


Acuerdo de Junta Directiva del AyA		
Sesión No. 2016-019 Ordinaria	Fecha de Realización 29/Mar/2016	Acuerdo No. 2016-127
Artículo 5.7-Propuesta de acuerdo para el tema de dedicación exclusiva.		
Atención Dirección Capital Humano, Gerencia General,		
Asunto Política Institucional para el régimen de dedicación exclusiva		Fecha Comunicación 05/Apr/2016

JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

POLITICA INSTITUCIONAL PARA EL REGIMEN DE DEDICACION EXCLUSIVA

ANTECEDENTES:

Conoce esta Junta Directiva el informe presentado por la Gerencia General sobre el reconocimiento del plus salarial de dedicación exclusiva para nuevos Profesionales en el que se acuerda instruir a las Direcciones, Gestión Capital Humano, Jurídica y Gerencia General en funciones, para que elaboren una política Institucional en materia de dedicación exclusiva, con la finalidad de establecer los lineamientos que regirán esta materia, tomando en consideración lo estipulado al respecto en la normativa vigente para determinar si un funcionario debe o no devengar este plus salarial, en razón del rol estratégico del puesto que ocupe y de la necesidad que determine el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados para garantizar la excelencia en el proceso en el que se desempeña.

Esta política institucional se fundamenta en lo señalado en el Decreto Ejecutivo 23669 – H del 18 de octubre de 1994, modificado por Decreto Ejecutivo 33451- H publicado en La Gaceta N° 237 del 11 de diciembre del 2006 y los procedimientos establecidos para el reconocimiento de la Dedicación Exclusiva.

No podrá la funcionaria o el funcionario ejercer de manera particular, en forma remunerada o ad honoren, la profesión que ostenta y que constituye requisito para desempeñar el puesto que ocupe, ni otra actividad relacionada con ésta, con las excepciones que se indican en la normativa vigente.

El Régimen de Dedicación Exclusiva permite una retribución económica a favor del funcionario, por lo que las Jefaturas deberán asegurar que se cuente con los recursos presupuestarios, como requisito indispensable para otorgar el pago.

El AyA otorgará en la forma señalada en el párrafo anterior, la compensación económica que en adelante se indicará, a favor de aquellos funcionarios cuya naturaleza del puesto que desempeñen corresponda al estrato profesional, gerencial o sus homólogos y siempre que a juicio de la Gerencia General así lo amerite.

Se otorgarán porcentajes sobre el salario base de un 20% para los que poseen el grado académico de Bachiller Universitario y un 55% para los que ostenten el grado de Licenciatura u superior conforme lo requiere el puesto en el que se desempeñe.

La Dedicación Exclusiva en el AyA, se entiende como adicional y dependiente de la relación entre las funciones y la profesión del servidor propiamente, por lo que tiene carácter accesorio, según las necesidades institucionales y a las condiciones y características del puesto que ocupa la funcionaria o funcionario.

Por ser un acuerdo de voluntades no está el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados obligado a celebrar con todos los servidores este contrato adicional, es facultativo y para ello debe mediar no sola la voluntad de las partes sino el interés institucional para el ejercicio de la profesión en forma exclusiva.

Así mismo en el marco de la normativa vigente que rige la opción administrativa de aplicar el Régimen de Dedicación Exclusiva a los funcionarios y funcionarias que integran la clase profesional de AyA, este Órgano Colegiado, atendiendo la naturaleza optativa de la norma, las condiciones institucionales, el valor agregado de cada profesional a la gestión y productividad de los procesos y la dependencia en la que se desempeña, el conocimiento especializado aplicado en el cargo que ocupa, así el insoslayable impacto que este plus genera en la gestión integral de la institución, el cual no debe tener carácter de finalidad, sino de un medio para la vinculación y contratación de personas profesionales en condición exclusiva, en procesos de trabajo que el AyA necesite para brindar un servicio público acorde a la demanda de los usuarios y el país en general. Esta Junta Directiva en uso de sus facultades legítimas, promulga la siguiente política institucional que regirá para la aplicación del pago de la dedicación exclusiva en AyA.

RESULTANDO

PRIMERO: Que actualmente el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados realiza una revisión general de su gestión de frente a los desafíos que, en su rol rector y operador, la obligan a garantizar la eficiencia y optimización en el uso de los recursos financieros, así como en la mejor gestión del conocimiento y fortalecimiento de capacidades y competencias de su capital humano.

SEGUNDO: Que uno de los temas que han preocupado a este órgano colegiado ha sido el costo en la partida de las remuneraciones y sobresueldos, entre ellos el de Dedicación Exclusiva. Para lo cual aprobó en el año 2010 LA POLITICA INSTITUCIONAL PARA EL REGIMEN DE DEDICACION EXCLUSIVA mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 2010-480 y modificado mediante Acuerdo de Junta Directiva No.2012-382.

En razón de lo anterior, esta Junta Directiva tomó el Acuerdo Número **2015-419 bis**, que en lo conducente señala:

“Esta Junta Directiva solicita a la Gerencia General que en el plazo de un mes, presente un informe de los conceptos de pagos adicionales y cuánto representan en la Institución. Adicionalmente, se deberá analizar la estructura salarial de la Institución para identificar oportunidades de modificación de esos conceptos, manteniendo la competitividad de los salarios”

TERCERO: Que posteriormente y como complemento al Acuerdo anterior, en aras de lograr minimizar el impacto de los costos derivados del sobresueldo señalado y en espera de los resultados del estudio antes descrito, se dictó el Acuerdo **No. 2015-458** que señala:

“Esta Junta Directiva acuerda suspender a partir del 20 de octubre del 2015, la aprobación de los pluses de dedicación exclusiva y disponibilidad, hasta que la Gerencia General, remita el informe solicitado en el acuerdo 2015-419 BIS.”

CUARTO: Que se recibe el informe ANALISIS TECNICO SOBRE EL PLUS DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA -ACUERDO DE JUNTA DIRECTIVA No 2015-458, que hace una descripción detallada de antecedentes y fundamento legal del pago de Dedicación Exclusiva, un análisis sobre los procesos de adjudicación de la dedicación exclusiva, así como un detalle de los funcionarios con reconocimiento en el pago de Dedicación Exclusiva a febrero del 2015.

QUINTO: Que mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 2010-480 de fecha 04 de agosto 2010, este Órgano Colegiado estableció una política para el AyA que por primera vez, desde la promulgación del Reglamento que dio origen al pago de dedicación exclusiva a los profesionales, contemplara las condiciones laborales bajo las cuales se otorgaría el plus salarial mencionado, en concordancia con lo señalado en la normativa vigente.

SEXTO: Que mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 2012-382 de fecha 24 de octubre 2012, se presenta nuevamente ante el Órgano Colegiado una propuesta para la modificación del Acuerdo de Junta Directiva No.2010-480 ya antes indicado, en donde se amplía el reconocimiento económico a los profesionales con grado académico de “bachiller universitario” conforme lo establecido en la normativa existente para el Sector Público.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que es de interés primordial para el AyA, el mantener dentro del personal profesional con una elevada preparación académica y amplia experiencia, comprometidos con el desempeño en los cargos estratégicos y en las posiciones en las cuales se les ha ubicado y conforme el devenir de la Institución que les permita el desarrollarse no solo profesionalmente sino con motivación suficiente para una carrera profesional.

SEGUNDO: Que actualmente AyA requiere realizar una serie de ajustes en materia de gestión de frente al imperativo de los desafíos de su mismo desarrollo, que la obligan a garantizar la racionalidad en la toma de decisiones, en la optimización del uso de los recursos financieros, en la gestión del conocimiento aplicado por los profesionales en el desempeño de sus cargos y la transparencia de todos sus actos.

TERCERO: Que el plus de dedicación exclusiva, aún con su naturaleza optativa, nació con la finalidad de evitar la fuga de funcionarios profesionales especializados del Sector Público hacia otros sectores productivos del país.

CUARTO: Que la Dirección de Capital Humano debe velar por el cumplimiento de los deberes de los funcionarios en forma exclusiva para el AyA, según se conviene, en el tanto en que los funcionarios no se encuentren cubiertos por alguna disposición legal de prohibición; con ello se protege el interés público de mantener una prestación de servicio eficaz y eficiente, según la suscripción del acuerdo de voluntades para el ejercicio profesional en el desempeño del puesto.

QUINTO: Que la Administración Superior debe establecer las medidas necesarias a fin de que, de previo a la aprobación final de solicitudes de incorporación de profesionales al régimen de dedicación exclusiva, los jefes (Sub gerentes de Área y Directores) sean garantes según lo expresa el artículo N°3, inciso g, del Decreto Ejecutivo No. 33451-H de 24 de octubre del 2006 que establece: *“g. Aportar justificación escrita, extendida por el Jefe de Departamento o Director del programa presupuestario a que pertenece el puesto y manifiestan la necesidad de utilizar los servicios del funcionario en forma exclusiva.”*

SEXTO: El procedimiento obliga al Director correspondiente a cumplir con la responsabilidad que la normativa vigente le exige, al valorar objetivamente la necesidad de incorporar al régimen de dedicación exclusiva al profesional en su especialidad, como un acto administrativo de carácter facultativo y no obligatorio en modo alguno y que en fundamento a ello la aprobación por parte del Gerente General, deberá ser excepcional, discrecional y racional, atendiendo prioritariamente el interés institucional y el principio de racionalidad en la gestión. Para tales efectos la Dirección de Gestión Capital Humano deberá guiarse por el procedimiento establecido al efecto.

SETIMO: En concordancia y de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, se establece como responsabilidad de la Administración Activa, el velar porque la aplicación de los procedimientos y reglamentos vigentes respondan a la realidad organizacional y necesidades institucionales en cuanto al ejercicio profesional en el desempeño del cargo de los funcionarios, realizando en todos los casos un estudio técnico de cada profesional para definir la procedencia del pago conforme lo establecido en la normativa vigente, denominada **“Normas para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva para las Instituciones y Empresas Públicas, cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria”** para lo cual se ha encomendado a la Dirección de Gestión Capital Humano la verificación de esa normativa en cada caso elaborando un estudio técnico que se conformará de lo

siguiente:

- a-Portada de estudio.
- b- Resumen Ejecutivo
- c- Introducción
- d- Definición de lo requerido
- e-Justificación de la Jefatura
- f- Objetivo del reconocimiento
- g- Análisis de los datos del profesional
- h- Análisis metodológico
- i- Resultado del análisis técnico.
- j- Conclusiones
- k- Recomendación
- l- Firma de elaborado y revisado.
- ll- Anexos

OCTAVO: Que el objetivo del Contrato de Dedicación Exclusiva que se suscribirá entre el profesional y la institución deberá necesariamente:

- a. Garantizar el cumplimiento del servicio público que debe brindar el AyA en la entrega de agua y saneamiento de forma oportuna, eficaz y eficiente, acorde con su Ley Constitutiva.
- b. Asegurar la mayor eficiencia en el personal profesional y lograr la máxima productividad en el ejercicio de la profesión en la ejecución de las funciones asignadas.
- c. Contar con un capital humano profesional de excelencia, actualizado y en continuo desarrollo.

NOVENO: Que para acogerse y/o continuar disfrutando del Régimen de Dedicación Exclusiva existen Requisitos de Aceptabilidad para la firma de un Contrato y que se conforman de requisitos básicos o elementales como son:

- a. Ser profesional, con el grado académico de Bachiller Universitario como mínimo. En casos de títulos obtenidos en universidades extranjeras el servidor debe aportar certificación donde conste su reconocimiento y equiparación por parte de una universidad o institución educativa costarricense autorizada para ello.
- b. Estar nombrado o propuesto para desempeñar un puesto cuyo requisito de ocupación exija como mínimo el grado académico que se indica en el inciso anterior, demostrando que cuenta con la profesión requerida.
- c. Haber sido nombrado para laborar jornada completa, con la excepción que se establece en la normativa vigente.
- d. El grado académico mínimo que ostenta el profesional y la especialidad con base en el cual se otorgará la compensación económica deben estar contemplados en los Manuales de Cargos y Clases Institucionales vigentes.

- e. Poseer la incorporación al Colegio Profesional respectivo, cuando exista esta entidad en la especialidad correspondiente.
- f. Firmar el contrato de dedicación exclusiva o addendum respectivo con el Gerente General o con quien éste delegue.

De los requisitos de interés institucional.

La Jefatura deberá justificar la necesidad de contar con el profesional en forma exclusiva, con base en una definición clara y real de las responsabilidades del funcionario o funcionaria en el puesto y otras condiciones y competencias que regirán el contrato, en función del riesgo de conflicto de intereses que se puedan generar en el ejercicio de la profesión, garantizando la prestación de un servicio de calidad, con eficacia y eficiencia, conforme a los objetivos institucionales.

DECIMO: Que la Dirección de Gestión Capital Humano ha definido los procedimientos técnicos y normativos y en cada caso elaborará un Estudio Técnico que acompañará a cada Contrato que el Gerente General aprobará y que estará conformado de las partes señaladas en este Acuerdo.

DECIMO PRIMERO: Que corresponde a la Dirección de Gestión Capital Humano, establecer los procedimientos técnicos conforme la normativa vigente, para el pago de la dedicación exclusiva.

DECIMO SEGUNDO: De la vigencia del contrato de Dedicación Exclusiva

El contrato de Dedicación Exclusiva o adenda tiene vigencia a partir del día en que es aceptado y firmado por las partes y durante el tiempo en que se desempeñe en el cargo señalado en el mismo. Deberá ser refrendado por la Dirección de Capital Humano y Gerencia General posterior a la mencionada firma mediante acción de personal.

DECIMO TERCERO: El servidor acogido al Régimen de Dedicación Exclusiva mantiene la retribución y obligación que establecen el respectivo contrato cuando:

- a) Se encuentre disfrutando de sus vacaciones legales.
- b) Disfrute de permiso con goce de sueldo total o parcial. En este caso si el permiso es para capacitación, su contrato de dedicación exclusiva debe haber sido firmado por las partes, con un mínimo de tres meses de anticipación a la fecha de rige del mismo.
- c) Tenga permiso con goce de sueldo si el profesional va a brindar servicio como colaboración a otras entidades afines con los intereses del Estado, dentro del país o en el extranjero, siempre que haya fundamento legal para ello.
- d) En caso de que el funcionario disfrute de un permiso sin goce de sueldo, a su regreso podrá seguir con el contrato de Dedicación Exclusiva, siempre que se encuentre en el mismo cargo.

DECIMO CUARTO: De la forma de concluir el contrato de dedicación exclusiva:

El contrato de Dedicación exclusiva concluirá cuando

- a. Al trasladarse a otra dependencia el funcionario o funcionaria a tareas y responsabilidades distintas a las que justificaron la firma del contrato.
- b. Por renuncia al régimen de Dedicación Exclusiva por parte del funcionario o funcionaria con un mes de aviso y entregando concluidos los trabajos encomendados.
- c. Por cambio en la misma dependencia de las funciones y responsabilidades del funcionario o funcionaria, pero sin cambio de cargo profesional.
- d. Cuando este sea trasladado a otra posición, por cualquiera de las figuras establecidas para ello, (permuta, reasignación individual, estudio de puestos, etc.) podrá firmar un nuevo contrato de dedicación exclusiva actualizado a la nueva posición ocupacional si el nuevo puesto así lo requiere y si fuera procedente.
- e. Cuando la Gerencia General determine, previo estudio técnico de la Dirección de Capital Humano, que no existe interés institucional para continuar con el ejercicio de la profesión en forma exclusiva.

DECIMO QUINTO: De la Renuncia al Régimen de Dedicación Exclusiva

El funcionario o funcionaria acogido al Régimen de Dedicación Exclusiva, puede renunciar a éste comunicándolo por escrito a su Jefe Inmediato y a la Dirección de Gestión Capital Humano, con un mes de anticipación como mínimo, y no podrá suscribir un nuevo contrato en un período de dos años después de haber presentado su renuncia. Si renunciara por segunda vez no podrá acogerse más a dicho régimen. Esto de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

POR TANTO:

PRIMERO: Se deroga el Acuerdo de Junta Directiva 2015-458, del 29 de octubre del 2015, Acuerdo de Junta Directiva No.2012-382 de fecha 24 de octubre 2012 y Acuerdo de Junta Directiva No.2010-480 de fecha 04 de agosto 2010. De acuerdo a las facultades otorgadas, la Gerencia General podrá valorar el reconocimiento económico de dedicación exclusiva para nuevos profesionales calificados, en el ejercicio de la profesión en forma exclusiva, apegado a lo establecido en el Decreto Ejecutivo 23669 –H del 18 de octubre de 1994, modificado por Decreto Ejecutivo 33451- H publicado en La Gaceta N° 237 del 11 de diciembre del 2006 y en concordancia con lo establecido en la POLITICA INSTITUCIONAL PARA EL OTORGAMIENTO ECONOMICO DE DEDICACION EXCLUSIVA que se establece en este Acuerdo.

SEGUNDO: Todo reconocimiento de dedicación exclusiva será presentado a la Gerencia General debidamente justificado y razonado por el Director de la UEN,

Director Nacional o Regional, con el visto bueno del Subgerente de Área respectivo, tomando en cuenta las condiciones y circunstancias que se señalan en esta política y todos los aspectos que contempla la normativa vigente.

TERCERO: La firma de un contrato de dedicación exclusiva por el máximo jerarca (o con quien este delegue) de la institución, no es indefinido sino que regirá mientras las condiciones laborales e interés institucional que lo originaron se mantengan, esto conforme lo establece la normativa vigente.

La Dedicación Exclusiva, por su carácter contractual, requiere que sea revisada cada año, para verificar si se mantienen las condiciones que justifican el contrato y obliga al funcionario o funcionaria, al ejercicio profesional únicamente a favor del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (en adelante AyA) con el cual labora.

CUARTO: Circunstancias en las cuales se reconocerá la dedicación exclusiva:

a. **Directores.**

Se podrá otorgar el plus de dedicación exclusiva al profesional que desempeñe un puesto de Dirección en los tres niveles definidos en la estructura organizacional y ocupacional institucional vigentes, que haya sido certificado con un título con grado académico de Licenciatura como mínimo e incorporado al Colegio Profesional respectivo, que lo o la faculte para ejercer según el área del conocimiento que se requiera y que demuestre que el conocimiento adquirido es el necesario y atinente al cargo desempeñado para la correcta gestión institucional.

b. **Escasa oferta de profesiones y/o profesionales**

Se podrá otorgar el plus de dedicación exclusiva a los funcionarios con nivel profesional con grado académico mínimo establecido en la normativa, incorporado al Colegio respectivo, que los faculte para ejercer según el área del conocimiento que se requiera, o que técnica y razonadamente se demuestre que en el mercado la oferta de ese conocimiento profesional no es suficiente y/o no se cuenta con profesionales capacitados en el área de especialidad ya sea académica o por la experticia que ha desarrollado para satisfacer los requerimientos específicos siendo indispensable contar en la Institución con el profesional.

c. **Conflicto de intereses:**

Se podrá otorgar a aquellos funcionarios o funcionarias que ejerciendo su profesión en forma liberal pueden entrar objetivamente en conflicto de intereses con el ejercicio del cargo público que desempeñan, de acuerdo a la actividad encomendada dentro del Instituto.

d. **Por razones de interés institucional.**

Se podrá otorgar el plus de dedicación exclusiva en aquellos casos debidamente justificados y que se considere oportuno su reconocimiento por razones de interés institucional.

QUINTO: La Dirección de Gestión Capital Humano procederá de inmediato, y en un plazo no mayor al segundo semestre 2016, a realizar una revisión de todos los contratos de dedicación exclusiva de los funcionarios y funcionarias profesionales que se desempeñan en cargos en el ejercicio de la profesión a esa fecha y a los cuales se les remunera dicho plus salarial a fin de verificar que cumplan con la normativa y las políticas institucionales en esta materia, que se ajusten a las funciones profesionales y puestos para los cuales se requiere su profesión. Para tal efecto, la Dirección de Capital Humano deberá realizar una vez al año un estudio para cada unidad funcional relacionado con la dedicación exclusiva, a fin de garantizar la pertinencia y que todos los contratos existentes se apeguen a los criterios aprobados, debiendo la Gerencia General revisar nuevamente la procedencia o no de incluir en el mismo el rubro de la dedicación exclusiva e informando de los resultados a este Órgano Colegiado de los resultados del estudio aquí definido.

SEXTO: Se instruye a la Gerencia General, por intermedio de la Dirección de Gestión Capital Humano, para que de manera continua se vincule con empresas que desarrollan estudios nacionales con el mercado salarial, para contar con una herramienta que permita evaluar la competitividad y tener insumos para una estrategia institucional actualizada para el reclutamiento, compensación salarial y desarrollo y formación del personal que la institución requiere.

RIGE A PARTIR DE LA FIRMEZA DEL ACUERDO.

ACUERDO FIRME

Licda. Karen Naranjo Ruiz
Junta Directiva