ser superiores a un porcentaje del Gerente del Banco Central, a diferencia de otras directrices más radicales como la de no aumentar, así las cosas se debe tener presente que dicho criterio debe ser respetado, en el caso concreto JASEC no la estaría irrespetando, por otro lado hay otra norma dictada por el Sr. Carlos Alvarado en la cual se establece que los aumentos generales debían ser en iguales condiciones que la del Poder Ejecutivo, ahí sí habría una pequeña diferenciación ya que se estaría realizando un aumento por encima de los ¢ 3.750,00 apartir de julio 2019, ante esto se debe de realizar un informe explicando el porqué, ya que en esta institución se está ganando menos que el Servicio Civil, ante esto externa que obviamente la institución como tal debe estar dando explicaciones a sus superiores políticos, para así poder transmitir en una forma transparente, por lo que agrega que si él fuera un Director alegraría que se tendría que hacer un trabajo de cabildeo e información a la ARESEP a la Autoridad Presupuestaria, pero más para carácter informativo.

Resalta don Raúl Quirós que es muy importante lo que se ha comentado, sin embargo, desde un inicio se ha dicho que el tema no se tiene que ver como un aumento salarial, más bien es una equiparación salarial, como lo demuestra el estudio de JASEC todos los

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

profesionales están por debajo de los mínimos; resalta que en lo personal es un tema que le satisface puesto que como Auditor Interno en reiteradas ocasiones hizo la advertencia, e inclusive en el 2007 se realizó un estudio al respecto el cual simplemente fue “engavetado” y ante esto se podría decir que hay que sentar responsabilidades, ya que no era lo mismo hace 10 años que la institución desembolsara por ejemplo ¢ 100.00 a la actualidad son ¢ 1000.00, si eso se hubiera acatado en el momento no estaría pasando lo que se refleja en el estudio presentado, teniendo presente que esto acarrea un costo y es la perspectiva que se debe mantener ya que el recurso humano es lo más importante en una organización, e institucionalmente se está viviendo todo lo contrario, por lo que que se menciona anteriormente no hay necesidad de decirlo porque quizá la situación financiera no es la mejor pero las necesidades se deben de acoger y hacerle frente, ya que la empresa no puede seguir el ritmo que se venía dando y hay que considerar el tema como una equiparación salarial.

Externa don Omar Bermúdez que en lo personal está convencido que esta sesión será histórica para la institución, ya que es la formalización de la carga de la prueba donde un 25% de la estructura ocupacional no llega ni al mínimo y hay que actuar.

Recomienda el señor Auditor Interno que este tema se podría declarar confidencial.

Solicita don Luis Gerardo Gutiérrez que se le reitere la tercera justificación respecto al estudio ya que tiene presente que se está por debajo del mínimo salarial, y porque se está por debajo de la Dirección General del Servicio Civil.

Señala el señor Consultor que el tercer alegato es que el percentil 25 no es ni siquiera un percentil competitivo, ya que el mínimo propuesto ni siquiera es competidor porque

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

técnicamente hablando significa que de 100 plazas de profesional 2 que hay en el mercado, 75 de ellas están con mejor salario base que el que paga JASEC, aun con esa propuesta, por lo que considera que ir por debajo del percentil 25 no es viable, ya que esta es una empresa en competencia.

Externa el señor Quirós Calderón que por parte de la Administración es muy difícil opinar al respecto, ya que en cierta forma se está legislando para un beneficio propio, por lo que a la Junta Directiva se le puede ofrecer toda la información que requiera, ante esto considera que este es un tema meramente de manejo por parte del Órgano Colegiado ya que si no se podría ver como una interferencia de la Administración.

Resalta don Carlos Astorga que desde su punto vista considera muy oportuno la forma de actuar por parte de la Administración, ya que se requiere de información concisa para tomar decisiones claras y que el esfuerzo no se haya visto interrumpido.

Además, agrega que con respecto al criterio del Auditor Interno tiene sus dudas en cuanto a declarar confidencial la información.

Interviene don Carlos Quirós para indicar que el tema de confidencialidad va más relacionado a mercados competitivos y demás, según el criterio dado por Asesoría Legal, por lo que considera que este tema está complicado incluirlo en esa rama, así las cosas, debería ser un compromiso de los aquí presentes guardar la debida discrecionalidad del tema.

Destaca el señor Astorga Cerdas que, aunque no haya leído el documento referente al estudio salarial realizado a nivel institucional, en lo personal está muy satisfecho con el servicio, más bien solicitaría la disposición del contratista, ya que cuando se vaya

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

implementando el trabajo posiblemente surjan dudas y sería bueno tener el acercamiento correspondiente, y además instruye a la Administración al seguimiento de dicho tema por su relevancia.

Indica don Carlos Quirós que el documento será circulado a nivel de Junta Directiva y posteriormente se incluirá para discusión en la Comisión Financiera con el departamento de Talento Humano.

Resalta don Arnold Mora que por su parte ya cuenta con las proyecciones de los percentiles, al igual se tiene cual sería el impacto en la parte tarifaria, para cada uno de los percentiles del 25 al 75.

Externa don Francisco Calvo, su inquietud dado que en lo personal tiene entendido que usualmente se plantea que todas las clases salariales se lleven al mismo percentil, pero hay ciertas clases que se pueden llevar estratégicamente a un percentil diferente a las demás, por ejemplo, en el caso de las jefaturas si se da un acercamiento con el profesional 2, ¿se le puede llevar a un percentil diferente solamente a esa clase? Ante esto considera que es una posibilidad que se debe analizar, por lo que desea saber ¿qué tan común puede ser esa práctica? o sobre todo ¿qué implicaciones podría tener en el corto o largo plazo?

Indica el señor Consultor que la Reforma Laboral vino a cambiar muchas cosas que todavía su dimensionamiento y sus efectos apenas se están viviendo, como el conjunto de escenarios de discriminación que ya no deben ser aceptados, en materia salarial antes de dicha reforma existieron varios temas como por ejemplo en el Gobierno de don Oscar Arias vino y le mejoro el salario a los empleados públicos del segmento profesional de una

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

forma extraordinaria, tan es así que eso provocó que la mala imagen del Servicio Civil a ese segmento ya no aplicaba, se le empleo el denominado percentil 55, pero a un vigilante, un misceláneo, un chofer o un contador si acaso le llegaba el percentil 30, en otras palabras se permiten dos tipos de percentiles. Por otro lado desde el punto de vista de defensa a los trabajadores se puede decir que con base en qué criterio se está dando un aumento de 55 a los jefes si el mismo mercado está diciendo que la diferencia es pequeña, en la misma posición y va a competir en el mismo lugar con el resto de las clases, entonces no hay una respuesta acabada sino lo que se puede decir es que después del 25 de julio los criterios de discriminación hay que saberlos manejar y justificar, así las cosas, si se va a evidenciar que los puestos de jefatura tengan un percentil 50 y los puestos no jefatura un percentil 25, se darán las razones técnicas para justificar aquello.

Interviene doña Ivania Cisneros para indicar que según el estudio realizado y lo conversado en esta sesión su criterio es que debería ser parejo para todos los funcionarios ya que todos están dentro de la misma situación.

Desea saber don Raúl Navarro ¿Cómo se calcula el monto en la tabla que se mostró de salario único?

Resalta don Omar Bermúdez que la experiencia que se ha venido tejiendo de cómo construir el salario único es totalmente propia de cada ente, aun así lo que se ha venido haciendo es que se toma el salario base del percentil 50, se le subió el 55% de prohibición o dedicación exclusiva, esto no significa que se tenga que firmar algún contrato sino simplemente es un algoritmo para construir, el manual de puestos exigía de 8 a 10 años

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

de experiencia, entonces se le coloco 10 años de anualidades más carrera profesional y después de ahí empieza solo a aplicarse el aumento de costo del porcentaje que corresponda.

Desea saber don Carlos Quirós si en salario base se le paga al funcionario un porcentaje por dedicación exclusiva ¿en el global ocurre lo mismo? o pueden ejercer cualquier profesión.

Indica don Omar Bermúdez que en el global no se da, por lo que el funcionario podría ejercer su profesión.

Además consulta el señor Quirós Calderón ¿Por qué en teoría es conveniente mantener el mismo percentil?, ya que si el análisis realizado es correcto y en este caso se compararon empresas del mismo sector, se está hablando de las mismas habilidades y competencias, por lo que al hacerlo referenciado a un mismo salario se diría que por oferta y demanda el percentil “x” va a dar un indicador de lo que se señala en el mercado sobre un punto en específico, por lo que considera que si estaría complicado justificar por qué unos funcionarios entrarían al percentil 25 y otros al 50, si se está en el mismo sector industrial.

Señala el señor Consultor que es importante tomar en cuenta que el salario global no posee ninguna limitación de carácter jurídico, ya que la dedicación o prohibición pueden estar presentes pero no se aplica en su marco practico de ejecución, además agrega que de no hacerlo así se tendría un salario no competitivo ya que hoy en día la dedicación exclusiva todavía está funcionando en el mercado, puede sonar contradictorio en el sentido de cómo le aplican el beneficio y no le exigen la exigencia, ya que si no se hace

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO***JUNTA DIRECTIVA***

así no se vuelve competitivo, y parte del sacrificio de transición que se vivirá en el país para evolucionar de un salario base más pluses a un salario único hay que ir acercando estos efectos.

Pregunta doña Ester Navarro, ¿por qué al salario único se le aplica el percentil 50, se le podría aplicar por ejemplo un 30?

Destaca don Omar Bermúdez que un 30 no se aplica puesto que la propuesta está en la coherencia de lo que se está haciendo, dado que lo que se está proponiendo a JASEC que se inicie con el percentil 25 y que posterior a este se evolucione al percentil 50 “salario base más pluses”, lo mismo pasaría con el salario único que se inicie con el percentil 25 y después va a ver uno con el percentil 50, cuando ya todos los salarios estén en el percentil 50, ahora si fuera percentil 30 todos se aplicarían a este.

Resalta don Francisco Calvo que en cuanto al tema de que “nada se queda fijo”, se está hablando de que seguramente JASEC va a tener que implementar un proceso gradual para ir llevando los salarios hacia un percentil que sea competitivo, pero obviamente ese ajuste llevara varios años para su implementación este estudio como base va a estar desactualizado en el mercado y también por efectos legales, administrativos y de ejecución, ¿qué tan antiguo puede resultar dicho estudio?

Hace ver el señor Consultor que la experiencia más clara ante la situación de obsolencia del estudio está en el gobierno del señor Oscar Arias, cuando se llevó los salarios de todo el sector profesional al percentil 55 con un plazo de 24 meses, con estudios de mercado secuenciales para no perder la vigencia en el monto, en otras palabras si JASEC desea aplicar el percentil 50 como meta y se va auto proponer 3 años para llegar a la misma, lo

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO
JUNTA DIRECTIVA

Dice el oficio:


 Al contestar refiérase a:
AEE-IP-04-2017

 Cartago, 13 de noviembre de 2018
AUDI-296-2018

 Ing. Carlos Quirós Calderón
 Gerente General
 Su oficina

Asunto: Conclusión definitiva del caso: "Revisión de contrataciones"

Estimado señor:

Esta Auditoría Interna en atención a sus servicios de aseguramiento, realizó una revisión a los expedientes de contratación administrativa que se muestran en el siguiente cuadro, cuyos resultados se comunicaron mediante el AUDI-166-2018 del 29 de junio del 2018, hallándose lo siguiente:

| Contratación | Fiscalizador del contrato | Hallazgo |
|--|---|---|
| 2015CD-000149-01 "Servicio de Escaneo de documentación valor científico cultural" | Licda. Karen Brenes Masís | De acuerdo con lo entregado y las facturas correspondientes se halló un faltante final de ₡395.517 |
| 2013CD-000020-03 "Contratación Servicios de Digitalización e Indexación de Planos en Sistema Epower" | Ing. Guillermo Gómez Tenorio ¹ | Se identificó que existía faltante de información que asciende a un total de ₡97.707 |
| 2013CD-000010-03 "Servicios de Escaneo" | Ing. Andrés Castillo Anas ² | Esta contratación abarcó un monto total de ₡2.779.007,50, y de acuerdo con el análisis realizado se consideró una limitante al estudio, dado que aunque se consultó a diferentes funcionarios, no se tiene conocimiento de donde se encuentre resguardada la información digital. |
| Costo total de información faltante según lo pagado en las contrataciones | | ₡3.272.231,5 |

En el oficio en mención se solicitó que nos justificara el faltante de la información, no obstante, al no recibirla de manera completa, se pidió nuevamente por medio del AUDI-218-2018 del 24 de agosto del 2018; a la cual se le ha dado seguimiento y que a la fecha no se ha recibido.

¹ Mediante los oficios G0-471-2018 del 27 de julio del 2018 y del oficio G0-590-2018 del 17 de setiembre del 2018 la Gerencia General esgrime como responsable de la conservación y custodia de los productos resultantes de la Contratación 2013CD-000020-03 y 2013CD-000010-03 a la Licda. Karen Brenes Masís, responsable de la Unidad del Archivo Central.

 Unidad de Auditoría Interna Tel.2550-6839 Fax 2553-0039 Email: raulquirós@jasec.go.cr www.jasec.go.cr

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Por otra parte, considerando el tiempo trascendido y conociendo que la información producto de las contrataciones se considere de valor científico cultural, lo cual debe atenderse según lo indicado en las Normas de Control Interno para el Sector Público de la sección "5.5 Archivo institucional", que establece:

"(...) el jefes y los titulares subordinados, según sus competencias, deben implantar, comunicar, vigilar la aplicación y perfeccionar políticas y procedimientos de archivo apropiados para la preservación de los documentos e información que la institución deba conservar en virtud de su utilidad o por requerimiento técnico o jurídico. En todo caso, deben aplicarse las regulaciones de acatamiento obligatorio emanadas del Sistema Nacional de Archivos. Lo anterior incluye lo relativo a las políticas y procedimientos para la creación, organización, utilización, disponibilidad, acceso, confidencialidad, autenticidad, migración, respaldo periódico y conservación de los documentos en soporte electrónico, así como otras condiciones pertinentes. (El resaltado no es del original)"

Asimismo, en la Ley de Certificados, firmas digitales y documentos se define en su "artículo 6"- Gestión y conservación de documentos electrónicos" que:

"(...) Cuando legalmente se requiere que un documento sea conservado para futura referencia, se podrá optar por hacerlo en soporte electrónico, siempre que se apliquen las medidas de seguridad necesarias para garantizar su inalterabilidad, se posibilite su acceso o consulta posterior y se preserve, además, la información relativa a su origen y otras características básicas. (El resaltado no es del original)"

También, según lo establecido en la Constitución Política de C.R., en el artículo 11, se estipula:

"(...) La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. (El resaltado no es del original)"

Además, hacemos hincapié en el deber de probidad manifestado en la "Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" el artículo 3, dice que:

"El funcionario público estará obligado a (...) asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajusten a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, a administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente."

Unidad de Auditoría Interna Tel.2650-6839 Fax 2653-0039 Email: rsulquiros@jasec.go.cr www.jasec.go.cr

Manual de procedimientos Auditoría Interna JASEC
R-10.08.2018 V: 1.3

F-EJE-080 Oficio Auditoría Interna
Página 2 de 3

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Por lo tanto, de acuerdo con la normativa vigente y como lo define la Ley General de Control Interno, se solicita que se generen las responsabilidades que correspondan por el faltante de la información, además de definir la responsabilidad de los recursos económicos invertidos en el escaneado de la información y que eventualmente no existen, mismos que ascienden a \$3.272.231,5.

Finalmente, considerando el valor económico de la información, su importancia por tratarse de valor científico cultural y que además ya han transcurrido 5 meses desde que se comunicó la advertencia, es que esta Auditoría otorga el plazo de 10 días hábiles para comunicar sobre las acciones que se implementarán para atender esta situación.

Atentamente,

Firmado digitalmente
por RAUL ANTONIO
QUIROS
QUIROS (FIRMA)
Fecha: 2018.11.13
14:29:00 -06'00'
Lic. Raul Quiros Quiros MBA
Auditor Interno
JASEC

ROG/MPB
C: Miembros Junta Directiva JASEC
Expediente
Consecutivo

Unidad de Auditoría Interna Tel.2550-6839 Fax.2553-0039 Email: raul.quiros@jasec.go.cr www.jasec.go.cr

Manual de procedimientos Auditoría Interna JASEC
R:10.09.2018 V: 1.3

F-EJE-080 Oficio Auditoría Interna
Página 3 de 3

Resalta el señor Auditor que el tema mencionado en el AUDI-296-2018, data de hace muchos años, el cual es producto de resultado de un mal asesoramiento que tuvo la Junta Directiva y el Órgano no dio buenos resultados, así las cosas la Auditoría Interna continuó con el proceso y se llega ahora a un asunto en donde las contrataciones efectuadas de dicho estudio incumplieron con los artículos N° 22 y 22bis de la Ley de Contratación

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Administrativa, así como el artículo N° 11 de la Ley de Administración Pública, así como una serie de antecedentes, determinando que como parte de los productos que se contrataron, existen documentos e información inclusive de carácter cultural que no aparecen, los mismos ascienden a un costo de ¢ 3.272.231.05, ante esto se le informo a la Gerencia General con copia a la Junta Directiva, ya que es parte del seguimiento que la Auditoria Interna ha realizado ante un proceso de contratación que no se hizo de la forma adecuada y lo más delicado fue que se contrató un servicio para escanear documentos históricos.

Externa don Luis Gerardo Gutiérrez que dicho oficio fue remitido a la Gerencia General con copia al Órgano Colegiado, por lo que propone que el acuerdo correspondiente se tome bajo lo que corresponde, acatando el orden de remisión de dicho documento.

Interviene don Raúl Quirós para indicar que dicho oficio fue enviado con copia a la Junta Directiva, para que se esté al tanto de los hechos ocurridos dado a la complejidad del asunto en mención, y además que ya la Auditoria tiene al menos 5 meses de estar esperando una respuesta por parte de la Administración, la cual no ha sido clara.

Resalta don Carlos Quirós que este tipo de temas deberían de tener un tiempo con el fin de que la Administración a su vez puede elevar el oficio de respuesta, o en este caso que la Auditoria envía una nota a la Junta Directiva la cual puede ser enviada cuando se desee, que en el acuerdo se tome nota de la misma, y se le dé un tiempo prudencial a la Administración para su contestación.

Hace ver don Raúl Quirós que se debe de tener presente que la Auditoria tiene independencia absoluta, y su deber esta en asesorar al Órgano Colegiado y a la

JUNTA ADMINISTRATIVA DEL SERVICIO ELÉCTRICO MUNICIPAL DE CARTAGO**JUNTA DIRECTIVA**

Organización también, lo cual lo hace con las mejores intenciones.

Destaca el señor Gutiérrez Pimentel que lo importante es que ya la Junta Directiva ya está enterada de la inquietud del señor Auditor y lógicamente se tiene una forma de darle seguimiento a los acuerdos sé que tienen.

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

5.a.1. Tomar nota del oficio N° AUDI-296-2018 suscrito por el Lic. Raúl Quirós, Auditor Interno, dirigido a la Gerencia General, con copia a los Miembros de Junta Directiva, mediante el cual remite la conclusión definitiva del caso “Revisión de contrataciones”

5.a.2. Instruir a la Administración para que se realicen las investigaciones correspondientes al oficio N° AUDI-296-2018, y se le conteste a la Auditoría Interna en tiempo y forma, además que los resultados provenientes del mismo se den a conocer en una próxima sesión.

ARTÍCULO 6.- ASUNTOS VARIOS.

Para esta acta no se presentaron asuntos varios.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

