

## INDICE

### ACTA SESIÓN ORDINARIA N°2249

*Martes 3 de diciembre del 2019*

#### **CAPÍTULO I APROBACIÓN DEL ACTA**

- 1º Aprobación del acta de la sesión ordinaria N°2248 del 28 de noviembre del 2019

#### **CAPÍTULO II ASUNTOS DE LA GERENCIA GENERAL**

- 2º Operador Móvil Virtual “fullmóvil”. Informe mensual. Confidencial  
3º Servicio de hospedaje para solución SICOP. Acuerdo del Consejo Directivo 6328 0012 356 2019  
4º Resumen de las principales actividades realizadas por la Auditoría Interna al I Semestre del 2019. Plan de Acción de la Gerencia General. Confidencial  
5º Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos. Propuesta de actualización  
6º Plan Financiero Empresarial 2020. Confidencial

#### **CAPÍTULO III ASUNTOS DE JUNTA DIRECTIVA**

- 7º Plan Evaluación de Desempeño 2020

#### **CAPÍTULO IV COMENTARIOS Y PROPOSICIONES**

- 8º Gobierno Corporativo  
9º Proceso de contratación de los Directores

### ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°2249

Celebrada por la Junta Directiva de Radiográfica Costarricense, Sociedad Anónima, en su domicilio legal, en la intersección de la Calle Primera y Avenida Quinta, San José, a partir de las diecisiete horas del martes tres de diciembre del dos mil diecinueve. Presentes: la Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond; el Vicepresidente, señor Gabriel Víquez Jiménez; el Secretario, señor Hans Jiménez Láscarez; y la Vocal, señora Agnes Paniagua Cubero. Por la Asesoría Jurídica, la señora Illiana Rodríguez Quirós.

Ausente: el Tesorero, señor José Alberto Retana Reyes.

Como invitados: El Gerente General, señor Francisco Calvo Bonilla; el Director Nuevos Negocios e Innovación, el señor Gustavo Morales Chacón; la Directora Administrativa Financiera a.i., señora Myrna Gutiérrez Bustos; en representación de la Dirección Comercial, el señor Esteban Duarte Castillo y Ana Victoria Montero; por la Dirección de Operaciones, la señora Suzeth Rodríguez Solís y el señor Alejandro Vega Calderón; y por el Departamento de Talento Humano, el señor Gustavo Díaz García, acompañado de la señora Melissa Méndez Urbina.

## **CAPÍTULO I APROBACIÓN DEL ACTA**

### **Artículo 1º Aprobación del acta de la sesión ordinaria N°2248 del 28 de noviembre del 2019:**

La Junta Directiva resuelve posponer la aprobación del acta de la sesión ordinaria N°2248 celebrada el pasado 28 de noviembre del 2019 para la próxima sesión, con el propósito de disponer del tiempo necesario para revisar el contenido.

## **CAPÍTULO II ASUNTOS DE LA GERENCIA GENERAL**

### **Artículo 2º Operador Móvil Virtual “fullmóvil”. Informe mensual. Confidencial:**

Confidencialidad otorgada por el Consejo Directivo del ICE en la sesión N°6073 del 14 de enero del 2014.

### **Artículo 3º Servicio de hospedaje para solución SICOP. Acuerdo del Consejo Directivo 6328 0012 356 2019:**

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, somete a conocimiento de la Junta Directiva, la nota de la Gerencia General de referencia GG-1515-2019 del 13 de noviembre del 2019, mediante el cual presenta un informe técnico sobre el costo-beneficio del SICOP en RACSA y el impacto en el plan financiero de la Empresa a partir del 2020.

Ingresan a la sala el Gerente General, señor Francisco Calvo Bonilla, el Director de Nuevos Negocios e Innovación, el señor Gustavo Morales Chacón, quienes para contextualizar el tema, señalan que la Junta Directiva en la sesión N°2234 del 6 de agosto del 2019, conoció un acuerdo del Consejo Directivo del ICE, mediante el cual se toma la decisión de que la otrora Dirección Corporativa de Telecomunicaciones del ICE proporcione el servicio de hospedaje a RACSA para la solución del sistema SICOP (Mer-link), partiendo de que se garantizará la operación y mantenimiento, así como los márgenes de rentabilidad, razón por la cual se solicitó un análisis del impacto financiero en la Empresa. Asimismo, en la sesión N°2240 del 18 de setiembre del 2019, la Junta Directiva solicita que en el marco de los acuerdos dictados por Consejo Directivo del ICE, presente para la tercera semana de octubre, un informe técnico que demuestre el costo-beneficio que ha producido en la estructura financiera de la Empresa (estado de resultados de dicho negocio en el período, si es factible impacto en el flujo de caja), el traslado de Gobierno Digital y el costo de la operación la plataforma SICOP (Mer-link) desde el año 2015 hasta la fecha, acompañado de un análisis de riesgos, que permita analizar de manera integral el impacto que produce para RACSA a nivel de plan financiero a partir del año 2020, plazo que fue ampliado en la sesión N°2244 del 15 de octubre del 2019, justificado en el alcance del mismo, para la tercera semana de noviembre pasado, el cual fue cumplido a satisfacción y que por razones de agenda de la Junta Directiva se conoce en esta sesión.

En virtud de lo anterior, con el apoyo de una presentación en powerpoint se refieren de manera general a los antecedentes, el estado de resultados de operación 2017, 2018, 2019, la proyección de resultados 2020-2023, los principales indicadores del análisis de riesgos, lo que permite concluir que: a) el estado de resultados del SICOP entre el 2017 y 2019 es

positivo, dado que refleja una utilidad de un 19%; b) la proyección para los siguientes años muestra una mejora significativa a medida que se da el ingreso del grupo de aproximadamente treinta instituciones pendientes de incorporarse al SICOP, entre ellas: la CCSS, el AyA, el Poder Judicial, entre las más relevantes; c) se debe dar seguimiento al ICE para la presentación a RACSA de una propuesta para el pago del mantenimiento del licenciamiento, ajustada a las posibilidades financieras de este servicio.

La Junta Directiva una vez conocido el informe rendido por la Administración, señala que es conveniente que la Gerencia General defina de inmediato un plan de mitigación de los riesgos identificados, como parte de las acciones para la continuidad del negocio. Expresa que sería conveniente analizar dentro del contexto corporativo la posibilidad de realizar la actualización del licenciamiento o bien que RACSA asuma directamente la gestión ante el proveedor, procurando una mejora de precio. En virtud de lo anterior, programan la presentación de una propuesta para la segunda sesión de febrero del 2020. Finalmente, agradece la participación de los representantes de la Administración, quienes toman nota del requerimiento y abandonan la sala a partir de este momento.

**Artículo 4º**      **Resumen de las principales actividades realizadas por la Auditoría Interna al I Semestre del 2019. Plan de Acción de la Gerencia General. Confidencial:**

Al amparo de lo que señala el artículo 35 de la Ley N°8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector de Telecomunicaciones, declara confidencial aquella información que sea calificada por el ICE y sus Empresas como secreto industrial, comercial o económico, cuando, por motivos estratégicos, comerciales y de competencia, no resulte conveniente su divulgación a terceros.

**Artículo 5º**      **Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos. Propuesta de actualización:**

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, somete a consideración y resolución de la Junta Directiva, el documento de referencia GG-1592-2019 del 29 de noviembre del 2019, mediante el cual presenta el informe técnico para la actualización del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos de la Empresa.

Ingresan a la sala, el Gerente General, señor Francisco Calvo Bonilla, la Directora Administrativa Financiera a.i., la señora Myrna Gutiérrez Bustos, el responsable del Departamento de Talento Humano, el señor Gustavo Díaz García, acompañado de la señora Melissa Méndez Urbina, quienes explican que con el propósito de dar cumplimiento a lo solicitado por la Junta Directiva en las sesiones N°2237 del 27 de agosto del 2019 y N°2246 del 5 de noviembre del 2019, mencionan que el objetivo de esta gestión es actualizar el Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos, conservando la aplicación de las mejores prácticas del mercado, procurando la equidad a nivel interno y externo, así como mantener la razonabilidad, proporcionalidad y validez en los recursos financieros de la Empresa y su competitividad en el mercado.

Con el apoyo de una presentación en powerpoint hace referencia a los antecedentes, la justificación y alcance de la propuesta. La metodología aplica en el proceso de actualización

del Modelo, y la definición de las cinco escalas: a) Ejecutiva; b) Profesional; c) Técnica; d) Comercial; y e) Operativa Administrativa.

Señalan que, desde el punto de vista financiero, se ha determinado que la aplicación de esta propuesta impactará los resultados proyectados en el Plan Financiero 2020, reduciendo el gasto en salarios y cargas sociales en  $\text{¢}2,239,271,499.43$  y además cuenta con el criterio positivo desde el punto de vista jurídico y técnico.

En virtud de lo anterior, se recomienda: a) el reconocimiento de la brecha salarial para el personal que ingresó a partir del 1º de setiembre del 2019; b) cualquier movimiento interno que implique reconocimiento salarial, se realice en la banda superior inmediata o bien en la clase superior con la banda A; c) mantener el reconocimiento del derecho a los colaboradores, en razón de que se trata de situaciones jurídicas consolidadas; d) mantener los salarios establecidos en la Escala Ejecutiva; e) para el personal bajo el esquema salarial con pluses mantener los salarios establecidos en el 2018; f) aplicar el ajuste de costo por vida al personal que se encuentra bajo el esquema salarial con pluses; g) homologar la Clase Secretaría Junta Directiva con un salario profesional de soporte senior, tanto bajo el esquema de salario global como en salario con pluses.

La Junta Directiva reconoce a la Administración el esfuerzo realizado para presentar la propuesta del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos y el resultado obtenido desde el punto de vista financiero. Señalan que en lo que respecta al reconocimiento de los ajustes salariales por costo de vida, es deber de la Administración velar por la correcta aplicación y evitar que esto suceda en el futuro. Una vez expuesto el tema, toman nota de las observaciones planteadas y abandonan la sala a partir de este momento.

La Junta Directiva finalmente, indica que según establece el Estatuto de Personal la definición en temas salariales de los colaboradores que dependen directamente de la Junta Directiva se determinará de forma independiente y considerando que no se registra en los últimos años gestión alguna para modificar el estatus, es necesario excluirlos del Modelo, dado que cualquier modificación requiere de previo la aprobación por parte de este órgano colegiado.

**Con fundamento en la documentación aportada y los argumentos antes expuestos, la Junta Directiva resuelve:**

**Considerando que:**

- a) **De conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y 32 de la Ley N° 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, los artículos 74, 83, 84, 85 y 86 del Estatuto de Personal y el artículo 9, inciso 9.11) del Reglamento de Junta Directiva, corresponde a esta Junta dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, los esquemas de remuneración, las obligaciones y derechos de los trabajadores, así como, aprobar la escala salarial de la Empresa”.**
- b) **Como parte de las acciones de seguimiento en las sesiones ordinarias: N°2231 del 9 de julio del 2019, N°2233 del 31 de julio del 2019 y N°2235 del 13 de agosto del 2019, la Junta Directiva instruye a la Gerencia General para presentar una propuesta de actualización de la Escala Salarial debidamente sustentada,**

presentar la metodología que aplica la Empresa en lo que corresponde a compensación fija/variable, incorporar conclusiones técnicas y contundentes sobre la razonabilidad de la propuesta planteada, presentar un análisis sobre la metodología empleada para la definición de la Escala Salarial Empresarial y suspender la implementación gradual del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos hasta que se cuente con los elementos necesarios que cumpla con los principios de equidad empresarial.

- c) En la sesión ordinaria N°2237 del 27 de agosto del 2019, artículo 7° se instruye a la Gerencia General para que en un plazo de un mes calendario, presente a la Junta Directiva un nuevo Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos y de la Escala Salarial, cuya metodología debe estar debidamente sustentada desde el punto de vista técnico, avalada por el personal experto del ICE en esta materia y apegada a las mejores prácticas y normativa vigente. En esa misma sesión desaprueba la creación de la Escala Ejecutiva y Fiscalización y suspende la implementación gradual del Modelo de Valoración de Puestos, específicamente para nuevas contrataciones y movimientos internos de la Escala Ejecutiva y Fiscalización, para lo cual se debe utilizar el percentil 50 de la encuesta de servicios de PWC.
- d) En sesión ordinaria N°2246 del 5 de noviembre del 2019, la Junta Directiva acoge el planteamiento de la Gerencia General por medio de oficio GG-1444-2019, de fecha 31 de octubre del 2019, donde somete a consideración el Plan de Trabajo para la actualización del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos. Además, gira instrucciones para que, en la primera sesión del mes de diciembre 2019, se presente ante la Junta Directiva, dicha actualización sustentada con el respectivo criterio jurídico que la respalde y un estudio de viabilidad e impacto financiero, así como el aval técnico del personal especializado en material salarial del ICE.
- e) En cumplimiento de la instrucción girada por la Junta Directiva, la Gerencia General por medio de GG-1592-2019 del 29 de noviembre del 2019, somete a su consideración y a aprobación la actualización del Índice Salarial y del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos, para que pueda entrar en vigencia a más tardar en enero 2020, considerando la logística necesaria para su implementación y los procesos de socialización con todos los colaboradores de la Empresa.
- f) El Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos se constituye en el eje central en la gestión del talento humano, que permite el alineamiento de los perfiles de los puestos con la misión y objetivos empresariales contenidos en la Estrategia empresarial 2019 2023, así como la nueva Estructura de la empresa recientemente aprobada, por lo que resulta fundamental ajustar este instrumento a la nueva realidad de la Empresa.
- g) El nuevo Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos permite mejorar la competitividad de RACSA y asegurar su sostenibilidad financiera, ajustándolo al contexto empresarial.

- h) Es deber de la Administración propiciar la mejora continua de la Empresa a fin de elevar sus índices de competitividad, haciendo un uso óptimo de los fondos públicos que administra.

Por tanto, acuerda:

- 1) Aprobar la implementación del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos, así como el Índice Salarial.
- 2) El personal contratado a partir del 1º de setiembre del 2019, así como los ascensos, reclasificaciones, reasignaciones y cualquier movimiento interno, en el que se incurra reconocimiento salarial, deberá aplicársele el salario definido en el Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos aprobado.
- 3) Para el personal bajo esquema salarial con pluses, se mantienen las mismas condiciones salariales, aplicando de forma inmediata el pago de los aumentos por costo de vida del II Semestre 2018, I y II Semestre 2019, decretados por el Gobierno de la República para el Sector Público.
- 4) Excluir del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos las clases que dependen directamente de la Junta Directiva, cuya remuneración se determinará de forma independiente en los términos del artículo 84 del Estatuto de Personal.
- 5) Instruir a la Gerencia General para que proceda con una revisión anual del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos.
- 6) La implementación de este acuerdo es responsabilidad de la Gerencia General.

**Artículo 6º**      **Plan Financiero Empresarial 2020. Confidencial:**

Al amparo de lo que señala el artículo 35 de la Ley N°8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector de Telecomunicaciones, declara confidencial aquella información que sea calificada por el ICE y sus Empresas como secreto industrial, comercial o económico, cuando, por motivos estratégicos, comerciales y de competencia, no resulte conveniente su divulgación a terceros.

### **CAPÍTULO III    ASUNTOS DE JUNTA DIRECTIVA**

**Artículo 7º**      **Plan Evaluación de Desempeño 2020:**

La Presidenta, señor Hazel Valverde Richmond, se refiere al contenido de la nota de referencia DAF.644.2019 de fecha 27 de noviembre del 2019, mediante la cual la Administración presenta los insumos para la elaboración de los planes de desempeño para el año 2020, para los funcionarios que dependen de la Junta Directiva, a saber: Auditor Interno, Gerente General y Secretaría.



La Junta Directiva manifiestan que por tratarse de un tema de cumplimiento a lo que señala la Ley N°9635 de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas, procederán a trabajar en la propuesta del plan de desempeño y lo resolverán en la próxima sesión.

## **CAPÍTULO IV COMENTARIOS Y PROPOSICIONES**

### **Artículo 8°      Gobierno Corporativo:**

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, comenta que el marco del proceso de adquisición por excepción 2019-PP-00020-DGCMRACSA, que tiene como objeto la contratación de servicios profesionales de asesoría especializada, capacitación y acompañamiento para implementar el modelo de Gobierno Corporativo en RACSA, a fin de asegurar la gobernanza de la Empresa según las mejores prácticas en la materia y conforme a lo dispuesto por la Junta Directiva en el artículo 5° del acta de la sesión ordinaria N°2239 celebrada el 10 de setiembre del 2019, el próximo 18 de diciembre se llevará a cabo la primera sesión de sensibilización.

Explica que por el impacto a nivel de la Empresa esta actividad considera la participación de los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Vigilancia, la Gerencia General, Directores, la Jefaturas, la Asesoría Jurídica, la Auditoría Interna, la Secretaría de la Junta Directiva y colaboradores que debido a sus funciones tienen injerencia directa con la implementación del modelo.

La Junta Directiva reitera el compromiso de impulsar las acciones necesarias para la implementación de este modelo, en razón de que contribuye a la generación de valor, fortalece la gestión de riesgos, la transparencia y la eficiencia empresarial, entre otras, en aras del cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas.

### **Artículo 9°      Proceso de contratación de los Directores:**

La Junta Directiva, solicita a la Gerencia General preparar para la próxima sesión un informe sobre el grado de avance que lleva el proceso de contratación de los responsables que asumirán los procesos financiero y administrativo a nivel de Dirección.

Por lo que instruyen a la Secretaría trasladar esta solicitud a la Gerencia General, y coordinar lo que corresponde, para incluir el tema en la planificación de las próximas sesiones.

*La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, levanta la sesión al ser las veintiuna horas con treinta y cinco minutos. Agradece a los Directivos y a los representantes de la Administración su asistencia y participación.*

Secretaría Junta Directiva  
13/12/2019 14:14 hrs