

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS

**TESINA PARA OPTAR POR EL GRADO DE BACHILLERATO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

Tema:

**“ANALIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA JUNTA DE PENSIONES
DEL MAGISTERIO NACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE CRÉDITO Y
COBRO DE AGOSTO A SETIEMBRE 2016”**

Sustentante:

Tatiana Arce Esquivel

Tutora:

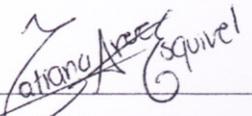
Karla Esquivel Reyes

Agosto 2016

DECLARACIÓN JURADA

Yo Tatiana Arce Zequivel, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 4-203-709 egresado de la carrera de Administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Bachillerato, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: Análisis del clima organizacional en la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional en el Departamento de Crédito y Cobro de agosto a setiembre 2016

es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de Heredia, a los 19 días del mes de noviembre del año dos mil 16.


Firma del estudiante

Cédula 4-203-709.

CARTA DEL TUTOR

San José, 15 de noviembre del 2016

Dirección de Registro
Carrera Administración de Empresas
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

El estudiante Tatiana Arce Esquivel , cédula de identidad número 4-0203-0709, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **ANALIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA JUNTA DE PENSIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE CRÉDITO Y COBRO DE AGOSTO A SETIEMBRE 2016**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de *Bachillerato en Administración de Negocios con Énfasis en Recursos Humanos*.

En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

	Criterio	Puntos	Obtenidos
a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20%
c))	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEÓRICO	20%	20%
	TOTAL	100%	100%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,



Licda. Karla Esquivel Reyes
Cédula Identidad N 1-0961-0058
Carné Colegio Profesional N 34014

CARTA DE APROBACION Y REVISION DE LA LECTORA

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
SEDE HEREDIA

CONSTANCIA LECTORA METODOLOGICA

Yo, M.Sc. Susana Araya Zamora, cédula de identidad 4-0140-0573, en mi condición de lectora metodológica, dejo constancia que la tesis de la estudiante **TATIANA ARCE ESQUIVEL** para optar por el Grado Académico de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Gerencia, titulada "**ANALIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA JUNTA DE PENSIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE CRÉDITO Y COBRO DE AGOSTO A SETIEMBRE 2016**", cumple los requisitos de forma y fondo solicitados por la Universidad Hispanoamericana.

En mi calidad de lectora metodológica, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de la lectura anterior.

Se extiende la presente en la Ciudad de Heredia, el día 22 de febrero del 2017.

Atentamente,

M.Sc. Susana Araya Zamora
Lectora Metodológica
Cédula identidad N. 4-0140-0573
Carné Colegio Profesional N° 011457

San José, miércoles 1 de marzo de 2017

Licda.

Karla Esquivel Reyes

Profesora Tutora

Carrera de Administración de Empresas

Universidad Hispanoamericana

Distinguido tutora:

Por medio de la presente, yo, Edin Mauricio Buzano Barrantes, mayor, cédula y número de adscripción al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (COLYPRO) #5-276-638, en mi calidad de profesional en Filología Española #94-629 graduado en la Universidad de Costa Rica, certifico que la sustentante TATIANA ARCE ESQUIVEL, quien opta por el grado académico de Bachillerato en Administración de Empresas con Énfasis en Recursos Humanos, ha cumplido satisfactoriamente los aspectos formales de estructura y de contenido correspondientes a su proyecto de graduación denominado *“ANALIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA JUNTA DE PENSIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE CRÉDITO Y COBRO DE AGOSTO A SETIEMBRE 2016”*, por lo tanto, recomiendo se le tramite el aval correspondiente para los trámites administrativos y académicos posteriores.

Lo anterior, por cuanto dicha proyecto de graduación cumple con los requisitos establecidos por su prestigiosa Universidad.

Muchas gracias.

Atentamente,



Lic. Edin Mauricio Buzano Barrantes

Teléfono 8618-8217

Correo electrónico: ebuzano@yahoo.com

Agradecimientos

Primeramente, le agradezco a mi papá Dios, por haberme dado la oportunidad de cumplir mi meta, por darme las fuerzas y no dejarme caer, por escucharme y responderme cada vez que le hacía una oración y por darme la sabiduría y energía para continuar con esta tesina.

Seguidamente, le agradezco a mi tutora Karla Esquivel Reyes, por haber sacrificado su tiempo y dedicármelo siempre llena de paciencia, por el apoyo que me brindó y porque siempre me motivó a salir adelante. Gracias por el esfuerzo que hizo para sacarme adelante.

Al mismo tiempo, les agradezco a mi madre Ericka Esquivel y mi padre Alexander Arce, por todo el apoyo que me dieron brindándome ayuda con mi hija al igual que a Rodrigo Rodríguez papá de ella y por toda la paciencia que me tuvieron, pues nunca me dejaron caer.

Finalmente, le agradezco a JUPEMA, por haberme dejado realizar mi trabajo en dicha institución.

Dedicatorias

Dedicada a Dios, por las bendiciones que me ha dado para llegar hasta aquí.

Esta tesina que realicé con mucho esfuerzo también se la dedico a mi hija María Celeste Rodríguez Arce, quien a pesar de estar pequeña me ha tenido la paciencia como mamá, pues no he podido dedicarle el tiempo de calidad que se merecía y porque con sus pequeñas palabras de aliento como “eres la mejor mamá del mundo” me dieron las fuerzas para seguir luchando.

Seguidamente, se la dedico a mis padres, por el amor y la paciencia que me tuvieron durante este proceso; así mismo, por el gran apoyo que me brindaron para cuidarme a mi hija con mucho amor y a su papá por sacrificar su tiempo para cuidarla con amor y apoyarme.

Tabla de contenidos

Introducción	i
CAPÍTULO I	ii
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ii
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1 Antecedentes del problema	1
1.1.2 Problematización del problema	4
1.1.3 Justificación del problema	6
1.2 Formulación del problema.....	7
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.3.1 Objetivo general	7
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	8
1.4.1 Alcances	8
1.4.2 Limitaciones	8
1.4.3 Aportes del investigador.....	8
1.4.4 Delimitación espacial	9
1.4.5 Delimitación temporal.....	9
CAPÍTULO II	iii
MARCO TEÓRICO.....	iii
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	10
2.2. CONTEXTO HISTÓRICO	10
2.3 MARCO SITUACIONAL.....	14
2.4 CONTEXTO TEÓRICO.....	16
2.4.1 CONCEPTUAL.....	16
CAPÍTULO III	iv
MARCO METODOLÓGICO	iv
3. INVESTIGACIÓN	30
3.1.2 Alcance temporal	30
3.1.3 Marco	30
3.1.4 Condiciones en que se realiza la investigación.....	30

3.1.5 Carácter	31
3.1.6 Naturaleza mixta	31
3.2 Sujetos y fuente de información	32
3.3 Selección población y muestra.....	32
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	33
3.5 Variables	34
CAPÍTULO IV	v
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	v
4.1 Descripción de la situación	35
CAPÍTULO V	vi
Conclusiones y recomendaciones.....	vi
Conclusiones	61
Recomendaciones	65
Referencias bibliográficas	vii
Literatura utilizada.....	69
Datos utilizados de Internet.....	70
ANEXOS	viii

Índice de tablas

Tabla 1. Años laborados en JUPEMA.....	35
Tabla 2. Buena comunicación en el departameto.....	36
Tabla 3. Aceptación de sugerencias del jefe a la hora de tomar desiciones.....	37
Tabla 4. Tipo de comunicación dentro de la industria.....	38
Tabla 5. Canales claros de comunicación formal.....	39
Tabla 6. Medio que utiliza para comunicarse.....	40
Tabla 7. Es adecuado el medio que utiliza para comunicarse.....	41
Tabla 8. Cumplimiento de objetivos después de una reunión.....	43
Tabla 9. Encargado realiza buen papel de líder.....	44
Tabla 10. Relación con su jefe.....	45
Tabla 11. Relación con sus compañeros.....	46
Tabla 12. Trabajo en equipo.....	47
Tabla 13. Es feliz con el trabajo que realiza.....	48
Tabla 14. Funciones, responsabilidad y limitaciones de su puesto están claras.....	49
Tabla 15. Recibe motivación de su jefe.....	50
Tabla 16. Su salario cubre sus necesidades.....	51
Tabla 17. Su trabajo es estable.....	52
Tabla 18. Temor al despido.....	53
Tabla 19. Frecuencia con la que labora horas extras.....	54
Tabla 20. Perspectiva financiera para el futuro.....	55
Tabla 21. Evaluación de los siguientes aspectos.....	57
Tabla 22. Género de trabajadores.....	58
Tabla 23. Edades de los trabajadores.....	59
Tabla 24. Ingreso bisemanal.....	60

Índice de gráficas

Gráfica 1. Años laborados en JUPEMA	36
Gráfica 2. Buena comunicación en el departamento	37
Gráfica 3. Aceptación de sugerencias del jefe a la hora de tomar decisiones	38
Gráfica 4. Tipo de comunicación dentro de la institución	39
Gráfica 5. Canales claros de comunicación formal.....	40
Gráfica 6. Medio que utiliza para comunicarse	41
Gráfica 7. Es adecuado el medio que utiliza para comunicarse	42
Gráfica 8. Cumplimiento de objetivo después de una reunión	43
Gráfica 9. Encargado de realizar buen papel de líder	44
Gráfica 10. Relación con su jefe	45
Gráfica 11. Relación con sus compañeros	46
Gráfica 12. Trabajo en equipo.....	47
Gráfica 13. Es feliz con el trabajo que realiza.....	48
Gráfica 14. Funciones, responsabilidad y limitaciones de su puesto están claras.....	50
Gráfica 15. Recibe motivación de su jefe.....	51
Gráfica 16. Su salario cubre sus necesidades.....	52
Gráfica 17. Su trabajo es estable.....	53
Gráfica 18. Temor al despido	54
Gráfica 19. Frecuencia con la que labora horas extras	55
Gráfica 20. Perspectiva financiera para el futuro	56
Gráfica 21. Evaluación de los siguientes aspectos.....	57
Gráfica 22. Género de trabajadores.....	58
Gráfica 23. Edades de los trabajadores.....	59
Gráfica 24. Ingreso bisemanal	61

Introducción

El siguiente trabajo fue elaborado en la institución denominada Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Está basado en el clima organizacional en el Departamento de Dirección Ejecutiva enfocado en la Unidad de Crédito y Cobro.

El presente trabajo tiene como fin hacer recomendaciones para la mejora del clima organizacional en la Unidad de Crédito y Cobro, para la cual se realiza un estudio de diferentes variables que buscan fortalecer el departamento y generar grandes resultados.

En el primer capítulo, se realiza el planteamiento del problema a través de la descripción de los antecedentes de la institución, así como los objetivos generales y específicos obtenidos para el desarrollo del trabajo. También, se muestran los alcances y las limitaciones obtenidas durante la investigación. Con la justificación, se busca mejorar la administración del clima al evidenciar cuáles son esas necesidades que tienen los colaboradores para cerrar brechas en los diferentes factores generadores de daños.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico. En él, se muestra el contexto histórico de la empresa, así como los principales conceptos teóricos relacionados con el tema por estudiar.

En el tercer capítulo denominado marco metodológico, se especifica el tipo de investigación y la forma como se desarrolló el trabajo, mostrando el instrumento utilizado y las fuentes, así como la muestra de la población estudiada.

En el cuarto capítulo llamado análisis e interpretación de datos, se muestra el resultado del cuestionario aplicado a la Unidad de Crédito y Cobro.

En el quinto capítulo, se plantean las conclusiones y las recomendaciones de los resultados del cuestionario aplicado.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes del problema

En Costa Rica, existen diferentes administradores de pensiones, entre ellos la Caja Costarricense del Seguro Social (C.C.S.S.), el Poder Judicial y la Junta de Pensiones y Jubilación del Magisterio Nacional (JUPEMA); se aclara que de aquí en adelante se utilizará la abreviatura de JUPEMA. La Junta de Pensiones y Jubilación del Magisterio Nacional nació a partir del 5 de setiembre de 1958. Con la creación del Sistema de Pensiones y Jubilaciones originado en la Ley 2248, se resguardan los derechos legales de las personas que laboran en el Magisterio en relación con sus pensiones.

Ley 2248: "ARTÍCULO 1.- Campo de aplicación

Esta ley regula lo relativo a las pensiones y jubilaciones correspondientes a los funcionarios del Magisterio Nacional. El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional está compuesto por:

- a) El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la Ley No. 2248, del 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, excepto la reforma integral realizada mediante la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991.*

"(Miguel Ángel Rodríguez Echeverría, Centro de Estudios Superiores de Derecho Público, Costa Rica, Normativa de la Administración Pública, p.1.)"

La Junta Directiva la integran 7 miembros que representan organizaciones magisteriales:

Asociación de Educadores Pensionados (ADEP), Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP), Asociación Nacional de Educadores (ANDE), Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes

(COLYPRO), Organizaciones Labores de las Instituciones de Enseñanza Superior (OLIES), Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC).

También cuenta con 11 sucursales por el país en los siguientes lugares: Heredia, Alajuela, Cartago, San Carlos, San Ramón, Liberia, Santa Cruz, Puntarenas, Ciudad Neily, Pérez Zeledón y Limón.

JUPEMA brinda diferentes líneas de créditos para los pensionados con el fin de que puedan solventar sus necesidades económicas. Asimismo, tiene la aprobación de la Ley 8721, a partir de la cual ahora podrá destinar de los fondos del RCC en préstamos personales, microempresas y vivienda regido a los afiliados del RCC con sus respectivos reglamentos, condiciones y requisitos para disfrutar de dichas línea de crédito.

Ley N°8721: *“Artículo 1.- Campo de aplicación*

Esta Ley regula lo relativo a las pensiones y jubilaciones correspondientes a los funcionarios del Magisterio Nacional. El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional está compuesto por los siguientes regímenes:

- a) *El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la Ley N° 2248, de 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, excepto la reforma integral realizada mediante la Ley N° 7268, de 14 de noviembre de 1991”*
(<http://www.pensiones.co.cr>.)

En la historia de la institución, se menciona un hecho relevante donde surge la aprobación de la Ley 7531 el 13 de junio de 1995, en donde se empiezan a reducir sus ingresos y se ve obligada a hacer recorte de personal, y a pesar de la situación, se logra normalizar sus funciones.

Ley 7531: "Artículo 2.- Derechos adquiridos"

Quienes al 13 de enero de 1997 hayan servido durante diez años consecutivos o quince alternos en zona incómoda e insalubre, con horario alterno, en enseñanza especial o educación de adultos, en primaria y secundaria, tendrán como derecho adquirido cuatro meses por cada año laborado en tales condiciones, sin exceder cinco años, a efectos de completar el tiempo necesario para jubilarse" (José María Figueres Olsen; Rodrigo Oreamuno B., Primer Vicepresidente y Ministro de la Presidencia; Fernando Herrero Acosta, Ministro de Hacienda; Farid Ayales Esna, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, 1995, página 2).

JUPEMA continuará trabajando por los derechos de los pensionados actuales y servidores activos que se mantienen cotizando para el Sistema, con apego a los principios de legalidad y de la seguridad social, consecuente con su misión de facilitar el retiro y coadyuvar con el mejoramiento del nivel de vida de nuestra membresía.

Políticas

POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y SEGURIDAD

Mediante la página *web* de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA), se podrá solicitar información personal (en los casos que se requiera. Por lo tanto, la utilización de nuestro sitio *web* supone que usted reconoce haber leído y aceptado nuestra Política de Privacidad y Seguridad que aquí se presenta, así como nuestros Términos y Condiciones).

Al acceder al sitio *web* ubicado en la dirección www.juntadepensiones.cr (en adelante, el "sitio *web*"), que es propiedad de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, (en adelante "JUPEMA"), domiciliado en San José, Costa Rica y/o a cualquiera de las páginas que a través del sitio puede conocer, el usuario asume el compromiso de seguir y cumplir los términos y condiciones que se indicarán a continuación (en adelante los "Términos y condiciones"). En caso

de que en el futuro se incluyan nuevas secciones en el sitio *web* que presten servicios específicos, JUPEMA podría incluir en este documento los *Términos y condiciones* específicos, aplicables a dichas secciones, bien con prioridad sobre los presentes *Términos y condiciones*, o bien complementarlos.

En el evento, si el usuario no está de acuerdo con los *Términos y condiciones*, se le solicita que se abstenga de utilizar el sitio *web*.

El uso del sitio *web*, incluyendo el acceso por los usuarios y la navegación a través de dicho sitio, es libre y gratuito e implica el cumplimiento de los presentes *Términos y condiciones*, de la legislación costarricense y de las buenas costumbres y los usos generalmente aceptados en el ámbito de Internet.

Los *Términos y condiciones* que aquí se describen, así como el contenido, diseño y organización del sitio *web*, podrán ser revisados y/o modificados en cualquier momento. En caso de revisión o modificación de los *Términos y condiciones*, el usuario debe revisar periódicamente los citados términos, los cuales quedarán publicados y accesibles en el sitio *web*. Asimismo, el sitio puede contener errores u omisiones en la información. La JUPEMA se reserva el derecho de corregir estos errores u omisiones.

1.1.2 Problematicación del problema

JUPEMA es una empresa que se describe por el logro y el cumplimiento diario de los objetivos, así como por hacer la diferencia de las demás organizaciones. Según Guillén y Guil (1964), hay múltiples definiciones, entre las cuales mencionan a Tagiuri (1968), quien indica que “el clima es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que: a) es experimentada por sus ocupantes, b) influye en su conducta, c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características del ambiente.” En la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional, se realiza una encuesta para medir el clima y se detecta en mal estado. Por tanto, es importante responder a la siguiente

interrogante: ¿Cuáles son los factores que intervienen en el mejoramiento del clima organizacional?

JUPEMA realizó un estudio del clima organizacional de los años anteriores con el objetivo de conocer las dimensiones utilizadas, donde se darían a conocer los diferentes resultados generados. Los estudios han sido muy constantes y han reflejado variables negativas en la institución, por tanto, se debe gestionar una intervención inmediata. El objetivo de estos estudios era valorar el clima en el momento de cada año. En ese sentido, cabe la interrogante: ¿Cuáles han sido las intervenciones durante los años anteriores (2004 al 2015)?

Con base en el estudio realizado por JUPEMA y una empresa contratada, se observan varias deficiencias en el clima organizacional. Realizando una encuesta a través de una plataforma electrónica, se les consultó lo siguiente a los colaboradores por medio de un cuestionario: Cuando ingresé a la Institución, me sentí bienvenido (a); Considero que existe un buen ambiente de trabajo; Cuento con la colaboración de las personas de otros departamentos; Cuento con la colaboración de mis compañeros de departamento; La comunicación interna en la JUNTA DE PENSIONES es una actividad permanente y planificada; Los comunicados internos me proporcionan información útil; La comunicación de la JUNTA DE PENSIONES es clara y transparente; Al unirme a la JUNTA DE PENSIONES, recibí suficiente capacitación sobre el área donde trabajo y la función que realizo; Conozco los productos y servicios que ofrece la JUNTA DE PENSIONES; Creo que falta mayor propaganda de los objetivos estratégicos de la institución; Mi trabajo en la JUNTA DE PENSIONES es una oportunidad para realizarme como persona; Mi trabajo es reconocido y valorado; Tengo la información que necesito para realizar mi trabajo con excelencia; Identifico claramente los alcances de mi contribución en los resultados de mi departamento, entre otras. Por lo tanto, se debe cuestionar qué tipo de propuesta se puede realizar para intervenir en el mejoramiento del clima organizacional.

En la investigación realizada por la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional del periodo 2004 al 2015, se reflejan factores que están afectando el

clima organizacional en la institución; durante el 2004, se detectó que el personal estaba satisfecho con laborar para la empresa, sin embargo, la consideran rutinaria y que los colaboradores piensan que la comunicación es desigual al tratar con las jefaturas. En el año 2006, se cree que el ambiente es regular, pues los conflictos no los exteriorizan y provocan roces por falta de comunicación y trabajo en equipo. En los años 2007, 2008 y 2009, se imposibilita obtener resultados por el tipo de informe realizado y otros fueron realizados en un departamento, por lo cual no se obtuvo un resultado en general y así sucesivamente, sin embargo, no se considera imposible mejorar el clima en la institución. Por lo anterior, se debe responder a la consulta cómo garantizar que la propuesta es válida para el mejoramiento del clima organizacional en JUPEMA.

1.1.3 Justificación del problema

Con el pasar del tiempo, se han realizado varias investigaciones que aportan conocimientos fundamentales para entender las relaciones laborales, calidad y eficiencia laboral. Davis (2011) comenta que “estudiar el clima organizacional ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles”. Sin embargo, se genera un gran apoyo en las instituciones para saber cómo controlar el ambiente laboral y se mantenga la información pertinente.

La institución denominada JUPEMA busca mejorar la administración del clima, al evidenciar cuáles son esas necesidades que tienen los colaboradores para cerrar brechas en los diferentes factores que generan daños, tales como la comunicación informal, el poco trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Con este estudio, se pretende fomentar la satisfacción de los colaboradores con sus puestos de trabajo a partir del desarrollo de la cultura del mejoramiento del clima organizacional. Para la institución, es tan importante que ya forma parte de PAO 2016.¹

¹ Plan Anual Operativo, JUPEMA 2016

La investigación muestra aportes a la administración enfocada principalmente en el área de Recursos Humanos, el cual es un departamento importante en la mayoría de las empresas, pues debe velar por la satisfacción laboral que lleva cada empleado, así como mantener un canal sano de comunicación con la empresa y funcionarios en su totalidad.

El estudio se realiza para fortalecer las enseñanzas personales, laborales y educativas para que en el futuro sean aplicadas. El clima organizacional es importante tanto en el aspecto laboral como en lo personal. Esto va formando al colaborador fuera y dentro de una institución, por lo tanto, se debe adquirir como parte de la vida diaria.

Por medio de esta investigación realizada en la Junta de Pensiones, se espera cumplir las expectativas y los objetivos para el mejoramiento del clima organizacional de la compañía, logrando cerrar brechas y construyendo un mejoramiento institucional.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son los factores administrativos que deben tomarse en cuenta para realizar una propuesta de intervención que mejore el clima organizacional en JUPEMA?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Analizar el clima organizacional experimentado en la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y realizar una propuesta de intervención para mejorar dicho clima.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Evaluar las variables de la comunicación en el estudio a realizar en JUPEMA.
2. Investigar el trabajo en equipo de JUPEMA basado en comunicación interna y cultura.
3. Estudiar los factores críticos de satisfacción laboral realizada en cuanto recargo funciones y jornada laboral.
4. Revisar la percepción que tiene el personal de la Junta de Pensiones del empleo en cuanto a salario e inseguridad.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances

- Precedentes de estudios realizados a nivel de JUPEMA.
- Información obtenida de instrumento de clima aplicado por una empresa contratada por JUPEMA

1.4.2 Limitaciones

- Tiempo para elaborar el estudio de agosto a setiembre de 2016.
- Duración de la aprobación del cuestionario para realizarlo.
- Disponibilidad del personal para responder el cuestionario.

1.4.3 Aportes del investigador

Mediante esta investigación, se va analizar el clima organizacional que se presenta en la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional en el Departamento de Crédito y Cobro, utilizando variables como comunicación, trabajo en equipo, satisfacción y empleo.

1.4.4 Delimitación espacial

La investigación se va a realizar en la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional en el Departamento de Crédito y Cobro.

1.4.5 Delimitación temporal

El estudio se realizará de agosto a setiembre de 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Los antecedentes tienen relación con investigaciones previas referentes al clima organizacional y orientan al cumplimiento de los objetivos de la presente investigación.

2.2. CONTEXTO HISTÓRICO

JUPEMA es un ente público no estatal, es decir, público porque uno de los regímenes lo maneja el Estado y el otro es dirigido por JUPEMA, con personería jurídica y patrimonio propio. Los trabajadores beneficiados por esta institución son los docentes y administrativos de los centros de enseñanza públicos y privados preescolares, primarios y secundarios, así como estatales y colegios universitarios y finalmente el INA.

Existen 2 tipos de regímenes que acoge a las personas que laboran en el Magisterio: el Régimen Transitorio de Reparto (RTR) y el Régimen de Capitalización Colectiva (RCC). Al Régimen Transitorio de Reparto (RTR), pertenecen las personas que iniciaron labores en la educación antes del 15 de julio de 1992; la administración financiera y el pago de las pensiones son a cargo del Estado. A JUPEMA, le corresponde tramitar y otorgar los derechos de pensiones y jubilaciones, bajo la supervisión de la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo. El Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) fue creado con el amparo de la Ley 7302 al cual pertenecen los trabajadores que iniciaron a laborar por primera vez a partir del 15 de julio de 1992. La administración financiera, actuarial y legal le corresponde a la Junta de Pensiones.

Ley N° 7302: *“ARTICULO 1.- Créase el Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, al cual se ajustará, en lo sucesivo, el otorgamiento de todas las jubilaciones y pensiones de los regímenes contributivos que tengan como base la prestación de servicio al Estado, originada con anterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley y cuyo pago esté a cargo del Presupuesto*

Nacional. Para los funcionarios que ingresen a servir al Estado con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, se aplicará lo que dispone el artículo 38” (Miguel Ángel Rodríguez Echeverría).

Su objetivo primordial es garantizar al afiliado una buena calidad de vida y un pago oportuno de sus derechos, lo cual se refleja en su visión y misión.

Misión

Somos una institución de seguridad social, responsable de gestionar y garantizar el pago oportuno de los derechos y beneficios jubilatorios del Magisterio Nacional, así como de un servicio eficiente de las presentaciones sociales de las y los afiliados.

Visión

Ser una institución de seguridad social sólida, de calidad, con un modelo de mejoramiento continuo y que contribuye a la calidad de vida de las y los afiliados.

JUPEMA continúa velando por los derechos de los 38000 pensionados actuales y más de 68000 personas activas que continúan cotizando para el sistema, mejorando el nivel de vida de la membresía.

JUPEMA está conformado por 12 departamentos, cada uno con la cantidad de colaboradores.

- Plataforma de servicios: 77.
- Financiero contable: 25.
- Actuarial: 9.
- Administrativo: 51.
- Gestión de Talento Humano: 11.
- Auditoría Interna: 18.
- Legal: 9.

- Concesión de Derechos: 39.
- Informática: 25.
- Prestaciones sociales: 10.
- Junta Directiva: 7.
- Crédito y Cobro: 22.
- Dirección: 11.
 - Unidad Integral de Riesgos: 3.
 - Comunicación y Relaciones Públicas: 5.
 - Inversiones: 3.
 - Contraloría Financiera: 2.

Responsabilidades

En este sitio *web* y cualquier información o servicios relacionados con él, se proporciona con la garantía de que la información es real. Con respecto a los sitios externos, JUPEMA rechaza por este medio cualquier garantía, expresa o implícita, referente a la exactitud, adecuación o lo completo de un sitio, de la información obtenida de éste y de la liga a un sitio. JUPEMA no garantiza que estos sitios funcionarán de manera ininterrumpida o sin error, o que estén libres de virus o de otros componentes perjudiciales para usted. El uso de la información obtenida a través de estos sitios es bajo el propio riesgo del usuario.

JUPEMA no tendrá ninguna obligación por los daños consecuentes, indirectos, punitivos, especiales o fortuitos, previstos o imprevistos (incluyendo, pero no limitados a, demandas por difamación, errores, pérdida de datos o la interrupción en la disponibilidad de los datos), relacionados con estos *Términos y condiciones*, el uso o inhabilidad para usar un sitio, o alguna publicación que el usuario haga en este sitio, o su confianza sobre la información obtenida en o a través de un sitio.

El usuario es responsable de cualquier daño y/o perjuicio de cualquier naturaleza que ocasionara por incumplir estos *Términos y condiciones* o cualquier normatividad aplicable, por lo tanto, libera a JUPEMA de toda responsabilidad administrativa o de cualquier otra índole.

Propiedad intelectual e industrial

El logotipo, nombre y todos los gráficos que identifican a la JUPEMA dentro de sus sitios pertenecen a éste. El uso, reproducción, copia o redistribución de ellos, sin el permiso escrito a JUPEMA, es prohibido. Cualquier otra marca registrada que aparezca en el sitio pertenece a sus respectivos dueños. De igual manera, se prohíbe el uso, la reproducción, la copia o la redistribución de ellos sin el permiso expreso de su dueño.

Cuentas

En el evento que la JUPEMA proporcione contraseñas al utilizar el sitio *web* institucional disponible, es responsabilidad del usuario el mantener la confidencialidad de sus cuentas y contraseñas, y de restringir el acceso a su computadora, ya que el usuario acepta la responsabilidad de todas las actividades que ocurran con el uso de sus cuentas. La JUPEMA se reserva el derecho de rechazar el brindar un servicio, cerrar cuentas, remover o editar contenidos, según lo considere conveniente.

Los siguientes valores fueron tomados de la siguiente página interna de la institución llamada Intranet:

Valores

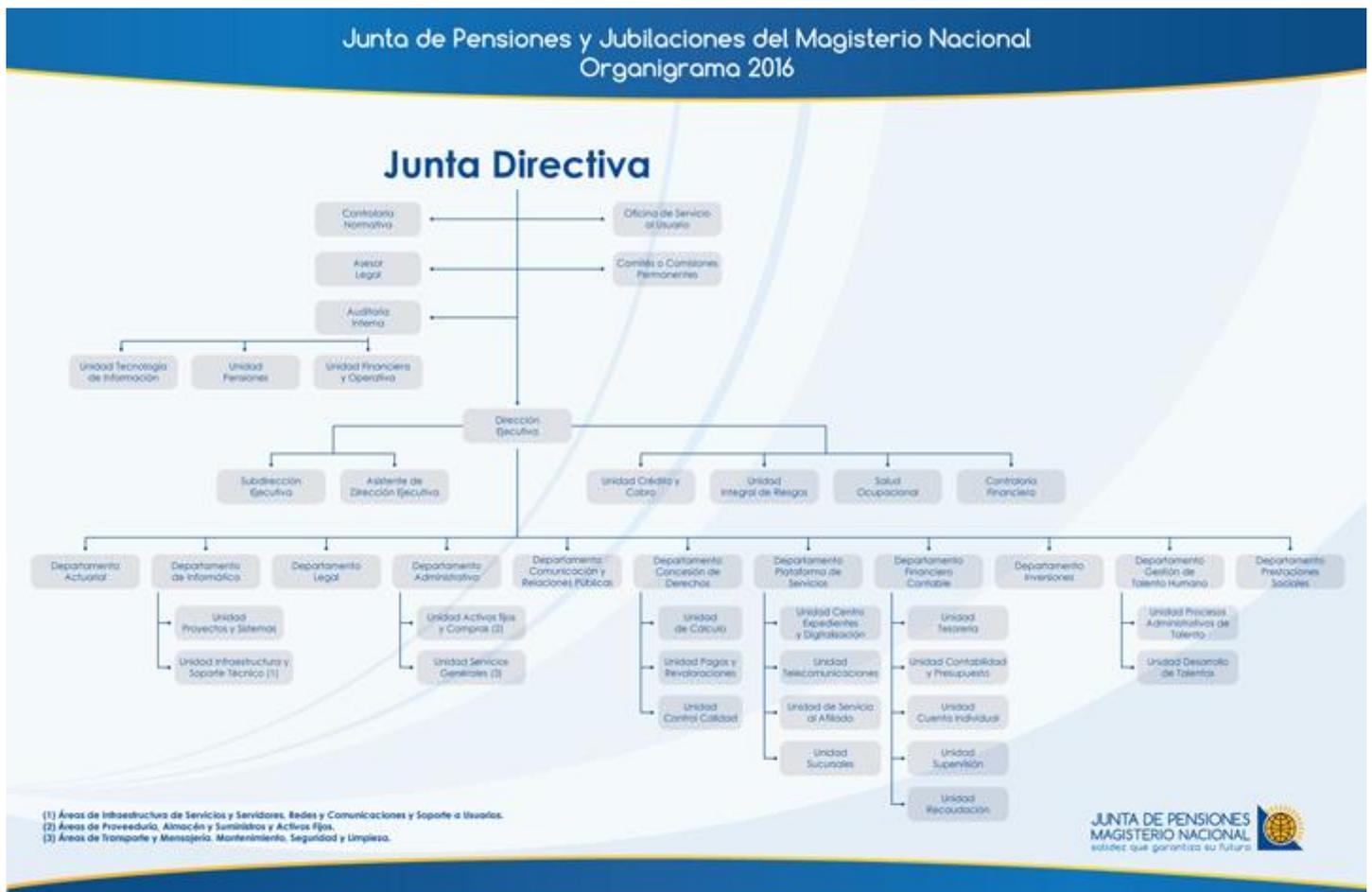
- Compromiso. Poner a disposición de la institución nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado, para así cumplir con la misión y la visión institucionales.
- Ética. Actuar de manera transparente, de conformidad con los principios y políticas institucionales.

- Honestidad. Comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando las normas y los valores institucionales.
- Responsabilidad. Desarrollar las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz, orientadas en satisfacer las necesidades de las y los afiliados.
- Respeto. Brindar un trato digno y auténtico a todas las personas internas y externas que interactúan con la institución.
- Solidaridad. Apoyar al usuario interno y externo en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.3 MARCO SITUACIONAL

La Junta de Pensiones y Jubilación del Magisterio Nacional nació a partir del 5 de setiembre de 1958, creando el Sistema de Pensiones y Jubilaciones con su origen en la Ley 2248. Se encarga de resguardar los derechos legales de las personas que laboran en el Magisterio, en relación con sus pensiones. Está ubicada en calle 21, San José, Costa Rica. Su objetivo primordial es garantizar al afiliado una buena calidad de vida y un pago oportuno de sus derechos, lo cual se refleja en su visión y misión. Cuenta con 316 colaboradores, como se puede observar en la distribución de los puestos en la siguiente estructura organizacional.

Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional
Organigrama 2016



Fuente: Información general de la Dirección de JUPEMA

Desde su establecimiento, la Junta de Pensiones ha velado por resguardar los derechos legales de quienes laboran en el Magisterio en materia de pensiones, al mantener bajo su tutela la administración técnico-jurídica del Régimen Transitorio de Reparto (RTR). Este régimen acoge a las personas que iniciaron labores en la educación con anterioridad al 15 de julio de 1992 y el pago de las pensiones corre por cuenta del Estado.

Posteriormente, mediante la Ley 7302, conocida con Ley Marco de Pensiones, se le asigna a la Junta la delicada labor de administrar completa y autónomamente el Régimen de Capitalización Colectiva (RCC), que cubre a todos

los trabajadores de la educación que ingresaron por primera vez al Magisterio, en una fecha posterior al 14 de julio de 1992. A partir de ese momento, le corresponde a nuestra institución el pago de las pensiones para quienes obtengan ese derecho por el RCC.

Un hecho relevante en la historia de la institución acontece con la aprobación de la Ley 7531 del 13 de julio de 1995, que vino a reducir la fuente de ingresos para el efectivo funcionamiento de la Junta, por lo tanto, se ve obligada a hacer un recorte de personal a partir del 31 de julio del mismo año. Sin embargo, a partir del 1 de agosto dichosamente se normaliza su funcionamiento con la firme convicción de reponerse y sobrevivir, y a pesar del revés sufrido, de renovar sus esfuerzos en beneficio del Magisterio Nacional, como lo ha hecho hasta la fecha.

2.4 CONTEXTO TEÓRICO

2.4.1 CONCEPTUAL

Administración

Al pasar de los años, se ha visto cómo las investigaciones sobre qué es administración y sus funciones ha crecido, lo cual ha brindado un gran soporte a nivel global y ha generado mejoras en productividad, complementación de información, calidad de trabajo e innovación. Todo esto les ha generado éxitos a las empresas.

La administración está constituida por funciones gerenciales como planear, organizar, dirigir y controlar. Planear es la base principal donde se fijan misiones, objetivos de una organización, entre otros aspectos; luego está organizar, que consiste en planear todas las tareas que se deben realizar; dirigir es guiar a los individuos a que cumplan con las metas de la organización, y por último, controlar se encarga de dirigir y guiar el desempeño de los individuos en la organización para garantizar el cumplimiento de las metas. Asimismo, lleva todo tipo de procesos, toma de decisiones, informa a sus empleados, es la cabeza de una

empresa para alcanzar sus metas. Koontz (2012) lo define de la siguiente manera: *“La administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabaja en grupo cumplen metas específicas de manera eficaz”* (2012, pág. 4).

Por ello, el equipo de trabajo es de vital importancia para cumplir las metas, no obstante, la selección de gerentes, directores y ejecutivos que resulten eficientes y buenos líderes, en el caso de JUPEMA, ha resultado excelente. Por una positiva elección de los directores, la institución se ha mantenido estable financieramente hablando. Esto debido a que cumplieron las metas propuestas.

Administración de Recursos Humanos

La Administración de Recursos Humanos es una de las áreas que genera gran importancia en una empresa. Es la encargada de mantener un buen clima organización, así como de diferentes procesos como análisis de los puestos vacantes, reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, y evaluaciones del desempeño.

El Departamento de Recursos Humanos realiza los estudios de los puestos vacantes por medio de la creación de un perfil de las funciones por realizar, con el requisito académico que requiera, los años de experiencia y por último las competencias; de seguido, empieza el proceso de reclutamiento y selección, se recolectan todos los *curriculum* que cumplan con los requisitos solicitados, se convoca a entrevistas, se les realizan algún tipo de pruebas siempre y cuando el puesto lo requiera, siguiendo los procesos de cada organización, se realizan las entrevistas, se genera una calificación donde el mejor será seleccionado, y por último, se contrata. Una vez que el individuo ha sido contratado, se procede con la capacitación de la persona, iniciando con la inducción, y posteriormente se hace la debida preparación de las funciones por realizar. Por último, se somete a un periodo de prueba de 3 meses donde luego se le aplicará la evaluación del desempeño.

Wayne Mondy y Roberto Noe mencionan que la Administración de Recursos Humanos es *“la utilización de los recursos humanos de una empresa para lograr objetivos organizacionales”* (2012, pág. 4); sin embargo en el caso de JUPEMA, dicho departamento es el encargado de muchos procesos en la institución.

En la actualidad, se considera importante la Administración de Recursos Humanos para involucrar a personas idóneas y que permitan el crecimiento de la organización. Se necesita disminuir la rotación del personal, por lo tanto, es importante que las personas que se incorporen a la organización tengan claros todos los aspectos de política organizacional, y de procesos y procedimientos para que se desarrollen eficiente y eficazmente dentro de la empresa.

Comunicación

La comunicación es una variable vital para la empresa, debido a que es la base para una buena relación tanto laboral como de compañerismo. La comunicación es una transferencia de información que siempre va a tener un emisor y un receptor, sin embargo, se sabe que no es fácil transmitir un mensaje que pueda ser entendido por el receptor de la manera deseada. La importancia de la comunicación en el trabajo es indispensable, pues solo así se logra la eficacia de los colaboradores. Al respecto, Guillén y Guil aducen que *“la comunicación es un elemento imprescindible en el mundo de un trabajo, tanto para el individuo, en su sociedad laboral, evitando la ambigüedad y la consiguiente insatisfactoria y aumentando la motivación, como para la propia organización que al canalizar esta energías, aumenta la eficiencia y facilita su desarrollo”* (2012, pág. 94).

Se considera una buena comunicación tomando en cuenta algunos factores importantes como el liderazgo, que son las habilidades que posee una persona para influir de manera positiva logrando que un individuo o grupo de personas cumplan con las metas u objetivos planteados. Un líder no solo motiva, sino que instruye con el ejemplo.

Storner, Freeman y Gilbert definen el liderazgo como *“proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo y de fluir en ellas”* (2012, pág. 514).

Es importante que en las empresas existan líderes desde los jefes hasta los subordinados. El liderazgo es una de las brechas más grandes que existe en JUPEMA.

Los seres humanos tienen la necesidad de reunirse y socializar para así enfrentar el medio circundante y lograr su plena realización. Ante la necesidad de compañerismo y de asociarse para cumplir las metas y objetivos, nacen los diferentes equipos de trabajo.

Se sabe que el papel del líder es dirigir al grupo hacia la consecución de metas, mediante el esfuerzo responsable de que los objetivos y las metas se cumplan, por medio de lo cual logre aumentar el rendimiento de ese grupo. El líder debe tener un gran conocimiento sobre su personal y el ambiente de trabajo que prevalece.

Otro factor es la toma de decisiones, la cual debe generar con gran responsabilidad y haciendo un buen análisis de las diferentes alternativas, pues así como hay buenas decisiones, también hay malas que pueden traer grandes consecuencias. Koontz, Weihrich y Cannice indican que *“es el núcleo de la planeación, y se define como la selección de un curso de acción de entre varias alternativas”* (2012, pág. 152).

Un jefe debe tener la capacidad para analizar una situación compleja, la cual requiere de una buena toma de decisiones, desarrollando diferentes alternativas y creando un plan de acción para solucionar los problemas laborales.

La comunicación departamental es otro factor donde debe ser fluida y sin intervenciones, siempre con emisor y un receptor completamente abiertos a recibir cambios y cumplir tareas. Por parte del jefe, éste debe transmitir confianza a su

equipo de trabajo, escuchando sus opiniones, analizándolas y tomándolas en cuenta.

Se viene comentando que la comunicación departamental ha generado brechas entre jefaturas y colaboradores. Esto se debe a que los jefes no comunican nada a su equipo de trabajo y no les genera confianza para expresarse, no son discretos, ni le dan un seguimiento del plan de desarrollo del departamento. Todo esto genera problemas con más variables de la comunicación tales como los siguientes:

La comunicación formal evidencia un buen trabajo, eficiente, donde todos manejan un mismo lenguaje sin generar problemas, desde el jerarca hasta los subordinados, la comunicación formal también ha sido utilizada para crear murales, cartas, mensajes positivos para motivar.

Chiang, Martín y Núñez la definen de la siguiente manera:

“La comunicación formal es el intercambio de información que se establece entre personas en razón de su puesto y de las actividades que le fueron asignadas” (2014, pág. 208).

Es importante mantener una comunicación formal dentro de una institución para no generar rumores, ni malentendidos y tener claro lo que se requiere para la buena ejecución del trabajo. Como bien lo menciona Raymundo Benavides, la buena relación de la comunicación es el intercambio de información para realizar un buen trabajo, sin embargo, en la Junta de Pensiones hace falta la iniciativa por parte de los jefes, los cuales deben predicar con el ejemplo.

La comunicación informal es la forma donde no queda un respaldo de lo dicho en la organización. Es decir, se podría traducir como “chisme”. Los mensajes por medio de esa frase ya mencionada generan que la información viaje incorrecta y muy confusa.

Benavides define la comunicación informal de la siguiente manera:

“La comunicación informal es el intercambio de información que se establece entre las personas para una relación independiente de los puesto que ocupan” (2014. pág. 209).

La mayoría de la gente maneja una forma de pensar muy particular. Las personas aducen que al trabajo no se va a hacer amistades sino a laborar, sin embargo, éste es un dicho más. En JUPEMA, se han generado muchos grupos de amistades donde se percibe el lenguaje informal que utilizan. A pesar de ser tan común, se debe limitar al personal con esta forma de comunicarse debido a que puede generar controversias en aspectos laborales y personales.

Trabajo en equipo

Se ha creado el trabajo en equipo con el objetivo de que se logre llevar a cabo y cumplir más eficaz y eficientemente las tareas laborales. Davis y Newstrom (2011) mencionan que:

“Los empleados llevan a cabo tareas operativas, pero la gran mayoría de ellos trabajan en grupos pequeños donde sus esfuerzos han de integrarse como las piezas de un rompecabezas, cuando su trabajo es independiente, actúan como un equipo de trabajo y tratan de desarrollar un estado de cooperación denominado trabajo en equipo”.

Tal como se mencionó anteriormente, no importa si los equipos de trabajos son pequeños o grandes siempre y cuando haya una buena articulación entre sí para lograr cumplir un mismo objetivo. De esta manera, se puede observar que en JUPEMA el trabajo en esquivo según los estudios realizados está generando problemas que se deben solucionar.

La comunicación interna muestra la calidad de interacción manejada dentro de la institución. Se califica como efectiva cuando hay una comprensión mutua, por tanto, también se podría percibir como exitosa.

“La eficacia de la gestión de las relaciones internas está íntimamente ligada con la calidad de las comunicaciones dentro de la empresa. De hecho, gran cantidad de

empresas han comprobado que la clave para tener un buen programa de relaciones internas consiste en disponer de canales de comunicación que proporcionan a los empleados el acceso a información importante de la empresa, así como la oportunidad de expresar sus ideas y sentimientos” (Gómez, Balkin y Cardy, 431 página).

El gestionar eficazmente las relaciones dentro de una empresa es tener una calidad de comunicación donde se puedan entender unos con otros. La comunicación interna debe fortalecer los procesos y procedimientos realizados a la hora de trabajar en equipo. Esa correlación entre compañeros y la comunicación fluida entre ellos facilita la elaboración del desarrollo del trabajo y el cumplimiento de metas.

Asimismo, fomenta la comunicación organizacional, la cual debe emitir y recibir mensajes dentro de una organización; Jones y George definen que *“la comunicación organizacional es aquella que fluye con rapidez información no oficial, aunque no siempre sea correcta”* (2014, pág. 570).

La comunicación es una gran tarea para todas las personas. En JUPEMA, es necesario realizar un proceso de refuerzo de las conductas deseadas para el buen funcionamiento de la organización, priorizando un sistema de comunicación como la interdepartamental. Los niveles superiores de la organización son los encargados de transmitir las directrices y los requerimientos dentro de la organización, pero también de brindar todas las herramientas para el buen funcionamiento de ésta, así como de mantener un clima y cultura organizacional que genere un buen ambiente de trabajo.

La cultura está representada por creencias o valores que han sido formadas durante el desarrollo de la vida para poder sobrevivir y afrontar el futuro; sin embargo, la cultura cumple funciones dentro de una organización, tales como lo comentan Robbins y Judge: *“La primera es que define fronteras, es decir, crea diferencias entre una organización y las demás. La segunda es que transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización. La tercera función es que*

facilita la generación de compromiso con algo más grande que el mero interés individual...” (2012, pág. 555).

La cultura organizacional debe generar un impacto a clientes internos y externos al crear valores. La cultura organizacional no solo debe generar un buen ambiente. En este elemento, es fundamental que los colaboradores la tengan clara debido a que es el reflejo de la organización. La cultura organizacional no solo demuestra la identidad de la organización sino que también genera el compromiso que se necesita de los trabajadores para lograr el cumplimiento de las metas.

Ivancevich, Konopaske y Matteson definen la cultura organizacional como: *“es lo que los empleados perciben, y como esta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas” (2012, pág. 41).*

Además, la cultura organizacional es la que distingue a una organización utilizando como estrategia la innovación, orientación a los resultados entre otras.

El Comportamiento se puede definir como la manera en la que se comporta el ser humano ante una situación, sea laboral o persona. El comportamiento surge de manera tanto consiente como inconsciente dependiendo del escenario que está viviendo.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske (p.89) definen comportamiento como:

“Es cualquier cosa que hace una persona; hablar con un administrador, escuchar a un compañero de trabajo, llenar un informe, capturar un memorando en la computadora y colocar una unidad ya terminada en el inventario son comportamientos; también lo son soñar despierto....”

El comportamiento de los trabajadores genera ambientes tanto favorables como desfavorables, este puede ser percibido por la forma de expresarse el cual va a depender de la situación en que se encuentre.

Satisfacción del laboral

La satisfacción es importante para las instituciones, debido a que sin ella no habría un desempeño eficiente y eficaz por parte de los colaboradores.

Según Gareth R. Jones, Jennifer M. George:

“Es el conjunto de sentimientos y convicciones que tienen los gerentes acerca del puesto que desempeñan” (2014, pág. 81).

El fomentar habilidades de liderazgo en encargados y jefaturas de departamento con tal de aumentar la percepción de la cultura del reconocimiento y el valorar del trabajo realizado.

La satisfacción se puede percibir también como:

“Una respuesta afectiva evaluativa de aspectos de trabajo” (Chiang, Martín y Núñez, 2014, pág. 148).

Existen ciertas variables que pueden afectar la satisfacción laboral como es el caso de la jornada laboral, la cual está conformada por las horas que el colaborador debe trabajar efectivamente e incluye una hora de inicio de jornada, tiempo de almuerzo y finalización de jornada laboral, no excediendo las horas establecidas en el Código de Trabajo.

También, se puede mencionar la jornada extraordinaria, es decir, el tiempo de más que realiza el trabajador después de las 8 horas diarias según el Código de Trabajo.

El horario se puede definir como el tiempo que está regulado y distribuido en un lugar de trabajo para cumplir con las tareas u objetivos diarios.

Al respecto, Benavides menciona que:

“El horario flexible permite a los trabajadores elegir sus horas de trabajo dentro de los criterios límites” (2014, pág. 130).

Sin embargo, también menciona que tiene sus ventajas y desventajas:

“Ventajas: los trabajadores gozan de mucho beneficios al ser capaces de trabajar cuando resulte conveniente. Los trabajadores perciben mayor autonomía con el tiempo flexible.

Desventajas: no todos los empleados son asequibles cuando se les necesita. Incrementan ciertos costos” (2014, pág. 130).

En la actualidad, los trabajadores experimentan mucho estrés por el trabajo y por conservar sus trabajos ante tanta competencia en el mercado laboral, sin embargo con la evolución de la Administración de Recursos Humanos en el desarrollo de procesos y procedimientos, y el equilibrio de las funciones que realiza cada puesto, se trata de que éstos no tengan recargos de funciones para que sus jornadas de trabajo no sean mayores a lo establecido por la ley.

El recargo de funciones está representado por las tareas extras que se le asignan a un puesto de trabajo, aparte de los objetivos diarios que se tienen que cumplir y sin ninguna remuneración a cambio. Esto puede ser un favor que genere desmotivación por parte del personal, y puede generar problemas en la salud de los trabajadores.

La estabilidad refiere mucho a la tranquilidad en el lugar de trabajo a cambio de labores diarias con una larga duración. La estabilidad hace que las personas se sientan cómodas en su lugar de trabajo.

Es habitual que en tiempos de normalidad, la percepción de estabilidad laboral como un elemento de satisfacción sea superada por otras necesidades, como desarrollo profesional o compensación justa. No obstante, en épocas como las que se avecinan, la estabilidad será un elemento de alta valoración, incluso más que otras necesidades.

Empleo

El empleo es una función desempeñada por una persona en un lugar de trabajo. Es el contrato formal que se genera con identidades de trabajo a cambio de una remuneración y cumplimiento de objetivos. El proceso se inicia cuando se genera una vacante en una organización, se publica una oferta que describe cada uno de los requisitos correspondientes al puesto, se reciben las ofertas, se valoran las ofertas recibidas para saber si cumplen con los requisitos solicitados, se convoca a entrevistas y realización de pruebas, se evalúan las pruebas, se crea un cuadro con el puntaje correspondiente a cada función y pruebas, y por último, se toma la persona con un mejor puntaje para que cubra la plaza vacante. La contratación puede ser por tiempo definido e indefinido.

El salario es la suma de dinero que reciben los trabajadores en forma periódica por realizar las tareas diarias a través del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos. En relación con el pago, existen diferentes formas de recibirlo, ya sea diario, semanal, quincenal o mensual, siempre y cuando el colaborador cumpla con su jornada laboral completa.

El salario que reciben los trabajadores está constituido legalmente en el Código de Trabajo, el cual es definido en el artículo 162:

“El salario o el sueldo es la retribución que el patrono debe pagar a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo”.

La remuneración debe ser cubierta en su tiempo y por las labores realizadas para generar un ambiente estable en la organización.

Dicha remuneración debe ser cancelada periódicamente al colaborador y debe ser cubierto el mínimo de ley, el cual es establecido por el Código de Trabajo en artículo 177:

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las

particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola”.

La inseguridad es un elemento más que por lo general se produce cuando una persona cree que no posee las competencias requeridas para el puesto donde se desenvuelve, por tanto, duda de sus propias capacidades e incluso esto le provoca problemas de salud debido al estrés generado. Otra situación que les provoca inseguridad a los colaboradores es la rotación de personal.

Por ello, la motivación debe ser uno de los factores más importantes en la empresa. Según Ivancevich (2011), *“la motivación en el trabajo se refiere a las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo aparta de la recreación y otras esferas de la vida”*. Se considera importante que las jefaturas motiven a sus trabajadores a mejorar su toma de decisiones, así como también deberá incentivarlos a mejorar la eficiencia y la eficacia en las labores diarias; el tomar en cuenta las sugerencias que hacen los colaboradores genera ambientes de mucha energía para laborar y que realicen sus funciones y trabajos en equipo, con lo cual se alcanzan las metas con mayor efectividad.

Los colaboradores emocionalmente motivados y al brindárseles la oportunidad de expresarse y experimentar en nuevos proyectos laborales aumentan la autoestima, la seguridad y la estabilidad laboral, con lo cual se evitan los ambientes con temor.

El temor se genera en una empresa ya sea por el tipo de ambiente laboral que se viva, o bien, por la rotación constante. Los despidos son una desvinculación de los empleados con la institución. Esto se genera por diferentes motivos: algunas veces se da por una mala manipulación de la información que genera responsabilidades muy grandes, y otras veces, por ser personas problemáticas o por motivos salariales de la empresa, pues se ve obligada a recortar personal. Todo lo anterior les genera temor a los empleados y les provoca estrés laboral.

Clima organizacional

Los seres humanos tienen la necesidad de interactuar y socializar, por lo tanto, requieren estar incorporados en diferentes grupos y organizaciones. La adaptación varía de una persona a otra, lo cual depende de la forma como sea capaz de enfrentarse a las demandas que requiere su vida.

La percepción de los individuos está determinada por la subjetividad de éstos, de modo que pueden ser o no un reflejo de la realidad; lo anterior va más allá de la subjetividad individual.

El clima organizacional es abstracto en la organización, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de ella. Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización como la productividad, la satisfacción, la rotación, etc.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos que afectan a la organización.

Según Chiavenato:

“El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional: es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral” (2012, pág. 50).

El lograr que la organización cuente con un clima organizacional sano provee a la empresa de una útil herramienta, con la cual logrará competitividad dentro del mercado donde se desenvuelve.

De manera popular, se dice que el lugar de trabajo se constituye en el "segundo hogar" de la personas, pues diariamente se convive ocho horas en sus tareas laborales junto a sus compañeros de trabajo. Cuando una persona asiste a un trabajo, cada día lleva consigo una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué se merece, qué es capaz de realizar y hacia dónde debe marchar la empresa. En relación con este aspecto, el tema del "clima organizacional" refiere en forma precisa al ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, los estados de ánimo y cómo estas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores.

El clima organizacional forma parte de la cultura de cada empresa, es decir, es parte de la personalidad propia de la organización. No se encontrarán dos climas organizacionales iguales, pues el comportamiento en las empresas es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente.

Motivar y estimular constantemente y de manera creativa a los mejores empleados debe ser lo habitual para así cuidar y aumentar día tras día su compromiso con la empresa. Lo anterior se debe hacer atendiendo a las diferentes necesidades de cada empleado con el fin de suministrarle el beneficio adecuado a través de una verdadera creación de valor. El reto consiste en la creación de experiencias innovadoras para la satisfacción y la retención de los empleados.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3. INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación

El tipo de investigación detallada es descriptiva y aplicada. Es descriptiva debido a que se va a relatar lo que está sucediendo.

Con esta investigación, se busca hacer una propuesta de mejora en el clima organizacional de la Junta de Pensiones de Magisterio Nacional según los resultados del instrumento aplicado, para que sea consideradas y aplicadas en la institución.

3.1.2 Alcance temporal

Transversal

Se pretende analizar los resultados de la encuesta aplicada. La investigación se realiza en el periodo comprendido entre agosto y setiembre, y se recolectarán datos para generar una buena propuesta de mejora del clima organizacional de la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional.

3.1.3 Marco

Analizar el clima laboral a la población del Departamento de Dirección Ejecutivo en la Unidad de Crédito y Cobro de la Junta de Pensiones de Magisterio Nacional.

3.1.4 Condiciones en que se realiza la investigación

Campo

Estudiar los resultados del cuestionario aplicado en JUPEMA en su lugar de trabajo.

3.1.5 Carácter

Prospectivo

El estudio de los resultados obtenidos del cuestionario final para la propuesta de intervención en el mejoramiento de clima organizacional en JUPEMA permitirá observar el comportamiento de las variables. Tal como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista:

“Todos los estudios transaccionales causales nos brindan la oportunidad de predecir el comportamiento de una o más variables a partir de otras”
(2006, pág. 215).

Es importante tener claro lo que se va a estudiar, ya que se requiere de un buen análisis para obtener buenos resultados.

3.1.6 Naturaleza mixta

Cualitativa

El estudio es cualitativo porque se tiene una muestra, cuyos resultados se van a evaluar y a analizar. A partir del tema principal relacionado con el “clima organizacional”, se estudiará dónde está afectando en la institución, y se maneja el dato que se generan problemas desde años anteriores. El objetivo de la investigación es dar una propuesta de mejora para que los problemas disminuyan.

Cuantitativa

El estudio es cuantitativo porque se muestran efectos numéricos que se desprenden de los resultados generados por el instrumento, el cual proporciona información específica.

3.2 Sujetos y fuente de información

Fuentes primarias

Para la realización de este trabajo investigativo, se consultaron fuentes primarias como los colaboradores y estudios de clima realizados en años anteriores, las cuales proporcionarán información distinguida para la buena obtención de los resultados que se esperan alcanzar al finalizar el presente trabajo.

En ese sentido, se tiene una muestra de 20 personas del Departamento de Crédito y Cobro. Se evalúa solo este departamento, ya que la institución es muy grande.

Fuentes secundarias

Se consultaron fuentes secundarias como libros que se utilizaron para desarrollar el capítulo II denominado marco conceptual, así como páginas *web*.

3.3 Selección población y muestra

Población

Para el estudio del clima organizacional, se seleccionó la población del Departamento de Crédito y Cobro para la obtención de un mejor resultado, con un total de 20 personas, las cuales representan el total del departamento.

Muestra

Para esta investigación, no se aplicó muestra porque se trabajó con la totalidad de los trabajadores de la Unidad de Crédito y Cobro.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar información son los siguientes:

Cuestionario

Se creará un cuestionario que se le aplicará al Departamento de Crédito y Cobro. El propósito de la entrevista es lograr que culmine exitosamente y sin perder el interés durante la observación.

Se utiliza el cuestionario como técnica principal para obtener datos confiables y pertinentes. El cuestionario que se aplicó fue de 24 preguntas. Cabe resaltar que la pregunta 21 se divide en 5 diferentes aspectos por evaluar.

En relación con el cuestionario, Gómez (2012), mencionado por Barrantes (p.188), mencionar lo siguiente:

“Las funciones básicas del cuestionario son: obtener, por medio de la formulación de preguntas adecuadas, las respuestas que suministren los datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación”.

3.5 Variables

Objetivos Específicos	Variable Independiente	Variable Dependiente	Indicadores Establecemos si hay variables dependientes	Definición	Definición Operacional	Definición Instrumental
Evaluar las variables de la comunicación en el estudio a realizar en JUPEMA.	-Comunicación	-Liderazgo	- Toma de decisiones	Es la base para una buena relación tanto laboral como de compañerismo, es vital y no puede fallar en ningún sitio, la comulación es una transferencia de información que siempre va a tener un emisor y un receptor.	Excelente: si la frecuencia relativa es menos a 30; Muy bueno si la frecuencia relativa es menor a 50 y superior a 30; Bueno: si la frecuencia relativa es menor a 60 y es superior a 50; Malo: si la frecuencia relativa es superior a 60.	-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, de la pregunta 2,3, 8y 9.
		-Comunicación Departamental	-Comunicación formal -Comunicación Informal			-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, de la pregunta 4,5,6 Y 7
Investigar el trabajo en equipo de JUPEMA basado en comunicación interna y cultura.	-Trabajo en equipo	-Comunicación interna	-Comunicación Organizacional	Se ha creado el trabajo en equipo con el objetivo de que se logre llevar acabo y cumplir más eficaz y eficiente las tareas laborales.	Excelente: si la frecuencia relativa es menos a 30; Muy bueno si la frecuencia relativa es menor a 50 y superior a 30; Bueno: si la frecuencia relativa es menor a 60 y es superior a 50; Malo: si la frecuencia relativa es superior a 60.	-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, pregunta 11 y 12
		-Cultura Organizacional	- Comportamiento			-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, pregunta 10 y 13
Estudiar los factores críticos de satisfacción laboral realizada en cuanto recargo funciones y jornada laboral.	-Satisfacción laboral	-Jornada Extraordinaria	- Horarios	La satisfacen es importante para las institución, debido a que sin ello no habría un buen desempeño por parte de los colaboradores.	Excelente: si la frecuencia relativa es menos a 30; Muy bueno si la frecuencia relativa es menor a 50 y superior a 30; Bueno: si la frecuencia relativa es menor a 60 y es superior a 50; Malo: si la frecuencia relativa es superior a 60.	-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, de la pregunta 19
		-Recargos de funciones	-Estabilidad			-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, de la pregunta 14 y 15
Revisar la percepción que tiene el personal de la Junta de Pensiones del empleo en cuanto a salario e inseguridad.	-Empleo	-Salario	-Motivación	Contrato formal que se genera con identidades de trabajo a cambio de una remuneración y cumplimiento de objetivos.	Excelente: si la frecuencia relativa es menos a 30; Muy bueno si la frecuencia relativa es menor a 50 y superior a 30; Bueno: si la frecuencia relativa es menor a 60 y es superior a 50; Malo: si la frecuencia relativa es superior a 60.	-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, de la pregunta 16, 17, y 20
		-Inseguridad	-Temor			-Cuestionario aplicado a los colaboradores del Departamento Crédito y Cobro, de la pregunta 18, 21

El siguiente cuadro representa las variables que serán estudiadas.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 Descripción de la situación

En este capítulo, se mostrarán los resultados que se obtuvieron con base en el cuestionario aplicado al Departamento Crédito y Cobro. Para ello, dichos datos se tabularán y se presentarán en gráficos.

Se elaboró un cuestionario conforme se avanzó la investigación y se trató de obtener los datos básicos e importantes para ésta.

En ese sentido, se aplicó el cuestionario a los 20 funcionarios del Departamento de Crédito y Cobro, los cuales respondieron según la experiencia obtenida.

Dicha aplicación consta de 24 preguntas de acuerdo con las variables independientes y dependientes mencionadas anteriormente.

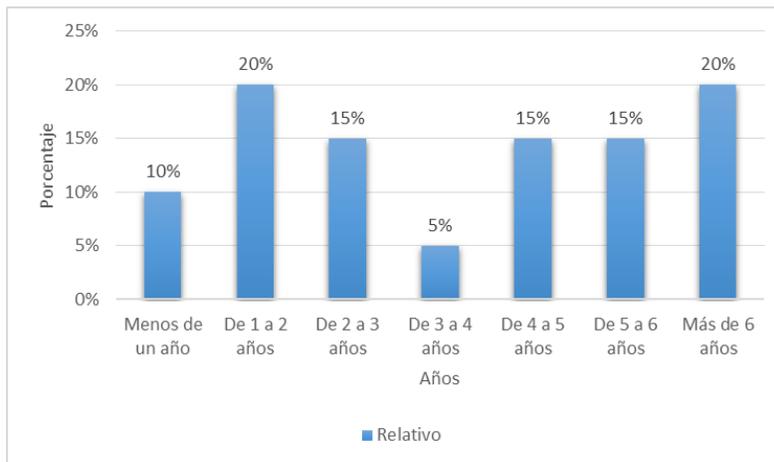
Después del análisis realizado, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 1
Años laborados en JUPEMA

Categoría	Absoluto	Relativo
Menos de un año	2	10%
De 1 a 2 años	4	20%
De 2 a 3 años	3	15%
De 3 a 4 años	1	5%
De 4 a 5 años	3	15%
De 5 a 6 años	3	15%
Más de 6 años	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 1 Años laborados en JUPEMA



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 1, se observa que el 70% de los colaboradores tienen más de 2 años de laborar en JUPEMA. De ese 70%, un 20% tiene más de 6 años, lo cual brinda una estabilidad laboral; cabe resaltar que solo un 30% tiene menos de 2 años de laborar en la empresa.

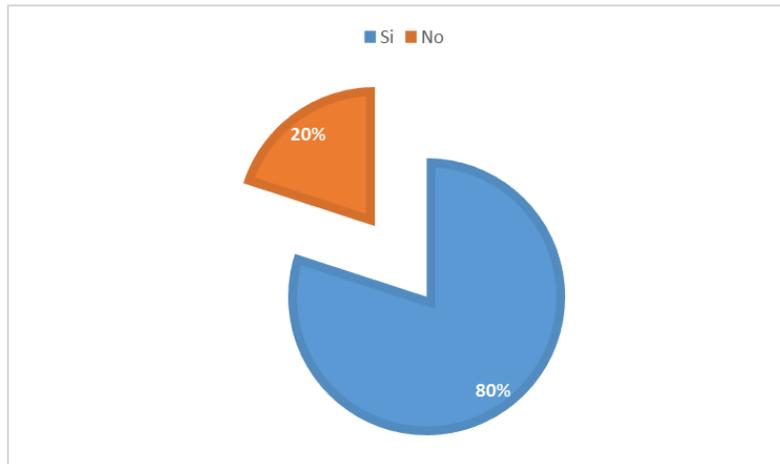
Tabla 2 Buena comunicación en el departamento

Categoría	Absoluto	Relativo
Si	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 2

Buena comunicación en el departamento



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Como se puede observar en la tabla 2, en JUPEMA el 80% de los colaboradores considera que hay buena comunicación, debido a que es un departamento donde debe fluir la comunicación, tomando en cuenta que su fuerte es el servicio al afiliado a través de la otorgación de créditos, así como la ejecución de cobros, y entre compañeros, por ser una labor muy operativa donde surgen problemas que se puedan discutir para lograr soluciones. Por lo tanto, lo consideran importante, tomando en cuenta que solo el 20% responde que no.

Tabla 3

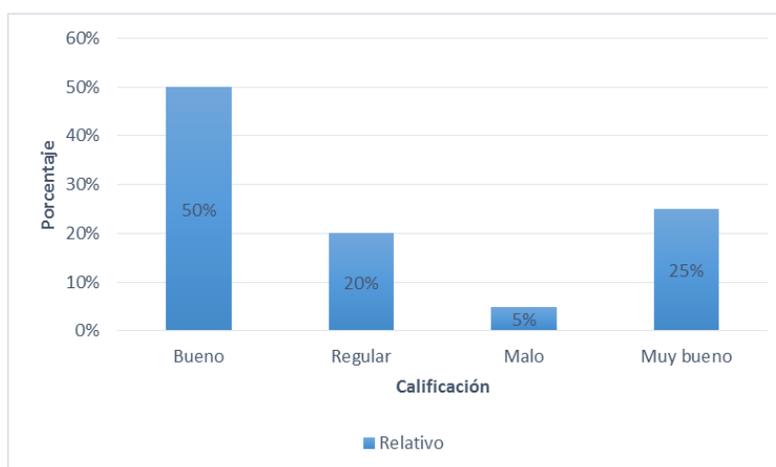
Aceptación de sugerencias del jefe a la hora de tomar decisiones

Categoría	Absoluto	Relativo
Bueno	10	50%
Regular	4	20%
Malo	1	5%
Muy bueno	5	25%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 3

Aceptación de sugerencias del jefe a la hora de tomar decisiones



Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Según la tabla 3, el 5% de los colaboradores califica como mala la aceptación de sugerencias del jefe y el 20% como regular. Sin embargo, se recalca que entre el 50% y el 25% lo consideran bueno y muy bueno, respectivamente, lo cual apunta que las sugerencias brindadas por los colaboradores son bien aceptadas.

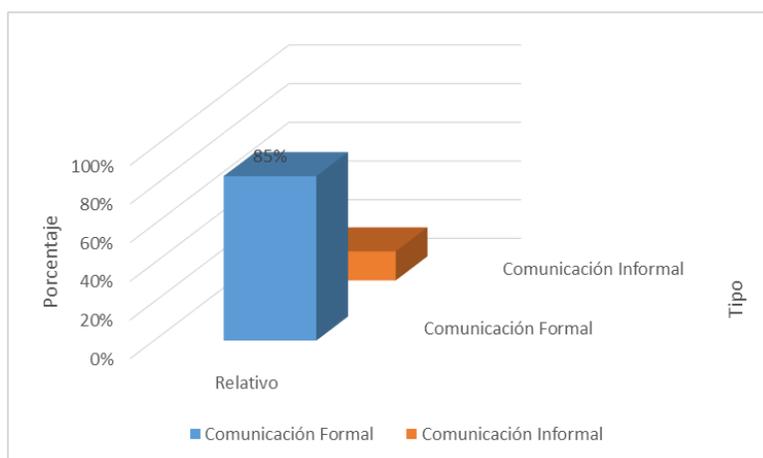
Tabla 4

Tipo de comunicación dentro de la institución

Categoría	Absoluto	Relativo
Comunicación Formal	17	85%
Comunicación Informal	3	15%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 4
Tipo de comunicación dentro de la institución



Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 4, se observa que el 85% de los colaboradores afirma que el tipo de comunicación que existe dentro de la institución es formal; sin embargo, un 15% lo identifica como informal.

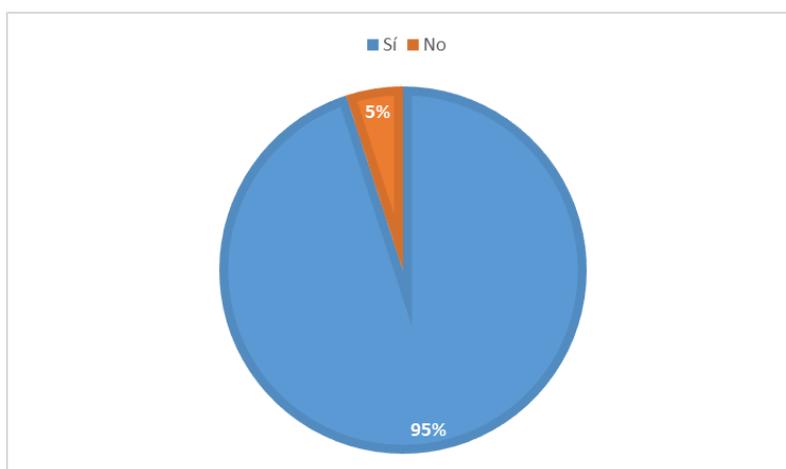
Tabla 5
Canales claros de comunicación formal

Categoría	Absoluto	Relativo
Sí	19	95%
No	1	5%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 5

Canales claros de comunicación formal



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 5, cabe resaltar que el 95% de los colaboradores contestó que sí está clara la definición de los canales de comunicación formal, los cuales se consideran importantes, ya que son parte del conocimiento que deben tener sobre el día a día de la institución; no obstante, el 5% responde que no, lo cual puede relacionarse con la tabla 4, donde el 15% contestó que la comunicación es informal.

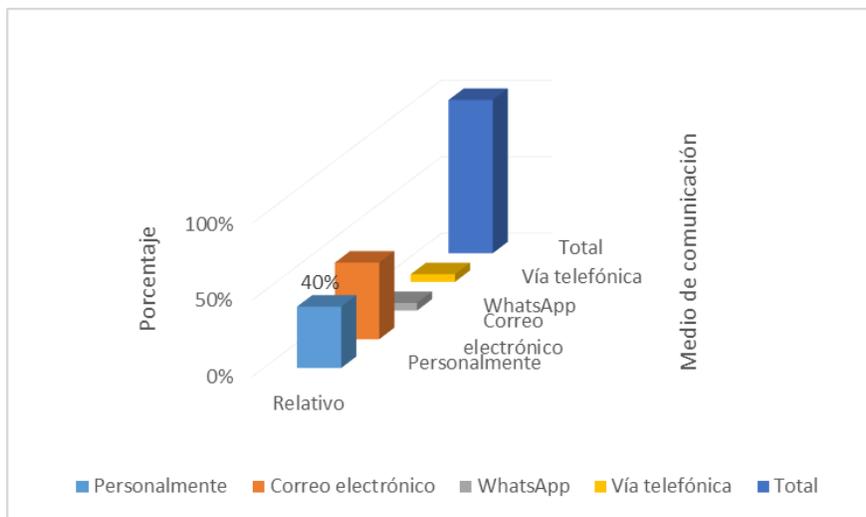
Tabla 6

Medio que utiliza para comunicarse

Categoría	Absoluto	Relativo
Personalmente	8	40%
Correo electrónico	10	50%
WhatsApp	1	5%
Vía telefónica	1	5%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 6
Medio que utiliza para comunicarse



Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 6, el 50% de los colaboradores resalta que el medio que más utilizado para comunicarse es el correo electrónico. Sin embargo, el 40% lo prefiere personalmente. Esto se puede relacionar con el 95% de la tabla 5, donde respondieron que la comunicación es formal. Cabe resaltar que el 10% restante señala que se comunica por WhatsApp y vía telefónica.

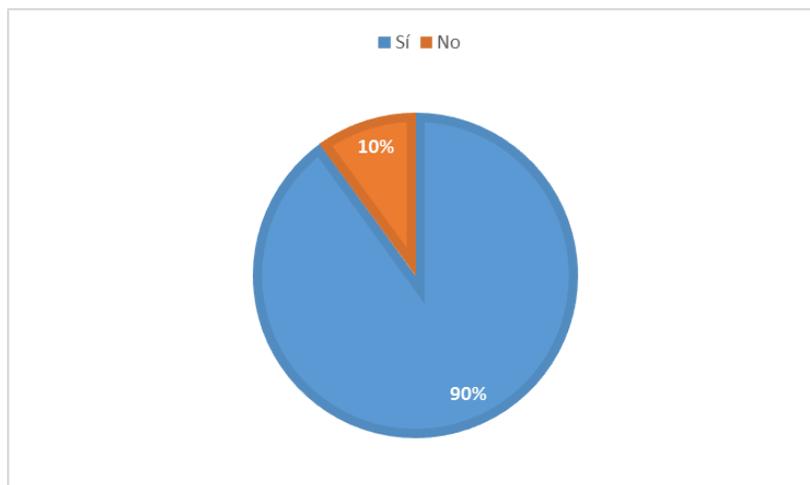
Tabla 7
Es adecuado el medio que utiliza para comunicarse

Categoría	Absoluto	Relativo
Sí	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 7

Es adecuado el medio que utiliza para comunicarse



Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 7, el 90% de los colaboradores considera que es el medio de comunicación más adecuado, lo cual aunado con el 90% de la tabla 6 que responde que por medio del correo o personalmente, se deben tomar en cuenta las observaciones hechas por los encuestados sobre el “porqué”:

- Sí, porque pasamos todos los días juntos y tener comunicación personalmente me parece la mejor.
- Es el oficial y deja respaldo.
- Sí, porque es comunicación directa y muestra de respeto.
- Sí, porque el hacerlo así permite expresar las ideas en forma clara y sin dejar nada a la imaginación.

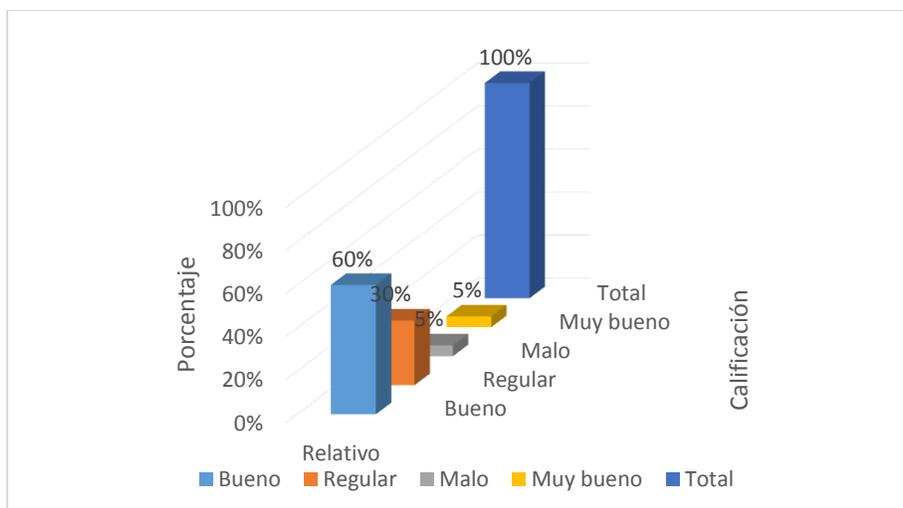
- Sí, porque es más rápido.
- Sí, porque es una forma más directa.
- Sí, queda la información para cuando se requiera, se respaldan ambas partes, se puede aclarar también vía telefónica
- Sí, ya que la información queda registrada.
- Sí, es directo y no da espacio a la subjetividad.
- Sí, permite una comunicación más clara
- Sí, pues queda evidencia de lo tratado, es un medio rápido y que además evita los tiempos muertos que podrían producirse.

Tabla 8
Cumplimiento de objetivos después de una reunión

Categoría	Absoluto	Relativo
Bueno	12	60%
Regular	6	30%
Malo	1	5%
Muy bueno	1	5%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 8
Cumplimiento de objetivo después de una reunión



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

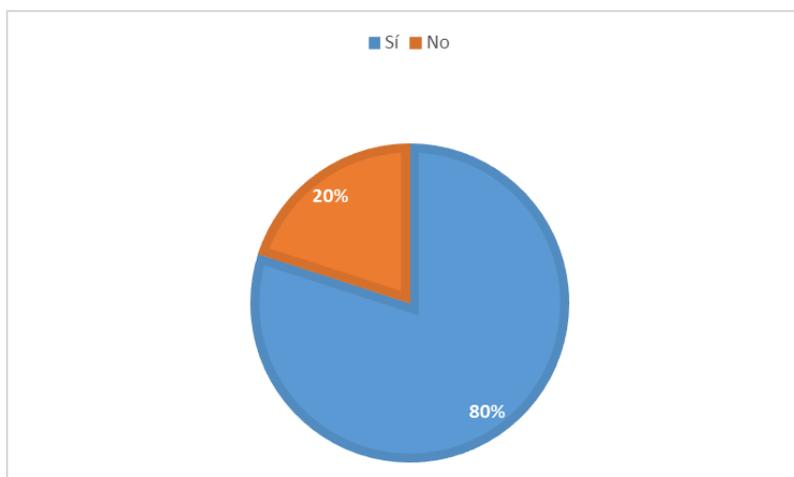
En la tabla 8, se observa que el 60% de los colaboradores considera que el cumplimiento de los objetivos después de una reunión es bueno; sin embargo, el 30% lo considera regular, por lo tanto, efectivamente se considera minoritaria la disconformidad.

Tabla 9
Encargado realiza buen papel de líder

Categoría	Absoluto	Relativo
Sí	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 9
Encargado de realizar buen papel de líder



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

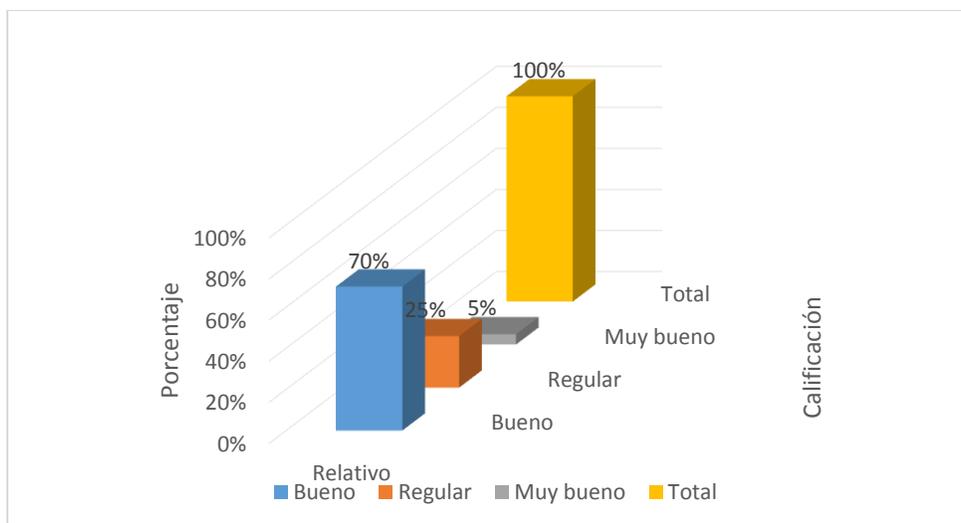
Según la tabla 9, el 80% de los trabajadores afirma que el encargado realiza un buen papel de líder. Se puede asociar al 60% de la tabla 8, donde responde que es bueno el cumplimiento de los objetivos después de una reunión; no obstante, el 20% de los encuestados responde que no, pues el encargado no realiza buen papel de líder.

Tabla 10
Relación con su jefe

Categoría	Absoluto	Relativo
Bueno	14	70%
Regular	5	25%
Muy bueno	1	5%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 10
Relación con su jefe



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

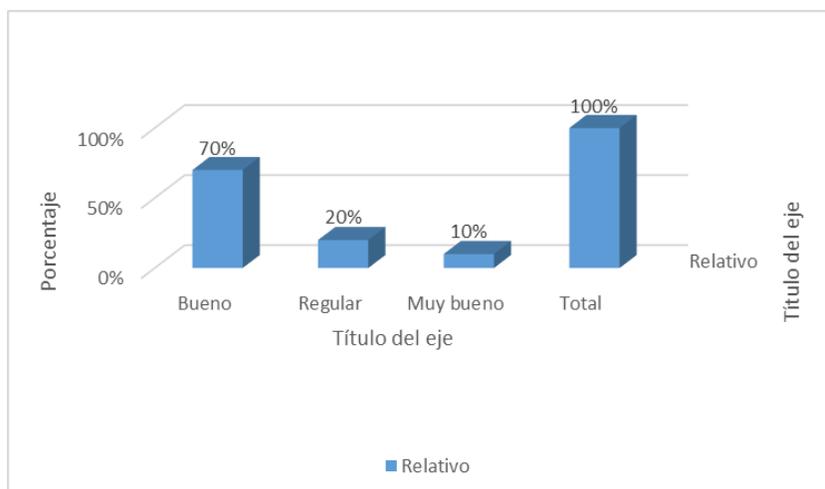
Se observa en la tabla 10 que el 70% de los colaboradores define como buena la relación con su jefe, sin embargo, el 25% respondió que la relación con su jefe es regular.

Tabla 11
Relación con sus compañeros

Categoría	Absoluto	Relativo
Bueno	14	70%
Regular	4	20%
Muy bueno	2	10%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 11
Relación con sus compañeros



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

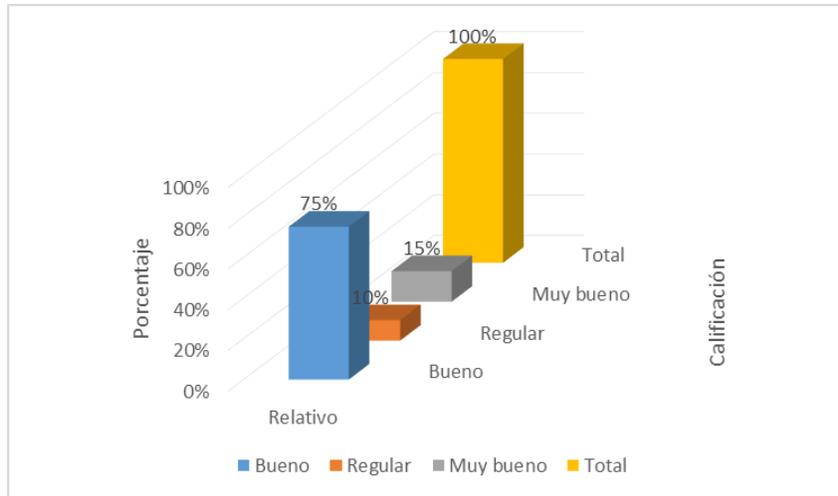
En la tabla 11, se observa que el 20% de los colaboradores considera que la relación con sus compañeros es regular; sin embargo, se debe resaltar que el 70% la considera buena, lo cual podría reafirmar la buena ejecución de la labor de comunicación como se resalta en la tabla 2.

Tabla 12
Trabajo en equipo

Categoría	Absoluto	Relativo
Buena	15	75%
Regular	2	10%
Muy Buena	3	15%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 12
Trabajo en equipo



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

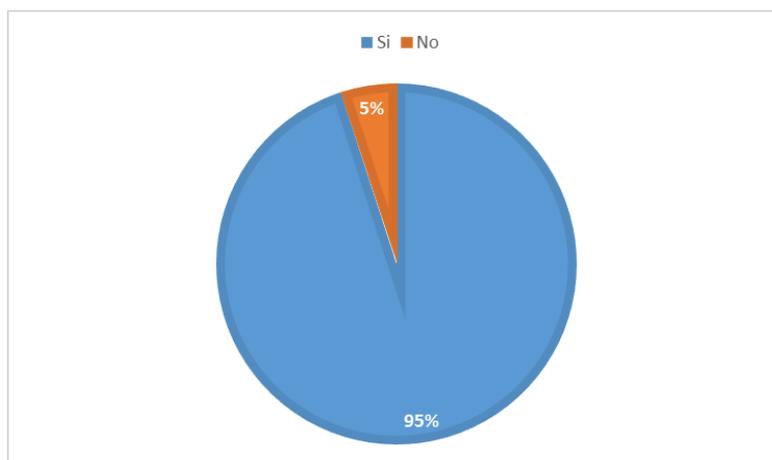
En la tabla 12, se muestra que el 75% de los colaboradores considera como bueno el trabajo en equipo y el 15% muy bueno, sin embargo, un 10% responde que es regular.

Tabla 13
Es feliz con el trabajo que realiza

Categoría	Absoluto	Relativo
Si	19	95%
No	1	5%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 13
Es feliz con el trabajo que realiza



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 13, se observa que el 95% de los colaboradores está satisfecho con el trabajo realizado en JUPEMA. Esto genera un parámetro positivo por laborar en la Junta de Pensiones, lo cual se relaciona con lo observado en la tabla 1, donde indica que el 15% de los colaboradores tiene entre los 4 y 6 años de laborar en JUPEMA. No se debe olvidar mencionar que el 20% labora hace más de 6 años, por tanto, JUPEMA se percibe que éste es un buen lugar de trabajo; sin embargo, el 5% de los trabajadores responde que no está feliz con el trabajo realizado.

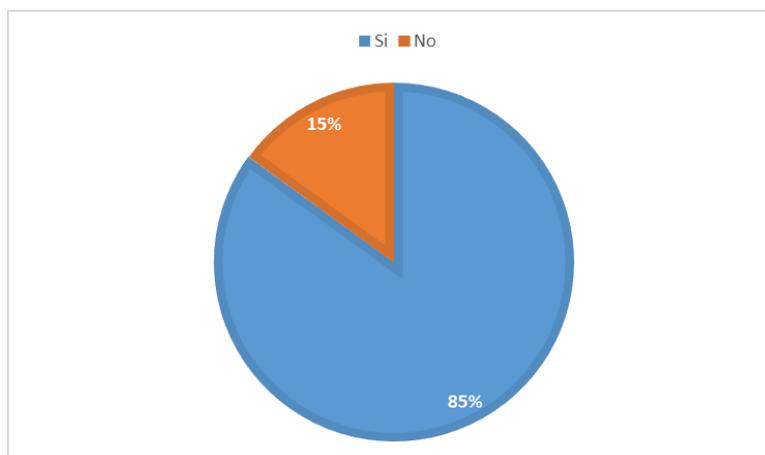
Tabla 14
Funciones, responsabilidad y limitaciones de su puesto están claras

Categoría	Absoluto	Relativo
Si	17	85%
No	3	15%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 14

Funciones, responsabilidad y limitaciones de su puesto están claras



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Según la tabla 14, el 85% de los trabajadores tiene claras las funciones, responsabilidades y limitaciones que asume en el puesto; no obstante, el 15% responde que no.

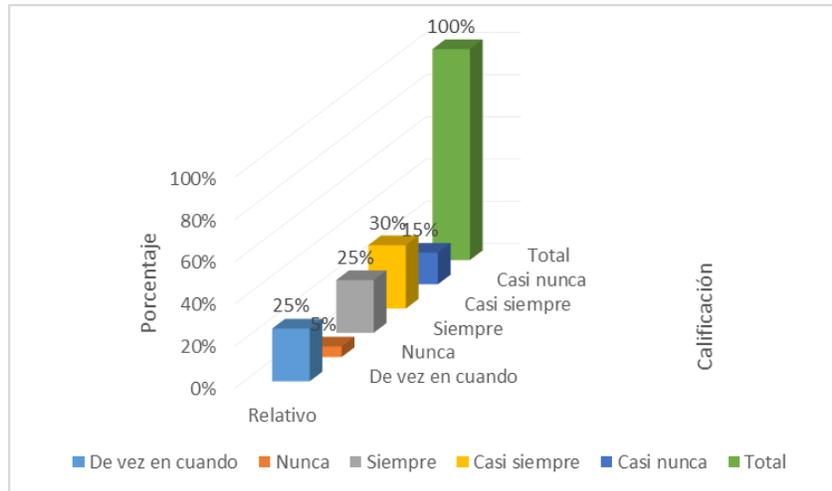
Tabla 15

Recibe motivación de su jefe

Categoría	Absoluto	Relativo
De vez en cuando	5	25%
Nunca	1	5%
Siempre	5	25%
Casi siempre	6	30%
Casi nunca	3	15%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 15
Recibe motivación de su jefe



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

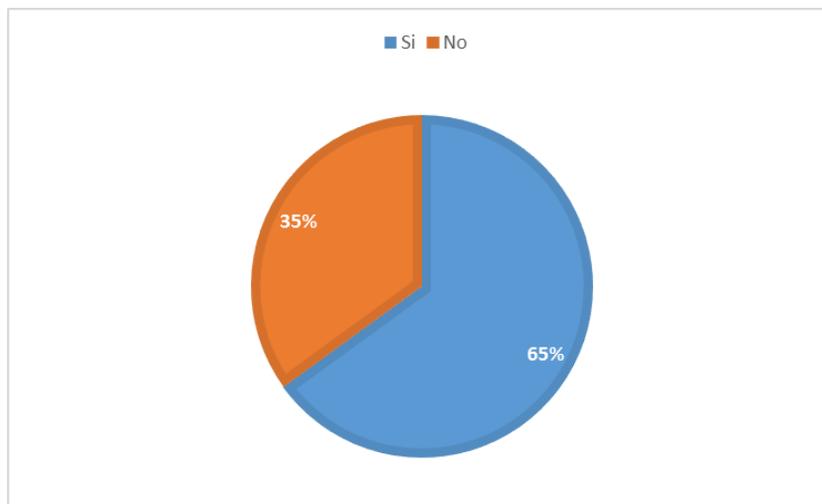
En la tabla 15, se observa que el 25% responde que de vez en cuando se siente motivado por la jefatura, el 25% responde que siempre, el 30% de los trabajadores respondió que casi siempre se siente motivado por la jefatura; sin embargo, el 5% responde que nunca y el 15% casi nunca. Esto se puede relacionar con la tabla 10, donde el 25% responde que su relación es regular con la jefatura.

Tabla 16
Su salario cubre sus necesidades

Categoría	Absoluto	Relativo
Si	13	65%
No	7	35%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 16
Su salario cubre sus necesidades



Fuente propia. Cuestionario aplicado aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

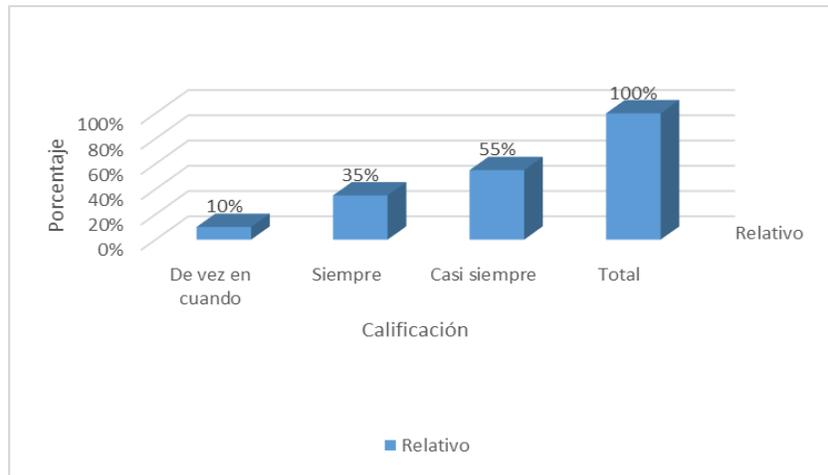
En la tabla 16, se observa que el 65% de los colaboradores respondió que su salario sí cubre sus necesidades. Cabe mencionar que el 35% responde que no.

Tabla 17
Su trabajo es estable

Categoría	Absoluto	Relativo
De vez en cuando	2	10%
Siempre	7	35%
Casi siempre	11	55%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 17 Su trabajo es estable



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

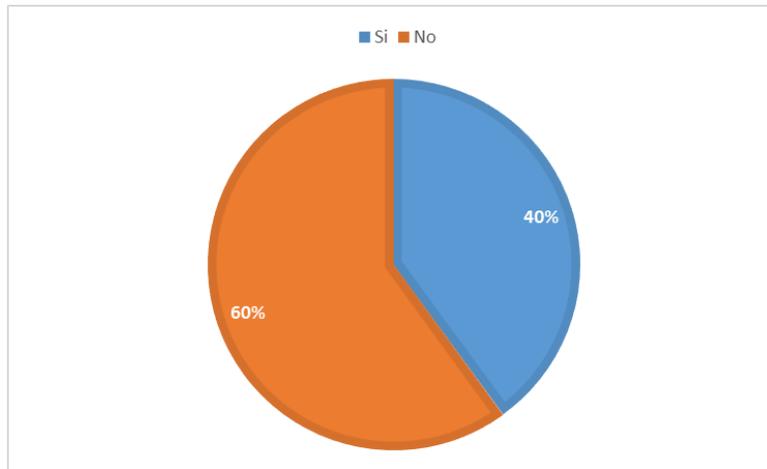
En la tabla 17, se puede apreciar que el 55% de los trabajadores considera que casi siempre su trabajo es estable y el 35% responde que siempre. Estos porcentajes llaman la atención porque según el resultado de la tabla 18, el 60% contesta que no siente temor a que lo despidan, ya que realizan su trabajo con responsabilidad y cumplen sus funciones. Cabe destacar que el 10% responde que de vez en cuando.

Tabla 18 Temor al despido

Categoría	Absoluto	Relativo
Si	8	40%
No	12	60%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 18 Temor al despido



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Con base en la tabla 18, el 60% de los colaboradores no siente temor a que lo despidan debido a que realizan bien su trabajo, con responsabilidad y cumpliendo con sus funciones. El 40% responde que sí siente temor de que lo despidan.

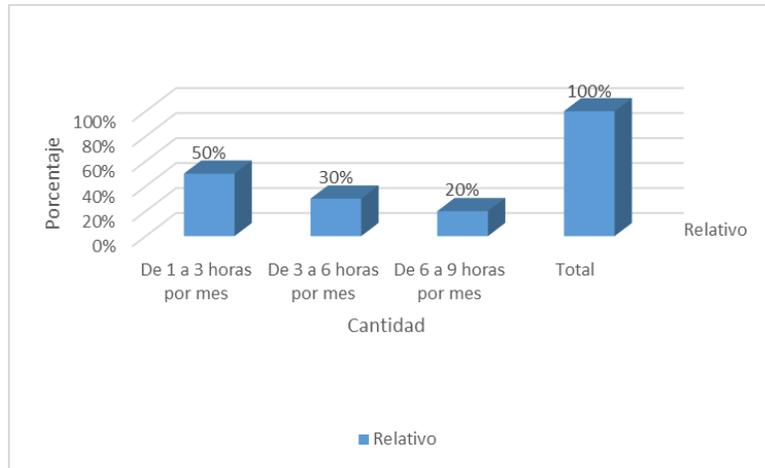
Tabla 19 Frecuencia con la que labora horas extras

Categoría	Absoluto	Relativo
De 1 a 3 horas por mes	10	50%
De 3 a 6 horas por mes	6	30%
De 6 a 9 horas por mes	4	20%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 19

Frecuencia con la que labora horas extras



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

El 50% de los 19 colaboradores responde que trabaja de 1 a 3 horas extras mensuales, el 30% de 3 a 6 horas extras por mes y el 20% de 6 a 9 horas extras mensuales.

Tabla 20

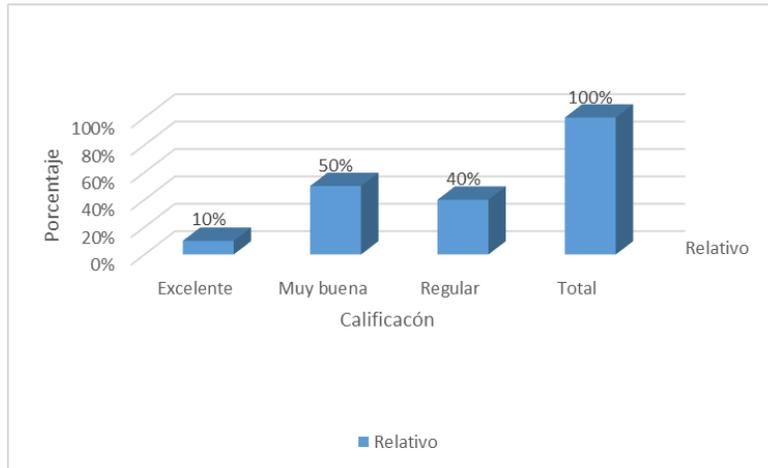
Perspectiva financiera para el futuro

Categoría	Absoluto	Relativo
Excelente	2	10%
Muy buena	10	50%
Regular	8	40%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 20

Perspectiva financiera para el futuro



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 20, se observa que el 50% de los trabajadores tiene una perspectiva financiera muy buena hacia el futuro y el 10% la considera excelente; sin embargo, el 40% responde que es regular.

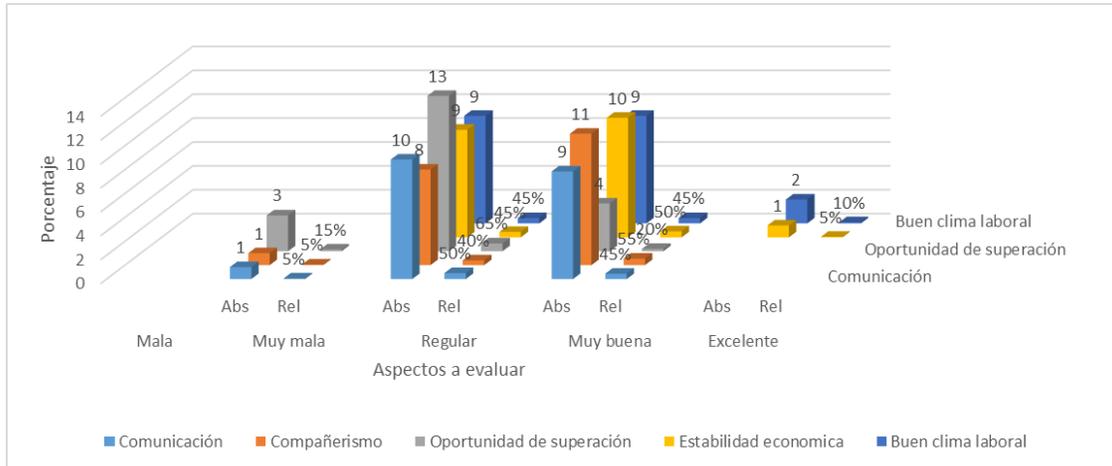
Tabla 21
Evaluación de los siguientes aspectos

Absoluto/Relativo

Categoría	Mala	Muy mala		Regular		Muy buena		Excelente		Total	
		Abs	Rel	Abs	Rel	Abs	Rel	Abs	Rel	Abs	Rel
Comunicación		1	5%	10	50%	9	45%			20	100%
Compañerismo		1	5%	8	40%	11	55%			20	100%
Oportunidad de superación		3	15%	13	65%	4	20%			20	100%
Estabilidad económica				9	45%	10	50%	1	5%	20	100%
Buen clima laboral				9	45%	9	45%	2	10%	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 21
Evaluación de los siguientes aspectos



Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

En la tabla 21, se observa que el 50% de los colaboradores evalúa la comunicación como regular. Esto se puede relacionar con el resultado de la tabla 2, donde el 80% responde que sí hay buena comunicación. Éste es un elemento indispensable en el trabajo al ser una transferencia de información muy importante en el departamento. Se debetomar en cuenta que el 45% respondió que es muy

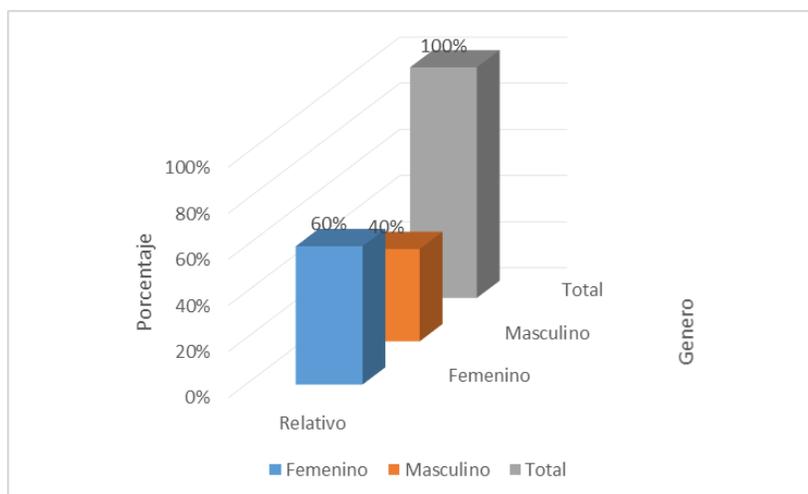
buena, lo cual va de la mano con lo dicho anteriormente; no obstante, se aprecia que el 5% respondió que es muy mala. Se podría decir que el compañerismo está relacionado con lo mencionado con anterioridad acerca de la comunicación, pues el 55% de los colaboradores considera que es muy buena. En la calificación de la oportunidad de superación, el 65% la consideran regular debido a la baja rotación de la institución. Asimismo, con respecto al hecho de mantener un nivel académico de estudio constante y alto, el 20% responde muy buena y el 15% muy mala. En la tabla, se observa que el 50% de los colaboradores califica la estabilidad económica como muy buena, lo cual se puede relacionar con el resultado de la tabla 16, donde el 65% de los trabajadores responde que su salario sí cubre sus necesidades económicas, el 45% manifiesta que regular y el 5% que es excelente. El 45% de los colaboradores evaluó el clima laboral como muy bueno y un 10% lo evalúa como excelente; cabe mencionar que el otro 45% respondió que es regular.

Tabla 22
Género de los trabajadores

Categoría	Absoluto	Relativo
Femenino	12	60%
Masculino	8	40%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 22
Genero de trabajadores



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

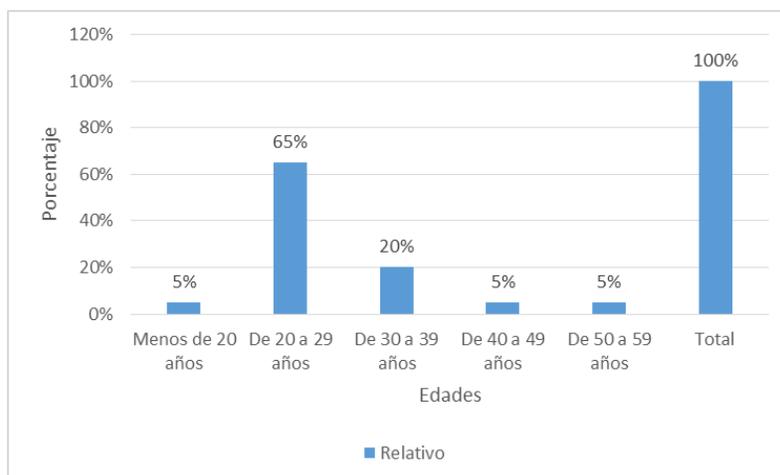
En la tabla 22, se observa que el 60% de la población es femenina. El 40% de la población es masculina.

Tabla 23
Edades de los trabajadores

Categoría	Absoluto	Relativo
Menos de 20 años	1	5%
De 20 a 29 años	13	65%
De 30 a 39 años	4	20%
De 40 a 49 años	1	5%
De 50 a 59 años	1	5%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 23
Edades de los trabajadores



Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

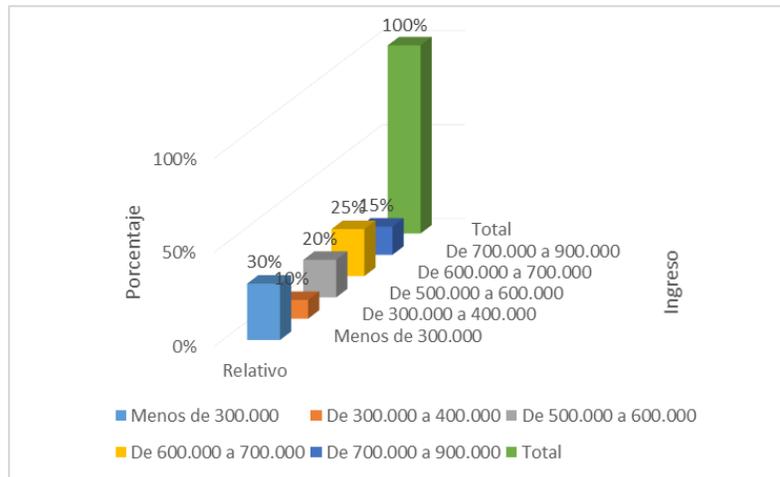
En la tabla 23, se observa que el 65% de la población está entre las edades de los 20 a los 29 años, el 20% tiene edades entre 30 y 39 años, un 5% tiene entre 40 y 49 años, el otro 5% posee edades entre 50 y 59 años, y el último 5% ostenta edades menores a 20 años.

Tabla 24
Ingreso bisemanal

Categoría	Absoluto	Relativo
Menos de 300.000	6	30%
De 300.000 a 400.000	2	10%
De 500.000 a 600.000	4	20%
De 600.000 a 700.000	5	25%
De 700.000 a 900.000	3	15%
Total	20	100%

Fuente propia. Cuestionario aplicado en el la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

Gráfica 24 Ingreso bisemanal



Fuente propia. Cuestionario aplicado en la Unidad de Crédito y Cobro en JUPEMA. En setiembre 2016

De acuerdo con la tabla 24, el 30% de los colaboradores respondió que su rango salarial bisemanal es menos de los 300.000, un 10% respondió que de 300.000 a 400.000, el 20% respondió que de 500.000 a 600.000, un 25% respondió que de 600.000 a 700.000 y el 15% respondió que de 700.000 a 900.000.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Conclusiones de la variable *Comunicación*

Variable dependiente *Liderazgo*

1. Pregunta 2. Se concluye que hay buena comunicación en el departamento, la cual debe ser fluida tomando en cuenta que su fuerte es el servicio al afiliado.
2. Pregunta 3. Se muestra que las sugerencias brindadas por los colaboradores son bien aceptadas por la jefatura.
3. Pregunta 8. Se concluye que el cumplimiento de los objetivos después de una reunión son buenos, lo cual evidencia su buen papel de líder.
4. Pregunta 9. Se percibe liderazgo, lo cual se muestra que la jefatura realiza un buen papel de líder, donde se muestra que la jefatura acepta las sugerencias brindadas por los colaboradores. Sin embargo, esto no significa que la relación sea excelente, aunque se observó que sí es buena.

Variable dependiente *Comunicación departamental*

5. Pregunta 4. Se concluye que la comunicación es formal, debido a que todo es comunicado por sus jefaturas correspondientes, tomando en cuenta que es la misma organización quien establece las vías de comunicación; sin embargo, se recalca que existe la jerarquía dentro de la institución.
6. Pregunta 5. Se concluye que se tiene un canal de comunicación formal claro, lo cual genera que la relación con sus compañeros y jefatura sea buena.
7. Pregunta 6. Se concluye que el medio utilizado para comunicarse es el correo electrónico, el cual es considerado el más oficial por tener la posibilidad de generar respaldos y ser el más rápido.

8. Pregunta 7. Se concluyó que el correo es el medio más adecuado para comunicarse, ya que es el más rápido, genera menos pérdida de tiempo, deja respaldos y es el oficial.

Conclusiones de la variable *Trabajo en equipo*

Variable dependiente *Comunicación interna*

9. Pregunta 11. De la siguiente variable dependiente, se concluye que sí hay buena comunicación interna, lo cual da como resultado una buena relación con sus compañeros.
10. Pregunta 12. De la siguiente variable, se concluye que sí hay trabajo en equipo, lo cual es considerado como bueno, tomando en cuenta que el compañerismo es bueno para cumplir con el trabajo en equipo.

Variable dependiente *Cultura organizacional*

11. Pregunta 10. Se concluye que la institución cuenta con una buena cultura organizacional dando un impacto que genera la buena relación con la jefatura.
12. Pregunta 13. Se concluye que debido a la cultura organizacional desempeña una función importante en la institución, los trabajadores se sienten felices con el trabajo realizado, lo cual genera un parámetro positivo por laborar en JUPEMA.

Conclusiones de la variable *Satisfacción del puesto*

Variable dependiente *Jornada extraordinaria*

13. Pregunta 19. Se concluye que los trabajadores no laboran más de 12 horas diarias, por lo tanto, la jornada extraordinaria que realizan es moderada y dentro del rango permitido por el Código de Trabajo.

Variable dependiente *Recargo de funciones*

14. Pregunta 14. Se concluye que los colaboradores tienen claras las funciones, responsabilidades y limitaciones de su puesto a cargo.

15. Pregunta 15. Se concluye que la gente es feliz porque casi siempre recibe una motivación por parte de su jefatura.

Conclusiones de la variable *Empleo*

Variable dependiente *Salario*

16. Pregunta 16. Relativamente, el salario cubre las necesidades de cada colaborador, por lo tanto, éste muestra un mejor compromiso con la institución.

17. Pregunta 17. Se concluye que es un trabajo relativamente estable y se resalta que los trabajadores están felices con las labores realizadas.

18. Pregunta 20. La gente está feliz porque tiene una proyección para el futuro; sin embargo, se puede resaltar que aunque la gente es feliz, más de la mitad de los trabajadores respondió que tiene una superación muy regular.

Variable dependiente *Inseguridad*

19. Pregunta 18. Se concluye que los trabajadores consideran que su trabajo es estable por lo cual no sienten inseguridad o temor de que los despidan debido a que realizan su trabajo con responsabilidad cumpliendo las funciones que les corresponde y no trabajan turnos muy largos.
20. Pregunta 21. Se concluye que los colaboradores califican la comunicación como regular, el compañerismo como muy bueno, la oportunidad de superación como regular, la estabilidad económica como muy buena y el clima laboral muy bueno.

Otras conclusiones generales

21. Pregunta 1. Se concluye que más de la mitad de los trabajadores tiene de 6 años en adelante de laborar en la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.
22. Pregunta 22. Se concluye que la mayoría de la población del Departamento de Crédito y Cobro es femenina.
23. Pregunta 23. Se concluye que más de la mitad de la población tiene edades entre los 20 y 29 años.
24. Pregunta 24. Se concluye que la mayor parte de la población tiene un ingreso bisemanal no mayor a los 300.000 colones, y otra parte tiene un ingreso de 500.000 a 700.000 colones.

Recomendaciones

Recomendaciones de la variable *Comunicación*

Variable dependiente *Liderazgo*

1. Pregunta 2. Se recomienda que el encargado del departamento tenga relación con su equipo de trabajo con más frecuencia para mejorar la comunicación. Esto se puede lograr con el involucramiento en proyectos y reuniones frecuentes para mejorar la interrelación grupal.
2. Pregunta 3. Se le recomienda a la jefatura elaborar programas de seguimiento a los trabajadores, donde éstos se vean obligados a brindar más sugerencias y todo tipo de comentarios tanto favorables como desfavorables para crear un centro de datos para el mejoramiento de la organización, y de esta manera, que todo quede documentado.
3. Pregunta 8. Se recomienda al encargado departamental o de proyectos programar llevar un control de seguimiento digital de los puntos o sugerencias acordadas en una reunión para obtener una labor más eficiente.
4. Pregunta 9. Se recomienda que el encargado inicie un proceso de documentación de la comunicación realizada tanto intradepartamental como dentro de la organización como tal, porque aunque dicha comunicación sea calificada en forma efectiva, esto fortalece la posición del departamento y del líder como tal.

Variable dependiente *Comunicación departamental*

5. Pregunta 4. Se recomienda llevar un control de recibido de la estructura de la comunicación formal dentro de la organización. Esto porque aunque existe el documento enviado, no hay un comprobante de recibido ni físico ni digital.

6. Pregunta 5. Se recomienda establecer un estándar de los canales de comunicación formal para que siempre se mantengan claros, como el crear plantillas electrónicas en la Intranet de la organización, y correos electrónicos con la opción de confirmación de recibido.
7. Pregunta 6. Se recomienda dejar documentado todo tipo de solicitud recibida mediante el correo electrónico copiando al buzón de correo del nivel superior en la jerarquía o a un correo digital de base de datos.
8. Pregunta 7. Se debe establecer una directriz escrita en donde se formalice que el medio más adecuado para comunicarse es el correo electrónico. A pesar de que el comunicarse personalmente sea respetuoso, esto no se recomienda.

Recomendaciones de la variable *Trabajo en equipo*

Variable dependiente *Comunicación interna*

9. Pregunta 11. Se recomienda establecer una inducción departamental de tal forma en que se le pueda enseñar las funciones que realizan los demás para generar un mejor canal de comunicación.
10. Pregunta 12. Se recomienda generar proyectos para en equipo para mejorar la calidad y eficiencia de las tareas diarias y poder conocer las habilidades de los demás compañeros, así como también conocer las funciones de los colaboradores del departamento.

Variable dependiente *Cultura organizacional*

11. Pregunta 10. Se recomienda a la encargada del departamento el realizar pequeñas actividades periódicamente con su grupo de trabajo para mejorar la relación en el departamento.
12. Pregunta 13. Se recomienda dar un seguimiento e involucrar a la población que no se siente a gusto realizando sus labores para conocer más a

fondo los factores que causan esta situación y con esto poder conservar un ambiente sano en la organización. Este seguimiento se puede dar en las actividades periódicas antes mencionadas.

Recomendaciones de la variable *Satisfacción del puesto*

Variable dependiente *Jornada extraordinaria*

13.Pregunta 19. Se recomienda solicitar una valoración de las funciones de cada puesto esto con el fin de establecer prioridades en las labores diarias para que los colaboradores logren la efectividad en su jornada ordinaria laboral sin recurrir a la extraordinaria.

Variable dependiente *Recargo de funciones*

14.Pregunta 14. Se recomienda realizar evaluaciones de desempeño periódicas para valorar si las funciones y responsabilidades que tienen los colaboradores se están logrando, con el fin de evitar inequidad en las funciones. .

15.Pregunta 15. Se recomienda motivar más al equipo de trabajo por medio de la utilización de incentivos o premiaciones para mejorar el logro en el cumplimiento de las metas.

Recomendaciones de la variable *Empleo*

Variable dependiente *Salario*

16.Pregunta 16. Se recomienda que se le brinde al trabajador una charla por lo menos cada año acerca de cómo mejorar sus finanzas para generar conciencia de los gastos innecesarios que están realizando y poder generar una mejor perspectiva financiera para el futuro.

- 17.Pregunta 17. Se recomienda establecer indicadores para evaluar el desempeño en los proyectos para que los trabajadores a la hora de realizar sus labores puedan observar sus logros en forma cuantitativa.
18. Pregunta 20. Se recomienda motivar al personal para recibir pequeñas charlas de cómo crear un ahorro económico para mejorar la perspectiva financiera y facilitar proyectos de ahorro.

Variable dependiente *Inseguridad*

- 19.Pregunta 18. Se propone generar una frase mensual para todos los trabajadores con el fin de hacerles sentir seguridad en su trabajo e identificarse con la organización. Dicha frase puede ser ubicada en las zonas de comida y en los correos electrónicos.
- 20.Pregunta 21. Se recomiendan más reuniones de integración grupal para mejorar la comunicación y el compañerismo. Es importante que si se logra realizar este tipo de actividad, quede documentada y se retroalimenten a los colaboradores los logros obtenidos para que estas reuniones generen información a la gerencia para la toma de decisiones.

Referencias bibliográficas

Literatura utilizada

Benavides, R. (2014). *Administración: teoría, proceso, áreas funcionales y estratégicas para la competitividad*.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición, México, Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Davis, K. y Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2011). *Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*. Decimotercera edición, México, Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición, México, Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, S. (2012). *Administración*. México, Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Jones, G. y George, J. (2014). *Administración Contemporánea*. Octava Edición, México.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. Catorceava edición, México, Editorial McGraw-Hill Interamericana.

República de Costa Rica (s.f.) *Código de Trabajo*.

Robbins, S. y Jusge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición, México.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente laboral*. México, Editorial El Manual Moderno.

Datos utilizados de Internet

Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Consultado en:

[http://www.Juntadepensiones.cr/\(S\(yghvn545autepec45tyrhkre2\)\)/index.aspx](http://www.Juntadepensiones.cr/(S(yghvn545autepec45tyrhkre2))/index.aspx)

Ley N° 2248, Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Consultado en:

<https://www.google.com/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=ley+2248>

Página “Intranet” de la institución. Consultado en:

<http://morfeo/intranet/index.aspx>

Reforma del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.
Consultado en:

[http://www.pensiones.co.cr/\(S\(2vkt3huzjaalns55weieyz45\)\)/Legislacion/ley8721.swf](http://www.pensiones.co.cr/(S(2vkt3huzjaalns55weieyz45))/Legislacion/ley8721.swf)

Chiang, M., Martín, M., y Núñez, A. (2014). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo. Consultado

en:

https://books.google.co.cr/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+y+compromiso&hl=es-

[419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20y%20compromiso&f=false](https://books.google.co.cr/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+y+compromiso&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20y%20compromiso&f=false) el 08

de febrero 2017

ANEXOS

Cuestionario de clima organizacional

El siguiente cuestionario tiene como objetivo obtener una muestra para concluir la presente tesina universitaria y poder generar buenas conclusiones que puedan llegar a ser útiles en un futuro para la institución.

En ese sentido, a la hora de responder al siguiente cuestionario se le solicita sea de manera sincera. Sus respuestas serán confidenciales a la hora de realizar el análisis. De antemano, se les agradece su colaboración.

1. ¿Hace cuánto labora en JUPEMA?

Menos de un año () De 4 a 5 ()
años

De 1 a 2 años () De 5 a 6 ()
años

De 2 a 3 años () Más de 6 _____

De 3 a 4 años ()

2. ¿Considera usted que en su departamento hay buena comunicación?

Sí ()

No ()

3. ¿Cómo califica la aceptación de sugerencias por parte de su jefe a la hora de tomar alguna decisión?

Muy mala ()

Mala ()

Regular ()

Buena ()

Muy buena ()

4. ¿Cómo cree usted que es el tipo de comunicación que hay dentro de la institución?

Comunicación formal ()

Comunicación informal ()

5. ¿En esta institución, está clara la definición de los canales de una comunicación formal?

Sí ()

No ()

6. ¿Cuál es el medio que usted utiliza para comunicarse con sus compañeros?

Vía telefónica () Personalmente ()

Correo electrónico () Por medio de un ()
intermediario

Mensaje de texto () WhatsApp ()

7. ¿Cree usted que el medio de comunicación utilizado en la pregunta anterior sea el adecuado para comunicarse con sus compañeros de trabajo? Sí o No
¿Por qué?

8. ¿Cómo considera que se cumplen los objetivos después de una reunión departamental comunicada por la jefatura?

Muy malo ()

Malo ()

Regular ()

Bueno ()

Muy bueno ()

9. ¿Considera que su encargado realiza un buen papel como líder?

Sí ()

No ()

10. ¿Cómo define la relación con su jefe?

Muy mala ()

Mala ()

Regular ()

Buena ()

Muy buena ()

11. ¿Cómo es la relación con sus compañeros?

Muy mala ()

Mala ()

Regular ()

Buena ()

Muy buena ()

12. ¿Considera que en su departamento se trabaja en equipo?

Nunca ()

Casi nunca ()

De vez en cuando ()

Casi siempre ()

Siempre ()

13. ¿Se siente feliz con el trabajo que realiza?

Sí ()

No ()

14. ¿Considera que sus funciones, responsabilidades y limitaciones de su puesto son claras?

Sí ()

No ()

15. ¿Es motivado por parte de la jefatura para realizar sus funciones?

Nunca ()

Casi nunca ()

De vez en cuando ()

Casi siempre ()

Siempre ()

16. ¿Su salario cubre sus necesidades?

Sí ()

No ()

17. ¿Considera que su trabajo es estable?

Nunca ()

Casi nunca ()

De vez en cuando ()

Casi siempre ()

Siempre ()

18. ¿Siente temor de que lo despidan? Sí o No ¿Por qué?

19. ¿Con cuánta frecuencia trabaja horas extras?

De 1 a 3 horas por ()
mes

De 3 a 6 horas por ()
mes

De 6 a 9 horas por ()
mes

20. Su perspectiva financiera para el futuro es:

Mala ()

Muy mala ()

Regular ()

Muy buena ()

Excelente ()

21. ¿Cómo evaluaría los siguientes aspectos?

Malo Muy Regular Muy Excelente

		malo		bueno	
Comunicación	()	()	()	()	()
Compañerismo	()	()	()	()	()
Oportunidad de superación	()	()	()	()	()
Estabilidad económica	()	()	()	()	()
Buen clima laboral	()	()	()	()	()

22. Sexo

Masculino ()

Femenino ()

23. Edad

Menos de 20 años () De 30 a 39 años () De 50 a 59 años ()

De 20 a 29 años () De 40 a 49 años () De 60 a 69 años ()

24. ¿Dentro de qué rango se encuentra su ingreso bisemanal?

Menos de 300.000 () De 600.000 a 700.000 ()

De 300.000 a 400.000 () De 700.000 a 900.000 ()

De 400.000 a 500.000 () De 900.000 a más ()

De 500.000 a 600.000 ()

LEY 2248

LA

ASAMBLEA

LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

SISTEMA DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL

(NOTA: el artículo 1º de la ley No. 7531 del 10 de julio de 1995 sustituye la ley No. 7268 del 14 de noviembre de 1991 y reforma íntegramente la presente ley en la forma que sigue:)

TÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1.- Campo de aplicación

Esta ley regula lo relativo a las pensiones y jubilaciones correspondientes a los funcionarios del Magisterio Nacional. El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional está compuesto por:

- a) El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la Ley No. 2248, del 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, excepto la reforma integral realizada mediante la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991.*
- b) El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la reforma introducida por la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991.*
- c) El Régimen Transitorio de Reparto, regulado en el Título III de la presente ley.*
- d) El Régimen de Capitalización de Pensiones y Jubilaciones, regulado en el Título II de esta ley.*

ARTÍCULO 2.- Derechos adquiridos

Las pensiones y las jubilaciones otorgadas por los regímenes mencionados en los incisos a) y b) del artículo anterior continuarán reguladas por las normas vigentes en el momento de su adquisición, en todos sus elementos, salvo en lo referente a las cotizaciones a cargo de los pensionados, lo cual queda sujeto a lo dispuesto en los artículos 70 y 71 de la presente ley.

Las pensiones y las jubilaciones cuyos derechos se adquieran durante la vigencia de esta ley, se regirán por lo dispuesto para el Régimen Transitorio de Reparto o para el Régimen de Capitalización, según el caso.

Los funcionarios que cumplan con los requisitos para adquirir el derecho a la pensión ordinaria según lo establecía el texto anterior, consagrado por la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991, dentro de los dieciocho meses posteriores a la promulgación de la presente ley, podrán pensionarse al amparo de las disposiciones establecidas en el mencionado texto.

TÍTULO II

Régimen de Capitalización

CAPÍTULO I

Ámbito de protección

SECCIÓN I

Adscripción

ARTICULO 3.- Derecho de pertenencia

El Régimen de Capitalización es de adscripción voluntaria.

Los funcionarios que cumplan con los requisitos de pertenencia a las instituciones indicadas en el artículo 8 siguiente quedarán incluidos de oficio en el colectivo cubierto, por el solo acto de nombramiento. No obstante, cuando lo soliciten de modo expreso, serán excluidos del Régimen y, automáticamente, quedarán cubiertos por el seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte, creado por la Ley No. 17, del 22 de octubre de 1943 y sus reformas.

ARTÍCULO 4.- Derecho de opción

La opción de traspaso a que se refiere el párrafo segundo del artículo anterior podrá ser ejercida por una sola vez, de manera que no procederá incluir de nuevo en el Régimen del Magisterio, a los funcionarios que hayan optado por pasarse al seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte.

ARTÍCULO 5.- Trámite

El interesado deberá dirigir la solicitud de traspaso al Departamento de Personal o de Recursos Humanos de la institución donde preste servicio, el cual hará efectiva la exclusión a partir del primer día del mes siguiente al recibo de la solicitud.

Del acto de exclusión, se enviará copia a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, para que proceda a la liquidación actuarial respectiva y entere, a la Caja Costarricense de Seguro Social, el aporte correspondiente al solicitante.

ARTÍCULO 6.- Plazos

La Junta deberá realizar la liquidación actuarial y el traspaso de los aportes a la Caja Costarricense de Seguro Social dentro de los primeros tres meses, que se contarán a partir del recibo de la comunicación de traspaso.

Cuando la Caja no reciba los aportes correspondientes, dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior, tendrá derecho a cobrar intereses moratorios del cinco por ciento (5%) mensual.

SECCIÓN II

Ámbito de cobertura

ARTÍCULO 7.- *Ámbito de cobertura*

Quedan cubiertas por este Régimen de Capitalización todas las personas que se desempeñen en el Magisterio Nacional y hayan sido nombradas por primera vez con posterioridad al 14 de julio de 1992 o hayan nacido el 1o. de agosto de 1965 o en fecha posterior. Los funcionarios activos del Ministerio de Educación Pública que por ocupar cargos a tiempo completo en la dirigencia de organizaciones gremiales, corporativas y sindicales directamente vinculadas con el Magisterio Nacional, hayan disfrutado de licencia sin goce de salario en el ejercicio de esa representación, tendrán derecho a que el tiempo destinado a esa actividad se les reconozca como años de servicio únicamente para efectos de pensión. En ningún caso, ese tiempo podrá exceder de diez años. Al efecto de que este tiempo resulte hábil para adquirir el derecho jubilatorio, esas personas deberán haber cotizado sobre los salarios devengados mientras ostentaron la representación.

ARTÍCULO 8.- *Profesionalidad*

Por desempeño, en el Magisterio Nacional debe entenderse específicamente:

a) Quienes sirvan en cargos docentes, tal y como lo define el artículo 54 de la Ley de Carrera Docente, en instituciones educativas, públicas o privadas, de enseñanza preescolar, enseñanza general básica, educación diversificada y en las universidades estatales.

b) El personal administrativo del Ministerio de Educación Pública y de los centros educativos mencionados en el inciso anterior.

c) Los funcionarios del Instituto Nacional de Aprendizaje que ejerzan actividades docentes regulares y continuas.

No se entenderá como actividad docente la participación ocasional en charlas, coloquios, conferencias o cursos de capacitación, aunque sean desarrollados o patrocinados por instituciones públicas, educativas o no.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los funcionarios administrativos cuyo nombramiento se produzca después de la promulgación de la presente ley, quedarán cubiertos por el seguro obligatorio de Invalidez, vejez y Muerte, creado por la Ley No. 17, del 22 de octubre de 1943.

CAPÍTULO II

Prestaciones

ARTÍCULO 9.- Contingencias protegidas

El Régimen de Capitalización otorgará prestaciones económicas periódicas para cubrir las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia a la muerte del sostén económico de la familia, fundamentadas en los principios de justicia social, solidaridad y redistribución, con estricto apego a los principios técnicos y administrativos que regulan este tipo de regímenes.

Las prestaciones económicas otorgadas al amparo de esta ley son inembargables, salvo lo dispuesto por la legislación ordinaria en cuanto a pensiones alimenticias.

Las prestaciones por vejez son vitalicias, mientras que las de invalidez y supervivencia estarán sujetas a las condiciones de extinción que se establezcan en el reglamento general respectivo, que emitirá la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Para la vigencia de ese reglamento, deberá contarse con la autorización expresa de la Superintendencia General de Pensiones.

ARTÍCULO 10.- Prescripción.

El derecho a la pensión por vejez es imprescriptible.

El derecho a la pensión por invalidez prescribe a los dos años.

El derecho de la pensión por supervivencia prescribe a los diez años.

La prescripción del derecho a la prestación declarada y otorgada se regirá por lo dispuesto en el inciso 1) del artículo 870 del Código Civil.

ARTÍCULO 11.- Requisitos de elegibilidad

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional determinará, según los estudios técnicos actuariales correspondientes, los requisitos que deberán cumplirse para la declaratoria de los beneficios.

ARTÍCULO 12.- Cuantía de las prestaciones

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional determinará el monto de la jubilación, así como los otros componentes del perfil de beneficios, de conformidad con los estudios técnicos actuariales realizados al efecto.

ARTÍCULO 13.- Reglamento General

Para ejecutar lo dispuesto en los dos artículos anteriores, así como el procedimiento administrativo para su realización, la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional emitirá un reglamento general del Régimen de capitalización de pensiones y jubilaciones. Ese reglamento contemplará necesariamente:

- a) Los períodos de espera o calificación para cada una de las contingencias, separadamente.*
- b) El número y la calidad de las cotizaciones necesarias para adquirir el derecho a las diversas prestaciones, según las contingencias, separadamente.*
- c) La cuantía y la duración de las prestaciones para cada una de las contingencias cubiertas, separadamente.*
- d) El procedimiento administrativo para tramitar las solicitudes de los interesados, el cual en todo caso deberá sujetarse a lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento sumario.*
- e) Las reglas sobre la inversión de los recursos del Fondo de Capitalización, las cuales deben garantizar, con estricto apego a la presente ley, las mejores condiciones de rentabilidad y seguridad.*
- f) Todos los otros elementos que se consideren necesarios para la correcta administración del Régimen, según lo dispuesto en esta ley, las directrices de la Superintendencia General de Pensiones y la prudencia y la responsabilidad administrativas.*

CAPÍTULO III

Ingresos del Régimen

SECCIÓN I

Cotización

ARTÍCULO 14.- Cotización obrera y patronal

Los funcionarios cubiertos por este Régimen, así como sus patronos, cotizarán con el cinco coma setenta y cinco por ciento (5,75%) del salario devengado.

ARTÍCULO 15.- Cotización estatal

El Estado, en su calidad de tal, cotizará un porcentaje de los salarios igual al establecido para el seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte, administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 16.- Modificación de las cotizaciones

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional podrá ajustar las cotizaciones de los funcionarios activos asegurados, cuando así lo recomienden los estudios actuariales y previa autorización de la Superintendencia General de Pensiones.

La cuota patronal solo podrá variarse con autorización expresa de la Asamblea Legislativa, emitida por ley ordinaria.

TRANSITORIO I.- Cotización especial solidaria

Para contribuir al pago de las pensiones en curso correspondientes a los regímenes indicados en los incisos a), b) y c) del artículo 1, los funcionarios activos y los patronos cotizarán, cada uno, con el dos coma veinticinco por ciento (2,25%) de los salarios devengados. Esta contribución especial regirá solamente durante los diez años inmediatos posteriores a la vigencia de esta ley.

TRANSITORIO II.- Transferencia de cotizaciones pagadas

El Estado transferirá, al Fondo de Capitalización que esta ley establece, una suma equivalente a las cotizaciones obreras deducidas del salario de los funcionarios nacidos el 1º de agosto de 1965 o en fecha posterior y que sean cotizantes según la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991. El Ministerio de Hacienda determinará el monto total de esa suma.

Para estos efectos, la suma correspondiente se transferirá en diez tractos, pagaderos anualmente, y en títulos indexables del Estado (TUDES), en plazos de diez, quince y veinte años.

SECCIÓN II

Réditos

ARTÍCULO 17.- Ingresos por réditos.

Los réditos, producto de la inversión del Fondo de Capitalización, ingresarán a ese mismo Fondo.

CAPÍTULO IV

Fondo de Capitalización

SECCIÓN I

Conformación

ARTÍCULO 18.- Estructura

Con las cotizaciones aludidas en los artículos 16 y 17 de la presente Ley, la Junta conformará un Fondo de Capitalización, el cual se incrementará con los réditos producidos por las inversiones de ese Fondo, al tenor de lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 19.- Independencia del Fondo

El Fondo de Capitalización aquí creado es independiente del patrimonio de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y se declara inembargable.

La Junta mantendrá ese Fondo separado, física y contablemente, tanto de su propio patrimonio como del Fondo Especial de Administración, mencionado en el artículo 106 de esta ley y separado también de cualquier otra cuenta o fondo que se establezca en el futuro.

SECCIÓN II

Limitaciones a las operaciones de inversión

ARTÍCULO 20.- Inversión

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, bajo su responsabilidad, invertirá los recursos acumulados en el Fondo de Capitalización, en las mejores condiciones de mercado, que garanticen un adecuado equilibrio entre la rentabilidad y la seguridad de la inversión.

ARTÍCULO 21.- Clases de títulos.

La inversión deberá realizarse en títulos exclusivamente nacionales, tanto de renta fija, como de renta variable, inscritos de conformidad con la Ley Reguladora del Mercado de Valores. Solo se invertirá por medio de las bolsas de valores legalmente autorizadas en Costa Rica.

Queda absolutamente prohibido a la Junta invertir en títulos de emisores extranjeros, así como colocar todos los fondos o parte de ellos en bolsas de valores extranjeras.

ARTÍCULO 22.- Limitaciones por razón de las personas

La Junta no podrá invertir en títulos emitidos por sociedades o instituciones de cualquier clase, en las que alguno de los miembros de sus Juntas directivas también sea miembro de la Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

Igual prohibición regirá para las inversiones en sociedades o instituciones, de cualquier clase, en las que un miembro de la Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional o sus parientes hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad inclusive, sea accionista titular de más del cinco por ciento (5%) del capital social.

ARTÍCULO 23.-

Limitaciones por razón de la cartera. La Junta deberá invertir no menos del setenta por ciento (70%) del Fondo de Capitalización, en títulos públicos emitidos por el Estado.

ARTÍCULO 24.- Custodia de los títulos

La Junta mantendrá los títulos en que se haya invertido, en poder de un banco del Sistema Bancario Nacional, el cual asumirá la custodia, de conformidad con la ley y el contrato que se celebre al respecto.

ARTÍCULO 25.- Consecuencias penales

El miembro de la Junta Directiva que concurra con su voto para aprobar alguna decisión violatoria de lo establecido en los artículos 21 al 24 de la presente ley, incurrirá en el delito de administración fraudulenta, previsto y sancionado en el artículo 222 del Código Penal. De conformidad con el artículo 46 del Código Penal, recibirán igual sanción los funcionarios subalternos de la Junta que induzcan a tomar la decisión ilegal.

SECCIÓN III

Responsabilidad de la Junta Administrativa

ARTÍCULO 26.- Responsabilidad solidaria

Los miembros de la Junta serán solidariamente responsables de las pérdidas ocasionadas por su culpa o dolo al Fondo de Capitalización, durante su respectivo período de nombramiento. La exclusión de responsabilidad se producirá si en el acta respectiva consta su oposición expresa contra la medida que ocasiona la pérdida o si los miembros estuvieron ausentes durante esa sesión.

En caso de que las pérdidas superen el monto asegurado en la póliza de fidelidad mencionada en el artículo 101 de esta ley, la responsabilidad personal subsistirá por el saldo no cubierto.

ARTÍCULO 27.- Responsabilidad administrativa

La violación de lo establecido en cuanto a las limitaciones de inversión a que se refieren los artículos 21, 22 y 23 de la presente ley, facultará a la Superintendencia General de Pensiones para destituir a los miembros de la Junta Directiva que hayan concurrido, con su voto, a tomar la decisión ilegal, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales procedentes.

TRANSITORIO III.- La Junta de Pensiones y Jubilaciones contará con un plazo improrrogable de un año, contado a partir de la vigencia de la presente ley, para adecuar sus inversiones a lo dispuesto en ella.

CAPÍTULO V

Control y supervisión

ARTÍCULO 28.- Control y supervisión

El Régimen de capitalización y su administración quedarán sujetos al control y la supervisión de la Superintendencia General de Pensiones.

TRANSITORIO IV.- Hasta tanto no entre en operación la Superintendencia General de Pensiones mencionada en el artículo anterior, la encargada de todas sus funciones será la Auditoría General de Entidades Financieras.

TÍTULO III

Régimen Transitorio de Reparto

CAPÍTULO I

Ámbito de protección

SECCIÓN I

Adscripción

ARTÍCULO 29.- Naturaleza del Régimen

El Régimen de Reparto es transitorio, especial y sustitutivo del seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte, creado por la Ley No. 17, del 22 de octubre de 1943, y su Reglamento y administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Por su naturaleza excepcional, serán restrictivas tanto la aplicación como la interpretación de las normas del presente Título. En caso de duda, se aplicará o interpretará en favor del Régimen y no en favor del pensionado o del funcionario pretendiente, quien, por principio, está cubierto por el régimen general indicado en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 30.- Régimen de adscripción

El Régimen Transitorio de Reparto establecido en este Título es de adscripción voluntaria.

Los funcionarios que cumplan con los requisitos de pertenencia a las instituciones magisteriales, según lo establecido en los artículos 34 y 35 siguientes, por el solo acto de su nombramiento, quedarán incluidos de oficio en el colectivo cubierto por este Régimen. Sin embargo, cuando lo soliciten en forma expresa, serán excluidos del Régimen y automáticamente pasarán a quedar cubiertos por el seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 31.- Derecho de opción. La opción de traspaso a la que se refiere el párrafo tercero del artículo anterior podrá ejercerse por una sola vez, de manera que no procederá incluir de nuevo en el Régimen del Magisterio a los funcionarios que hayan optado por traspasarse al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 32.- Trámite. El interesado deberá dirigir la solicitud de traspaso al departamento de personal o de recursos humanos de la institución donde se encuentre laborando. Ese departamento lo excluirá a partir del primer día del mes siguiente al recibo de la solicitud.

Del acto de exclusión, se enviará copia a la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. El Estado procederá a la liquidación actuarial respectiva y enterará, a la Caja Costarricense de Seguro Social, el aporte de cotizaciones correspondiente a quien solicite el traspaso.

ARTÍCULO 33.- Plazos

El Estado deberá realizar la liquidación actuarial y el traspaso de los aportes a la Caja dentro de los primeros tres meses, contados a partir del recibo de la comunicación de traspaso. Cuando proceda el traspaso de cotizaciones, se aplicará lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 73 de esta ley. En el caso de que la Caja Costarricense de Seguro Social no reciba, dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior, los aportes, tendrá derecho a cobrar intereses moratorios del cinco por ciento (5%) mensual.

SECCIÓN II

Ámbito de cobertura

ARTÍCULO 34.- Ámbito de cobertura

Quedan cubiertas por este Régimen todas las personas que se desempeñen en el Magisterio Nacional y hayan sido nombradas por primera vez con anterioridad al 15 de julio de 1992 o hayan nacido antes del 1º de agosto de 1965.

Los funcionarios activos del Ministerio de Educación Pública que por ocupar cargos a tiempo completo en la dirigencia de organizaciones gremiales, corporativas y sindicales, directamente vinculadas con el Magisterio Nacional, hayan disfrutado de licencia sin goce de salario en el ejercicio de esa representación, tendrán derecho a que el tiempo destinado a esa actividad se les reconozca como años de servicio únicamente para efectos de pensión. En ningún caso, ese tiempo podrá exceder de diez años. Al efecto de

que este tiempo resulte hábil para adquirir el derecho jubilatorio, esas personas deberán haber cotizado sobre los salarios devengados mientras ostentaron la representación.

ARTÍCULO 35.- Profesionalidad

El desempeño en el Magisterio Nacional debe establecerse de conformidad con lo indicado en el artículo 8 de la presente ley.

CAPÍTULO II

Prestaciones

SECCIÓN I

Clases de prestaciones

ARTÍCULO 36.- Contingencias protegidas

Este Régimen otorgará prestaciones económicas periódicas para cubrir las contingencias de vejez, invalidez y supervivencia a la muerte del sostén económico de la familia, fundamentadas en los principios de justicia social, solidaridad y redistribución de la riqueza, con estricto apego a los principios técnicos que regulan esta clase de regímenes.

SECCIÓN II

Salario de referencia

ARTÍCULO 37.- Salario de referencia

Para determinar la cuantía de cualquiera de las prestaciones que se otorguen en este Régimen, se tomará, como base de referencia, el promedio de los cuarenta y ocho mejores salarios devengados, exclusivamente, en funciones magisteriales, de conformidad con los artículos 34 y 35 anteriores, cotizados en los últimos sesenta meses.

En caso de muerte del funcionario, cuando por razón del tiempo laborado no se hayan completado cuarenta y ocho salarios, el salario de referencia se calculará sobre la totalidad de salarios devengados y cotizados antes de acaecer la contingencia.

Este salario de referencia es solo al efecto de calcular la cuantía de las prestaciones, sin que pueda entenderse que éstas son salarios o tienen una composición similar al salario. En este sentido, una prestación declarada consiste en una suma de dinero única.

ARTÍCULO 38.- Subsidios sustitutos del salario

En caso de que el funcionario esté devengando prestaciones por incapacidad laboral transitoria, tendrá derecho a que esas cotizaciones se le consideren, tanto para calcular el salario de referencia, como para determinar el número de cuotas pagadas, siempre y

cuando continúe cotizando sobre tales prestaciones en favor del Régimen de Pensiones y Jubilaciones.

Para los efectos del párrafo anterior, son prestaciones por incapacidad laboral transitoria las otorgadas:

a) Por el seguro obligatorio de enfermedad y maternidad administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social. b) Por el seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. c) Por el seguro de accidentes de tránsito, administrado por el Instituto Nacional de Seguros.

d) De conformidad con los artículos 167, 168 y 169 de la Ley de Carrera Docente, mientras estuvieron vigentes.

ARTÍCULO 39.- Valor formal de la cotización.

Para determinar el número de cuotas mensuales pagadas que sirvan de sustento al cumplimiento del requisito correlativo, se tendrá como cumplida la cuota pagada en cada mes calendario, independientemente del tiempo laborado en el mes y del número de cotizaciones realizadas en él, por razón de la forma de pago o del pluriempleo

SECCIÓN III

Prescripciones

ARTÍCULO 40.- Prescripción de los derechos

El derecho a la pensión por vejez es imprescriptible.

El derecho a la pensión por supervivencia prescribe a los diez años.

El derecho a la pensión por invalidez prescribe a los dos años.

No obstante lo indicado en los párrafos anteriores, la prescripción del derecho a cobrar una prestación ya declarada, así como las diferencias que se produzcan en la cuantía, se regirán por lo establecido en el inciso 1) del artículo 870 del Código Civil.

CAPÍTULO III

Prestaciones por vejez

SECCIÓN I

Requisitos de elegibilidad

ARTÍCULO 41.- *Requisitos*

Tendrán derecho a las prestaciones por vejez, los funcionarios cubiertos por este Régimen que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Un mínimo de cuatrocientas cotizaciones mensuales. b) Haber servido, por un mínimo de veinte años, en cualquiera de las instituciones indicadas en los artículos 34 y 35 anteriores, en las condiciones allí exigidas y haber cotizado sus correspondientes doscientas cuarenta cuotas.

Además del caso anterior, se adquirirá el derecho a las prestaciones por vejez cuando se cumplan sesenta años de edad, siempre y cuando se haya cotizado para el Magisterio Nacional con doscientas cuarenta cuotas como mínimo.

TRANSITORIO V.- Para pasar gradualmente del requisito, vigente hasta ahora, de trescientas sesenta cuotas, a las cuatrocientas cuotas fijadas en el inciso a) del artículo 41 de esta Ley, se establece el siguiente cuadro de transición:

a) Hasta el 31 de diciembre de 1999, se requerirán trescientas sesenta cuotas.

b) Desde el 1º de enero del año 2000 y hasta el 31 de diciembre del 2004, el requisito aumentará en ocho cuotas por año.

ARTÍCULO 42.- *Totalización de cotizaciones*

Para completar el número de cuotas citado en el artículo 41 y el transitorio V de esta ley, al mínimo de doscientas cuarenta cuotas aportadas necesariamente al Régimen del Magisterio, se le sumarán todas las aportadas a cualquier otro régimen contributivo obligatorio y público de pensiones, incluso al de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

SECCIÓN II

Cuantía de las prestaciones

ARTÍCULO 43.- *Cuantía básica de las prestaciones por vejez*

El monto de la jubilación será equivalente al ochenta por ciento (80%) del salario de referencia, determinado de conformidad con los artículos 37 y 38 de esta ley.

ARTÍCULO 44.- *Monto máximo de pensión*

Las jubilaciones que se otorguen no superarán el monto equivalente al salario de un catedrático de la Universidad de Costa Rica, con la sola consideración de treinta anualidades y dedicación exclusiva.

Esta limitación solo podrá ser superada postergando la jubilación.

ARTÍCULO 45.- Beneficio por postergación

En caso de que el funcionario opte por postergar su retiro, la tasa de reemplazo establecida en el artículo 43, se aumentará en cero coma quince por ciento (0,15%) del salario de referencia, por cada mes postergado y cotizado.

En caso de que la pensión por vejez, calculada según lo dispuesto en el artículo 43 de esta ley, supere la limitación establecida en el artículo anterior, el porcentaje de beneficio por postergación se sumará al monto máximo establecido en ese último artículo.

ARTÍCULO 46.- Vigencia de las prestaciones por vejez

Las prestaciones por vejez regirán a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo la baja laboral del beneficiario.

CAPÍTULO IV

Prestaciones por invalidez

SECCIÓN I

Requisitos de elegibilidad

ARTÍCULO 47.- Requisitos de elegibilidad

Tendrán derecho a las prestaciones por invalidez las personas cubiertas por este Régimen que por alteración o debilitamiento de su estado físico o mental, hayan perdido dos terceras partes o más de su capacidad para desempeñar sus funciones y, por tal razón, no puedan ser reubicadas en otra función dentro de la Administración Pública, y por ese motivo, no puedan obtener una remuneración suficiente para su subsistencia y la de su familia.

La Caja Costarricense de Seguro Social determinará y calificará el estado de invalidez, según el proceso de declaratoria de ese estado que utiliza esta institución. La Caja dará este servicio al Estado, al costo. Además de la declaratoria de invalidez, el solicitante de este tipo de prestación deberá haber cumplido, como mínimo, con el pago de treinta y seis cotizaciones mensuales.

(Texto modificado por Resolución de la Sala Constitucional Nº 5261-95 de las 15:27 horas del 26 de setiembre de 1995)

ARTÍCULO 48.- Exámenes médicos

El solicitante de las prestaciones por invalidez deberá someterse a los exámenes, los tratamientos y los controles médicos que determine el procedimiento de declaratoria del estado de invalidez aludido en el párrafo segundo del artículo anterior.

Igual deber tendrán los derechohabientes (viudas, viudos, compañeras, compañeros y huérfanos) que, por su condición de inválidos, soliciten pensión por supervivencia.

SECCIÓN II

Permanencia del estado de invalidez

ARTÍCULO 49.- Tratamientos de rehabilitación

Los pensionados por invalidez deberán someterse a los tratamientos de rehabilitación o de readaptación profesional, realizados por la Caja Costarricense de Seguro Social, que se determinen según el procedimiento de declaratoria del estado de invalidez.

La renuncia o la contumacia a someterse a tales tratamientos, suspende de pleno derecho el pago de las prestaciones, las cuales se restablecerán en el momento en que el pensionado se someta a esos tratamientos, sin que por tal razón, adquiera el derecho al pago de los montos dejados de percibir por razón de su contumacia.

ARTÍCULO 50.- Exámenes de revisión

Los pensionados por invalidez deberán someterse, cada dos años, a exámenes periódicos de revisión que indiquen la evolución de su invalidez.

Cuando el pensionado rehúse someterse a esos exámenes, se aplicará lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 51.- Rehabilitación y restitución

En caso de que los exámenes de revisión indiquen que el funcionario ha recuperado su capacidad, será restablecido en su puesto original, si así lo solicita expresamente y si es posible.

De no hacer efectiva esta opción, la relación de servicio se tendrá por resuelta, sin responsabilidad laboral por parte del Estado.

Si es imposible restituir al funcionario en su puesto original, se reintegrará en una plaza de características similares. La restitución no originará, para el restituido, derecho a reclamar, por razón de antigüedad, los aumentos salariales correspondientes al período en que estuvo pensionado.

ARTÍCULO 52.- Extinción

La pensión por invalidez se pierde:

- a) Por desaparición debidamente declarada del estado invalidante.*
- b) Por solicitud de la conversión en pensión por vejez.*
- c) Por muerte del beneficiario o declaración de su ausencia.*
- d) Por prescripción.*

SECCIÓN III

Incompatibilidades

ARTÍCULO 53.- Relación con las prestaciones por incapacidad laboral transitoria

Las prestaciones por invalidez mencionadas en este capítulo no se otorgarán a no ser que, primero, se hayan agotado las prestaciones por incapacidad laboral transitoria. Para estos efectos, se entenderá por incapacidad laboral transitoria lo indicado en el artículo 38 anterior. Se exceptúan los casos de pronóstico fatal, enfermedades incurables invalidantes o los que se justifiquen, por razones de humanidad, de conformidad con el pronunciamiento especial, debidamente fundamentado, según el proceso de declaratoria del estado de invalidez que realice la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 54.- Incompatibilidad con las prestaciones del seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Si la invalidez ha sido consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional y esté bajo la cobertura del régimen correspondiente administrado por el Instituto Nacional de Seguros, las prestaciones serán atendidas por éste y no por el régimen estipulado en este Título.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si por el transcurso del tiempo se agotan las prestaciones del Régimen de riesgos de trabajo, la pensión por invalidez continuará a cargo del Régimen establecido en este Título, de conformidad con el artículo anterior.

Para ejecutar lo dispuesto en el párrafo anterior, el interesado deberá gestionar la sustitución ante la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional por lo menos con tres meses de anticipación. La Junta tramitará lo pertinente para declarar la pensión sin solución de continuidad.

SECCIÓN IV

Cuantía de las prestaciones

ARTÍCULO 55.- Monto de la prestación por invalidez

La pensión por invalidez será equivalente al setenta por ciento (70%) del salario de referencia, a lo cual se le sumará el cero coma cero quinientos cincuenta y cinco por ciento (0.0555%) de ese salario, por cada mes cotizado, después de los primeros ciento ochenta meses, sin que el total por devengar supere el monto que hubiera correspondido por vejez.

En el caso de que, por razón de su historial laboral, el funcionario inválido no haya completado el mínimo de cuotas requeridas para pensionarse por invalidez, se le otorgará una indemnización, en un solo pago, equivalente a un dozavo del salario de referencia por cada mes cotizado.

ARTÍCULO 56.- Vigencia de la pensión por invalidez

La pensión por invalidez comenzará a regir desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que se agoten las prestaciones por incapacidad laboral transitoria o desde el primer día del mes siguiente a la baja laboral, en el caso de la excepción contemplada en el párrafo segundo del artículo 53.

ARTÍCULO 57.- Conversión

Al cumplir sesenta años de edad, el pensionado por invalidez, podrá solicitar la conversión de su pensión en una concedida por vejez. Esta conversión se realizará sólo a instancia de parte y entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a aquel en que se presentó debidamente la solicitud de conversión.

La conversión afectará solo la tasa de reemplazo y conservará intactos los elementos referentes al salario de referencia que sirvieron de fundamento para otorgar la pensión por invalidez. No podrán reconocerse aumentos anuales por razón de antigüedad con base en el tiempo en que percibió la pensión por invalidez.

CAPÍTULO V

Prestaciones de sobrevivientes

Sección I

Prestaciones por viudez

ARTÍCULO 58.- Requisitos de elegibilidad

El cónyuge supérstite del funcionario protegido, que haya cumplido por lo menos con veinticuatro meses de cotizaciones, tendrá derecho a la prestación por viudez.

ARTÍCULO 59.- Unión de hecho

La compañera o el compañero de la funcionaria o el funcionario causante, que se halle en las condiciones indicadas en el artículo anterior, tendrán el mismo derecho que el cónyuge supérstite siempre y cuando haya convivido por lo menos durante los dos años previos a fallecimiento.

Si en el momento del deceso, además de la compañera sobrevive una viuda con derecho a pensión alimenticia declarada por sentencia judicial firme, ambas tendrán derecho a pensión por viudez, cada una, por la mitad de los porcentajes indicados en el artículo 61 de esta ley. Se aplicará la misma solución para el compañero que se encuentre en las condiciones estipuladas en el párrafo primero de este artículo, y que concurra con un viudo.

ARTÍCULO 60.- Impedimentos

No tendrá derecho a la pensión por viudez, el cónyuge supérstite que se encuentre en los siguientes casos:

a) Estar divorciado o separado, judicialmente o de hecho, y no estar disfrutando, a la fecha del fallecimiento del funcionario o pensionado, de una pensión alimenticia declarada por sentencia firme, salvo que demuestre que recibía, de hecho, una ayuda económica por parte del cónyuge o ex cónyuge.

b) Haber contraído matrimonio con un pensionado o funcionario mayor de sesenta años. Esta regla no rige si el fallecimiento ocurre después de un año de celebrado el matrimonio ni cuando existan hijos comunes.

c) Cuando el cónyuge supérstite haya sido declarado, por sentencia judicial firme, autor, instigador o cómplice de la muerte del funcionario o pensionado causante.

Los mismos impedimentos se aplicarán en lo pertinente al compañero o la compañera.

ARTÍCULO 61.- Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación por viudez se determinará, teniendo como base de referencia, la pensión que devengaba o hubiera podido devengar el causante, y será equivalente al ochenta por ciento (80%) de ese monto. El total de las pensiones por viudez y orfandad que deban otorgarse con respecto al fallecimiento de un mismo funcionario, no podrá exceder el ciento por ciento (100%) de la pensión que le hubiera correspondido al difunto.

Si el total de derechos excede el total del derecho de pensión que disfrutaba o hubiera podido disfrutar el causante, se prorrateará entre los beneficiarios.

En el caso de que en las pensiones por supervivencia, correspondientes a un mismo funcionario causante, concurren pensiones por viudez y por orfandad, corresponderá a las pensiones por viudez un mínimo equivalente a la mitad del monto por prorratear; la mitad restante se distribuirá entre las pensiones por orfandad.

ARTÍCULO 62.- Vigencia de la pensión por viudez

La pensión por viudez regirá a partir del primer día del mes siguiente a la fecha del deceso del funcionario o pensionado.

ARTÍCULO 63.- Extinción de la pensión por viudez

El derecho a la prestación por viudez se pierde:

- a) Por nuevas nupcias.*
- b) Por unión de hecho debidamente demostrada.*
- c) Por muerte del beneficiario.*
- d) Por rehabilitación.*
- e) Por prescripción.*

SECCIÓN II Prestaciones por orfandad

ARTÍCULO 64.- Requisitos de elegibilidad

Los hijos del funcionario o pensionado fallecido tendrán derecho a pensión por orfandad en los siguientes casos:

- a) Que sean solteros y menores de dieciocho años.*
- b) Que aunque sean mayores de dieciocho años, pero menores de veinticinco, estén realizando estudios superiores, universitarios, técnicos o religiosos.*
- c) Que se encuentren en estado de invalidez declarada.*

d) Que sean hijas solteras, mayores de cincuenta y cinco años, no gocen de pensión alimenticia, no sean asalariadas ni dispongan de otros medios de subsistencia.

Para optar por este derecho, en el caso del inciso b) anterior, los hijos deberán demostrar la matrícula del centro de estudios, un rendimiento académico aceptable y la naturaleza de la carrera profesional correspondiente. En el caso de los incisos b), c) y d), deberá demostrarse, además, que dependían económicamente del fallecido.

ARTÍCULO 65.- Filiación

La filiación se probará de conformidad con el derecho común. Cuando se trate de hijos extramatrimoniales no reconocidos ante el Registro Civil, se estará a la sentencia judicial firme que declare la paternidad.

ARTÍCULO 66.- Cuantía de las prestaciones. La máxima pensión por orfandad, para cada hijo, será equivalente al treinta por ciento (30%) de la que devengaba o hubiera devengado el causante, a la fecha de su fallecimiento.

De existir más de un hijo con derecho a pensión por orfandad, se aplicarán las normas siguientes:

a) Cada uno recibirá una pensión en las condiciones del párrafo anterior, salvo que sumadas todas, excedan el ciento por ciento (100%) de la pensión que devengaba o hubiera devengado el causante pues, en tal caso, ese total se prorrateará entre los beneficiarios.

b) Cuando alguna de las prestaciones prorrateadas a que se refiere el inciso anterior se extinga, las de los subsistentes acrecerán, sin superar el porcentaje correspondiente a la pensión máxima por orfandad.

c) Cuando en relación con un mismo funcionario o una funcionaria causante, junto con las pensiones por orfandad concurren pensiones por viudez, se aplicará lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 61 de esta ley.

ARTÍCULO 67.- Extinción de las pensiones por orfandad. La pensión por orfandad cesa:

a) Cuando el beneficiario alcanza la mayoría de edad.

b) En el caso de estudiantes mayores con el cumplimiento de los veinticinco años de edad, por el incumplimiento de los deberes académicos o por la consecución de un trabajo asalariado.

c) En el caso de hijas mayores de cincuenta y cinco años y solteras, por las nupcias de la beneficiaria, por su unión de hecho debidamente demostrada, por la consecución de un trabajo asalariado estable o por venir a mejor fortuna.

d) En el caso de los inválidos, por rehabilitación o por venir a mejor fortuna.

e) *Por prescripción.*

ARTÍCULO 68.- Compatibilidad

Si el huérfano tiene derecho a pensión por orfandad por ambos padres, recibirá el treinta por ciento (30%) de cada una o el sesenta por ciento (60%) de la mejor, según lo que más le convenga.

De concurrir varios hijos, se aplicará esta norma, en armonía con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 66 anterior.

SECCIÓN III Otras pensiones por supervivencia.

ARTÍCULO 69.- Prestaciones en favor de padres o hermanos

Si no hubiere cónyuge supérstite, compañero o compañera legitimados, ni hijos con derecho a las prestaciones por viudez u orfandad, respectivamente, los padres o los hermanos del funcionario o pensionado fallecidos tendrán derecho a una prestación por supervivencia. El monto de esta prestación especial será equivalente al treinta por ciento (30%) de la pensión que disfrutaba o hubiera disfrutado el causante.

Para acceder al beneficio contemplado en este artículo, los padres o hermanos deberán demostrar que dependían económicamente del causante. De concurrir varios derechos, se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 66 anterior.

CAPÍTULO VI

Cotizaciones

ARTÍCULO 70.- Cotización básica de los funcionarios activos y de los pensionados. Todos los funcionarios activos cubiertos por este Régimen, así como los pensionados, sea que hayan adquirido su derecho al amparo de esta ley o de cualquiera de las anteriores, sean estas la No. 2248, del 5 de setiembre de 1958 y sus reformas o la No. 7268, del 14 de noviembre de 1991 y su reforma, según la siguiente tabla:(TEXTO MODIFICADO por Resolución de la Sala Constitucional No.5236-99 de las 14:00 horas del 7 de julio de 1999).

a) Hasta dos veces la base cotizable, con el diez por ciento (10%) de su salario o pensión.

b) Sobre el exceso de lo establecido en el inciso anterior y hasta cuatro veces la base cotizable, con el doce por ciento (12%) de su salario o pensión. c) Sobre el exceso de lo establecido en el inciso anterior y hasta seis veces la base cotizable, con el catorce por ciento (14%) de su salario o pensión. d) Sobre el exceso de lo establecido en el inciso anterior y hasta el monto establecido en el artículo 41 de esta ley, con el dieciséis por ciento (16%) de su salario o pensión.

Debe entenderse por base cotizable, el salario base más bajo pagado por la Administración Pública.

ARTÍCULO 71.- Contribución especial, solidaria y redistributiva de los pensionados y jubilados. Además de la cotización común establecida en el artículo anterior, los pensionados y los jubilados cuyas prestaciones superen los montos que se fijarán, contribuirán en forma especial, solidaria y redistributiva, de acuerdo con la siguiente tabla:

a) Sobre el exceso del tope establecido en el artículo 44, y hasta por el veinticinco por ciento (25%) de dicho tope, contribuirán con el veinticinco por ciento (25%) de tal exceso.

b) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con el treinta y cinco por ciento (35%) de tal exceso.

c) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con el cuarenta y cinco por ciento (45%) de tal exceso. d) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con un cincuenta y cinco por ciento (55%) de tal exceso.

e) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con un sesenta y cinco por ciento (65%).

f) Sobre el exceso del margen anterior contribuirán con un setenta y cinco por ciento (75%).

ARTÍCULO 72.- La determinación de las cotizaciones futuras.

Las tasas de cotización establecidas en los artículos anteriores entrarán en vigencia en la fecha de publicación de la presente ley y serán las mínimas necesarias aquí establecidas.

El Poder Ejecutivo, por vía de decreto, podrá aumentar las cotizaciones hasta la tasa que corresponda, cuando los estudios actuariales así lo recomienden; todo de conformidad con lo indicado en tales estudios.

CAPÍTULO VII Transferencia de cotizaciones

ARTÍCULO 73.- Transferencia de cuotas

Cuando, por la totalización de los períodos de cotización, deban transferirse cuotas del Régimen Transitorio de Reparto, al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social, se transferirán solo los montos correspondientes a las tasas de contribución exigidas por la Caja. Los montos serán determinados por la liquidación actuarial correspondiente. Cuando la transferencia sea desde el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social hacia el Estado, se seguirá el mismo procedimiento, con la salvedad de que la Caja solo estará obligada a la transferencia de lo efectivamente recaudado. Si la transferencia de cuotas que deba realizar el Estado a la Caja Costarricense de Seguro Social se realiza en títulos, éstos deberán reconocer las mejores condiciones de rendimiento y, en todo caso, nunca con tasas inferiores a las de mercado.

ARTÍCULO 74.- Diferencias de cotización en favor del Estado

De transferirse cuotas del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social al Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional, se calculará la diferencia de cotización obrera omitida, se actualizará a valores reales y se determinará la deuda del interesado con el Estado, originada en esa diferencia.

Esta deuda será cancelada por el interesado, de conformidad con el arreglo de pago, el cual incluirá plazo e intereses y será formalizado ante el Ministerio de Hacienda. No obstante, en ningún caso, el plazo podrá exceder de cinco años, ni la tasa de interés podrá ser inferior a lo establecido en el artículo 1163 del Código Civil ni superior a la tasa básica. ARTICULO 75.- Diferencias de cotización en favor del pensionado. Cuando, por razón de la transferencia de cotizaciones, quede un saldo en favor del funcionario cotizante, el Estado lo determinará, emitirá, en favor del interesado, un certificado por tal suma y le reconocerá los intereses de mercado.

El certificado de reconocimiento se destinará al Plan de Pensiones Complementarias del Banco Nacional de Costa Rica, del Instituto Nacional de Seguros o del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, a elección del interesado. También, podrá destinarse a otra operadora de fondos de pensiones complementarias distinta de las antes mencionadas, si consta la aceptación expresa de dicha operadora.

Para instrumentar lo dispuesto en el párrafo anterior, el Poder Ejecutivo reglamentará lo correspondiente.

CAPÍTULO VIII Revisiones y revaloraciones

SECCIÓN I Revisión de las prestaciones por vejez

ARTÍCULO 76.- Revisión por reingreso

El jubilado que reingrese en la vida activa, con percepción de salario a cargo del Estado o sus instituciones, suspenderá la percepción de su jubilación durante el tiempo en que se encuentre activo a excepción, estrictamente, del personal académico al servicio de las instituciones de enseñanza superior estatales recontractados hasta por un máximo de medio tiempo, para programas de posgrado o investigación, de conformidad con los requisitos que cada entidad establecerá al efecto.

Para lo dispuesto en el párrafo anterior, el jubilado que vuelva a la vida activa deberá comunicar su alta, con copia del acto de nombramiento, dirigida a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, que ordenará suspender las prestaciones durante el tiempo que indique el acto de nombramiento.

ARTÍCULO 77.- Sanciones. Si por dolo o culpa suya el jubilado o pensionado por vejez, invalidez o supervivencia, percibe simultáneamente sueldo y jubilación, deberá reintegrar al Estado las prestaciones de jubilación o pensión recibidas ilícitamente, más un veinticinco por ciento (25%) por concepto de cláusula penal.

Si la devolución no se realiza dentro del mes inmediato posterior a la percepción, el jubilado deberá reconocer los intereses moratorios vencidos, para lo cual se aplicará lo dispuesto en el artículo 1163 del Código Civil.

ARTÍCULO 78.- Consecuencias de la revisión. El exjubilado que vuelva a cesar en las funciones y se acoja de nuevo a la pasividad, volverá a percibir su pensión a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo la baja. El monto de la prestación será el mismo que estaría devengando de no haber suspendido su pensión. Para estos efectos, la prestación será incrementada sólo en los porcentajes de aumento decretados para las pensiones del Régimen Transitorio de Reparto, sin que los salarios devengados durante la suspensión resulten hábiles para revisar el monto.

SECCIÓN II Revalorización de las prestaciones

ARTÍCULO 79.- Revalorización

Las prestaciones que se otorguen de conformidad con lo dispuesto en este Título, se revalorizarán solo por razón del aumento en el costo de la vida y de acuerdo con la recomendación actuarial. Esa revalorización surtirá efecto en las condiciones y desde el momento en que el Poder Ejecutivo lo determine, mediante decreto que al efecto emitirá. Este decreto será independiente del decreto de aumentos de salarios para el sector público. La revalorización se producirá sobre el monto total nominal de la pensión, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 37 anterior.

El reglamento ejecutivo de la presente ley contendrá las fórmulas matemáticas para calcularlas.

CAPÍTULO IX

Procedimiento administrativo

SECCIÓN I Disposiciones generales

ARTÍCULO 80.- Inicio del procedimiento. Toda solicitud de pensión o jubilación deberá ser presentada ante la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 285 a 295 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 81.- Elementos probatorios. Las pruebas de los hechos alegados en la solicitud serán, necesariamente, documentales, salvo el caso de las circunstancias de la unión de hecho, sobre las cuales podrá recibirse prueba testimonial.

El órgano director del procedimiento valorará la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica, salvo en lo referido a la capacidad y al estado civil de las personas, que se deberán demostrar con las certificaciones del Registro Civil.

ARTÍCULO 82.- Sustanciación del expediente. Los elementos probatorios del derecho reclamado deberán ser propuestos por el solicitante en el acto inicial del procedimiento, pero su consecución será realizada de oficio por el órgano director, salvo el caso de la prueba testimonial.

ARTÍCULO 83.- Deber de certificar. Todas las oficinas y dependencias públicas y privadas estarán obligadas a certificar, con la mayor brevedad, lo que el órgano director

les solicite, y bajo pena del delito de desobediencia, contemplado en el artículo 305 del Código Penal, en caso de negación injustificada.

ARTÍCULO 84.- Recepción de prueba testimonial

De ser necesario recibir prueba testimonial, el solicitante deberá indicarlo así en la fórmula de solicitud, e indicará las calidades de los testigos y los hechos sobre los que depondrán. Para la recepción de la prueba, el órgano director señalará el término correspondiente y ordenará los citatorios de estilo, los cuales quedarán a la orden del gestionante para su diligenciamiento.

De la prueba testimonial, se levantará el acta respectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 270 y 271 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 85.- Curso del procedimiento

El procedimiento administrativo para la declaratoria del derecho a la jubilación o pensión, se ajustará a lo dispuesto en este Capítulo y a las disposiciones del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, y particularmente, a las referidas al proceso sumario.

SECCIÓN II

Formalidades de la decisión

ARTÍCULO 86.- Recomendación. Finalizada la instrucción del expediente, la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional conocerá de la petición y votará, recomendando o denegando su otorgamiento.

La Junta emitirá una resolución de lo acordado, la cual será firmada por el Presidente y el Secretario.

ARTÍCULO 87.- Quórum.-El quórum para el funcionamiento legítimo de la Junta será de la mitad más uno de sus miembros.

ARTÍCULO 88.- Formalidades de las resoluciones. La Junta acordará, por mayoría simple de sus miembros, otorgar los derechos y las peticiones de los asegurados. En caso de empate, la petición se entenderá denegada. Las resoluciones que se dicten serán individualizadas por cada peticionario y se ajustarán, bajo pena de nulidad, a lo establecido en el artículo 155 del Código Procesal Civil.

ARTÍCULO 89.- Decisión final. El acuerdo de la Junta de Pensiones y Jubilaciones al que se refiere el artículo anterior, junto con el expediente, serán elevados ante la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su aprobación final.

El Ministerio de Hacienda no incluirá a ningún nuevo pensionado, ni modificación alguna de una pensión ya otorgada que implique mayor erogación presupuestaria, sin la aprobación expresa de la Dirección Nacional de Pensiones. El Ministerio de Hacienda, en ejercicio de su potestad de fiscalización presupuestal, queda facultado para requerir la

información que considere necesaria para aclarar lo que se ordenó ejecutar y podrá negarse a tal ejecución mientras no se satisfaga debidamente la información requerida. El acuerdo de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, junto con la aprobación de la Dirección Nacional de Pensiones, agotará la vía administrativa.

ARTICULO 90.- Desacuerdo. Cuando la Dirección Nacional de Pensiones niegue la aprobación final de una pretensión, sea de pensión por vejez, invalidez o supervivencia, que le haya sido presentada por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, devolverá los autos con las razones de su denegatoria, las cuales serán vinculantes para la Junta, y remitirá copia de la denegatoria al Ministerio de Hacienda.

SECCIÓN III Medios de impugnación

ARTÍCULO 91.- Revocatoria

Contra el acto final, cabrá recurso de revocatoria dentro de los tres días siguientes a la debida notificación del acto impugnado. El recurso de revocatoria deberá interponerse ante la misma Junta y deberá resolverse dentro de los quince días siguientes a su interposición.

El acuerdo de la Junta que resuelva la revocatoria deberá ser elevado, junto con el expediente y el recurso, ante la Dirección Nacional de Pensiones para su aprobación final. Esta Dirección deberá resolver dentro de los quince días siguientes a su recibo.

ARTÍCULO 92.- Apelación. Contra el acto final cabrá recurso de apelación, el cual deberá ser interpuesto ante la misma Junta, dentro de los cinco días siguientes a la debida notificación del acto impugnado.

Recibido el recurso de apelación, la Junta perderá toda competencia sobre la gestión del recurrente, salvado el caso exclusivo de la tramitación del recurso y, dentro de los tres días siguientes a la interposición, deberá elevar el expediente y el recurso, ante el Tribunal Superior de Trabajo, que resolverá en alzada administrativa. En la tramitación de la alzada, la Junta deberá atenerse a lo dispuesto en el artículo 349.2 de la Ley General de la Administración Pública.

CAPÍTULO X

Administración del Régimen

ARTÍCULO 93.- Órgano competente

La administración del Régimen estará a cargo de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, bajo la supervisión y el control de la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 94.- Estudios actuariales. La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional ordenará, obligatoriamente, realizar un estudio actuarial del Régimen transitorio de reparto a su cargo, por lo menos cada dos años. De los resultados de ese estudio, informará a los Ministros de Trabajo y Seguridad Social, y de Hacienda, junto con las recomendaciones del caso, dentro de los quince días siguientes a su finalización.

Si de acuerdo con las recomendaciones técnicas se toma la decisión de introducir modificaciones en la estructura del Régimen, tales modificaciones entrarán en vigencia mediante el decreto ejecutivo que, al efecto, se dicte. Lo anterior no incluye la modificación de la cotización patronal, para lo cual regirá lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 16 de esta ley.

La omisión de realizar los estudios actuariales aquí ordenados, se considerará incumplimiento de deberes y acarreará, para los miembros de la Junta Directiva, la responsabilidad administrativa y penal correspondientes.

ARTÍCULO 95.- Las partidas presupuestarias de egresos. El Ministerio de Hacienda creará, separadamente, las partidas presupuestarias de transferencias del Estado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, correspondiente a las pensiones en curso de pago. Para estos efectos, el reglamento determinará las modalidades de cuentas que correspondan.

ARTÍCULO 96.- Partidas presupuestarias de ingresos

El Ministerio de Hacienda creará, separadamente, las partidas presupuestarias de ingresos por cotizaciones. El reglamento determinará, también, las modalidades de cuentas que correspondan.

TÍTULO IV

Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

CAPÍTULO I

Composición

ARTÍCULO 97.- Naturaleza de la Junta. La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional es un ente público no estatal, con personería jurídica y patrimonio propio. Como tal, está sujeta a las normas de la presente ley, así como al ordenamiento jurídico administrativo público y, particularmente, a las ordenanzas, directrices y demás actos vinculantes emanados de la Superintendencia General de Pensiones.

ARTÍCULO 98.- Composición del órgano colegiado.

La administración y el gobierno de la institución, corresponden a una Junta Directiva, compuesta de la siguiente manera: a) Un representante de la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP).b) Un representante de la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP).c) Un representante de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE).

d) Un representante de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE).

e) Un representante de las organizaciones laborales de las instituciones de educación superior, nombrado de común acuerdo entre ellas.

f) *Un representante del Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC).*

g) *Un representante del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes.*

ARTÍCULO 99.- Duración de los cargos

Los miembros de la Junta Directiva durarán en sus cargos un período de dos años y podrán ser reelegidos por una sola vez. Podrán ser removidos de sus cargos por las razones indicadas en el artículo 27 de la presente ley, cuando la entidad que representen así lo determine y sólo por causa justa.

ARTÍCULO 100.- Abstenciones y recusaciones

Los miembros de la Junta Directiva deberán abstenerse y, en su caso, podrán ser recusados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 230 a 238 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 101.- Requisitos de caución

Los miembros de la Junta Directiva, así como su Director Ejecutivo, y su responsable financiero, antes de asumir sus cargos, deberán rendir caución suficiente, mediante una póliza de fidelidad contratada con el Instituto Nacional de Seguros.

Esta póliza estará a cargo de cada miembro y la institución no podrá asumir su pago.

ARTÍCULO 102.- Responsabilidad genérica. Los miembros de la Junta Directiva, el Director Ejecutivo y los Jefes de los Departamentos Contable-Financiero y de Auditoría Interna, estarán sujetos a las disposiciones y deberes contemplados en la Ley de Enriquecimiento Ilícito, No. 6872, del 8 de julio de 1983.

ARTÍCULO 103.- Representación. Anualmente, la Junta elegirá de su seno un Presidente y un Secretario.

La representación judicial y extrajudicial de la institución corresponderá a su Presidente, quien, en ejecución de los acuerdos tomados por el órgano colegiado, tendrá las facultades de un apoderado, con las limitaciones que el acuerdo de nombramiento establezca.

CAPÍTULO II

Atribuciones de la Junta Directiva

ARTÍCULO 104.- Atribuciones de la Junta Directiva en relación con el Régimen de Capitalización.

Son atribuciones de la Junta Directiva en relación con el Régimen de Capitalización del Título II de la presente ley: a) Administrar correctamente el Fondo de Capitalización en condiciones de absoluta honestidad, responsabilidad, rendimiento y seguridad, con

estricto apego al ordenamiento jurídico y a los principios generales de la seguridad social, que son aplicables a los regímenes especiales, sustitutivos y de capitalización parcial.

b) Estudiar, conocer y resolver las solicitudes de jubilación y pensión que se le presenten, de conformidad con lo dispuesto en el Título II de esta ley.

c) Determinar las tasas de contribución de los funcionarios activos, de conformidad con lo que recomienden los estudios actuariales.

d) Determinar el perfil de beneficios de los asegurados del Régimen, según lo recomendado por los estudios actuariales.

e) Recaudar las cotizaciones a las que están obligados los asegurados y sus patronos y ejercer las acciones de cobro necesarias.

f) Rendir, puntual y cabalmente, los informes requeridos por la Superintendencia General de Pensiones.

g) Dictar las normas para el nombramiento del personal de la institución y aprobar los reglamentos que se consideren necesarios.

h) Aprobar el presupuesto de operación de la institución.

i) Todas las demás que indiquen las leyes respectivas y sus reglamentos.

ARTÍCULO 105.- Atribuciones de la Junta Directiva en relación con el Régimen Transitorio de Reparto

Son atribuciones de la Junta Directiva, en relación con el Régimen transitorio de reparto a que se refiere el Título III de la presente ley:

a) Estudiar, conocer y resolver las solicitudes de jubilación y pensión que se le presenten de conformidad con lo dispuesto en el Título III de esta ley.

b) Recaudar las cotizaciones a que están obligados los asegurados y sus patronos y ejercer las acciones de cobro necesarias.

c) Rendir, puntual y cabalmente, los informes que le soliciten la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el Ministerio de Hacienda.

d) Todas las demás que indiquen las leyes respectivas y sus reglamentos.

Las cotizaciones recaudadas en relación con el Régimen transitorio de reparto, deberán ser enteradas al Estado dentro del mes correspondiente a su recaudación. De realizarse en fecha posterior, la Junta deberá reconocer intereses del cinco por ciento mensual a título de multa por atraso.

CAPÍTULO III

Financiamiento y gastos administrativos

ARTÍCULO 106.- Financiamiento

Para atender el ejercicio de sus funciones, la Junta recibirá una comisión por gastos administrativos, que surgirá de deducir, a cada uno de sus asegurados, un cinco por mil (5 x 1000) de los salarios y pensiones del Régimen a su cargo.

Con esta deducción, se constituirá un Fondo Especial de Administración que deberá llevarse, contable y físicamente, separado del Fondo de Capitalización.

Este fondo especial será administrado con la máxima prudencia y frugalidad.

ARTÍCULO 107.- Fondo Especial de Administración

El Fondo Especial de Administración se destinará exclusivamente a:

a) Pagar las dietas de los miembros de la Junta Directiva, los salarios de su personal y, en general, sus gastos administrativos. A estos efectos, no podrá destinar más de la cuarta parte de lo recaudado según el párrafo primero del artículo 106 anterior.

b) Cubrir las obligaciones de carácter financiero que se deriven de los convenios que la Junta celebre con las entidades financieras y sociales del Magisterio Nacional.

c) Realizar préstamos directos a los pensionados, a fin de que satisfagan necesidades personales, de acuerdo con lo que al respecto establezcan los reglamentos que al efecto se dicten.

d) Realizar préstamos directos a los pensionados a fin de que financien actividades de pequeña empresa, de acuerdo con los reglamentos que al efecto se emitan.

Los recursos ociosos del Fondo Especial de Administración podrán ser invertidos en valores financieros, con las limitaciones establecidas en los artículos 20 a 25 de la presente ley.

ARTÍCULO 108.- Reglamento de préstamos. La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional reglamentará las condiciones que considere básicas para otorgar los préstamos citados en los incisos c) y d) del artículo anterior.

A tales efectos, el reglamento deberá contener disposiciones sobre los plazos, los montos máximos de crédito por actividad, las tasas de interés -las que no podrán ser menores del doce por ciento (12%), con excepción de los de la Caja de la ANDE-, las actividades por financiar, aportes a la Caja de Ahorro y Préstamo de la ANDE y todas aquellas que, a su parecer, sean necesarias para cumplir con sus objetivos.

ARTÍCULO 109.- Deduciones por préstamos

Cuando se trate de préstamos para los jubilados o pensionados, la Junta podrá deducir mensualmente de los giros de la pensión las amortizaciones y los intereses respectivos.

ARTÍCULO 110.- Uso para cubrir cotizaciones

Cuando de los estudios actuariales del Régimen transitorio de reparto, se determine la necesidad de aumentar las cuotas de los servidores activos y pensionados, deberán utilizarse los recursos del Fondo Especial de Administración, para financiar parcialmente hasta el veinticinco por ciento (25%) de sus aportes. La Junta determinará el porcentaje que se acuerde financiar.

CAPÍTULO IV Estatuto orgánico

SECCIÓN I Dirección Ejecutiva

ARTÍCULO 111.- Dirección Ejecutiva. Mediante concurso público de antecedentes, la Junta nombrará a un Director Ejecutivo, quien tendrá un período de nombramiento de dos años y podrá ser reelegido.

ARTÍCULO 112.- Funciones.

Son funciones del Director Ejecutivo:

a) Organizar, coordinar y supervisar, con la colaboración del personal necesario, todas las acciones administrativas que realice la Junta Directiva.

b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes y los reglamentos, así como de las disposiciones de la Junta Directiva.

c) Velar por el correcto cumplimiento de las actuaciones y las disposiciones de carácter administrativo de la Junta Administrativa.

d) Ejercer la autoridad disciplinaria sobre sus subalternos y velar porque los funcionarios cumplan conforme a derecho y en forma eficiente.

e) Elaborar el proyecto de presupuesto de la institución, el cual deberá ser sometido a la Junta Administrativa para que lo apruebe.

f) Todas las demás que le competan, de conformidad con la ley y los reglamentos.

SECCION II Departamentos

ARTÍCULO 113.- Estructura. La institución contará con las dependencias que su Junta Directiva considere necesarias para el buen funcionamiento. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá contar, necesariamente, con un Departamento Contable-Financiero, un Departamento Actuarial, un Departamento de Auditoría Interna y un Departamento Legal.

Los Departamentos Contable-Financiero y Actuarial dependerán de la Dirección Ejecutiva, mientras que la Auditoría Interna dependerá directamente de la Junta Directiva. La función del Departamento Legal será, únicamente, asesorar a la Junta Directiva y a la Dirección Ejecutiva.

**Centro de Estudios Superiores de Derecho Público
Costa Rica
Normativa de la Administración Pública**

LEY N° 7302

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**CREACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL DE PENSIONES CON CARGO AL
PRESUPUESTO NACIONAL, DE OTROS REGÍMENES ESPECIALES Y
REFORMA A LA LEY NO. 7092 DEL 21 DE ABRIL DE 1988**

Y SUS REFORMAS, LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

CAPÍTULO I

DEL RÉGIMEN GENERAL DE PENSIONES CON

CARGO AL PRESUPUESTO NACIONAL

ARTÍCULO 1.- Créase el Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, al cual se ajustará, en lo sucesivo, el otorgamiento de todas las jubilaciones y pensiones de los regímenes contributivos que tengan como base la prestación de servicio al Estado, originada con anterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley y cuyo pago esté a cargo del Presupuesto Nacional. Para los funcionarios que ingresen a servir al Estado con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, se aplicará lo que dispone el artículo 38.

ARTÍCULO 2.- Este régimen no será aplicable a las personas cubiertas por el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que administra la Caja Costarricense de Seguro Social, ni a los Regímenes de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional ni al del Poder Judicial. Sin embargo en lo que se refiere a la edad, los servidores acogidos a este último régimen estarán afectos a lo establecido en el artículo 4 de esta Ley.

Así reformado por el artículo 1 de la Ley No.7359, del 20 de setiembre de 1993.

ARTÍCULO 3.- La pensión de los servidores que hayan sido incapacitados para el desempeño de sus labores se regirá por las disposiciones del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social, tanto en cuanto a los requisitos que deben reunirse para tener derecho a ella, como en cuanto a su monto y condiciones.

ARTÍCULO 4.- Tendrán derecho a acogerse a la jubilación:

a) Los servidores que tengan al menos sesenta años de edad, que hayan servido al Estado y cotizado para el régimen especial al que pertenezcan al menos por treinta años.

b) Los servidores que tengan más de sesenta y cinco años de edad y que hayan servido y cotizado para el régimen especial al que pertenezcan por más de veinte años.

c) El trabajador que cumpla con los requisitos legales para optar por su jubilación deberá gozar de libertad para ejercer ese derecho. Quedan prohibidas expresamente las intimaciones, discriminaciones o cualquier otra forma de presión u hostigamiento para que el trabajador se jubile en forma obligatoria por exclusivas razones de edad.

Así adicionado este inciso por el artículo 70 de la Ley No. 7935 del 25 de octubre de 1999.

ARTÍCULO 5.- Para determinar el monto de la jubilación o de la pensión, se tomará el promedio de los doce mejores salarios mensuales ordinarios de los últimos veinticuatro salarios mensuales ordinarios que la persona haya recibido. Para estos efectos, el salario ordinario será la suma del salario base más los ingresos que por anualidades, dedicación exclusiva, prohibición y gastos de representación, así como los sueldos recibidos por tiempo extraordinario, haya percibido el beneficiario.

ARTÍCULO 6.- En el momento en que el funcionario se acoja a la jubilación o pensión, ésta no podrá exceder el monto máximo de cuatro veces el salario promedio base de los puestos protegidos por el Servicio Civil.

Este salario promedio será determinado en forma mensual por la Dirección General del Servicio Civil, la cual deberá reportarlo también mensualmente al

Departamento Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para su cálculo, la Dirección deberá considerar el total de puestos ocupados y el gasto mensual en sueldos cubiertos por el Servicio Civil, para cargos fijos de la Administración Pública.

ARTÍCULO 7.- El monto de las pensiones se reajustará cuando el Poder Ejecutivo decreta incrementos para los servidores públicos por variaciones en el costo de la vida y en igual porcentaje que los decretados para estos.

ARTÍCULO 8.- Tendrán derecho a disfrutar de una pensión los causahabientes del servidor que muera después de haber laborado y cotizado por lo menos durante cinco años para el régimen especial al que pertenecía y los causahabientes del pensionado que fallezca. En ambos casos, la pensión se regirá por las disposiciones establecidas en el Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social, tanto en cuanto a la determinación de los beneficiarios, como a la de sus condiciones y monto.

ARTÍCULO 9.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contará con una unidad encargada de llevar actualizadas las estadísticas sobre la población activa y pasiva del país y de realizar los estudios financieros, contables y presupuestarios de los regímenes especiales cubiertos por este capítulo, que sean necesarios para una adecuada administración del régimen general y para la toma de previsiones técnicas y actuariales a corto, mediano y largo plazo. Dicha unidad coordinará su labor con la Dirección General de Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda y contará con el apoyo de las unidades administradoras de cada régimen cubierto por este capítulo, que se administren separadamente y de otras instituciones relacionadas, las cuales deberán brindarle toda la información que aquella les requiera en materia relativa a jubilaciones y pensiones.

ARTÍCULO 10.- Anualmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará las evaluaciones actuariales de los sistemas de protección y los requerimientos financieros y económicos necesarios para la buena marcha del régimen general. Un resumen de estas evaluaciones estará contenido en la memoria anual que este Ministerio debe presentar a la Asamblea Legislativa, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política.

ARTÍCULO 11.- Para los regímenes que queden sometidos al régimen general establecido en este Capítulo, los servidores activos, los pensionados y el Estado estarán obligados a cotizar mensualmente con un siete por ciento (7%) del monto del salario o de la pensión. Sin embargo, el Poder Ejecutivo podrá aumentar el porcentaje de cotización hasta un máximo del nueve por ciento (9%) del monto del

salario o de la pensión, cuando los estudios actuariales para evaluar y garantizar su estabilidad financiera, así lo recomienden.

CAPÍTULO II

DEL RÉGIMEN DE PENSIONES PARA EL CONYUGE SUPERSTITE DE LOS BENEMERITOS DE LA PATRIA, LOS AUTORES DE LOS SIMBOLOS NACIONALES Y LAS PERSONAS GALARDONADAS CON EL PREMIO MAGÓN

ARTÍCULO 12.- Tendrán derecho a una pensión de sesenta mil colones (¢60.000) el cónyuge supérstite de los beneméritos de la Patria, de los autores de los símbolos nacionales -la bandera, el escudo y la letra y música del Himno Nacional- y de las personas que sean galardonadas con el Premio Magón.

ARTÍCULO 13.- El monto de esta pensión será reajustado cada vez que el Poder Ejecutivo decreta incrementos para los servidores públicos, por variaciones en el costo de la vida y en el mismo porcentaje decretado para estos.

ARTÍCULO 14.- Estas pensiones estarán a cargo del Presupuesto Nacional y serán tramitadas por el Departamento Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la sola presentación de los documentos que comprueben el parentesco en el caso de la pensión para el cónyuge supérstite de los beneméritos de la Patria y de oficio en los demás casos.

ARTÍCULO 15.- En caso de muerte de los beneficiarios directos de esta pensión, tendrán derecho a percibirla los causahabientes en las mismas condiciones establecidas en el Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

CAPÍTULO III

DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS EXPRESIDENTES DE LA REPÚBLICA

ARTÍCULO 16.- Los ex presidentes de la República que hubiesen sido electos constitucionalmente tendrán derecho a disfrutar de una pensión mensual igual al ingreso de un diputado (dietas y gastos de representación), a partir del mes inmediato siguiente a la finalización del período presidencial correspondiente. Estas pensiones estarán a cargo del Presupuesto Nacional y serán tramitadas de oficio por el Departamento Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 17.- Las pensiones de los ex presidentes de la República se reajustarán, cuando se reajuste el salario de los diputados.

ARTÍCULO 18.- En el momento de su fallecimiento, tendrán derecho a un setenta y cinco por ciento (75%) del monto de la pensión, los causahabientes que establece el Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social y en las mismas condiciones consignadas en él.

CAPÍTULO IV

DEL RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS DIPUTADOS

ARTÍCULO 19.- *Derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del 2 de mayo de 1996.*

ARTÍCULO 20.- *Derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del 2 de mayo de 1996.*

ARTÍCULO 21.- *Derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del 2 de mayo de 1996.*

ARTÍCULO 22.- *Derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del 2 de mayo de 1996.*

ARTÍCULO 23.- *Derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del 2 de mayo de 1996.*

ARTÍCULO 24.- *Derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del 2 de mayo de 1996.*

ARTÍCULO 25.- *Derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del 2 de mayo de 1996.*

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 26.- Toda solicitud de pensión para cualquiera de los regímenes cubiertos por los capítulos I y IV (*) de esta Ley, se tramitará ante el Departamento Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El Reglamento de esta Ley establecerá los requisitos que esta habrá de contener.

(*) Este capítulo fue derogado por el artículo 5 de la Ley No. 7605, del dos de mayo de 1996.

ARTÍCULO 27.-El Departamento Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social efectuará el estudio de cada expediente de solicitud de pensión o jubilación, y completado éste, rendirá un dictamen favorable o desfavorable al otorgamiento del beneficio. La resolución del Ministerio de Trabajo deberá darse dentro del plazo de noventa días naturales después de presentada formalmente la solicitud.

Contra lo que el Departamento Nacional de Pensiones resuelva cabrá el recurso de reposición, dentro de los cinco días hábiles siguientes, ante el Ministerio de Trabajo, el cual deberá resolver dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de presentación del recurso; pasado este término se dará por agotada la vía administrativa.

Así reformado por el artículo 1 de la Ley No.7359 del 20 de setiembre de 1993.

ARTÍCULO 28.- La eficacia del acto administrativo que otorgue la pensión se retrotraerá:

- a) Al momento de la presentación de la solicitud si, en ese tiempo, se reúnen los requisitos establecidos en cada régimen en el caso de pensiones originarias.
- b) Al momento del fallecimiento del beneficiario directo, en el caso de pensiones por sucesión.

ARTÍCULO 29.- Para poder acogerse a cualesquiera de los regímenes de pensiones regulados en el capítulo I o al régimen establecido en el capítulo IV de esta Ley, el interesado deberá haber cancelado todas las cuotas que esté obligado a cubrir de conformidad con el artículo 4 y con el artículo 19, respectivamente. Sin embargo, el interesado podrá solicitar que las cuotas que haya cubierto para cualquier régimen de pensiones del Estado diferente de aquel con el que se pensione, le sean computadas para estos efectos. No obstante, siempre quedará obligado a cubrir cualquier diferencia resultante.

En relación con las cuotas que no hayan sido cubiertas y las diferencias a que se refiere el párrafo anterior, al menos el cincuenta por ciento (50%) del monto total adeudado deberá cancelarse inmediatamente y el porcentaje restante se cancelará por medio de una deducción mensual a la pensión, cuyo monto se fijará en forma tal que la deuda sea cancelada en su totalidad en un plazo máximo de cinco años. Las sumas que se perciban en virtud de lo dispuesto en este artículo, ingresarán a la caja única del Estado.

ARTÍCULO 30.- Las pensiones que se otorguen al amparo de cualquiera de los regímenes cubiertos por esta Ley serán inembargables.

ARTÍCULO 31.- El disfrute de la pensión se suspenderá por el desempeño de cualquier cargo remunerado en la Administración Pública, con excepción de aquellos cuya única remuneración sean dietas.

Para aquellos jubilados, amparados a alguno de los regímenes cubiertos por esta Ley, así como para aquellos que pertenecieran a otros regímenes de pensiones que no faculden la revisión y que reingresaran a laborar en la Administración Pública, se aplicarán, a efectos de revisar el monto de su jubilación, las disposiciones señaladas en la presente normativa según sea el caso. Lo anterior, siempre y cuando, el interesado plantee la solicitud de revisión dentro de los tres meses posteriores al cese de su relación laboral.

No obstante, en el caso de los diputados, estos para poder recibir la remuneración que les brinda dicho cargo, deberán renunciar temporalmente, durante el período de su gestión a la pensión, si estuvieran en el disfrute de ella.

CAPÍTULO VI

REFORMAS A LA LEY NO. 1922 DEL 5 DE AGOSTO DE 1955 Y SUS REFORMAS, LEY DE PENSIONES E INDEMNIZACIONES DE GUERRA

ARTÍCULO 32.- Refórmense los artículos 4, 8, 10, 11, 20 y 23 de la Ley No. 1922 del 5 de agosto de 1955 y sus reformas, *Ley de Pensiones e Indemnizaciones de Guerra*, los cuales dirán:

"Artículo 4.- La viuda, compañera y concubina soltera de un combatiente muerto en la acción de guerra o que haya venido a ese estado por razón de profesión u oficio de su marido o compañero, tendrán derecho en forma vitalicia a que se le adjudique una pensión en las condiciones que adelante se detallan".

"Artículo 8.- Los padres con Junta o separadamente podrán solicitar pensión por la muerte de su hijo en los términos de esta Ley. Asimismo, las personas incapacitadas podrán solicitar la pensión de los padres o parientes muertos en acción de guerra, de quienes dependían económicamente".

"Artículo 10.- Los excombatientes de las actividades bélicas que tuvieron lugar durante los años de 1948 y de 1955, tendrán derecho a disfrutar de una pensión de diez mil colones (¢10.000) mensuales y se les reconocerá, además, el derecho al decimotercer mes, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber luchado en combate en las actividades bélicas de los años 1948 y 1955 o haber tenido una participación activa en estos combates, situación que será valorada por la Junta de Pensiones de Guerra. La comprobación de este requisito se hará por medio de la declaración jurada del interesado y de tres testigos a los cuales se les haya otorgado con anterioridad la condición de excombatientes de conformidad con esta Ley. Esta declaración se rendirá ante los funcionarios competentes de la Oficina Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, bajo el apercibimiento de las penas con que la ley castiga el perjurio y el falso testimonio.

b) Contar con sesenta o más años de edad.

c) No poseer bienes inmuebles a su nombre ni al de su cónyuge, salvo que se trate de una propiedad afectada por el Régimen de Patrimonio Familiar o de una vivienda de interés social. Este requisito se comprobará con una certificación emitida por el Registro de la Propiedad.

ch) No ser contribuyente del impuesto sobre la renta, para cuya demostración deberá presentar una certificación emitida por la Dirección General de Tributación Directa".

"Artículo 11.- El monto de las pensiones establecidas en los artículos 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de esta Ley y el mecanismo para su reajuste serán iguales a los que se fijan para las pensiones de los excombatientes. Asimismo se les reconocerá el derecho al decimotercer mes. El beneficiario o los beneficiarios tendrán derecho a la pensión, a la que se refiere esta Ley, aunque estuvieran gozando de otras, en cuyo caso la totalidad del monto de las pensiones no podrá ser mayor a treinta mil colones (¢30.000), tope máximo que automáticamente se sustituirá en la Ley No.14 del 2 de diciembre de 1935 y sus reformas."

"Artículo 20.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tramitar y resolver las solicitudes que al efecto se formulen. Toda gestión debe ser presentada ante el Departamento Nacional de Pensiones. La Junta Nacional de Pensiones e Indemnizaciones de Guerra integrada por el Oficial Mayor y por el Director General Administrativo y los jefes de las oficinas de la Dirección Nacional de Seguridad Social y del Departamento de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá las solicitudes una vez concluidos los trámites correspondientes ante el Departamento Nacional de Pensiones".

"Artículo 23.- De lo resuelto por la Junta al fijar las pensiones y demás beneficios, los interesados podrán apelar ante el Ministro de Trabajo, recurso que deberá interponerse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se les notificó la resolución respectiva. A falta de apelación y vencimiento del plazo, la resolución debe ser pasada en consulta a dicho funcionario".

ARTÍCULO 33.- Deróganse los artículos 24, 27 y 28 de la ley No.1922 del 5 de agosto de 1955 y sus reformas, *Ley de Pensiones e Indemnizaciones de Guerra*.

CAPÍTULO VII

REFORMA AL INCISO C) DEL ARTÍCULO 15 DE LA LEY No. 14

DEL 2 DE DICIEMBRE DE 1935 Y SUS REFORMAS,

LEY GENERAL DE PENSIONES

ARTÍCULO 34.- Refórmase el inciso c) del artículo 15 de la Ley No. 14 del 2 de diciembre de 1935 y sus reformas, *Ley General de Pensiones*, el cual dirá:

"Artículo 15.-

c) Cuando se trate de pensiones no contempladas en los incisos anteriores, siempre que no excedan de treinta mil colones (¢30.000). Este monto se reajustará cuando el Poder Ejecutivo decrete incrementos para los servidores públicos, por variaciones en el costo de la vida y en los mismos porcentajes decretados para estos.

No existirán pensiones inferiores a diez mil colones (¢10.000). Este monto se reajustará por el procedimiento establecido en el párrafo anterior."

CAPÍTULO VIII

REFORMA A LA LEY NO. 7092 DEL 21 DE ABRIL DE 1988 Y SUS REFORMAS, LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

ARTÍCULO 35.- Refórmense el encabezado del Título II, el párrafo primero del artículo 27, los párrafos primero y tercero del artículo 28 y los párrafos primero y cuarto del artículo 29 de la Ley No. 7092 del 21 de abril de 1988 y sus reformas, *Ley del Impuesto sobre la Renta*, los cuales en lo sucesivo dirán:

“TÍTULO II”

Del Impuesto único sobre las rentas percibidas por el trabajo personal dependiente o por concepto de jubilación o pensión.

"**Artículo 27.**- Ingresos afectos

A las personas físicas domiciliadas en el país se les aplicará, calculará y cobrará un impuesto mensual, de conformidad con la escala que se señalará sobre las rentas que a continuación se detallan y cuya fuente sea el trabajo personal dependiente o la jubilación o pensión."

"**Artículo 28.**- Escala de tarifas

El impuesto establecido en el artículo anterior se aplicará y retendrá por el empleador o patrono, sobre la renta total percibida mensualmente por el trabajador, en los casos de los incisos a), b) y c) del artículo anterior y por el Ministerio de Hacienda, en el caso del inciso ch) del mismo artículo, de acuerdo con la siguiente escala progresiva de tarifas ..."

El impuesto establecido en este artículo, que afecte a las personas que solamente obtengan ingresos por su trabajo personal dependiente o por concepto de jubilación o pensión, tendrá el carácter de único, respecto de las cantidades a las cuales se aplique..."

"**Artículo 29.**- Una vez calculado el impuesto, los contribuyentes tendrán derecho a deducir de éste, a título de crédito, los siguientes rubros: ...

Para tener derecho a los créditos del impuesto establecido en este artículo, los contribuyentes tendrán que demostrar a su patrono o empleador o al Estado, la existencia de cualesquiera de las circunstancias señaladas como requisito para incluir a sus hijos o lo relativo al estado civil, según se disponga en el reglamento de esta Ley..."

ARTÍCULO 36.- Adiciónase un inciso ch) al artículo 27 de la Ley No.7092 del 21 de abril de 1988 y sus reformas, *Ley del Impuesto sobre la Renta*, el cual dirá:

"**Artículo 27.**-...ch) Jubilaciones y pensiones"

ARTÍCULO 37.- Derógase el inciso d) del artículo 30 de la Ley No. 7092 del 21 de abril de 1988 y sus reformas, *Ley del Impuesto sobre la Renta*.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 38.- A partir de la vigencia de esta Ley, todas las personas que se incorporen a trabajar por primera vez en el Poder Ejecutivo y en el Poder Legislativo, en el Tribunal Supremo de Elecciones, en las municipalidades, en las instituciones autónomas, en las demás instituciones descentralizadas y en las sociedades anónimas propiedad del Estado, solamente podrán pensionarse o jubilarse mediante el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que administra la Caja Costarricense de Seguro Social, sin perjuicio de que puedan acogerse a sistemas complementarios de pensiones. Se exceptúa de esta disposición a los funcionarios que ingresen a laborar en el Magisterio Nacional, en el Poder Judicial y a los Presidentes de la República, quienes quedan protegidos por su respectivo régimen de pensiones y jubilaciones.

ARTÍCULO 39.- *Derogado por el artículo 2, inciso b), de la Ley de Reforma al Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional No.7531, del 10 de julio de 1995.*

ARTÍCULO 40.- Refórmase el inciso a) del artículo 1 de la Ley N° 7268 del 14 de noviembre de 1991 (Reforma Integral a la *Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional*, N° 2248 del 5 de setiembre de 1958 y sus reformas), a efectos de que en adelante diga:

"Artículo 1.-

... a) Quienes sirvan en cargos docentes, tal y como lo define el artículo 54 de la Ley de Carrera Docente, en instituciones educativas públicas o privadas de enseñanza preescolar, enseñanza general básica, educación diversificada y en las instituciones de educación superior estatal..."

ARTÍCULO 41.- Se derogan la Ley No. 3825 del 7 de diciembre de 1966 y sus reformas, *Ley de Pensiones de los Beneméritos de la Patria*, autores de los símbolos nacionales y otros y la Ley No. 6984 del 17 de abril de 1985 y sus reformas, *Ley de Pensiones a los Galardonados con el Premio Magón*.

Esta Ley deroga, además, todas las disposiciones de las leyes que regulan los diferentes regímenes especiales de pensiones, que se le opongán.

ARTÍCULO 42.- Esta Ley es de orden público y rige a partir de su publicación.

TRANSITORIO I.- Las personas que hayan ocupado el cargo de Diputado en la Asamblea Nacional Constituyente, en el Congreso Constitucional o en la Asamblea Legislativa y las que, en el momento de entrar en vigencia esta Ley,

ocupen este último cargo, podrán solicitar su inclusión en el régimen establecido en el Capítulo IV de esta Ley, dentro de los tres meses posteriores a su entrada en vigencia para lo que dirigirán nota al Directorio de la Asamblea Legislativa. Pasado este término, no tendrán derecho a acogerse a dicho régimen.

TRANSITORIO II.- Aquellas personas que a la entrada en vigencia de esta Ley, reúnan los requisitos para adquirir el derecho a la pensión, preceptuados por cualquiera de los regímenes especiales afectados en esta Ley, conservarán su derecho a pensionarse al amparo de esa normativa especial.

TRANSITORIO III.- Aquellas personas, cuya edad para pensionarse o jubilarse quede establecida a los sesenta años y que a la entrada en vigencia de esta Ley, sean o hayan sido servidores de los regímenes contemplados en esta norma, podrán descontar de la edad de retiro un año por cada dos de los años servidos y cotizados para la Administración Pública.

En todo caso, para poder pensionarse o jubilarse, se requerirá tener un mínimo de cincuenta y cinco años de edad y los años servidos que determine su régimen.

No obstante, a quienes al entrar en vigencia esta Ley les falten menos de dieciocho meses para poder pensionarse o jubilarse según los requisitos originales de la legislación que se deroga, podrán pensionarse o jubilarse al cumplir aquellos requisitos, pero en este caso deberán cotizar con el catorce por ciento (14%) del monto de su pensión hasta cumplir los sesenta años de edad, fecha a partir de la cual continuarán cotizando conforme les corresponda según la presente Ley. Las plazas que quedarán vacantes respecto a las personas comprendidas en el capítulo I de la presente Ley, no podrán ser llenadas y se suprimirá el código respectivo, salvo que la Autoridad Presupuestaria por resolución razonada las declare imprescindibles.

TRANSITORIO IV.- Las personas que estén acogidas a la pensión que otorga la Ley No. 1922 del 5 de agosto de 1955 y sus reformas conservarán sus derechos y el monto de sus pensiones debe ser actualizado de oficio al entrar en vigencia la presente Ley.

TRANSITORIO V.- Los expedientes actualmente en trámite en los respectivos ministerios serán devueltos al Departamento Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que éste resuelva de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

Así adicionado por el artículo 2 de la Ley N°.7359, del 20 de setiembre de 1993.

Comunicase al Poder Ejecutivo

Asamblea Legislativa---San José, a los treinta días del mes de junio de mil novecientos noventa y dos.---Roberto Tovar Faja, Presidente.--- Eliseo Vargas García, Primer Secretario.-- Rafael Sanabria Solano, Segundo Secretario.

Dado en la Presidencia de la República.--- San José, a los ocho días del mes de julio de mil novecientos noventa y dos.

Ejecútese y publíquese

R.A. CALDERÓN F...--- Los Ministros de la Presidencia, Lic. Rolando Laclé Castro, de Trabajo y Seguridad Social, Lic. Carlos Monge R.; de Hacienda, Ing. Rodolfo Méndez M.; de Educación Pública, Lic. Marvin Herrera A. y de Planificación Nacional y Política Económica, Dr. Carlos Vargas Pagán P.-

Sanción 8-7-92

Publicación y rige 15-7-92

Actualizada por AJP el 4-12-99

LEY 7531

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA INTEGRAL DEL SISTEMA DE PENSIONES

Y JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL

ARTÍCULO 1.- Alcance de la ley

Se sustituye el texto de la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991. En consecuencia, se reforma íntegramente la Ley No. 2248, del 5 de setiembre de 1958, cuyo texto, en lo sucesivo, dirá:

"TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Campo de aplicación

Esta ley regula lo relativo a las pensiones y jubilaciones correspondientes a los funcionarios del Magisterio Nacional.

El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional está compuesto por:

- a) El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la Ley No. 2248, del 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, excepto la reforma integral realizada mediante la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991.
- b) El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la reforma introducida por la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991.
- c) El Régimen Transitorio de Reparto, regulado en el Título III de la presente ley.
- d) El Régimen de Capitalización de Pensiones y Jubilaciones, regulado en el Título II de esta ley.

Artículo 2.- Derechos adquiridos

Las pensiones y las jubilaciones otorgadas por los regímenes mencionados en los incisos a) y b) del artículo anterior continuarán reguladas por las normas vigentes en el momento de su adquisición, en todos sus elementos, salvo en lo referente a las cotizaciones a cargo de los pensionados, lo cual queda sujeto a lo dispuesto en los artículos 70 y 71 de la presente ley.

Las pensiones y las jubilaciones cuyos derechos se adquieran durante la vigencia de esta ley, se regirán por lo dispuesto para el Régimen Transitorio de Reparto o para el Régimen de Capitalización, según el caso.

Los funcionarios que cumplan con los requisitos para adquirir el derecho a la pensión ordinaria según lo establecía el texto anterior, consagrado por la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991, dentro de los dieciocho meses posteriores a la promulgación de la presente ley, podrán pensionarse al amparo de las disposiciones establecidas en el mencionado texto.

Quienes al 13 de enero de 1997 hayan servido durante diez años consecutivos o quince alternos en zona incómoda e insalubre, con horario alterno, en enseñanza especial o educación de adultos, en primaria y secundaria, tendrán como derecho adquirido cuatro meses por cada año laborado en tales condiciones, sin exceder de cinco años, a efecto de completar el tiempo necesario para jubilarse.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

TÍTULO II

Régimen de Capitalización

CAPÍTULO I

Ámbito de protección

SECCIÓN I

Adscripción

Artículo 3.- Derecho de pertenencia

El régimen de capitalización es de adscripción obligatoria. Los funcionarios que cumplan los requisitos de pertenencia a las instituciones indicadas en el artículo 8 siguiente quedarán incluidos, de oficio, en el colectivo cubierto, por el solo acto de nombramiento.

Transitorio.- Los funcionarios del Régimen de Capitalización que antes de entrar en vigencia esta ley, hayan gestionado trasladarse al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, al amparo del artículo 3 de la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, según el texto aprobado por la Ley No. 7531 aquí modificada, se regirán por las disposiciones de los artículos 4, 5 y 6 de la ley citada.

Así reformado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 4.- Derecho de opción

La opción de traspaso a que se refiere el párrafo tercero del artículo anterior podrá ser ejercida por una sola vez, de manera que no procederá incluir de nuevo en el Régimen del Magisterio a los funcionarios que hayan optado por pasarse al seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte.

Artículo 5.- Trámite

El interesado deberá dirigir la solicitud de traspaso al Departamento de Personal o de Recursos Humanos de la institución donde preste servicio, el cual hará efectiva la exclusión a partir del primer día del mes siguiente al recibo de la solicitud.

Del acto de exclusión, se enviará copia a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional para que proceda a la liquidación actuarial respectiva y entere, a la Caja Costarricense de Seguro Social, el aporte correspondiente al solicitante.

Artículo 6.- Plazos

La Junta deberá realizar la liquidación actuarial y el traspaso de los aportes a la Caja Costarricense de Seguro Social dentro de los primeros tres meses, que se contarán a partir del recibo de la comunicación de traspaso.

Cuando la Caja no reciba los aportes correspondientes dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior, tendrá derecho a cobrar intereses moratorios del cinco por ciento (5%) mensual.

SECCIÓN II

Ámbito de cobertura

Artículo 7.- Ámbito de cobertura

Quedan cubiertas por este Régimen de Capitalización todas las personas que se desempeñen en el Magisterio Nacional y hayan sido nombradas por primera vez con posterioridad al 14 de julio de 1992 o hayan nacido el 1o. de agosto de 1965 o en fecha posterior.

Los funcionarios activos del Ministerio de Educación Pública que por ocupar cargos a tiempo completo en la dirigencia de organizaciones gremiales, corporativas y sindicales directamente vinculadas con el Magisterio Nacional, hayan disfrutado de licencia sin goce de salario en el ejercicio de esa representación, tendrán derecho a que el tiempo destinado a esa actividad se les reconozca como años de servicio únicamente para efectos de pensión. En ningún caso, ese tiempo podrá exceder de diez años. Al efecto de que este tiempo resulte hábil para adquirir el derecho jubilatorio, esas personas deberán haber cotizado sobre los salarios devengados mientras ostentaron la representación.

Artículo 8.- Profesionalidad

Por desempeño en el Magisterio Nacional, debe entenderse específicamente:

- a) Quienes sirvan en cargos docentes, tal y como lo define el artículo 54 de la *Ley de Carrera Docente*, en instituciones educativas, públicas o privadas, de enseñanza preescolar, enseñanza general básica, educación diversificada y en las universidades estatales.
- b) El personal administrativo del Ministerio de Educación Pública y de los centros educativos mencionados en el inciso anterior.
- c) Los funcionarios del Instituto Nacional de Aprendizaje que ejerzan actividades docentes regulares y continuas.

No se entenderá como actividad docente la participación ocasional en charlas, coloquios, conferencias o cursos de capacitación, aunque sean desarrollados o patrocinados por instituciones públicas, educativas o no.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los funcionarios administrativos cuyo nombramiento se produzca después de la promulgación de la presente ley, quedarán cubiertos por el seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte, creado por la Ley No. 17, del 22 de octubre de 1943.

CAPÍTULO II

Prestaciones

Artículo 9.- Contingencias protegidas

El Régimen de Capitalización otorgará prestaciones económicas periódicas para cubrir las contingencias de vejez, invalidez y sobrevivencia a la muerte del sostén económico de la familia, fundamentadas en los principios de justicia social, solidaridad y redistribución, con estricto apego a los principios técnicos y administrativos que regulan este tipo de regímenes.

Las prestaciones económicas otorgadas al amparo de esta ley son inembargables, salvo lo dispuesto por la legislación ordinaria en cuanto a pensiones alimenticias.

Las prestaciones por vejez son vitalicias, mientras que las de invalidez y supervivencia estarán sujetas a las condiciones de extinción que se establezcan en el reglamento general respectivo, que emitirá la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Para la vigencia de ese reglamento, deberá contarse con la autorización expresa de la Superintendencia General de Pensiones.

Artículo 10.- Prescripción

El derecho a la pensión por vejez es imprescriptible.

El derecho a la pensión por invalidez prescribe a los dos años.

El derecho de la pensión por supervivencia prescribe a los diez años.

La prescripción del derecho a la prestación declarada y otorgada se regirá por lo dispuesto en el inciso 1) del artículo 870 del Código Civil.

Artículo 11.- Requisitos de elegibilidad

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional determinará, según los estudios técnicos actuariales correspondientes, los requisitos que deberán cumplirse para la declaratoria de los beneficios.

Artículo 12.- Cuantía de las prestaciones

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional determinará el monto de la jubilación, así como los otros componentes del perfil de beneficios, de conformidad con los estudios técnicos actuariales realizados al efecto.

Artículo 13.- Reglamento general

Para ejecutar lo dispuesto en los dos artículos anteriores, así como el procedimiento administrativo para su realización, la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional emitirá un reglamento general del Régimen de Capitalización de Pensiones y Jubilaciones.

Ese reglamento contemplará necesariamente:

- a) Los períodos de espera o calificación para cada una de las contingencias, separadamente.
- b) El número y la calidad de las cotizaciones necesarias para adquirir el derecho a las diversas prestaciones, según las contingencias, separadamente.
- c) La cuantía y la duración de las prestaciones, para cada una de las contingencias cubiertas, separadamente.
- d) El procedimiento administrativo para tramitar las solicitudes de los interesados, el cual, en todo caso, deberá sujetarse a lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento sumario.
- e) Las reglas sobre la inversión de los recursos del Fondo de Capitalización, las cuales deben garantizar, con estricto apego a la presente ley, las mejores condiciones de rentabilidad y seguridad.
- f) Todos los otros elementos que se consideren necesarios para la correcta administración del Régimen, según lo dispuesto en esta ley, las directrices de la Superintendencia General de Pensiones y la prudencia y la responsabilidad administrativas.

CAPÍTULO III
Ingresos del Régimen

SECCIÓN I

Cotización

Artículo 14.- Cotización obrera y patronal

Todos los funcionarios cubiertos por este Régimen, sin excepción, cotizarán el ocho por ciento (8%) del salario devengado y sus patronos, tanto públicos como privados, el seis coma setenta y cinco por ciento (6,75%) del salario.

Así reformado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 15.- Contribución del Estado y plazos

El Estado, en su calidad de tal, cotizará un porcentaje idéntico al que aporta al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social, del total de los salarios de los servidores públicos y privados de la educación nacional, que se encuentren dentro del colectivo cubierto por el Régimen de Capitalización. Para realizar el pago correspondiente a favor de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, se establece el procedimiento siguiente:

a) Para los trabajadores de la educación que presten servicios al Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Hacienda tendrá un plazo improrrogable de un mes para depositar, a favor de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, los montos correspondientes a las cotizaciones obreras, patronales y estatales.

b) Para los trabajadores de la educación de los otros centros de enseñanza públicos y privados, la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional remitirá, mensualmente, a la Dirección General de Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda, una planilla con los nombres, números de cédula, montos salariales devengados y el monto total por cancelar. La Junta de Pensiones y Jubilaciones dispondrá de un plazo improrrogable de un mes para remitir esta información al Ministerio de Hacienda; este último, una vez recibida la planilla, contará con un plazo de un mes para depositar las sumas a favor de la Junta de Pensiones. La Junta de Pensiones y Jubilaciones les fijará a estos centros de enseñanza los plazos máximos para remitirle la información de sus planillas.

Si el Ministerio de Hacienda no deposita las sumas a favor de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, dentro de los plazos dispuestos

en los incisos a) y b) de este artículo, los montos no girados devengarán, por concepto de interés por mora, un porcentaje igual a la tasa básica pasiva a seis meses plazo, calculada por el Banco Central de Costa Rica.

Igual interés por mora será aplicable a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional sobre los montos por cancelar a su favor, en caso de no presentar la planilla correspondiente dentro del plazo ordenado en el inciso b) de este artículo. Las sumas por intereses deberán cancelarse con cargo al tres por mil (3x1000) del Fondo Administrativo establecido en el inciso a) del artículo 107. La Junta de Pensiones y Jubilaciones cobrará, a su vez, igual interés por mora a los centros de enseñanza que no le presenten las planillas dentro de los plazos fijados.

Todo interés por mora se destinará exclusivamente a fortalecer el Fondo de Pensiones del Régimen de Capitalización.

La certificación que emita la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, donde consten las deudas a favor del Fondo de Pensiones, tendrá el carácter de título ejecutivo, excepto para los casos en que la Junta haya omitido o atrasado el envío de las planillas correspondientes o las haya enviado defectuosas al Ministerio de Hacienda.

Así modificado por el artículo 1 de la ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 16.- Modificación de las cotizaciones

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional podrá ajustar las cotizaciones de los funcionarios activos asegurados, cuando así lo recomienden los estudios actuariales y previa autorización de la Superintendencia General de Pensiones.

La cuota patronal solo podrá variarse con autorización expresa de la Asamblea Legislativa, emitida por ley ordinaria.

Transitorio I.- Derogado por el artículo 3 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Transitorio II.- Transferencia de cotizaciones pagadas

El Estado transferirá, al Fondo de Capitalización que esta ley establece, una suma equivalente a las cotizaciones obreras deducidas del salario de los funcionarios nacidos el 1° de agosto de 1965 o en fecha posterior y que sean cotizantes según la Ley No. 7268, del 14 de noviembre de 1991. El Ministerio de Hacienda determinará el monto total de esa suma.

Para estos efectos, la suma correspondiente se transferirá en diez tractos, pagaderos anualmente, y en títulos indexables del Estado (TUDES), en plazos de diez, quince y veinte años.

SECCIÓN II

Réditos

Artículo 17.- Ingresos por réditos

Los réditos, producto de la inversión del Fondo de Capitalización, ingresarán a ese mismo Fondo.

CAPÍTULO IV

Fondo de Capitalización

SECCIÓN I

Conformación

Artículo 18.- Estructura

Con las cotizaciones aludidas en los artículos 16 y 17 de la presente Ley, la Junta conformará un Fondo de Capitalización, el cual se incrementará con los réditos producidos por las inversiones de ese Fondo, al tenor de lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 19.- Independencia del Fondo

El Fondo de Capitalización aquí creado es independiente del patrimonio de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y se declara inembargable.

La Junta mantendrá ese Fondo separado, física y contablemente, tanto de su propio patrimonio como del Fondo Especial de Administración, mencionado en el artículo 106 de esta ley y separado también de cualquier otra cuenta o fondo que se establezca en el futuro.

SECCIÓN II

Limitaciones a las operaciones de inversión

Artículo 20.- Inversión

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, bajo su responsabilidad, invertirá los recursos acumulados en el Fondo de Capitalización, en las mejores condiciones de mercado, que garanticen un adecuado equilibrio entre la rentabilidad y la seguridad de la inversión.

Artículo 21.- Clases de títulos

La inversión deberá realizarse en títulos exclusivamente nacionales, tanto de renta fija como de renta variable, inscritos de conformidad con la Ley reguladora del

mercado de valores. Sólo se invertirá por medio de las bolsas de valores legalmente autorizadas en Costa Rica.

Queda absolutamente prohibido a la Junta invertir en títulos de emisores extranjeros, así como colocar todos los fondos o parte de ellos en bolsas de valores extranjeras.

Artículo 22.- Limitaciones por razón de las personas

La Junta no podrá invertir en títulos emitidos por sociedades o instituciones de cualquier clase, en las que alguno de los miembros de sus juntas directivas también sea miembro de la Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

Igual prohibición regirá para las inversiones en sociedades o instituciones, de cualquier clase, en las que un miembro de la Directiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional o sus parientes hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad inclusive, sea accionista titular de más del cinco por ciento (5%) del capital social.

Artículo 23.- Limitaciones por razón de la cartera

La Junta deberá invertir no menos del setenta por ciento (70%) del Fondo de Capitalización en títulos públicos emitidos por el Estado.

Artículo 24.- Custodia de los títulos

Los títulos en los que la Junta haya invertido se mantendrán custodiados en una central de valores, autorizada y supervisada por la Superintendencia de Valores.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 25.- Consecuencias penales

El miembro de la Junta Directiva que concurra con su voto para aprobar alguna decisión violatoria de lo establecido en los artículos 21 al 24 de la presente ley, incurrirá en el delito de administración fraudulenta, previsto y sancionado en el artículo 222 del Código Penal.

De conformidad con el artículo 46 del Código Penal, recibirán igual sanción los funcionarios subalternos de la Junta que induzcan a tomar la decisión ilegal.

SECCIÓN III

Responsabilidad de la Junta Administrativa

Artículo 26.- Responsabilidad solidaria

Los miembros de la Junta serán solidariamente responsables de las pérdidas ocasionadas por su culpa o dolo al Fondo de Capitalización, durante su respectivo período de nombramiento.

La exclusión de responsabilidad se producirá si en el acta respectiva consta su oposición expresa contra la medida que ocasiona la pérdida o si los miembros estuvieron ausentes durante esa sesión.

En caso de que las pérdidas superen el monto asegurado en la póliza de fidelidad mencionada en el artículo 101 de esta ley, la responsabilidad personal subsistirá por el saldo no cubierto.

Artículo 27.- Responsabilidad administrativa

La violación de lo establecido en cuanto a las limitaciones de inversión a que se refieren los artículos 21, 22 y 23 de la presente ley facultará a la Superintendencia General de Pensiones para destituir a los miembros de la Junta Directiva que hayan concurrido, con su voto, a tomar la decisión ilegal, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales procedentes.

Transitorio III.- La Junta de Pensiones y Jubilaciones contará con un plazo improrrogable de un año, contado a partir de la vigencia de la presente ley, para adecuar sus inversiones a lo dispuesto en ella.

CAPÍTULO V

Control y supervisión

Artículo 28.- Control y supervisión

El Régimen de Capitalización y su administración quedarán sujetos al control y la supervisión de la Superintendencia General de Pensiones.

Transitorio IV.- Hasta tanto no entre en operación la Superintendencia General de Pensiones mencionada en el artículo anterior, la encargada de todas sus funciones será la Auditoría General de Entidades Financieras.

TÍTULO III

Régimen Transitorio de Reparto

CAPÍTULO I

Ámbito de protección

SECCIÓN I

Adscripción

Artículo 29.- Naturaleza del Régimen

El Régimen de Reparto es transitorio, especial y sustitutivo del seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte, creado por la Ley No. 17, del 22 de octubre de 1943, y su Reglamento y administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Por su naturaleza excepcional, serán restrictivas tanto la aplicación como la interpretación de las normas del presente Título. En caso de duda, se aplicará o interpretará en favor del Régimen y no en favor del pensionado o del funcionario pretendiente, quien por principio está cubierto por el régimen general indicado en el párrafo anterior.

Artículo 30.- Régimen de adscripción

El Régimen Transitorio de Reparto establecido en este Título es de adscripción voluntaria.

Los funcionarios que cumplan con los requisitos de pertenencia a las instituciones magisteriales, según lo establecido en los artículos 34 y 35 siguientes, por el solo acto de su nombramiento, quedarán incluidos de oficio en el colectivo cubierto por este Régimen.

Sin embargo, cuando lo soliciten en forma expresa, serán excluidos del Régimen y automáticamente pasarán a quedar cubiertos por el seguro obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 31.- Derecho de opción

La opción de traspaso a la que se refiere el párrafo tercero del artículo anterior, podrá ejercerse por una sola vez, de manera que no procederá incluir de nuevo en el Régimen del Magisterio a los funcionarios que hayan optado por traspasarse al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 32.- Trámite

El interesado deberá dirigir la solicitud de traspaso al Departamento de Personal o de Recursos Humanos de la institución donde se encuentre laborando. Ese departamento lo excluirá a partir del primer día del mes siguiente al recibo de la solicitud.

Del acto de exclusión, se enviará copia a la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. El Estado procederá a la liquidación actuarial respectiva y enterará a la Caja Costarricense de Seguro Social el aporte de cotizaciones correspondiente a quien solicite el traspaso.

Artículo 33.- Plazos

El Estado deberá realizar la liquidación actuarial y el traspaso de los aportes a la Caja dentro de los primeros tres meses, contados a partir del recibo de la comunicación de traspaso.

Cuando proceda el traspaso de cotizaciones, se aplicará lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 73 de esta ley.

En el caso de que la Caja Costarricense de Seguro Social no reciba, dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior, los aportes, tendrá derecho a cobrar intereses moratorios del cinco por ciento (5%) mensual

SECCIÓN II

Ámbito de cobertura

Artículo 34.- Ámbito de cobertura

Quedan cubiertas por este Régimen todas las personas que se desempeñen en el Magisterio Nacional y hayan sido nombradas por primera vez con anterioridad al 15 de julio de 1992 o hayan nacido antes del 1° de agosto de 1965.

Los funcionarios activos del Ministerio de Educación Pública que por ocupar cargos a tiempo completo en la dirección de organizaciones gremiales, corporativas y sindicales, directamente vinculadas con el Magisterio Nacional, hayan disfrutado de licencia sin goce de salario en el ejercicio de esa representación, tendrán derecho a que el tiempo destinado a esa actividad se les reconozca como años de servicio únicamente para efectos de pensión. En ningún caso, ese tiempo podrá exceder de diez años. Al efecto de que este tiempo resulte hábil para adquirir el derecho jubilatorio, esas personas deberán haber cotizado sobre los salarios devengados mientras ostentaron la representación.

Artículo 35.- Profesionalidad

El desempeño en el Magisterio Nacional debe establecerse de conformidad con lo indicado en el artículo 8 de la presente ley.

CAPÍTULO II

Prestaciones

SECCIÓN I

Clases de prestaciones

Artículo 36.- Contingencias protegidas

Este Régimen otorgará prestaciones económicas periódicas para cubrir las contingencias de vejez, invalidez y supervivencia a la muerte del sostén económico de la familia, fundamentadas en los principios de justicia social, solidaridad y redistribución de la riqueza, con estricto apego a los principios técnicos que regulan esta clase de regímenes.

SECCIÓN II

Salario de referencia

Artículo 37.- Salario de referencia

Para determinar la cuantía de cualquiera de las prestaciones que se otorgue en el Régimen Transitorio de Reparto, el salario de referencia se obtendrá calculando el promedio de los mejores treinta y dos salarios devengados durante los últimos sesenta meses al servicio de la educación. Al resultado, se le aplicará una tasa de reemplazo del ochenta por ciento (80%); todo lo anterior es de conformidad con los artículos 34 y 35.

En caso de muerte del funcionario, cuando por razón del tiempo laborado no hayan sido completados treinta y dos salarios, el salario de referencia se calculará sobre la totalidad de los salarios devengados y cotizados antes de acaecer la contingencia.

Este salario de referencia es solo para el efecto de calcular la cuantía de las prestaciones, sin que pueda entenderse que éstas son salarios o tienen una composición similar al salario. En este sentido, una prestación declarada consiste en una suma única de dinero.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 38.- Subsidios sustitutos del salario

En caso de que el funcionario esté devengando prestaciones por incapacidad laboral transitoria, tendrá derecho a que esas cotizaciones se le consideren, tanto para calcular el salario de referencia, como para determinar el número de cuotas pagadas, siempre y cuando continúe cotizando sobre tales prestaciones en favor del Régimen de Pensiones y Jubilaciones.

Para los efectos del párrafo anterior, son prestaciones por incapacidad laboral transitoria las otorgadas:

- a) Por el seguro obligatorio de enfermedad y maternidad administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.
- b) Por el seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Por el seguro de accidentes de tránsito, administrado por el Instituto Nacional de Seguros.
- d) De conformidad con los artículos 167, 168 y 169 de la *Ley de Carrera Docente*, mientras estuvieron vigentes.

Artículo 39.- Valor formal de la cotización

Para determinar el número de cuotas mensuales pagadas que sirvan de sustento al cumplimiento del requisito correlativo, se tendrá como cumplida la cuota pagada en cada mes calendario, independientemente del tiempo laborado en el mes y del número de cotizaciones realizadas en él, por razón de la forma de pago o del pluriempleo.

SECCIÓN III

Prescripciones

Artículo 40.- Prescripción de los derechos

El derecho a la pensión por vejez es imprescriptible.

El derecho a la pensión por supervivencia prescribe a los diez años.

El derecho a la pensión por invalidez prescribe a los dos años.

No obstante lo indicado en los párrafos anteriores, la prescripción del derecho a cobrar una prestación ya declarada, así como las diferencias que se produzcan en la cuantía, se regirán por lo establecido en el inciso 1) del artículo 870 del Código Civil.

CAPÍTULO III

Prestaciones por vejez

SECCIÓN I

Requisitos de elegibilidad

Artículo 41.- Requisitos

Tendrán derecho a las prestaciones por vejez, los funcionarios cubiertos por este Régimen que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Un mínimo de cuatrocientas cotizaciones mensuales.
- b) Haber servido, por un mínimo de veinte años, en cualquiera de las instituciones indicadas en los artículos 34 y 35 anteriores, en las condiciones allí exigidas y haber cotizado sus correspondientes doscientas cuarenta cuotas.

Además del caso anterior, se adquirirá el derecho a las prestaciones por vejez cuando se cumplan sesenta años de edad, siempre y cuando se haya cotizado para el Magisterio Nacional con doscientas cuarenta cuotas como mínimo.

Transitorio V.- Para pasar gradualmente del requisito, vigente hasta ahora, de trescientas sesenta cuotas, a las cuatrocientas cuotas fijadas en el inciso a) del artículo 41 de esta Ley, se establece el siguiente cuadro de transición:

- a) Hasta el 31 de diciembre de 1999, se requerirán trescientas sesenta cuotas.
- b) Desde el 1° de enero del año 2000 y hasta el 31 de diciembre del 2004, el requisito aumentará en ocho cuotas por año.

Artículo 42.- Totalización de cotizaciones

Para completar el número de cuotas citado en el artículo 41 y el transitorio V de esta ley, al mínimo de doscientas cuarenta cuotas aportadas necesariamente al Régimen del Magisterio, se le sumarán todas las aportadas a cualquier otro régimen contributivo obligatorio y público de pensiones, incluso al de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

SECCIÓN II

Cuantía de las prestaciones

Artículo 43.- Cuantía básica de las prestaciones por vejez

El monto de la jubilación será equivalente al ochenta por ciento (80%) del salario de referencia, determinado de conformidad con los artículos 37 y 38 de esta ley.

“Artículo 44.- Montos máximos y mínimos de pensión

Los derechos por vejez, invalidez o supervivencia que se otorguen no superarán el monto equivalente al salario de un catedrático de la Universidad de Costa Rica, con la sola consideración de treinta anualidades y dedicación exclusiva.

Los derechos por vejez, invalidez o supervivencia que se otorguen una vez deducida la cotización al Régimen, no serán inferiores al monto del salario base más bajo pagado por la Administración Pública. En caso de supervivencia, la sumatoria de los montos derivados de un derecho no podrá ser inferior al monto mínimo aquí establecido.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 45.- Beneficio por postergación

Si el funcionario opta por postergar su retiro, la tasa de reemplazo establecida en el artículo 43, por cada año calendario postergado y cotizado en forma completa, se aumentará de acuerdo con la siguiente tabla:

Años	Incremento en la tasa de reemplazo	Tasa de reemplazo
1	2	82
2	3	85
3	4	89
4	5	94
5	6	100

La postergación del retiro por fracciones de año será reconocida, en forma proporcional, por cada mes completo del ciclo lectivo que haya sido postergado y cotizado según la siguiente tabla:

Años de postergación	Incremento en la tasa de reemplazo por cada mes del ciclo lectivo, postergado y cotizado
1	0,166
2	0,250
3	0,333
4	0,416
5	0,500

Adicionalmente, el funcionario que postergue su retiro percibirá, al completar totalmente el primero y segundo años postergados y cotizados, un beneficio adicional equivalente al cinco por ciento (5%) del total de los salarios devengados durante cada uno de esos años, excluido el aguinaldo. Este incentivo se tomará en cuenta para calcular el salario de referencia. El Poder Ejecutivo definirá, en el reglamento, el procedimiento para hacer efectivo el pago de este incentivo.

El monto máximo de la pensión establecido en el artículo 44 únicamente se modificará en caso de postergación, conforme al número de años postergados en forma completa de la siguiente manera:

Años completos de postergación	Monto máximo de la pensión
Sin postergación	El monto máximo establecido en el artículo 44.
1	El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,02.
2	El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,05.

3	El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,09.
4	El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,14.
5	El monto máximo establecido en el artículo 44 multiplicado por 1,2.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 46.- Vigencia de las prestaciones por vejez

Las prestaciones por vejez regirán a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo la baja laboral del beneficiario.

CAPÍTULO IV

Prestaciones por invalidez

SECCIÓN I

Requisitos de elegibilidad

Artículo 47.- Requisitos de elegibilidad

Tendrán derecho a las prestaciones por invalidez las personas cubiertas por este Régimen que por alteración o debilitamiento de su estado físico o mental, hayan perdido dos terceras partes o más de su capacidad para desempeñar sus funciones y, por tal razón, no puedan ser reubicadas en otra función dentro de la Administración Pública, y por ese motivo, no puedan obtener una remuneración suficiente para su subsistencia y la de su familia.

La Caja Costarricense de Seguro Social determinará y calificará el estado de invalidez, según el proceso de declaratoria de ese estado que utiliza esta institución. La Caja dará al costo este servicio al Estado.

Además de la declaratoria de invalidez, el solicitante de este tipo de prestación deberá haber cumplido, como mínimo, con el pago de sesenta cotizaciones mensuales.

(NOTA: este último párrafo fue ANULADO por la Sala Constitucional mediante su Voto No.5261-95 de las 15:27 horas del 26 de setiembre de 1995. Al respecto la Sala dispuso que la anulación de este párrafo es en el sentido de que las sesenta cotizaciones mensuales se deben reducir a treinta y seis, que es la previsión mínima de seguridad social establecida en el Convenio 102 de la OIT, sin perjuicio de la existencia de otras disposiciones más favorables en los diversos regímenes de pensiones. La sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de entrada en

vigencia de las disposiciones legales anuladas, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe).

Artículo 48.- Exámenes médicos

El solicitante de las prestaciones por invalidez deberá someterse a los exámenes, los tratamientos y los controles médicos que determine el procedimiento de declaratoria del estado de invalidez aludido en el párrafo segundo del artículo anterior.

Igual deber tendrán los derechohabientes (viudas, viudos, compañeras, compañeros y huérfanos) que por su condición de inválidos, soliciten pensión por supervivencia.

SECCIÓN II

Permanencia del estado de invalidez

Artículo 49.- Tratamientos de rehabilitación

Los pensionados por invalidez deberán someterse a los tratamientos de rehabilitación o de readaptación profesional, realizados por la Caja Costarricense de Seguro Social, que se determinen según el procedimiento de declaratoria del estado de invalidez.

La renuncia o la contumacia a someterse a tales tratamientos suspende de pleno derecho el pago de las prestaciones, las cuales se restablecerán en el momento en que el pensionado se someta a esos tratamientos, sin que por tal razón, adquiera el derecho al pago de los montos dejados de percibir por razón de su contumacia.

Artículo 50.- Exámenes de revisión

Los pensionados por invalidez deberán someterse, cada dos años, a exámenes periódicos de revisión que indiquen la evolución de su invalidez.

Cuando el pensionado rehúse someterse a esos exámenes, se aplicará lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 51.- Rehabilitación y restitución

En caso de que los exámenes de revisión indiquen que el funcionario ha recuperado su capacidad, será restablecido en su puesto original, si así lo solicita expresamente y si es posible.

De no hacer efectiva esta opción, la relación de servicio se tendrá por resuelta, sin responsabilidad laboral por parte del Estado.

Si es imposible restituir al funcionario en su puesto original, se reintegrará en una plaza de características similares. La restitución no originará, para el restituido, derecho a reclamar, por razón de antigüedad, los aumentos salariales correspondientes al período en que estuvo pensionado.

Artículo 52.- Extinción

La pensión por invalidez se pierde:

- a) Por desaparición debidamente declarada del estado invalidante.
- b) Por solicitud de la conversión en pensión por vejez.
- c) Por muerte del beneficiario o declaración de su ausencia.
- d) Por prescripción.

SECCIÓN III

Incompatibilidades

Artículo 53.- Relación con las prestaciones por incapacidad laboral transitoria

Las prestaciones por invalidez mencionadas en este capítulo no se otorgarán a no ser que primero se hayan agotado las prestaciones por incapacidad laboral transitoria. Para estos efectos, se entenderá por incapacidad laboral transitoria lo indicado en el artículo 38 anterior.

Se exceptúan los casos de pronóstico fatal, enfermedades incurables invalidantes o los que se justifiquen, por razones de humanidad, de conformidad con el pronunciamiento especial, debidamente fundamentado, según el proceso de declaratoria del estado de invalidez que realice la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 54.- Incompatibilidad con las prestaciones del seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Si la invalidez ha sido consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional y esté bajo la cobertura del régimen correspondiente administrado por el Instituto Nacional de Seguros, las prestaciones serán atendidas por este y no por el régimen estipulado en este Título.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si por el transcurso del tiempo se agotan las prestaciones del Régimen de Riesgos de Trabajo, la pensión por invalidez continuará a cargo del Régimen establecido en este Título, de conformidad con el artículo anterior.

Para ejecutar lo dispuesto en el párrafo anterior, el interesado deberá gestionar la sustitución ante la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional por lo menos con tres meses de anticipación. La Junta tramitará lo pertinente para declarar la pensión sin solución de continuidad.

SECCIÓN IV

Cuantía de las prestaciones

Artículo 55.- Monto de la prestación por invalidez

La pensión por invalidez será equivalente al setenta por ciento (70%) del salario de referencia, a lo cual se le sumará el cero coma cero quinientos cincuenta y cinco por ciento (0.0555%) de ese salario, por cada mes cotizado, después de los primeros ciento ochenta meses, sin que el total por devengar supere el monto que hubiera correspondido por vejez.

En el caso de que por razón de su historial laboral el funcionario inválido no haya completado el mínimo de cuotas requeridas para pensionarse por invalidez, se le otorgará una indemnización, en un solo pago, equivalente a un dozavo del salario de referencia por cada mes cotizado.

Artículo 56.- Vigencia de la pensión por invalidez

La pensión por invalidez comenzará a regir desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que se agoten las prestaciones por incapacidad laboral transitoria o desde el primer día del mes siguiente a la baja laboral, en el caso de la excepción contemplada en el párrafo tercero del artículo 53.

Artículo 57.- Conversión

Al cumplir sesenta años de edad, el pensionado por invalidez podrá solicitar la conversión de su pensión en una concedida por vejez. Esta conversión se realizará solo a instancia de parte y entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a aquel en que se presentó debidamente la solicitud de conversión.

La conversión afectará solo la tasa de reemplazo y conservará intactos los elementos referentes al salario de referencia que sirvieron de fundamento para otorgar la pensión por invalidez. No podrán reconocerse aumentos anuales por razón de antigüedad con base en el tiempo en que percibió la pensión por invalidez.

CAPÍTULO V

Prestaciones de sobrevivientes

SECCIÓN I

Prestaciones por viudez

Artículo 58.- Requisitos de elegibilidad

El cónyuge supérstite del funcionario protegido, que haya cumplido por lo menos con veinticuatro meses de cotizaciones, tendrá derecho a la prestación por viudez.

Artículo 59.- Unión de hecho

La compañera o el compañero de la funcionaria o el funcionario causante, que se halle en las condiciones indicadas en el artículo anterior, tendrán el mismo derecho que el cónyuge supérstite, siempre y cuando haya convivido por lo menos durante los dos años previos al fallecimiento.

Si en el momento del deceso, además de la compañera sobrevive una viuda con derecho a pensión alimenticia declarada por sentencia judicial firme, ambas tendrán derecho a pensión por viudez, cada una, por la mitad de los porcentajes indicados en el artículo 61 de esta ley. Se aplicará la misma solución para el compañero que se encuentre en las condiciones estipuladas en el párrafo primero de este artículo, y que concurra con un viudo.

Artículo 60.- Impedimentos

No tendrá derecho a la pensión por viudez, el cónyuge supérstite que se encuentre en los siguientes casos:

- a) Estar divorciado o separado, judicialmente o de hecho, y no estar disfrutando, a la fecha del fallecimiento del funcionario o pensionado, de una pensión alimenticia declarada por sentencia firme, salvo que demuestre que recibía, de hecho, una ayuda económica por parte del cónyuge o ex cónyuge.
- b) Haber contraído matrimonio con un pensionado o funcionario mayor de sesenta años. Esta regla no rige si el fallecimiento ocurre después de un año de celebrado el matrimonio ni cuando existan hijos comunes.
- c) Cuando el cónyuge supérstite haya sido declarado, por sentencia judicial firme, autor, instigador o cómplice de la muerte del funcionario o pensionado causante.

Los mismos impedimentos se aplicarán en lo pertinente al compañero o la compañera,

Artículo 61.- Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación por viudez se determinará, teniendo como base de referencia, la pensión que devengaba o hubiera podido devengar el causante, y será equivalente al ochenta por ciento (80%) de ese monto.

El total de las pensiones por viudez y orfandad que deban otorgarse con respecto al fallecimiento de un mismo funcionario, no podrá exceder el ciento por ciento (100%) de la pensión que le hubiera correspondido al difunto.

Si el total de derechos excede el total del derecho de pensión que disfrutaba o hubiera podido disfrutar el causante, se prorrateará entre los beneficiarios.

En el caso de que en las pensiones por supervivencia, correspondientes a un mismo funcionario causante, concurren pensiones por viudez y por orfandad, corresponderá a las pensiones por viudez un mínimo equivalente a la mitad del monto por prorratear; la mitad restante se distribuirá entre las pensiones por orfandad.

Artículo 62.- Vigencia de la pensión por viudez

La pensión por viudez regirá a partir del primer día del mes siguiente a la fecha del deceso del funcionario o pensionado.

Artículo 63.- Extinción de la pensión por viudez

El derecho a la prestación por viudez se pierde:

- a) Por nuevas nupcias.
- b) Por unión de hecho debidamente demostrada.
- c) Por muerte del beneficiario.
- d) Por rehabilitación.
- e) Por prescripción.

SECCIÓN II

Prestaciones por orfandad

Artículo 64.- Requisitos de elegibilidad

Los hijos del funcionario o pensionado fallecido, tendrán derecho a pensión por orfandad en los siguientes casos:

- a) Que sean solteros y menores de dieciocho años.

- b) Que aunque sean mayores de dieciocho años, pero menores de veinticinco, estén realizando estudios superiores, universitarios, técnicos o religiosos.
- c) Que se encuentren en estado de invalidez declarada.
- d) Que sean hijas solteras, mayores de cincuenta y cinco años, no gocen de pensión alimenticia, no sean asalariadas ni dispongan de otros medios de subsistencia.

Para optar por este derecho, en el caso del inciso b) anterior, los hijos deberán demostrar la matrícula del centro de estudios, un rendimiento académico aceptable y la naturaleza de la carrera profesional correspondiente.

En el caso de los incisos b), c) y d), deberá demostrarse, además, que dependían económicamente del fallecido.

Artículo 65.- Filiación

La filiación se probará de conformidad con el derecho común. Cuando se trate de hijos extramatrimoniales no reconocidos ante el Registro Civil, se estará a la sentencia judicial firme que declare la paternidad.

Artículo 66.- Cuantía de las prestaciones

La máxima pensión por orfandad para cada hijo será equivalente al treinta por ciento (30%) de la que devengaba o hubiera devengado el causante, a la fecha de su fallecimiento.

De existir más de un hijo con derecho a pensión por orfandad, se aplicarán las normas siguientes:

- a) Cada uno recibirá una pensión en las condiciones del párrafo anterior, salvo que sumadas todas, excedan el ciento por ciento (100%) de la pensión que devengaba o hubiera devengado el causante, pues en tal caso ese total se prorrateará entre los beneficiarios.
- b) Cuando alguna de las prestaciones prorrateadas a que se refiere el inciso anterior se extinga, las de los subsistentes acrecerán, sin superar el porcentaje correspondiente a la pensión máxima por orfandad.
- c) Cuando en relación con un mismo funcionario o una funcionaria causante, junto con las pensiones por orfandad concurren pensiones por viudez, se aplicará lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 61 de esta ley.

Artículo 67.- Extinción de las pensiones por orfandad

La pensión por orfandad cesa:

- a) Cuando el beneficiario alcanza la mayoría de edad.
- b) En el caso de estudiantes mayores con el cumplimiento de los veinticinco años de edad, por el incumplimiento de los deberes académicos o por la consecución de un trabajo asalariado.
- c) En el caso de hijas mayores de cincuenta y cinco años y solteras, por las nupcias de la beneficiaria, por su unión de hecho debidamente demostrada, por la consecución de un trabajo asalariado estable o por venir a mejor fortuna.
- d) En el caso de los inválidos, por rehabilitación o por venir a mejor fortuna.
- e) Por prescripción.

Artículo 68.- Compatibilidad

Si el huérfano tiene derecho a pensión por orfandad por ambos padres, recibirá el treinta por ciento (30%) de cada una o el sesenta por ciento (60%) de la mejor, según lo que más le convenga.

De concurrir varios hijos, se aplicará esta norma, en armonía con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 66 anterior.

SECCIÓN III

Otras pensiones por supervivencia

Artículo 69.- Prestaciones en favor de padres o hermanos

Si no hubiere cónyuge supérstite, compañero o compañera legitimados, ni hijos con derecho a las prestaciones por viudez u orfandad, respectivamente, los padres o los hermanos del funcionario o pensionado fallecidos tendrán derecho a una prestación por supervivencia.

El monto de esta prestación especial será equivalente al treinta por ciento (30%) de la pensión que disfrutaba o hubiera disfrutado el causante.

Para acceder al beneficio contemplado en este artículo, los padres o hermanos deberán demostrar que dependían económicamente del causante.

De concurrir varios derechos, se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 66 anterior

CAPÍTULO VI

Cotizaciones

Artículo 70.- Cotización básica de los funcionarios activos y de los pensionados

Todos los funcionarios activos cubiertos por este Régimen, así como los pensionados, sea que hayan adquirido su derecho al amparo de esta ley o de cualquiera de las anteriores, sean estas la No. 2248, del 5 de setiembre de 1958 y sus reformas o la No. 7268, del 14 de noviembre de 1991 y su reforma, según la siguiente tabla:

NOTA: La Sala Constitucional mediante voto No. 5236-99 de las 14 horas del 7 de julio de 1999 anuló la expresión: “Cotizarán en favor del Estado”.

- a) Hasta dos veces la base cotizable, con el diez por ciento (10%) de su salario o pensión.
- b) Sobre el exceso de lo establecido en el inciso anterior y hasta cuatro veces la base cotizable, con el doce por ciento (12%) de su salario o pensión.
- c) Sobre el exceso de lo establecido en el inciso anterior y hasta seis veces la base cotizable, con el catorce por ciento (14%) de su salario o pensión.
- d) Sobre el exceso de lo establecido en el inciso anterior y hasta el monto establecido en el artículo 41 de esta ley, con el dieciséis por ciento (16%) de su salario o pensión.

Debe entenderse por base cotizable, el salario base más bajo pagado por la Administración Pública.

Artículo 71.- Contribución especial, solidaria y redistributiva de los pensionados y jubilados

Además de la cotización común establecida en el artículo anterior, los pensionados y los jubilados cuyas prestaciones superen los montos que se fijarán, contribuirán en forma especial, solidaria y redistributiva, de acuerdo con la siguiente tabla:

- a) Sobre el exceso del tope establecido en el artículo 44, y hasta por el veinticinco por ciento (25%) de dicho tope, contribuirán con el veinticinco por ciento (25%) de tal exceso.
- b) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con el treinta y cinco por ciento (35%) de tal exceso.
- c) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con el cuarenta y cinco por ciento (45%) de tal exceso.

d) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con un cincuenta y cinco por ciento (55%) de tal exceso.

e) Sobre el exceso del margen anterior y hasta por un veinticinco por ciento (25%) más, contribuirán con un sesenta y cinco por ciento (65%).

f) Sobre el exceso del margen anterior contribuirán con un setenta y cinco por ciento (75%)

Artículo 72.- La determinación de las cotizaciones futuras

Las tasas de cotización establecidas en los artículos anteriores entrarán en vigencia en la fecha de publicación de la presente ley y serán las mínimas necesarias aquí establecidas.

El Poder Ejecutivo, por vía de decreto, podrá aumentar las cotizaciones hasta la tasa que corresponda, cuando los estudios actuariales así lo recomienden; todo es de conformidad con lo indicado en tales estudios.

CAPÍTULO VII

Transferencia de cotizaciones

Artículo 73.- Transferencia de cuotas

Cuando, por la totalización de los períodos de cotización, deban transferirse cuotas del Régimen Tansitorio de Reparto al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social, se transferirán solo los montos correspondientes a las tasas de contribución exigidas por la Caja. Los montos serán determinados por la liquidación actuarial correspondiente.

Cuando la transferencia sea desde el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social hacia el Estado, se seguirá el mismo procedimiento, con la salvedad de que la Caja solo estará obligada a la transferencia de lo efectivamente recaudado.

Si la transferencia de cuotas que deba realizar el Estado a la Caja Costarricense de Seguro Social se realiza en títulos, éstos deberán reconocer las mejores condiciones de rendimiento, y en todo caso, nunca con tasas inferiores a las de mercado.

Artículo 74.- Diferencias de cotización en favor del Estado

De transferirse cuotas del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social al Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional, se calculará la diferencia de cotización obrera omitida, se actualizará a

valores reales y se determinará la deuda del interesado con el Estado, originada en esa diferencia.

Esta deuda será cancelada por el interesado, de conformidad con el arreglo de pago, el cual incluirá plazo e intereses y será formalizado ante el Ministerio de Hacienda. No obstante, en ningún caso, el plazo podrá exceder de cinco años, ni la tasa de interés podrá ser inferior a lo establecido en el artículo 1163 del Código Civil ni superior a la tasa básica.

Artículo 75.- Diferencias de cotización en favor del pensionado

Cuando por razón de la transferencia de cotizaciones quede un saldo en favor del funcionario cotizante, el Estado lo determinará, emitirá, en favor del interesado, un certificado por tal suma y le reconocerá los intereses de mercado.

El certificado de reconocimiento se destinará al Plan de Pensiones Complementarias del Banco Nacional de Costa Rica, del Instituto Nacional de Seguros o del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, a elección del interesado. También, podrá destinarse a otra operadora de fondos de pensiones complementarias distinta de las antes mencionadas, si consta la aceptación expresa de dicha operadora.

Para instrumentar lo dispuesto en el párrafo anterior, el Poder Ejecutivo reglamentará lo correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Revisiones y revaloraciones

SECCIÓN I

Revisión de las prestaciones por vejez

Artículo 76.- Revisión por reingreso

El jubilado que reingrese en la vida activa, con percepción de salario a cargo del Estado o sus instituciones, suspenderá la percepción de su jubilación durante el tiempo en que se encuentre activo, a excepción, estrictamente, del personal académico al servicio de las instituciones de enseñanza superior estatales recontractados hasta por un máximo de medio tiempo, para programas de posgrado o investigación, de conformidad con los requisitos que cada entidad establecerá al efecto.

Para lo dispuesto en el párrafo anterior, el jubilado que vuelva a la vida activa deberá comunicar su alta, con copia del acto de nombramiento, dirigida a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, que ordenará suspender las prestaciones durante el tiempo que indique el acto de nombramiento.

Artículo 77.- Sanciones

Si por dolo o culpa suya el jubilado o pensionado por vejez, invalidez o supervivencia, percibe simultáneamente sueldo y jubilación, deberá reintegrar al Estado las prestaciones de jubilación o pensión recibidas ilícitamente, más un veinticinco por ciento (25%) por concepto de cláusula penal.

Si la devolución no se realiza dentro del mes inmediato posterior a la percepción, el jubilado deberá reconocer los intereses moratorios vencidos, para lo cual se aplicará lo dispuesto en el artículo 1163 del Código Civil.

Artículo 78.- Consecuencias de la revisión

El exjubilado que vuelva a cesar en las funciones y se acoja de nuevo a la pasividad, volverá a percibir su pensión a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produjo la baja.

El monto de la prestación será el mismo que estaría devengando de no haber suspendido su pensión. Para estos efectos, la prestación será incrementada sólo en los porcentajes de aumento decretados para las pensiones del Régimen Transitorio de Reparto, sin que los salarios devengados durante la suspensión resulten hábiles para revisar el monto.

SECCIÓN II

Revalorización de las prestaciones

Artículo 79.- Revalorización

Las prestaciones otorgadas según lo dispuesto en este título se revalorizarán únicamente por el aumento en el costo de la vida, en un porcentaje igual al del Índice de Precios al Consumidor (IPC), de modo automático y con periodicidad semestral.

La revalorización se producirá sobre el monto total nominal de la pensión, de conformidad con el tercer párrafo del artículo 37.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

CAPÍTULO IX

Procedimiento administrativo

SECCIÓN I

Disposiciones generales

Artículo 80.- Inicio del procedimiento

Toda solicitud de pensión o jubilación deberá ser presentada ante la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 285 a 295 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 81.- Elementos probatorios

Las pruebas de los hechos alegados en la solicitud serán, necesariamente, documentales, salvo el caso de las circunstancias de la unión de hecho, sobre las cuales podrá recibirse prueba testimonial.

El órgano director del procedimiento valorará la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica, salvo en lo referido a la capacidad y al estado civil de las personas, que se deberán demostrar con las certificaciones del Registro Civil.

Artículo 82.- Sustanciación del expediente

Los elementos probatorios del derecho reclamado deberán ser propuestos por el solicitante en el acto inicial del procedimiento, pero su consecución será realizada de oficio por el órgano director, salvo el caso de la prueba testimonial.

Artículo 83.- Deber de certificar

Todas las oficinas y dependencias públicas y privadas estarán obligadas a certificar, con la mayor brevedad, lo que el órgano director les solicite, y bajo pena del delito de desobediencia, contemplado en el artículo 305 del Código Penal, en caso de negación injustificada.

Artículo 84.- Recepción de prueba testimonial

De ser necesario recibir prueba testimonial, el solicitante deberá indicarlo así en la fórmula de solicitud, e indicará las calidades de los testigos y los hechos sobre los que depondrán.

Para la recepción de la prueba, el órgano director señalará el término correspondiente y ordenará los citatorios de estilo, los cuales quedarán a la orden del gestionante para su diligenciamiento.

De la prueba testimonial, se levantará el acta respectiva, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 270 y 271 de la *Ley General de la Administración Pública*.

Artículo 85.- Curso del procedimiento

El procedimiento administrativo para la declaratoria del derecho a la jubilación o pensión, se ajustará a lo dispuesto en este Capítulo y a las disposiciones del Libro Segundo de la *Ley General de la Administración Pública*, y particularmente, a las referidas al proceso sumario.

SECCIÓN II

Formalidades de la decisión

Artículo 86.- Primera fase de aprobación

La Dirección Ejecutiva de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional tendrá como función realizar la etapa de instrucción del expediente, la cual se extiende desde la recepción de las solicitudes hasta la recomendación técnica que emita la Junta Directiva.

Una vez finalizada la instrucción del expediente, la Dirección Ejecutiva, mediante resolución razonada, recomendará a la Junta Directiva aprobar o no la solicitud; dicha recomendación no será vinculante para ésta.

Recibida la resolución de la Dirección Ejecutiva, la Junta Directiva deberá emitir una resolución razonada, en la que declare o deniegue el derecho; será firmada por el Presidente y el Secretario. En el acta de la sesión respectiva, deberán constar los directores que votaron a favor de la aprobación o en contra de ella.

En el proceso de declaratoria de derechos, los miembros de la Junta Directiva estarán sometidos al régimen de responsabilidad establecido en los artículos 199 a 213 de la *Ley General de la Administración Pública*.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 87.- Quórum

El quórum para el funcionamiento legítimo de la Junta será de la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 88.- Formalidades de las resoluciones

La Junta acordará, por mayoría simple de sus miembros, otorgar los derechos y las peticiones de los asegurados. En caso de empate, la petición se entenderá denegada.

Las resoluciones que se dicten serán individualizadas por cada peticionario y se ajustarán, bajo pena de nulidad, a lo establecido en el artículo 155 del Código Procesal Civil.

Artículo 89.- Decisión final

La resolución de la Junta de Pensiones y Jubilaciones referida en el artículo 88, junto con el expediente, serán elevados ante la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la resolución final, con el refrendo del Auditor Interno. Para resolver, dicha institución tendrá un plazo máximo de un mes calendario contado a partir del momento en que la Dirección Nacional de Pensiones reciba la resolución y el expediente completo.

En caso de que la resolución no se emita en el plazo citado, se ejecutará lo resuelto por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

El Ministerio de Hacienda, en el ejercicio de sus facultades de fiscalización, queda autorizado para requerir toda la información que considere necesaria para aclarar lo que la Dirección Nacional de Pensiones o la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional ordenen ejecutar en cuanto a los pagos, y podrá negarse a tal ejecución mientras no se satisfaga debidamente la información requerida que permita autorizar el pago.

El acuerdo de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional junto con la aprobación de la Dirección Nacional de Pensiones, cuando esta última se haya emitido dentro del plazo establecido, agotarán la vía administrativa, según corresponda.

Transitorio.- Con el propósito de que la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y la Dirección Nacional de Pensiones se adapten a las nuevas disposiciones, se establece un período de tres meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley, durante el cual se seguirán los procedimientos establecidos antes de promulgarla. El Ministerio de Hacienda autorizará, a la Dirección Nacional de Pensiones los recursos necesarios para cumplir con el nuevo procedimiento, previa presentación de un plan de trabajo. La Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria velará por la correcta ejecución de este plan.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 90.- Desacuerdo

Cuando la Dirección Nacional de Pensiones niegue la aprobación final de una pretensión, sea de pensión por vejez, invalidez o supervivencia, que le haya sido presentada por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, devolverá los autos con las razones de su denegatoria, las cuales serán vinculantes para la Junta, y remitirá copia de la denegatoria al Ministerio de Hacienda.

SECCIÓN III

Medios de impugnación

Artículo 91.- Revocatoria

Contra el acto final, cabrá recurso de revocatoria dentro de los cinco días siguientes a la debida notificación del acto impugnado.

El recurso de revocatoria deberá interponerse ante la misma Junta y resolverse dentro de los quince días siguientes a su interposición.

El acuerdo de la Junta que resuelva la revocatoria deberá ser elevado, junto con el expediente y el recurso, ante la Dirección Nacional de Pensiones para la aprobación final. Esta Dirección deberá resolver dentro de los quince días siguientes al recibo.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 92.- Apelación

Contra el acto final, cabrá recurso de apelación el cual deberá ser interpuesto ante la Junta, dentro de los ocho días siguientes a la notificación del acto impugnado.

Recibido el recurso de apelación, la Junta perderá toda competencia sobre la gestión del recurrente, salvo el caso exclusivo de la tramitación del recurso y, dentro de los tres días siguientes a la interposición, deberá elevar el expediente y el recurso ante el Tribunal Superior de Trabajo, que resolverá en alzada administrativa.

En la tramitación de la alzada, la Junta deberá atenerse a lo dispuesto en el artículo 349.2 de la *Ley General de la Administración Pública*.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

CAPÍTULO X

Administración del Régimen

Artículo 93.- Órgano competente

La administración del Régimen estará a cargo de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, bajo la supervisión y el control de la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 94.- Estudios actuariales

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional ordenará, obligatoriamente, realizar un estudio actuarial del Régimen Transitorio de Reparto a su cargo, por lo menos cada dos años. De los resultados de ese estudio, informará a

los Ministros de Trabajo y Seguridad Social, y de Hacienda, junto con las recomendaciones del caso, dentro de los quince días siguientes a su finalización.

Si, de acuerdo con las recomendaciones técnicas, se toma la decisión de introducir modificaciones en la estructura del Régimen, tales modificaciones entrarán en vigencia mediante el decreto ejecutivo que al efecto se dicte.

Lo anterior no incluye la modificación de la cotización patronal, para lo cual regirá lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 16 de esta ley.

La omisión de realizar los estudios actuariales aquí ordenados, se considerará incumplimiento de deberes y acarreará, para los miembros de la Junta Directiva, la responsabilidad administrativa y penal correspondientes.

Artículo 95.- Las partidas presupuestarias de egresos

El Ministerio de Hacienda creará, separadamente, las partidas presupuestarias de transferencias del Estado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, correspondiente a las pensiones en curso de pago.

Para estos efectos, el reglamento determinará las modalidades de cuentas que correspondan.

Artículo 96.- Partidas presupuestarias de ingresos

El Ministerio de Hacienda creará, separadamente, las partidas presupuestarias de ingresos por cotizaciones.

El reglamento determinará, también, las modalidades de cuentas que correspondan.

TÍTULO IV

Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

CAPÍTULO I

Composición

Artículo 97.- Naturaleza de la Junta

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional es un ente público no estatal, con personería jurídica y patrimonio propio.

Como tal, está sujeta a las normas de la presente ley, así como al ordenamiento jurídico administrativo público, y particularmente, a las ordenanzas, directrices y demás actos vinculantes emanados de la Superintendencia General de Pensiones.

Artículo 98.- Composición del órgano colegiado

La administración y el gobierno de la institución corresponden a una Junta Directiva compuesta de la siguiente manera:

- a) Un representante de la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP).
- b) Un representante de la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP).
- c) Un representante de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE).
- d) Un representante de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE).
- e) Un representante de las organizaciones laborales de las instituciones de educación superior, nombrada de común acuerdo entre ellas.
- f) Un representante del Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC).
- g) Un representante del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes.

Artículo 99.- Duración de los cargos

Los miembros de la Junta Directiva permanecerán en sus cargos cuatro años y no podrán ser reelegidos.

Podrán ser removidos de sus cargos por las razones indicadas en el artículo 27 de la presente ley, cuando la entidad que representen así lo determine y solo por causa justa.

Transitorio.- Los actuales miembros durarán en sus cargos hasta cumplir el período por el que fueron nombrados.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 100.- Abstenciones y recusaciones

Los miembros de la Junta Directiva deberán abstenerse y, en su caso, podrán ser recusados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 230 a 238 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 101.- Requisitos de caución

Los miembros de la Junta Directiva, así como su Director Ejecutivo, y su responsable financiero, antes de asumir sus cargos, deberán rendir caución suficiente, mediante una póliza de fidelidad contratada con el Instituto Nacional de Seguros.

Esta póliza estará a cargo de cada miembro y la institución no podrá asumir su pago

Artículo 102.- Responsabilidad genérica

Los miembros de la Junta Directiva, el Director Ejecutivo y los Jefes de los Departamentos Contable-Financiero y de Auditoría Interna, estarán sujetos a las disposiciones y deberes contemplados en la *Ley de Enriquecimiento Ilícito*, No. 6872, del 8 de julio de 1983.

Artículo 103.- Representación

Anualmente, la Junta elegirá de su seno un Presidente y un Secretario.

La representación judicial y extrajudicial de la institución corresponderá a su Presidente, quien en ejecución de los acuerdos tomados por el órgano colegiado, tendrá las facultades de un apoderado, con las limitaciones que el acuerdo de nombramiento establezca.

CAPÍTULO II

Atribuciones de la Junta Directiva

Artículo 104.- Atribuciones de la Junta Directiva en relación con el Régimen de Capitalización

Son atribuciones de la Junta Directiva en relación con el Régimen de Capitalización del Título II de la presente ley:

- a) Administrar correctamente el Fondo de Capitalización en condiciones de absoluta honestidad, responsabilidad, rendimiento y seguridad, con estricto apego al ordenamiento jurídico y a los principios generales de la seguridad social, que son aplicables a los regímenes especiales, sustitutivos y de capitalización parcial.
- b) Estudiar, conocer y resolver las solicitudes de jubilación y pensión que se le presenten, de conformidad con lo dispuesto en el Título II de esta ley.
- c) Determinar las tasas de contribución de los funcionarios activos, de conformidad con lo que recomienden los estudios actuariales.
- d) Determinar el perfil de beneficios de los asegurados del Régimen, según lo recomendado por los estudios actuariales.
- e) Recaudar las cotizaciones a las que están obligados los asegurados y sus patronos y ejercer las acciones de cobro necesarias.

- f) Rendir, puntual y cabalmente, los informes requeridos por la Superintendencia General de Pensiones.
- g) Dictar las normas para el nombramiento del personal de la institución y aprobar los reglamentos que se consideren necesarios.
- h) Aprobar el presupuesto de operación de la institución.
- i) Todas las demás que indiquen las leyes respectivas y sus reglamentos.

Artículo 105.- Atribuciones de la Junta Directiva relacionadas con el Régimen transitorio de reparto

En relación con el Régimen Transitorio de Reparto referido en el título III de la presente ley, son atribuciones de la Junta Directiva:

- a) Estudiar, conocer y resolver las solicitudes de pensión que se le presenten de conformidad con el título III de esta ley.
- b) Recaudar las cotizaciones obligatorias de los trabajadores y los patronos adscritos a este Régimen y ejercer las acciones de cobro necesarias.
- c) Rendir, puntual y cabalmente, los informes solicitados por la Superintendencia de Pensiones, la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Hacienda.
- d) Todas las demás atribuciones que indiquen las leyes respectivas y sus reglamentos.

Las cotizaciones recaudadas en relación con el Régimen Transitorio de Reparto deberán trasladarse al Estado, dentro del mes correspondiente a la recaudación. De realizarse en fecha posterior, la Junta deberá reconocer intereses por concepto de mora, de conformidad con el artículo 498 del Código de Comercio.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

CAPÍTULO III

Financiamiento y gastos administrativos

Artículo 106.- Financiamiento

Para atender el ejercicio de sus funciones, la Junta recibirá una comisión por gastos administrativos, que surgirá de deducir, a cada uno de sus asegurados, un cinco por mil (5 x 1000) de los salarios y pensiones del Régimen a su cargo.

Con esta deducción, se constituirá un Fondo Especial de Administración, que deberá llevarse, contable y físicamente, separado del Fondo de Capitalización.

Este fondo especial será administrado con la máxima prudencia y frugalidad.

Artículo 107.- Fondo Especial de Administración

El Fondo Especial de Administración se destinará en forma exclusiva a lo siguiente:

- a) Pagar las dietas de los miembros de la Junta Directiva, los salarios de su personal y, en general, sus gastos administrativos. Para estos efectos, no podrá destinar más del tres por mil (3x1000), según el primer párrafo del artículo 106.
- b) Cubrir las obligaciones de carácter financiero derivadas de los convenios que la Junta celebre con las entidades financieras y sociales del Magisterio Nacional.
- c) Realizar préstamos directos a los pensionados, a fin de que satisfagan necesidades personales, de acuerdo con los reglamentos que se dicten para el efecto.
- d) Realizar préstamos directos a los pensionados, para que financien actividades de pequeña empresa, según los reglamentos que se emitan para el efecto.
- e) Realizar aportes de capital a la Corporación de Servicios Múltiples del Magisterio, para la creación de programas y proyectos destinados exclusivamente a los pensionados del Magisterio Nacional.

Los recursos ociosos del Fondo Especial de Administración podrán ser invertidos en valores financieros, con las limitaciones incluidas en los artículos 20 a 25 de esta ley.

En los tres primeros meses de cada año la Junta Directiva presentará a las organizaciones magisteriales representadas en su seno, un informe público detallado de sus labores, de la ejecución presupuestaria del año anterior con el máximo grado de detalle y del presupuesto vigente.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 108.- Reglamento de préstamos

La Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional reglamentará las condiciones que considere básicas para otorgar los préstamos citados en los incisos c) y d) del artículo anterior.

A tales efectos, el reglamento deberá contener disposiciones sobre los plazos, los montos máximos de crédito por actividad, las tasas de interés -las que no podrán ser menores del doce por ciento (12%), con excepción de los de la Caja de la ANDE-, las actividades por financiar, aportes a la Caja de Ahorro y Préstamos de la ANDE y todas aquellas que a su parecer, sean necesarias para cumplir con sus objetivos.

Artículo 109.- Deducciones por préstamos

Cuando se trate de préstamos para los jubilados o pensionados, la Junta podrá deducir mensualmente de los giros de la pensión las amortizaciones y los intereses respectivos.

Artículo 110.- Uso para cubrir cotizaciones

Cuando de los estudios actuariales del Régimen Transitorio de Reparto, se determine la necesidad de aumentar las cuotas de los servidores activos y pensionados, deberán utilizarse los recursos del Fondo Especial de Administración, para financiar parcialmente hasta el veinticinco por ciento (25%) de sus aportes. La Junta determinará el porcentaje que se acuerde financiar.

CAPÍTULO IV

Estatuto orgánico

SECCIÓN I

Dirección Ejecutiva

Artículo 111.- Dirección Ejecutiva

El Director Ejecutivo estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de la Junta. Será nombrado mediante concurso público de antecedentes por un período de cinco años y podrá ser reelegido”.

Así modificado por el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 112.- Funciones

Son funciones del Director Ejecutivo:

- a) Organizar, coordinar y supervisar, con la colaboración del personal necesario, todas las acciones administrativas que realice la Junta Directiva.
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes y los reglamentos, así como de las disposiciones de la Junta Directiva.
- c) Velar por el correcto cumplimiento de las actuaciones y las disposiciones de carácter administrativo de la Junta Administrativa.
- d) Ejercer la autoridad disciplinaria sobre sus subalternos y velar porque los funcionarios cumplan conforme a derecho y en forma eficiente.
- e) Elaborar el proyecto de presupuesto de la institución, el cual deberá ser sometido a la Junta Administrativa para que lo apruebe.
- f) Todas las demás que le competan, de conformidad con la ley y los reglamentos

SECCIÓN II

Departamentos

Artículo 113.- Departamentos

La Institución contará con los departamentos que su Junta Directiva considere necesarios para el buen funcionamiento.

La Auditoría Interna dependerá únicamente de la Junta Directiva y los otros departamentos, de la Dirección Ejecutiva.

Así modificado el artículo 1 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 114.- Control y supervisión del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, en lo sucesivo, será supervisado por la Superintendencia de Pensiones, a la cual se le asignan las siguientes funciones:

- a) Supervisar el Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.
- b) Aprobar el reglamento del Régimen de Capitalización donde se determinará el perfil de beneficios y los requisitos de elegibilidad con el fin de garantizar en todo momento el equilibrio actuarial del Régimen. En caso de desequilibrio actuarial del Régimen de Capitalización, la Superintendencia deberá solicitar la modificación del Reglamento a la Junta en el plazo que la Superintendencia definirá.
- c) Supervisar la inversión correcta de los recursos administrados por el Sistema de Pensiones y Jubilaciones, y dictar las directrices necesarias con el objeto de garantizar la composición y valoración adecuadas de la cartera de inversiones.
- d) Determinar el contenido, la forma y la periodicidad de la información que debe suministrar la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, en su calidad de administradora del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional; todo para que exista información oportuna y confiable sobre la situación de los regímenes administrados.
- e) Supervisar la oportuna y correcta declaración y modificación de los beneficios a los cuales tienen derecho los afiliados en cada una de las instancias de las Instituciones que intervienen en el proceso: la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, la Dirección Nacional de Pensiones y el Ministerio de Hacienda.
- f) Definir los parámetros para que las instituciones que intervienen en el procedimiento de declaración de derechos indicados en el inciso anterior,

determinen controles internos, para garantizar la exactitud del monto de las pensiones o jubilaciones pagadas.

g) Solicitar, a la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, un informe anual sobre la situación financiero-actuarial de cada uno de los regímenes de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional.

h) Aprobar la remoción del auditor interno o solicitar su remoción en forma razonada.

En la regulación y supervisión del Sistema de Pensiones del Magisterio se aplicará supletoriamente la Ley No. 7523, de 7 de julio de 1995.

Así adicionado por el artículo 2 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 115.- Garantía de pago

El Estado garantiza el pago de los derechos otorgados y los que se lleguen a otorgar en el Régimen Transitorio de Reparto de acuerdo con esta ley.

Así adicionado por el artículo 2 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

Artículo 116.- Exoneración de pensiones

Solo quedarán exonerados de la contribución correspondiente al Régimen de Reparto, los derechos por vejez, invalidez, muerte o supervivencia, iguales o menores a dos veces el salario base más bajo pagado por la Administración Pública.

En caso de supervivencia, la exoneración se aplicará sobre la sumatoria de los montos derivados de un derecho jubilatorio.

Así adicionado por el artículo 2 de la Ley No. 7946 del 18 de noviembre de 1999.

ARTÍCULO 2.- Disposiciones derogatorias

Se derogan las siguientes disposiciones:

- a) Los artículos 167, 168 y 169 del Estatuto de Servicio Civil, adicionados a la Ley No. 1581, del 30 de mayo de 1953, por la Ley No. 4565, del 4 de mayo de 1970.
- b) El artículo 39 de la Ley No. 7302, del 8 de julio de 1992.
- c) Toda otra normativa de rango igual e inferior que se le oponga.

TRANSITORIO.- Transformación de las incapacidades otorgadas de acuerdo con los artículos 167 a 169 del Estatuto de Servicio Civil

Los funcionarios que se encuentren incapacitados de conformidad con los artículos 167, 168 y 169 del Estatuto de Servicio Civil que se derogan, gozarán de un plazo de seis meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley, para solicitar la pensión de invalidez o, en su caso, la restitución.

Vencido ese plazo, caducarán todas las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, otorgadas al amparo de tales normas y el Estado cesará totalmente el pago.

(NOTA: La Sala Constitucional en su voto No. 2765-97 de las 15:03 horas del 20 de mayo de 1997, declaró INCONSTITUCIONAL el presente Transitorio en cuanto afecta derechos adquiridos de buena fe. La sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la norma anulada, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe).

ARTÍCULO 3.- Reformas

Se reforman las siguientes disposiciones:

a) El encabezado del Título II, el párrafo primero del artículo 27, los párrafos primero y tercero del artículo 28 y los párrafos primero y cuarto del artículo 29 de la *Ley de Impuesto sobre la Renta*, No. 7092 del 21 de abril de 1988 y sus reformas, cuyos textos dirán:

"TÍTULO II

Del impuesto único sobre las rentas percibidas por el trabajo personal dependiente o por concepto de jubilación o pensión".

"Artículo 27.-Ingresos afectos

A las personas físicas con domicilio en el país, se les aplicará, calculará y cobrará un impuesto mensual, de conformidad con la escala que se señalará sobre las rentas que se detallan a continuación y cuya fuente sea el trabajo personal dependiente, la jubilación o la pensión.

"Artículo 28.- Escala de tarifas

El empleador o patrono aplicará y retendrá el impuesto establecido en el artículo anterior, sobre la renta total percibida mensualmente por el trabajador, en los casos de los incisos a), b) y c) del artículo anterior y el Ministerio de Hacienda, en el caso del inciso ch) del mismo artículo, de acuerdo con la siguiente escala progresiva de tarifas: (...)

(...) El impuesto establecido en este artículo, que afecte a las personas que solamente obtengan ingresos por su trabajo personal dependiente o por concepto de jubilación o pensión, tendrá carácter de único, respecto de las cantidades a las cuales se aplique. (...)"

"Artículo 29.- Una vez calculado el impuesto, los contribuyentes tendrán derecho a deducir de él, a título de crédito, los siguientes rubros: (...)

(...) Para tener derecho a los créditos del impuesto establecido en este artículo, los contribuyentes tendrán que demostrar a su patrono o empleador o al Estado, la existencia de cualesquiera de las circunstancias señaladas como requisito

para incluir a sus hijos o lo relativo al estado civil, según se disponga en el Reglamento de esta ley (...)"

b) Se adiciona el inciso d) al artículo 27 de la Ley de Impuesto sobre la renta, No. 7092, del 21 de abril de 1988 y sus reformas, cuyo texto dirá:

"Artículo 27.-

(...)

d) Jubilaciones y pensiones".

ARTÍCULO 4.- Orden público

Esta ley es de orden público.

ARTÍCULO 5.- Vigencia

Rige a partir de su publicación.

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- San José, a los nueve días del mes de julio de mil novecientos noventa y cinco.

COMUNÍQUESE AL PODER EJECUTIVO

Antonio Álvarez Desanti

PRESIDENTE

Álvaro Azofeifa Astúa
Rodríguez

PRIMER SECRETARIO

Manuel Antonio Barrantes

SEGUNDO SECRETARIO

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los diez días del mes de julio de mil novecientos noventa y cinco

Ejecútese y publíquese

José María Figueres Olsen; Rodrigo Oreamuno B., Primer Vicepresidente y Ministro de la Presidencia; Fernando Herrero Acosta, Ministro de Hacienda; Farid Ayales Esna, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Revisada al 23-3-99. GV.-

Revisada por segunda vez al 19-11-99

Sanción 10-7-95

Publicación y rige 13-7-95

La Gaceta 79 24 ABR-2009

Ley 8721

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES Y
JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL**

ARTÍCULO 1.-

Refórmense los artículos 1, 7, 8, 13, 15, 20, 21, 33, 76, 94, 98, 107 y 108 de la Ley del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, según el texto aprobado por la Ley N° 7531, Reforma integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de 10 de julio de 1995.

Los textos dirán:

“Artículo 1.- Campo de aplicación

Esta Ley regula lo relativo a las pensiones y jubilaciones correspondientes a los funcionarios del Magisterio Nacional.

El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional está compuesto por los siguientes regímenes:

- a) El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la Ley N° 2248, de 5 de setiembre de 1958, y sus reformas, excepto la reforma integral realizada mediante la Ley N° 7268, de 14 de noviembre de 1991.
- b) El régimen de pensiones otorgadas al amparo de la reforma introducida por la Ley N° 7268, de 14 de noviembre de 1991.
- c) El Régimen de Capitalización colectiva de pensiones y jubilaciones, regulado en el título II de esta Ley.
- d) El Régimen transitorio de reparto, regulado en el título III de la presente Ley.”

“Artículo 7.- Ámbito de cobertura

Quedan cubiertas por el Régimen de Capitalización Colectiva (RCC), todas las personas que se desempeñen en el Magisterio Nacional y hayan sido nombradas, por primera vez, con posterioridad al 14 de julio de 1992.

Los funcionarios activos del Ministerio de Educación Pública (MEP) que, por ocupar cargos a tiempo completo en la dirigencia de organizaciones gremiales, corporativas y sindicales, directamente vinculadas con el Magisterio Nacional, hayan disfrutado de licencia sin goce de salario en el ejercicio de esa representación, tendrán derecho a que el tiempo destinado a esa

actividad se les reconozca como años de servicio, únicamente para efectos de pensión. En ningún caso ese tiempo podrá exceder de diez (10) años. A efecto de que este tiempo resulte hábil para adquirir el derecho jubilatorio, esas personas deberán haber cotizado sobre los salarios devengados mientras ostentaron la representación.

Artículo 8.- Profesionalidad

Por desempeño en el Magisterio Nacional, debe entenderse específicamente:

- a) Quienes sirvan en cargos docentes, tal y como lo define el artículo 54 de la Ley de carrera docente, en instituciones educativas, públicas o privadas, de Enseñanza Preescolar, Enseñanza General Básica, Educación Diversificada y en las universidades estatales.
- b) El personal administrativo del MEP y de los centros educativos mencionados en el inciso anterior.
- c) Los funcionarios del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

No se entenderá como actividad docente la participación ocasional en charlas, coloquios, conferencias o cursos de capacitación, aunque hayan sido desarrollados o patrocinados por instituciones públicas, educativas o no.”

Artículo 13.- Reglamento general

Para ejecutar lo dispuesto en los dos artículos anteriores, así como el procedimiento administrativo para su realización, la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (Jupema), emitirá el Reglamento General del Régimen de capitalización colectiva de pensiones y jubilaciones.

Ese Reglamento contemplará necesariamente lo siguiente:

- a) Los períodos de espera o calificación para cada una de las contingencias, separadamente.
- b) El número y la calidad de las cotizaciones necesarias para adquirir el derecho a las diversas prestaciones, según las contingencias, separadamente.
- c) La cuantía y la duración de las prestaciones, para cada una de las contingencias cubiertas, separadamente.
- d) El procedimiento administrativo para tramitar las solicitudes de los interesados, el cual deberá sujetarse, en todo caso, a lo dispuesto en la Ley general de la Administración Pública, para el procedimiento sumario.
- e) Las reglas sobre la inversión de los recursos del Fondo de Capitalización, las cuales deben garantizar, con estricto apego a la presente Ley, las mejores condiciones de rentabilidad y seguridad.
- f) Un cobro por administración, que la Junta destinará única y exclusivamente a la correcta y sana administración del Régimen. Dicha comisión no podrá ser superior al promedio ponderado de comisiones cobrado por las operadoras de pensión complementaria (OPC) en el Régimen obligatorio de pensión complementaria. El monto no podrá ser superior al promedio ponderado de las comisiones vigentes para las OPC. La Junta establecerá, dentro de ese límite, la comisión por cobrar; lo anterior, previo estudio de las necesidades, la proyección de los gastos y las normas de ejecución de presupuesto, con el fin de que se ajuste a medidas de austeridad y control en el gasto. La comisión se tomará de los ingresos por réditos y cotizaciones a que se refieren los artículos 17 y 18 de la presente

Ley y pasará a formar parte del Fondo Especial de Administración, establecido en el artículo 107 de esta Ley.

g) Todos los otros elementos que se consideren necesarios para la correcta administración del Régimen, según lo dispuesto en esta Ley, las directrices de la Superintendencia General de Pensiones y la prudencia y responsabilidad administrativas.”

“Artículo 15.- Contribución del Estado y plazos

El Estado, en su calidad de tal, cotizará un porcentaje idéntico al que aporta al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.), del total de los salarios de los servidores públicos y privados de la educación nacional, que se encuentren dentro del colectivo cubierto por el Régimen de capitalización colectiva. Para realizar el pago correspondiente a favor de la Jupema, se establece el procedimiento siguiente:

a) Para los trabajadores de la educación que presten servicios al MEP, el Ministerio de Hacienda tendrá un plazo improrrogable de dos (2) meses para depositar, a favor de la Jupema, los montos correspondientes a las cotizaciones obreras, patronales y estatales, término que igualmente se aplicará cuando se trate de patronos privados.

b) Para los trabajadores de la educación de los otros centros de enseñanza, públicos y privados, la Jupema remitirá, mensualmente, a la Dirección General de Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda, una planilla con los nombres, los números de cédula, los montos salariales devengados y el monto total por cancelar. La Jupema dispondrá de un plazo improrrogable de dos (2) meses para remitir esta información al Ministerio de Hacienda; este último, una vez recibida la planilla, contará con un plazo de dos (2) meses para depositar las sumas a favor de la Junta de Pensiones. La Junta de Pensiones y Jubilaciones les fijará a estos centros de enseñanza los plazos máximos para remitirle la información de sus planillas.

Si el Ministerio de Hacienda no deposita las sumas a favor de la Jupema, dentro de los plazos dispuestos en los incisos a) y b) de este artículo, los montos no girados devengarán, por concepto de interés por mora, un porcentaje igual a la tasa básica pasiva a seis (6) meses plazo, calculada por el Banco Central de Costa Rica.

Igual interés por mora será aplicable a la Jupema sobre los montos por cancelar a su favor, en caso de no presentar la planilla correspondiente dentro del plazo ordenado en el inciso b) de este artículo. Las sumas por intereses deberán cancelarse con cargo al Fondo Administrativo establecido en el artículo 107 de esta Ley. La Junta de Pensiones y Jubilaciones cobrará, a su vez, igual interés por mora a los centros de enseñanza que no le presenten las planillas dentro de los plazos fijados.

Todo interés por mora se destinará, exclusivamente, a fortalecer el Fondo de Pensiones del Régimen de capitalización colectiva.

La certificación que emita la Jupema, donde consten las deudas a favor del Fondo de Pensiones, tendrá carácter de título ejecutivo, excepto en los casos en que la Junta haya omitido o atrasado el envío de las planillas correspondientes o las haya enviado defectuosas al Ministerio de Hacienda.

La Jupema queda facultada para inspeccionar a los centros de educación públicos y privados, cotizantes del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, con el propósito de solicitar toda la documentación e información que estime necesarias, para verificar y determinar la cotización que deba enterarse a la conformación de los distintos fondos, con cargo a los trabajadores y el patrono.

Las transgresiones a esta Ley serán sancionadas en la siguiente forma:

- 1) Será sancionado con multa equivalente a un cinco por ciento (5%) del total de los salarios, remuneraciones o ingresos omitidos, según la planilla del último mes reportada a la C.C.S.S., el patrono que no realice el proceso de empadronamiento de acuerdo con el Régimen de adscripción dispuesto en la Ley N° 7531, y sus reformas.
- 2) Será sancionado con una multa de dos (2) a cinco (5) salarios base, quien:
 - i) Con el propósito de cubrir a costa de sus trabajadores la cuota que como patrono debe satisfacer, les rebaje el salario o las remuneraciones, o bien, altere las planillas que debe reportar con compensación de saldos.
 - ii) No deduzca la cuota obrera o no pague la cuota patronal que le corresponde de acuerdo con la ley.
- 3) Será sancionado con multa de cinco (5) a ocho (8) salarios base, quien no incluya, en las planillas respectivas, a uno o a varios de sus trabajadores o incurra en falsedades en cuanto al monto de sus salarios, remuneraciones, ingresos netos o la información que sirva para calcular el monto de sus contribuciones a la seguridad social.
- 4) Será sancionado con multa de cinco (5) a ocho (8) salarios base, el encargado de pagar los recursos ordenados por esta Ley, que obstaculice, demore o se niegue a proporcionar los datos y antecedentes necesarios para comprobar la corrección de las operaciones.

En todo procedimiento que pueda culminar con la imposición de una sanción en sede administrativa, se le concederá al interesado el derecho de defensa y se respetará el debido proceso, antes de que el asunto se resuelva. Para calcular el monto respectivo de las sanciones económicas aquí previstas, se entenderá por salario base el establecido por el artículo 2 de la Ley N° 7337.

Las personas físicas o jurídicas cubiertas por las obligaciones de esta Ley, responderán solidariamente por las acciones o las omisiones en que incurran sus representantes en el ejercicio de sus funciones.

La acción para demandar el reintegro de las cuotas atrasadas y otros daños y perjuicios ocasionados, prescribirá en el plazo de diez (10) años.

Para aplicar las disposiciones de esta Ley, la resolución de primera instancia será dictada por la Dirección Ejecutiva y tendrá recurso de alzada ante la Junta Directiva; para ello, se aplicará lo dispuesto en el título VIII del libro II de la *Ley General de la Administración Pública*".

Artículo 20.- Inversión

La cartera de inversiones tendrá que ser compatible con las obligaciones para el pago en tiempo del cien por ciento (100%) de las pensiones de los beneficiarios y el pago de la administración del Fondo. Para estos efectos, podrá invertir los recursos económicos acumulados en el citado Fondo, bajo los parámetros de disponibilidad, mejores condiciones de mercado, seguridad y rentabilidad.

Artículo 21. Portafolio de inversiones

La Jupema, bajo su responsabilidad, invertirá los recursos acumulados del Fondo de Capitalización Colectiva, en las mejores condiciones de mercado, de manera tal que prevalezcan los criterios de seguridad, liquidez y rentabilidad.

Dicha Junta está autorizada para colocar los recursos del Fondo de Capitalización, en las siguientes posibilidades de inversión:

a) Préstamos directos personales, a los afiliados a los Regímenes de capitalización y reparto, para microempresas y vivienda conforme a la reglamentación que se emita al efecto. Los préstamos realizados en forma directa o mediante fideicomisos, deberán cobrarse por deducción salarial, en el caso de los afiliados activos; en los préstamos para jubilados o pensionados, la Junta deducirá mensualmente, de los giros de la pensión, las amortizaciones y los intereses respectivos. Cuando se trate de préstamos de vivienda, únicamente se aceptará garantía hipotecaria en primer grado.

b) Al menos un treinta por ciento (30%) del Fondo, en títulos emitidos por el Sector Público.

c) En instrumentos financieros emitidos por fideicomisos:

1) Con entidades financieras, públicas o privadas, para colocar recursos destinados a préstamos personales de microempresas y vivienda.

2) Con entidades financieras, públicas o privadas, para la participación en el desarrollo de proyectos productivos y de infraestructura de interés nacional o social.

d) Valores de oferta pública inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, o en valores emitidos por entidades financieras supervisadas por la Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef).

En lo referente al inciso a) de este artículo, la Junta de Pensiones deberá realizar anualmente un estudio de esta cartera crediticia según los parámetros de la Sugef, el cual deberá ser aprobado por la Junta Directiva y enviado a la Superintendencia de Pensiones (Supén), para las labores de supervisión. La Junta no estará autorizada a invertir nuevas sumas ni las recuperaciones de esa cartera de préstamos referida en el inciso a), si al día 15 de febrero de cada año, no ha presentado a la Supén el estudio de cartera al 31 de diciembre inmediato anterior.”

“Artículo 33.- Plazos

El Estado deberá realizar la liquidación actuarial y el traspaso de los aportes a la C.C.S.S., dentro de los primeros tres (3) meses, contados a partir de que el órgano encargado realice el control de legalidad del procedimiento de traspaso de cuotas, establecido vía reglamentaria.

Cuando proceda el traspaso de cotizaciones, se aplicará lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 73 de esta Ley.

En el caso de que la C.C.S.S. no reciba, dentro del plazo establecido en el primer párrafo de este artículo, los aportes, tendrá derecho a cobrar intereses moratorios en un porcentaje igual a la tasa básica pasiva a seis (6) meses plazo, calculada por el Banco Central de Costa Rica.”

“Artículo 76.- Revisión por reingreso

El jubilado o la jubilada que reingrese a la vida activa, con percepción de salario a cargo del Estado o de sus instituciones, suspenderá la percepción de su jubilación durante el tiempo en que se encuentre activo o activa, a excepción, estrictamente, del personal académico al servicio de las instituciones estatales de enseñanza superior recontratados o recontratadas hasta por un máximo de medio tiempo, para programas de grado, posgrado, investigación, o acción social, de conformidad con los requisitos que cada entidad establecerá al efecto.

Para lo dispuesto en el párrafo anterior, el jubilado que vuelva a la vida activa deberá comunicar su alta, con copia del acto de nombramiento, dirigida a la Jupema, que ordenará suspender las prestaciones durante el tiempo que indique el acto de nombramiento.”

“Artículo 94.- Estudios actuariales

La Jupema ordenará, obligatoriamente, realizar un estudio actuarial del Régimen transitorio de reparto a su cargo, por lo menos cada cinco (5) años. De los resultados de ese estudio, informará a los ministros de Trabajo y Seguridad Social, así como al de Hacienda, junto con las recomendaciones del caso, dentro de los quince (15) días siguientes a su finalización.

La Junta se ajustará al reglamento que dicte al efecto el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, sobre estudios actuariales de las entidades fiscalizadas por la Supen.”

“Artículo 98.- Composición del órgano colegiado

La administración y el gobierno de la Institución, corresponden a una Junta Directiva, compuesta de la siguiente manera:

- a) Un representante de la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP).
- b) Un representante de la Asociación de Funcionarios Universitarios Pensionados (AFUP).
- c) Un representante de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE).
- d) Un representante de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE).
- e) Un representante de las organizaciones laborales de las instituciones estatales de Educación Superior, comprendidas en el Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, cuya finalidad es la defensa de los derechos e intereses de las trabajadoras y los trabajadores, en cuanto tales. El nombramiento se realizará conforme al procedimiento que reglamente la Junta para efectos internos y mediante el mecanismo de elección que las organizaciones laborales establezcan.
- f) Un representante del Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC).
- g) Un representante del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes.”

“Artículo 107.- Fondo Especial de Administración

El Fondo Especial de Administración se destinará, en forma exclusiva, a lo siguiente:

- a) Pagar las dietas de los miembros de la Junta Directiva, los salarios de su personal y, en general, sus gastos administrativos.
- b) Cubrir las obligaciones de carácter financiero derivadas de los convenios que la Junta celebre con las entidades financieras y sociales del Magisterio Nacional.
- c) Realizar préstamos directos a los pensionados y servidores activos, a fin de que satisfagan necesidades personales, de acuerdo con los reglamentos que se dicten al efecto.
- d) Realizar préstamos directos a los pensionados y servidores activos, para que financien actividades de pequeña empresa, según los reglamentos que se emitan al efecto.

- e) Realizar préstamos o aportes de capital a las organizaciones del Magisterio Nacional, para la creación de programas y proyectos.

Los recursos ociosos del Fondo Especial de Administración podrán ser invertidos en valores financieros, con las limitaciones incluidas en los artículos del 20 al 25 de esta Ley.

En los tres (3) primeros meses de cada año, la Junta Directiva presentará a las organizaciones magisteriales representadas en su seno, un informe público detallado de sus labores, de la ejecución presupuestaria del año anterior con el máximo grado de detalle y del presupuesto vigente.

Artículo 108.- Reglamento de préstamos

La Jupema reglamentará las condiciones que considere básicas para otorgar los préstamos citados en los incisos c), d) y e) del artículo anterior.

Para tales efectos, el Reglamento deberá contener disposiciones sobre los sujetos y las líneas de crédito, los plazos, los montos máximos de crédito por actividad, las tasas de interés y la tasa de inflación, así como todas aquellas que, a su parecer, sean necesarias para cumplir sus objetivos.”

ARTÍCULO 2.-

Adicionase a la Ley N° 7531 y a su reforma, Ley N° 7946, el artículo 117. El texto dirá:

“Artículo 117.- Los servidores adscritos a este Régimen, que desempeñen cargos en propiedad en la Administración Pública, tendrán el derecho de percibir, además de su salario, la pensión que les corresponda en razón del fallecimiento de su cónyuge, mientras permanezcan viudos. La presente normativa reforma, en lo conducente, el artículo 15 de la Ley general de pensiones, N° 14, de 2 de diciembre de 1935, y el artículo 31 de la Ley N° 7302, de 8 de julio de 1992, así como cualquier otra disposición que se le oponga.”

ARTÍCULO 3.- Traslado de cuotas

La Jupema deberá trasladar al Régimen de Reparto, en un solo tracto, y en el plazo de tres (3) meses, las cuotas obreras, patronales y estatales deducidas de los salarios de los funcionarios nacidos el 1° de agosto de 1965 o en fecha posterior, que hayan sido nombrados por primera vez antes del 15 de julio de 1992, que sean cotizantes del Régimen de Capitalización Colectiva y que dado a esta reforma legal deban ser trasladados al Régimen de Reparto. La Junta de Pensiones y Jubilaciones y el Ministerio de Hacienda determinarán el monto total de esa suma, de acuerdo con las liquidaciones actuariales que se emitirán para tales efectos.

Para cumplir lo dispuesto en el párrafo anterior, el Poder Ejecutivo emitirá un reglamento en el plazo máximo de dos (2) meses, a partir de la publicación de la presente reforma. El plazo para el traslado de las cuotas regirá a partir del momento en que sea promulgado el decreto correspondiente.

ARTÍCULO 4.- Autorización para la creación del Fondo Especial de Pensiones

Autorízase al Ministerio de Hacienda para que mantenga, en un Fondo Especial de Pensiones administrado por un banco del Sistema Bancario Nacional o por una operadora de pensiones autorizada por la Supén, los recursos que la Jupema le traslada por concepto de cuotas obreras, patronales y estatales deducidas de los salarios de los funcionarios nacidos el 1° de agosto de 1965 o en fecha posterior, que hayan sido nombrados por primera vez antes del 15 de julio de 1992, que sean cotizantes del Régimen de capitalización colectiva y que dado a esta reforma legal deban ser trasladados al Régimen de reparto, así como las cotizaciones futuras de estos cotizantes.

Si en el momento del traslado de los recursos por parte de la Jupema, aún no se ha concluido el proceso para la selección del ente encargado de la administración, serán administrados transitoriamente por la Dirección de Crédito Público, en procura de obtener el mayor rendimiento mediante inversión del Sector Público costarricense.

ARTÍCULO 5.- Derogaciones

Derógase el artículo 23 de la Ley N° 7531, Reforma integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, de 10 de julio de 1995.

Rige a partir de su publicación.

COMISIÓN LEGISLATIVA PLENA TERCERA.- Aprobado el día veinticinco de febrero del año dos mil nueve.

Francisco Javier Marín Monge

José Manuel Echandi Meza

PRESIDENTE

SECRETARIO

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- A los tres días del mes de marzo de dos mil nueve.

COMUNÍCASE AL PODER EJECUTIVO

Francisco Antonio Pacheco Fernández

PRESIDENTE

Hilda González Ramírez

Guyon Massey Mora

PRIMERA SECRETARIA

SEGUNDO SECRETARIO

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a los dieciocho días del mes de marzo del dos mil nueve.

Ejecútese y Publíquese

ÓSCAR ARIAS SÁNCHEZ.—El Ministro de la Presidencia, Rodrigo Arias Sánchez; el Ministro de Educación Pública, Leonardo Garnier Rímolo; el Ministro de Hacienda, Guillermo Zúñiga Chaves y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Morales Hernández.—1 vez.—(O. C. N° 93153-MEP).—(Solicitud N° 13865).—C-273000.—(L8721-32730).