

## INDICE

### SESIÓN EXTRAORDINARIA N°2434

*Miércoles 22 de febrero del 2023*

#### **CAPÍTULO I**

#### **ASUNTOS**

- 1° Perfiles de puesto del Equipo Gerencial, Secretaría de Junta Directiva y Oficial de Cumplimiento de Gobierno Corporativo. Actualización.
- 2° Propuesta incentivo salarial para el reconocimiento por certificaciones, experiencia, capacitación y conocimiento.

### ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N°2434

Previo a iniciar la sesión, la Presidencia de la Junta Directiva y la Secretaría de la Junta Directiva, hacen constar que dicha sesión se realizará mediante la utilización de la plataforma tecnológica Zoom, la cual permite cumplir con las condiciones esenciales de simultaneidad, interactividad e integralidad en la comunicación de todos los participantes. Lo anterior en acatamiento de lo que establece la Directriz DPJ-001-2020 de la Dirección Registro de Personas Jurídicas sobre la celebración de asambleas y sesiones de Junta Directiva.

Acta de la sesión extraordinaria número dos mil cuatrocientos treinta y cuatro, celebrada por la Junta Directiva de Radiográfica Costarricense, Sociedad Anónima, de forma virtual, a partir de las diecisiete horas y catorce minutos del miércoles veintidós de febrero del año dos mil veintitrés. Presentes; el Presidente, señor Rodolfo Enrique Corrales Herrera, ubicado en su oficina; la Secretaria, señora Laura María Paniagua Solís, ubicada en su domicilio; el Tesorero, señor Erick Mauricio Brenes Mata, ubicado en su domicilio; y el Vocal, señor Luis Fernando Ramírez Loría, ubicado en su oficina.

Justifica la ausencia por razones personales la Vicepresidenta, señora Danielle María Jenkins Bolaños.

Ingresan en condición de invitados, en representación de la Administración: el Gerente General, señor Mauricio Barrantes Quesada ubicado en la oficina; el Director Administrativo – Financiero a.i., señor José Mario Murillo Meléndez y la responsable del Departamento Humano y Cultura, señora María Castro Jiménez; y la Directora Jurídica y Regulatoria, señora Illiana Rodríguez Quirós, ubicada en su domicilio.

#### **CAPÍTULO I**

#### **ASUNTOS**

**Artículo 1° Perfiles de puesto del Equipo Gerencial, Secretaría de Junta Directiva y Oficial de Cumplimiento de Gobierno Corporativo. Actualización:**

El señor Rodolfo Enrique Corrales Herrera, en su condición de Presidente, inicia la sesión e indica: “Buenas tardes. Agradezco a los miembros de la Junta Directiva por la disponibilidad para llevar a cabo esta sesión extraordinaria.

*Al ser las diecisiete horas con catorce minutos, damos inicio a la sesión extraordinaria N°2434.*

*Como primer tema de la agenda, se identifica el oficio de la Gerencia General de referencia GG-338-2023 del 20 de febrero del 2023, mediante el cual presenta una propuesta de actualización de los perfiles de puestos del equipo gerencial, del personal de la Secretaría de la Junta Directiva y del Oficial de Cumplimiento de Gobierno Corporativo, justificado en el cambio de la estructura organizacional de la Empresa que entró a regir a partir del 1° de diciembre del 2022.*

*En virtud de lo anterior, si no hay observaciones, propongo acoger la propuesta de acuerdo aportada por la Administración.”*

El Presidente, señor Rodolfo Enrique Corrales Herrera; la Vicepresidenta, señora Danielle María Jenkins Bolaños; la Secretaria, señora Laura María Paniagua Solís; el Tesorero, señor Erick Mauricio Brenes Mata; y el Vocal, señor Luis Fernando Ramírez Loría, resuelven acoger la propuesta de acuerdo aportada por la Administración.

**La Junta Directiva, basada en la documentación aportada, resuelve:**

**Considerando que:**

- a) **En el artículo 3° de la sesión ordinaria N°2420 del 14 de noviembre del 2022, la Junta Directiva de RACSA aprobó el ajuste realizado a la estructura organización de la Empresa.**
- b) **En el artículo 15° de la sesión ordinaria N°2431 del 6 de febrero del 2023, la Junta Directiva aprobó el Manual de Organizacional de la Empresa.**
- c) **Debido a los cambios en la estructura organizacional de la Empresa el Departamento de Talento Humano y Cultura realizó la actualización y/o creación de los perfiles de puesto de la Empresa, incluyendo al equipo gerencial, con el fin de que estos se encuentren alineados con los roles y responsabilidades designados a cada una de las áreas de la Empresa.**

- d) **En el mismo acto se procede con la actualización de los perfiles de la Secretaría de Junta Directiva y del Oficial de Cumplimiento de Gobierno Corporativo, de acuerdo con los cambios estructurales y alineamiento con la actualización del Código de Gobierno Corporativo.**
- e) **Mediante informe con referencia DTC-215-2023 de fecha 17 de febrero del 2023, el Departamento de Talento Humano y Cultura, presenta la propuesta para la actualización de los perfiles de puesto de la siguiente manera: a) Secretaría de Junta Directiva; b) Oficial de Cumplimiento de Gobierno Corporativo; c) Secretaria Adjunta; d) Director (a) Gestión de Plataformas; e) Director (a) Administrativo Financiero; y f) Director (a) de Negocios.**
- f) **Mediante el oficio de referencia DIAF-89-2023 de fecha 17 de febrero de 2023 la Dirección Administrativa Financiera somete a conocimiento de la Gerencia General los perfiles de puestos para su actualización.**
- g) **La Gerencia General por mediante del oficio GG-338-2023 del 20 de febrero del 2023, eleva a conocimiento de la Junta Directiva la actualización de los perfiles de puesto, para su aprobación.**
- h) **De conformidad con el artículo 41 del Código de Gobierno Corporativo establece que los perfiles de puestos son aprobados por la Junta Directiva.**
- i) **Los artículos 43 y 44 del Código de Gobierno Corporativo establecen que la Gerencia General es la responsable ante la Junta Directiva del eficiente y correcto funcionamiento administrativo de la Empresa; además de proponer planes tácticos a la Junta Directiva alineados con la estrategia corporativa y una vez aprobadas, velar por su implementación, a la vez que se dedica a la supervisión de la gestión diaria del negocio.**
- j) **En fundamento con lo establecido en los artículos 9.1, 9.11 del Reglamento de Junta Directiva y el artículo 57 del Estatuto de Personal, se establece como órgano competente a la Junta Directiva para aprobar aspectos de índole laboral estratégico.**

**Por tanto, acuerda:**

- 1) **Acoger la propuesta de actualización de los perfiles de puesto del equipo gerencial, Secretaría de Junta Directiva y Oficial de Cumplimiento de Gobierno**

**Corporativo, de acuerdo con el informe ejecutivo DTC-215-2023 del 17 de febrero del 2023.**

**2) La implementación de este acuerdo es responsabilidad de la Gerencia General.**

**Artículo 2° Propuesta incentivo salarial para el reconocimiento por certificaciones, experiencia, capacitación y conocimiento:**

El señor Rodolfo Corrales Herrera, indica: *“La Gerencia General por medio de oficio de referencia GG-336-2023 del 20 de febrero del 2023, somete a conocimiento y resolución de la Junta Directiva, una propuesta para un incentivo salarial que permita el reconocimiento por certificaciones, experiencia, capacitación y conocimiento, con el objetivo de subsanar la escasez de personal certificado en el área tecnológica, servicios móviles, tecnologías y comunicaciones inalámbricas para atender los requerimientos de posibles licitaciones o contrataciones o proyectos de interés nacional o corporativo.*

*Esta propuesta viene acompañada con un informe técnico emitido por el Departamento de Talento Humano y Cultura; y además se ha complementado con un análisis financiero y un criterio jurídico, que sustenta la viabilidad de esta propuesta.*

*El tema será expuesto por el Gerente General, acompañado del Director Administrativo Financiero y la responsable del Departamento de Talento Humano y Cultura.”*

Ingresan a la sesión de forma virtual, el Gerente General, señor Mauricio Barrantes Quesada, el Director Administrativo Financiero a.i., señor José Mario Murillo Meléndez y la responsable del Departamento de Talento Humano y Cultura, señora María Castro Jiménez.

Inicia la exposición el señor José Mario Murillo quien indica: *“Buenas tardes a todos, está presentación y solicitud que venimos a hacer, atiende un tema que hemos venido conversando con la Gerencia General, para realizar una propuesta que tenga que ver con un incentivo salarial, con el fin de subsanar una realidad que se nos ha presentado en los últimos meses, por el tema de la escasez de personal certificado en el área tecnológica, de servicios móviles, de tecnologías y comunicaciones inalámbricas, con el fin de atender los requerimientos de posibles licitaciones o contrataciones o proyectos de interés nacional y corporativo, que nos han venido surgiendo y del tema de los nuevos negocios que RACSA está atendiendo.*

*Es una solicitud que intenta llenar ese vacío que estamos teniendo y poder darnos algunas herramientas adicionales para la atracción de personal necesario, para atender los diferentes proyectos a los que vamos apuntando. Marielos les va a hacer la explicación de los antecedentes y un poco el detalle de lo que estamos planteando en la propuesta.”*

Seguidamente la señora María Castro, con el apoyo de una presentación señala: *“Muchas gracias. Los antecedentes y por qué surgió este requerimiento, fue un planteamiento por parte de la Dirección de Gestión de Plataformas y de la Gerencia General, a raíz de la entrada en vigor de la nueva Ley de Contratación Pública y adicionalmente por el tema de la implementación de la frecuencia 5G, el cual es un proyecto de los que se llama de interés nacional y corporativo.*

*Por lo tanto, el Departamento de Talento Humano se dio a la tarea de revisar los salarios y las bolsas de empleo, con el fin de hacer un “benchmarking” de todo lo que se puede encontrar en el mercado en el tema de tecnologías de información.*

*Se revisó lo que es el tema de la encuesta salarial PWC que es la que se utiliza a nivel corporativo, alineado con toda la política corporativa y con el Estatuto de Personal.*

*Lo que se hizo fue un comparativo de las ofertas de mercado, se analizaron 37 posiciones de TI, donde solicitaba a los oferentes tener cierto perfil académico y las certificaciones especializadas en temas de tecnología de información.*

*Con eso se hizo un sinóptico comparativo de los datos referentes de los puestos de TI y las certificaciones indicadas, es decir, que el perfil que solicitaban fuese igual al que nosotros estamos solicitando, tanto en proyectos, licitaciones y en el tema de frecuencias 5G. Con eso se obtuvo un promedio salarial y se identificó que sí había una brecha existente, con base en eso se hace la propuesta.*

*La propuesta se basa en dos tipos de incentivos, al final es lo mismo, es como para pagarle a dos poblaciones distintas. El primero es el pago por el reconocimiento de certificaciones propiamente que estén destinadas o designadas para proyectos o licitaciones. El objetivo es pagar un incentivo adicional al salario que se paga, pero para la atención de un proyecto en específico, eso quiere decir que si José Mario tiene una certificación por ejemplo en Microsoft, la cual se ocupa para una licitación y el proyecto va a durar un año, entonces durante ese año se le paga a José Mario los 550.000 colones, eso trayéndolo a valor presente, porque es un porcentaje al final del 50% de la diferencia de un profesional de soporte junior en la banda A y el promedio que se determinó. Eso se puede revisar semestralmente o inclusive cuando la Empresa lo requiera.*

*El segundo, es el pago del incentivo salarial por experiencia comprobada y conocimientos especializados para el desarrollo de la frecuencia 5G, esto con el fin de atraer talento humano especializado, porque a nivel de Empresa identificamos que hay una escasez y hay una limitante en el tema de atracción por el salario que estamos ofreciendo.*

*Por ejemplo, hemos publicado tres veces un concurso, en el cual sí nos participa personas, pero no nos participa que tenga las certificaciones que RACSA ocupa, tienen todo lo demás, excepto las certificaciones que es lo indispensable, adicional al tema de formación académica y experiencia.*

*Entonces, este es el objetivo de esta propuesta, de estos dos incentivos que tienen la misma fórmula de cálculo e igual se pagarán durante la vigencia de un proyecto o bien durante la implementación o desarrollo de la frecuencia 5G.*

*En resumen, es para competir a nivel de mercado por ese talento humano especializado, en temas de certificaciones y 5G, como les dije anteriormente, es por el tema de que a nivel de Empresa se carece de personal y el tema de la limitante de la atracción del talento humano que se requiere para estas dos perspectivas que tenemos en este momento a nivel de Empresa.*

*Al final del estudio técnico llegamos a las siguientes conclusiones, de acuerdo con el estudio técnico realizado se identifica que a nivel de RACSA, no se cuenta con algunas certificaciones requeridas o el personal es muy reducido, o sea, tenemos muy poca gente, también corremos el riesgo de que esas personas se las lleve la competencia o decidan irse. Las capacitaciones requeridas en temas de servicios móviles, tecnologías y comunicaciones en inalámbricas que es ahorita lo que más se requiere a nivel de Empresa.*

*El tema del despliegue de la Red 5G en Costa Rica, se requiere contar con ese personal que tenga esa experiencia y esos conocimientos en la implementación de este tipo de tecnologías, nos lleva a buscar, ese tipo de personal especializado y ahorita con el salario de nosotros, el cual nos acogemos al percentil 50 de acuerdo con el Estatuto de Personal, tenemos que ofrecerle como un adicional para poderle llegar a lo que a nivel de mercado se está ofreciendo y pudimos identificar.*

*A raíz de ese estudio, se determinó que es un 50% entre la diferencia de salario promedio de esas 37 ofertas que realizamos en lo que encontramos en diferentes páginas de empleo y el profesional junior. Ese sería el monto para cancelar, es un porcentaje, pero ponemos ahí como el valor presente como para que ustedes vean cuánto sería como el monto aproximado a cancelar a cada persona.*

*Otro aspecto importante es el tema de la aplicación de la inopia, la cual es un concepto que se aplica en el sector público, es como cuando no se consigue personal que tenga todo el paquete, ahí puede ser información académica, no es que se va a obviar el requisito, sino que este se le va a decir, usted tiene que cumplir al menos ser profesional, pero tiene que contar con estas certificaciones especializadas e inclusive se podría nombrar a un bachillerato universitario con todas las especializaciones, como un profesional táctico o especializado, depende de la complejidad de las funciones y la atención del proyecto o servicio que se está designando. Existe toda una jurisprudencia de cómo es que se tiene que realizar la justificación por inopia, tiene que ver todo un criterio técnico y demás, que eso es en conjunto con el Departamento de Talento Humano y el área que requiere la aplicación de inopia.*

*Para el caso al desarrollo de la frecuencia 5G, propiamente para las clases profesionales se puede aplicar el concepto de inopia, siempre y cuando se cuente y compruebe que tiene esa capacitación, conocimiento o certificación, que lo hace tan especial.*

*También, se solicitó el criterio financiero al Departamento de Control y Evaluación Financiera, este nos emite una serie de recomendaciones, más que todo era que se solicitará el criterio jurídico y que adicionalmente cuando se diera un caso de estos, se le pidiera la viabilidad financiera, porque cuando hay casos de negocio, el tema de pagar ese incentivo salarial afecta el precio final que se le da al cliente y la utilidad.*

*Entonces, eso sí, se puso el informe que tiene que estar respaldado con una viabilidad financiera, ese el tema que les estaba diciendo acá que el Departamento de Control y Evaluación Financiera, requiere toda la información del caso del negocio para ellos hacer el análisis correspondiente y determinar si es factible o no el caso de negocio y también eso nos serviría de insumo para determinar si se paga o no en ese incentivo.*

*La Dirección Jurídica y Regulatoria emitió un criterio jurídico sobre la implementación de este incentivo y ellos nos indican que resulta jurídicamente viable la implementación bajo el concepto de las prácticas comerciales que está respaldado en el artículo 10 de la Ley N°8660, entonces es una práctica común para el tema de capacitar y reclutar al personal que se requiere en RACSA.*

*La petitoria es aprobar la propuesta del reconocimiento del incentivo salarial para las personas con algún tipo de certificación, experiencia, capacitación debidamente comprobada con el fin de subsanar la escasez de talento humano que tenemos en este momento en las áreas de tecnología, servicios móviles y demás, en lo que ahora está incursionando RACSA para atender todos los requerimientos de los proyectos, contrataciones o bien aquellos proyectos de interés Nacional y Corporativo como lo es lo de la implementación de la frecuencia 5G.*

*Eso sería todo, no sé si don Mauricio o don José quieren ampliar el tema.”*

*El señor José Mario Murillo, agrega: “En resumen, creo que hay una realidad que RACSA ha venido afrontando desde meses anteriores, en donde para ciertos proyectos y demás no estamos siendo tan atractivos en el mercado, eso nos lo dice las ofertas que hemos lanzado y que no hemos tenido buena atracción.*

*Es un tema país creo que también ustedes son conscientes que el recurso humano ligado a tecnologías, a todo lo que tiene que ver con la atracción de empresas exteriores, ha venido a hacer que la demanda de estos recursos sea mayor a lo interno y eso nos está dificultando la disponibilidad que hay en el mercado.*



*Esto son herramientas para poder tener algún grado de flexibilidad, porque no solo está ligado a lo que necesitamos en este momento, está muy ligado a los nuevos proyectos que tenemos, por ejemplo, con el tema de acuerdos con fabricantes, ahí conocimientos que no teníamos en RACSA que necesitamos para poder ejecutar algunos de estos proyectos. Eso nos ayudará, a poder ir al mercado con un poco más de herramientas a traer ese personal y definitivamente el tema de 5G, que es un tema de particular nuestro, es un tema país, que también necesitamos urgentemente suplir de recurso o conocimiento a la organización, para poder atenderlo en tiempo y forma como lo están solicitando en Casa Matriz y como lo están solicitando en el país en este momento.*

El señor Mauricio Barrantes, interviene para señalar: *“Reafirmar lo que dicen los compañeros, RACSA está en incursión en el área alta tecnología y aquí estamos compitiendo con todas las empresas transnacionales que llegan al país, entonces se nos ha dado fuga de recurso importante, prácticamente nos estamos convirtiendo en una empresa que capacitaba el recurso humano para que después de adquirir experiencia, se fuera para el sector privado, ganando salarios que no resultaban posibles con la metodología que teníamos vigente en este momento.*

*A raíz de esto y con negociaciones que hemos tenido con algunos empleados de la Empresa que han recibido ofertas muy puntuales para salir al mercado, tenemos el compromiso de sacar para el mes de febrero este tema, relacionado con las certificaciones, capacitación y experiencia.*

*Esto es fundamental, primero es un requisito para mantener las certificaciones, los contratos con fabricantes que estamos teniendo, si no tenemos este recurso perderíamos los contratos que tenemos con fabricantes como Oracle y Microsoft, eso sería muy crítico por cuanto no podíamos ofertar o participar en procesos licitatorios.*

*Con temas de seguridad resulta importante que la Empresa cuente con personal altamente capacitado, RACSA está ofreciendo soluciones al sector público de muy alta complejidad, servicios críticos y servicios de seguridad, eso nos obliga a tener personas certificadas en esas materias, que son temas totalmente necesarios e indispensables para trabajar.*

*Esta solución que estamos aquí planteando viene a ser ese “paliativo”, vamos a ver cómo nos va. En principio hemos visto que en este momento nos equilibra en cierta forma con el sector privado en muchos de los temas, esperamos que sea un éxito.*

*Obviamente quedará a criterio de la Gerencia la aprobación de cada uno de esos temas, la idea es que en los casos de negocio se incluyen los costos asociados al personal con esas certificaciones, recordemos que no es que se va a cotizar para cada proyecto un recurso especializado, porque una persona certificada puede darle cobertura a diferentes proyectos, si al menos deberíamos tener una persona certificada y uno o dos backups en caso de ser necesario, por cuanto los servicios se atienden 24/7 o*



*bien temas de averías, de incapacidad, de vacaciones, la Empresa tiene que tener un grupo importante de personas certificadas en cada uno de los campos que estamos desarrollando, es un tema altamente necesario e indispensable para poder ejecutar la actividad que estamos desarrollando.*

*Es parte de lo que estamos trayendo acá para aprobación de la Junta, el compromiso, como les dije con el sector laboral, es que quede aprobado en este mes, conocido el día de hoy y que quede ratificado la próxima semana por la Junta Directiva, cumplimos con ese tema. Creo que es un tema relevante y actual que nos va a permitir competir de una mejor forma y seguir ejecutando proyectos de alto impacto a nivel país.”*

**El señor Luis Loría consulta:** *“Primera consulta para don Mauricio y María, estos temas como son de tecnología, las certificaciones van a estar variando en el tiempo, dentro del marco de acción va a quedar cómo es la dinámica de poder estar actualizando las listas, porque eso va a depender mucho sobre los concursos que vamos a ir participando, qué personal se requiere, eso va a depender tanto de la tecnología como de los negocios.*

*Segunda consulta, durante el periodo al que el profesional lo estamos reteniendo, le estamos dando ese sobresueldo, este personal se compromete en el caso de aquellas certificaciones que hay que estarlas actualizando año con año, hay algunos de los fabricantes que piden que la persona que se esté actualizando.”*

**El señor Mauricio Barrantes, responde:** *“Efectivamente queda abierto, precisamente para no decir vamos a pagar esa certificación en Oracle o Microsoft como tal, porque las certificaciones son variantes en el tiempo, y además requieren a veces de requisitos adicionales o puede ser que un fabricante de un pronto a otro nos pida que ahora necesita que para que tengan ese nivel de certificación cuenten con estas otras certificaciones y demás, entonces el modelo queda abierto, se hará valoración técnica para definir esas certificaciones.*

*Lo otro, no es que toda la Empresa se va a certificar, tendríamos un costo beneficio que sería el que estaría determinando cuánto recurso es necesario, en este momento es un grupo no muy amplio, el que vemos, pero sí necesario. Lo iremos midiendo en función de la rentabilidad que tenga la Empresa, el número de certificaciones que tengan, por cuánto, hay parámetros de rentabilidad, que, si no nos da el negocio, es difícil mantener temas de certificación.*

*También tenemos el riesgo, de no aplicarlas, de no generar más negocios, estamos como en un ciclo de espiral, lo importante es que efectivamente el recurso humano debe tener la certificación vigente, o sea, eso es un tema que tenemos que ratificar y que Talento Humano deberá verificar para el pago respectivo.”*

La señora María Castro, agrega: *“Igualmente con lo que explica don Mauricio, se ha tenido una comunicación muy cercana en los últimos meses con la Dirección de Gestión de Plataformas y con la Dirección de Negocios, porque ellos son los que hacen el negocio en sí, nos pueden decir qué es lo que ocupa, por ejemplo, el fabricante y aunado a ello lo que se hace es una revisión del plan anual de capacitación que eso es importante y los registros que nosotros llevamos de la formación de cada colaborador, para verificar efectivamente que tenga la certificación vigente o al día, o cuánto le hace falta para que se venza y demás en esos casos.”*

La señora Laura Paniagua consulta: *“Gracias, primero que todo agradecerles por la presentación y totalmente de acuerdo con que vayamos actualizando las buenas prácticas, por decirlo así de gestión en todo el tema de talento humano de acuerdo con los requisitos de negocio.”*

*La duda específicamente es que, María nos cuenta un poquito en las conclusiones del tema de inopia, cuando leí el borrador acuerdo que viene ahí, no veo que quedara ningún “por tanto” ni quedará en ningún “considerando”, no sé si se nos fue y habría que incluirlo o no es necesario.”*

El señor Mauricio Barrantes, responde: *“No es necesario porque la inopia está normada y hay criterios de la Procuraduría de cuando se ejecuta o no y el procedimiento a seguir. En el caso que la organización aplique inopia, lo que estamos diciendo es que simplemente se estará ejecutando una serie de normativas, es decir, se están suavizando ciertos requisitos para poder pagarle a una persona, por ejemplo, para antes de reconocer una certificación, de pronto se pedía que la persona fuera licenciada, que tuviera una maestría, en el caso de dictaminarse inopia, lo que se estaría evitando es pedirle de pronto licenciatura o maestría, sí bachillerato y se le cancela como profesional en la escala de corresponda basados en que hay inopia. Hay todo un procedimiento para acreditar la inopia, no es requisito que quede en el acuerdo, porque hay jurisprudencia en relación de cómo acreditar la inopia, no es un tema que requiere aprobación de la Junta, sino es un tema de la actividad primaria que ejecuta la Empresa.”*

El señor Rodolfo Corrales, concluye: *“Muchas gracias. Muy clara tanto la presentación como los informes que se anexaban, creo que es algo que realmente más que justificado, es necesario, ahora es un tema de urgencia y como bien lo plantean desde el inicio la situación de fuga de recurso lo está requiriendo urgentemente. Les agradezco a los invitados por su aporte el día hoy.”*

A partir de este momento los representantes de la Administración abandonan la sesión.

El Presidente, señor Rodolfo Enrique Corrales Herrera; la Vicepresidenta, señora Danielle María Jenkins Bolaños; la Secretaria, señora Laura María Paniagua Solís; el Tesorero, señor Erick Mauricio Brenes Mata; y el Vocal, señor Luis Fernando Ramírez Loría, acogen la propuesta de acuerdo planteada por la administración.

La Junta Directiva, basada en la documentación aportada y en los argumentos expuestos, resuelve:

Considerando que:

- a) **En la sesión ordinaria de la Junta Directiva de N°2188 del 14 de agosto del 2018, aprobó el Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos, así como su actualización y calibración en la sesión ordinaria de la Junta Directiva N°2249 del 3 de diciembre del 2019, el cual empezó a regir a partir del 1° de setiembre del 2019.**
- b) **El Estatuto de Personal establece en su artículo 120 que RACSA debe establecer y aprobar las disposiciones necesarias en relación con la clasificación y valoración de puestos, en atención a las necesidades empresariales del momento y los criterios técnicos y objetivos aplicables. Lo anterior con fundamento en los principios de idoneidad, transparencia, objetividad, igualdad de oportunidades reales, dignidad de las personas, así como el fomento de la eficiencia, productividad y excelencia en el cumplimiento de las funciones empresariales.**
- c) **El artículo 129 del Estatuto de Personal dispone que RACSA tendrá una política salarial en función a los percentiles que se definan de manera técnica y objetiva para cada uno de los puestos y de conformidad con el mercado salarial de atracción similar al de las empresas del Grupo ICE, empresas de la industria de las telecomunicaciones y servicios públicos y privados relacionados con el negocio de RACSA.**
- d) **El artículo 130 del Estatuto de Personal, el índice salarial de RACSA estará definido en función de los percentiles de referencia de los salarios de mercado y será aprobado por la Junta Directiva con fundamento en los estudios técnicos y las mejores prácticas.**
- e) **La política salarial de RACSA tiene como objetivo principal que los salarios asignados a los trabajadores estén en armonía con las condiciones y posibilidades económicas y financieras de la Empresa.**
- f) **El Artículo 132 del Estatuto de Personal señala que RACSA podrá establecer otros esquemas de compensación fijos o variables de acuerdo con la actividad que se desarrolle y conforme con la normativa que para estos efectos emita. Lo anterior con el objetivo de lograr altos niveles de eficiencia y productividad en la gestión general de la Empresa.**

- g) La Gerencia General de la Empresa está facultada por parte del Estatuto de Personal para proponer a la Junta Directiva nuevos sistemas de remuneración fijos y variables, oportunos y flexibles que permitan la competitividad de la Empresa, procurando en todo momento la continuidad del negocio, la sostenibilidad de la organización desde el punto de vista financiero, así como mejorar la calidad de los servicios brindados y las condiciones de los trabajadores.**
- h) Corresponde a la Junta Directiva adoptar todas las medidas y regulaciones pertinentes en relación con los esquemas de remuneración salarial que se consideren aplicables.**
- i) La Administración requiere establecer una propuesta de incentivo salarial que permita retener, mantener y atraer al personal especializado en distintas especialidades incluyendo el área tecnológica, servicios móviles, tecnologías y comunicaciones inalámbricas, con el fin de que RACSA pueda atender en forma oportuna los requerimientos de posibles licitaciones o contrataciones o proyectos de interés nacional y corporativo.**
- j) El artículo 10 de la Ley N°8660 faculta a RACSA a implementar las prácticas usuales en el mercado para mantener capacitar y reclutar al personal.**
- k) Mediante los oficios DTC-151-2023 del 31 de enero del 2023, DTC-247-2023 del 10 de febrero del 2023 y DTC-269-2023 del 15 de febrero del 2023, el Departamento de Talento Humano y Cultura, remite a la Dirección Jurídica y Regulatoria, la propuesta para el reconocimiento del pago de incentivo por certificaciones y reconocimiento de experiencia y conocimiento en materia tecnológica, solicitando el criterio sobre la viabilidad jurídica de implementar dichos incentivos, con el fin de solicitar a la Junta Directiva la aprobación correspondiente, lo anterior para la atención de la necesidad empresarial.**
- l) La Gerencia General instruyó al Departamento de Talento Humano y Cultura de gestionar una propuesta de incentivo salarial, adicional al definido en el índice vigente. Lo anterior con el fin de subsanar la escasez de personal certificado y con conocimiento específico en el área tecnológica incluida TI y tecnologías inalámbricas y poder atender los requerimientos de posibles licitaciones o contrataciones.**
- m) Mediante oficio DJR-83-2023 del 17 de febrero del 2023, la Dirección Jurídica y Regulatoria, señala que resulta jurídicamente viable la implementación del**

**instituto de “Prácticas Comerciales” establecido en el artículo 10 de la Ley N°8660, para mantener, capacitar y reclutar al personal, altamente especializado, por cuanto es una práctica usual y legal en la industria y el comercio en materia de telecomunicaciones e infocomunicaciones, incluyendo el Instituto Costarricense de Electricidad.**

- n) Mediante el oficio de referencia DIAF-115-2023 de fecha 17 de febrero de 2023 la Dirección Administrativa Financiera somete a conocimiento de la Gerencia General la propuesta de incentivos salariales por certificación de TI para nuevos proyectos o licitaciones.**
- o) La Gerencia General por mediante del oficio GG-336-2023 del 20 de febrero del 2023, eleva a conocimiento de la Junta Directiva la propuesta de incentivo salarial, para aprobación de estos.**

**Por tanto, acuerda:**

- 1) Aprobar la propuesta del reconocimiento del incentivo salarial para el reconocimiento por certificaciones, experiencia, capacitación y conocimiento, con el fin de atender la necesidad de retener, reclutar y atraer personal altamente calificado en el área tecnológica, servicios móviles, tecnologías y comunicaciones inalámbricas.**
- 2) La implementación de este acuerdo es responsabilidad de la Gerencia General.**

El Presidente, señor Rodolfo Corrales Herrera, concluye: *“Se da por terminada la sesión virtual al ser las diecisiete horas y cuarenta y dos minutos. Agradezco a los Directivos y a los representantes de la Administración su participación.”*