

INDICE

ACTA SESIÓN ORDINARIA N°2231

Martes 9 de julio del 2019

CAPÍTULO I APROBACIÓN DEL ACTA

- 1° Aprobación del acta de la sesión ordinaria N°2230 del 2 de julio del 2019

CAPÍTULO II ASUNTOS DE LA GERENCIA GENERAL

- 2° Contraloría General de la República. Remisión de resultados del Índice de Gestión Institucional 2018. Oficio 07529 DFOE ST 0062. Informe de análisis de los resultados obtenidos y plan de acción
- 3° Plan Financiero 2019. Observación del Comité de Vigilancia sobre la revisión del portafolio de servicios a nivel corporativo y la definición del ámbito de RACSA dentro del Grupo. Confidencial
- 4° Contrato Banco Popular
- 5° Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos. Gobernanza Empresarial. Informes de seguimiento

CAPÍTULO III ASUNTOS DE JUNTA DIRECTIVA

- 6° Solicitud de la Auditoría Interna para acceder a la Intranet de la Junta Directiva

CAPÍTULO IV COMENTARIOS Y PROPOSICIONES

No hubo

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°2231

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 nueve de julio del dos mil diecinueve. Presentes: la Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond; el Vicepresidente, señor Gabriel Víquez Jiménez; el Secretario, señor Hans Jiménez Láscarez; el Tesorero, señor José Alberto Retana Reyes, y la Vocal, señora Agnes Paniagua Cubero. Por la Asesoría Jurídica, la señora Iliana Rodríguez Quirós.

Por la Gerencia General, el señor Francisco Calvo Bonilla; en representación por la Dirección Administrativa Financiera, el señor Juan José Alvarado Fernández; en representación de la Dirección Comercial el señor Gerson González Arrieta; por la Dirección de Operaciones, los señores Alejandro Vega Calderón y Richard Maldonado Granados; por la Dirección Nuevos Negocios e Innovación, el señor Gustavo Morales Chacón y la señora Norma Hidalgo Bogantes; por el Departamento de Talento Humano, el señor Gustavo Díaz García y la señora María de los Ángeles Castro Jiménez; por el Área de Gestión Empresarial, la señorita Kevelin Elizondo Calderón.

CAPÍTULO I APROBACIÓN DEL ACTA

Artículo 1º Aprobación del acta de la sesión ordinaria N°2230 del 2 de julio del 2019:

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, somete a aprobación de los señores Directivos que estuvieron presentes el acta de la sesión ordinaria N°2230 del 2 de julio del 2019.

Los señores Directivos se manifiestan conformes con el contenido del acta y la dan por aprobada.

CAPÍTULO II ASUNTOS DE LA GERENCIA GENERAL

Artículo 2º Contraloría General de la República. Remisión de resultados del Índice de Gestión Institucional 2018. Oficio 07529 DFOE ST 0062. Informe de análisis de los resultados obtenidos y plan de acción:

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, comenta que en razón del requerimiento planteado en la sesión N°2226 del 6 de junio, la Gerencia General somete a conocimiento de la Junta Directiva el documento de referencia GG-776-2019 del 4 de julio del 2019, mediante la cual presenta un análisis de los resultados obtenidos por la Empresa en el Índice de Gestión Institucional correspondiente al período 2018, así como el plan de fortalecimiento.

Ingresa a la sala el Gerente General, señor Francisco Calvo Bonilla, acompañado de la representante del Área de Gestión Empresarial, la señorita Kevelin Elizondo Calderón, quienes basados en el contenido de la documentación aportada y con el apoyo de una presentación en powerpoint, explican los principales elementos y generalidades del Índice de Gestión Institucional 2017-2018, los aspectos de mejora en los componentes para el período 2018, el plan de fortalecimiento para el cierre de brechas, distribuidas por área funcional y con el respectivo nivel de ejecución al mes de marzo del 2019 que alcanza un porcentaje global del 65%.

Los miembros de la Junta Directiva recomiendan a la Gerencia General considerar como un insumo en el proceso de cierre de brechas lo que establece la Política de Transparencia y Acceso de la Información Pública del Grupo ICE, recientemente aprobada por el Consejo Directivo de la Casa Matriz, dado que es una herramienta que facilita la gestión y la rendición de cuentas empresarial. En lo que corresponde a la acción relacionada con la elaboración del manual de funciones y descripción de procesos, debe ser más amplio el alcance y no sólo sobre un área en específico. En cuanto al plan de acción que se ha asignado a las diferentes unidades funcionales para el fortalecimiento y cierre de brechas, es importante identificar las gestiones que responden a gobierno corporativo e incorporar la actualización o definición de las políticas y normativas dentro del proceso de priorización que ha iniciado la Gerencia General, dado que el tiempo que lleve la definición de los instrumentos podría afectar el resultado en esta evaluación. Agradecen la participación de los representantes de la Administración, quienes toman nota de las observaciones planteadas y abandonan la sala a partir de este momento.

Artículo 3º **Plan Financiero 2019. Observación del Comité de Vigilancia sobre la revisión del portafolio de servicios a nivel corporativo y la definición del ámbito de RACSA dentro del Grupo. 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 4º **Contrato Banco Popular:**

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, comenta que la Gerencia General en razón del planteamiento realizado en la sesión N°2225 del 30 de mayo, presenta a la Junta Directiva el documento de referencia GG-745-2019 del 27 de junio del 2019, mediante la cual desarrolla un análisis del costo que representa para RACSA la participación sustancial en el contrato suscrito con el Banco Popular, así como el plan de trabajo que se ha desarrollado para atender los requerimientos del cliente en cuanto a las condiciones de los profesionales que estarán al frente del servicio.

Ingresan a la sala el Gerente General, señor Francisco Calvo Bonilla, acompañado por los representantes de la Dirección de Operaciones, los señores Alejandro Vega Calderón y Richard Maldonado Granados y por la Dirección Nuevos Negocios e Innovación, el señor Gustavo Morales Chacón y la señora Norma Hidalgo Bogantes, quienes basados en el contenido de la documentación aportada y con el apoyo de una presentación en powerpoint intitulada: "Atención al artículo 7º de la sesión ordinaria N°2225 celebrada el 30 de mayo del 2019. Dirección de Operaciones. Dirección Nuevos Negocios e Innovación. Junio 2019", explican los hechos relevantes que sustentan la decisión de ampliar el contrato de servicios administrados por veinticuatro meses adicionales a partir del mes de mayo del 2019, sobre el esquema de fiscalización establecido por el cliente, el replanteamiento del marco operativo con el socio comercial en lo que respecta a control, calidad y disponibilidad del servicio, condiciones que han quedado establecidas en la adenda del contrato suscrito.

Para contextualizar el tema, explican la solución y mejora tecnológica brindada al cliente, el plan de trabajo para asegurar el soporte y operación del servicio, los requerimientos técnicos y certificaciones de fabricantes requeridas. En lo que respecta al análisis de costos de la participación sustancial, se presenta un detalle en lo que corresponde a los primeros 12 meses del contrato y lo que representa para la Empresa a partir del mes 13 hasta el 24.

Los miembros de la Junta Directiva sobre tema realizan las siguientes observaciones: 1) valorar el tiempo que se requiere para la implementación del requisito de contar con profesionales certificados y determinar cuánto representa desde el punto de vista de costo, la formación del personal existente o la contratación de personal externo que cuente con esa condición; 2) RACSA debe asegurarse la permanencia del personal certificado por medio de contratos; 3) conviene que la Gerencia General presente en los próximos días, información complementaria que permita analizar de forma integral el negocio, para dimensionar el margen de rentabilidad entre otros elementos de carácter financiero que a criterio de la Administración permitan aclarar la situación.

Los representantes de la Administración responden, que el proceso de personal certificado se llevará a cabo a través de la formación del personal existente que tiene amplia experiencia en el campo, por medio de la transferencia de conocimiento por parte del aliado, lo que permite diversificar el conocimiento en los profesionales de soporte del negocio. Asimismo, de forma paralela se ha iniciado una exploración de mercado, para dimensionar el valor de este recurso, para la toma de la decisión. En cuanto al análisis integral de este negocio, señalan que toman nota de las observaciones y remitirán con carácter informativo a la Junta Directiva los datos complementarios que permitan analizar la oportunidad de negocio de forma integral. A partir de este momento abandonan la sala los representantes de la Administración.

Artículo 5º **Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos. Gobernanza Empresarial. Informes de seguimiento:**

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, señala que la Gerencia General, en cumplimiento a lo dispuesto por esta Junta Directiva, en las sesiones: N°2162 del 18 de diciembre del 2017, N°2188 del 14 de agosto del 2018 y N°2217 del 9 de abril del 2019, somete a conocimiento el documento de referencia GG-775-2019 de fecha 4 de julio, mediante el cual se rinde el informe semestral sobre las acciones de gobernanza corporativa, en el marco de la delegación dada para resolver asuntos de índole laboral, así como la implementación del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos.

Ingresan a la sala el Gerente General, señor Francisco Calvo Bonilla, acompañado del responsable del Departamento de Talento Humano, el señor Gustavo Díaz García y la señora María de los Ángeles Castro Jiménez, quienes basados en el contenido de la documentación aportada y con el apoyo de una presentación en powerpoint intitulada: “Dirección Administrativa Financiera. Departamento de Talento Humano. Informe Semestral Acciones de Gobernanza Corporativa y el Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos. Acuerdos: JD-210-2017, JD-148-2018 y JD-124-2019. Julio 2019”, explican que en el marco de la delegación otorgada por la Junta Directiva a la Gerencia General, se realizaron cuatro procesos de desvinculación laboral sin responsabilidad patronal, al cierre del primer semestre del 2019 se registran treinta y nueve procesos laborales, los cuales se encuentran atendidos por la Asesoría Jurídica, según el siguiente desglose: catorce favorables, dos desfavorables y veintitrés inciertos. Desde el punto de vista de creación de plazas se reportan diez vacantes y veintitrés asignadas a diferentes proyectos y actividades empresariales.

En lo que respecta al desarrollo del programa de incentivos mediante los esquemas de compensación variable y modelo de clasificación y valoración de puestos y conforme a lo dispuesto por la Junta Directiva, a la fecha se han aplicado tres tractos, asegurando en el proceso el cumplimiento de requisitos académicos y/o legales. En ese sentido se ha ejecutado un 37% del presupuesto de remuneraciones con corte al mes de mayo y se proyecta alcanzar una ejecución del 97%, siempre y cuando los nuevos negocios contemplen el ajuste de pago de remuneraciones, cuando así corresponda.

Referente al proceso de apelaciones al modelo de clasificación y valoración de puestos, se presenta el desglose por grupo ocupacional, la clasificación según el análisis efectuado y el porcentaje de ejecución alcanzado. Es importante señalar que dentro del proceso se identifica la necesidad de crear dos estratos ocupacionales adicionales: 1) Fiscalización para

los puestos profesionales de la auditoría interna; y 2) técnico superior, para colaboradores de amplia trayectoria que desempeñan puestos con actividades y funciones de naturaleza profesional y/o supervisión, pero no cuentan con los requisitos académicos establecidos en el Manual de Clases vigente.

En lo que respecta a la Evaluación de Desempeño, a junio del 2019 y en observancia a lo que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635, se estableció una serie de acciones para la comunicación y sensibilización del personal y la definición del instrumento en donde las áreas administrativas y comercial-operativo reflejan un cumplimiento del 85.50% y la parte asociada a proyectos-negocios especiales alcanza un nivel del 100%.

Los señores de la Junta Directiva señalan que, si RACSA ha venido realizando un esfuerzo para transformar el modelo de remuneración hacia un modelo de salario global, éste debe considerar los elementos que por ley corresponde y evitar elementos variables. En cuanto a la creación de dos estratos ocupacionales adicionales, es criterio de la Junta Directiva que el modelo debe ser actualizado y sometido a aprobación, dado que así lo establece el Estatuto de Personal vigente. Con relación al proceso de evaluación de desempeño, recomiendan a la Administración documentar en debida forma el proceso que se ha establecido en la Empresa para atender lo que señala la Ley, así como para justificar los casos en los cuales no se ha logrado aplicar el instrumento. Finalmente, manifiestan interés de conocer un informe sobre la metodología de remuneración, en lo que corresponde específicamente al esquema de incentivos fijos y variables.

Los representantes de la Administración toman nota de las observaciones planteadas y abandonan la sala a partir de este momento.

Los miembros de la Junta Directiva una vez conocido el asunto resuelven:

Considerando que:

- a) **El Estatuto de Personal en artículo 74 indica que “RACSA establecerá y aprobará las disposiciones normativas correspondientes a la clasificación y valoración de puestos, considerando para ello las necesidades empresariales del momento y los criterios técnicos y objetivos aplicables”. Asimismo, en el artículo 84 dispone que: “La Escala de Salarios de RACSA estará definida en función de los percentiles de referencia de los salarios de mercado y será aprobada por la Junta Directiva con fundamento en los estudios técnicos y las mejores prácticas correspondientes”.**
- b) **La Ley de Fortalecimiento y Modernización de las Empresas del Sector Público de Telecomunicaciones, artículos 16 y 32, así como el Reglamento de la Junta Directiva en el artículo 9º inciso 9.11) señala que es función de la Junta Directiva: “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”.**
- c) **En el por tanto 3 del acuerdo tomado en el artículo 2º de la sesión extraordinaria N°2162 del 18 de diciembre del 2017, se delega en la Gerencia General la atención**

y resolución de la materia laboral, la cual comprende tanto el ejercicio de la potestad disciplinaria del personal como la administración del recurso humano y salarial, la creación de plazas, el desarrollo de programas de incentivos mediante esquemas de compensación variable, y la evaluación de desempeño del personal, la atención de las impugnaciones así como el agotamiento de la vía administrativa. La Junta Directiva se reserva la aplicación del régimen disciplinario con respecto a la Gerencia General y la Auditoría Interna. Y además se dispone que la Gerencia General rendirá informes semestrales como mecanismo de control en cada una de las actividades delegadas.

- d) En el artículo 2º de la sesión ordinaria N°2188 del 14 de agosto del 2018, se aprueba el Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos de RACSA, que incluye el Manual de Clases Anchas y el Índice Salarial y además se aprueba la Escala Salarial constituida por las siguientes agrupaciones: 1) Ejecutiva y Fiscalización; 2) Comercial; 3) Profesional; 4) Técnica; y 5) Operativa Administrativa, cuya implementación es de forma gradual y sujeta al cumplimiento de las premisas y metas establecidas en el Plan Financiero y a la definición de cumplimiento de desempeño.
- e) La Gerencia General en el informe correspondiente al primer trimestre del 2019, presentado en la sesión ordinaria N°2217 del 9 de abril del 2019, informa sobre las gestiones emprendidas para la implementación gradual del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos y señala entre otros elementos las acciones que se habían iniciado con el ICE para la creación de grupos ocupacionales específicos.
- f) La Gerencia General mediante el documento de referencia GG-775-2019 del 4 de julio del 2019, somete a conocimiento de la Junta Directiva el informe semestral de las acciones tomadas en materia laboral, así como el informe de implementación gradual del Modelo de Clasificación y Valoración de Puestos correspondiente al segundo trimestre del 2019 y señalan como un hecho relevante que dentro del proceso se identifica la necesidad de crear dos estratos ocupacionales adicionales: 1) Fiscalización para los puestos profesionales de la auditoría interna; y 2) Técnico superior, para los colaboradores de amplia trayectoria que desempeñan puestos con actividades y funciones de naturaleza profesional y/o supervisión, pero no cuentan con los requisitos académicos establecidos en el Manual de Clases vigente, razón por la cual resulta necesario que se presente una propuesta de actualización.

Por tanto, acuerdan:

- 1) Solicitar a la Gerencia General una propuesta de actualización de la Escala Salarial Empresarial, debidamente sustentada desde el punto de vista técnico y financiero, dado que ese instrumento se constituye en el eje central de la gestión del talento humano y permite el alineamiento de los perfiles de los puestos con la misión y objetivos empresariales.

- 2) Solicitar a la Gerencia General someter a aprobación de la Junta Directiva la metodología que aplica la Empresa en lo que corresponde a compensación bajo el esquema fijo/variable, debidamente sustentada con los elementos técnicos que la sustentan.
- 3) Se programa la presentación de ambos requerimientos para la última sesión del mes de julio próximo.
- 4) La implementación de este acuerdo es responsabilidad de la Gerencia General.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE JUNTA DIRECTIVA

Artículo 6° Solicitud de la Auditoría Interna para acceder a la Intranet de la Junta Directiva:

La Presidenta, señora Hazel Valverde Richmond, comenta que el Auditor Interno mediante la nota de referencia AU-135-2019 del 27 de junio presenta una solicitud para acceder a la información de la Junta Directiva a través de la herramienta tecnológica que soporta la gestión documental, justificada en que la información se constituye en un insumo fundamental para la elaboración del Plan Estratégico y el Plan Anual de Actividades de esa Unidad.

Los miembros de la Junta Directiva, señalan que la Asesoría Jurídica aporta un criterio de referencia AJ-451-2019, mediante el cual indica que es jurídicamente viable habilitar el acceso a información de la Junta Directiva a través de la intranet, salvaguardando la confidencialidad sobre los temas que tengan dicha naturaleza.

Los señores Directivos una vez analizada la solicitud planteada por la Auditoría Interna, resuelven:

Considerando que:

- a) En el artículo 33 de la Ley General de Control Interno N°8292 establece entre otros elementos la potestad del auditor interno y de los demás funcionarios de la auditoría interna para que tengan libre acceso a la información empresarial.
- b) La Auditoría Interna debe acatar las prohibiciones contenidas en la Ley General de Control Interno, respecto a la confidencialidad de la información y además cuenta con un Código de Ética que normaliza estos aspectos, para lo cual ha firmado el acuerdo de confidencialidad con la Empresa.
- c) La Junta Directiva bajo el principio de la transparencia y acceso a la información de la gestión empresarial considera razonable la solicitud planteada por el Auditor Interno y justifica declarar en firme este acuerdo.

Por tanto, acuerdan:

- 1) Acoger la solicitud planteada por la Auditoría Interna de la Empresa, en su nota de referencia AU-135-2019 del 27 de junio del 2019 y habilitar a partir de esta fecha el acceso a la Intranet de la Junta Directiva.



- 2) Instruir a la Secretaria para que proceda a comunicar este acuerdo al Auditor Interno.
- 3) La implementación de este acuerdo es responsabilidad de la Secretaría de la Junta Directiva. ACUERDO FIRME.

CAPÍTULO IV COMENTARIOS Y PROPOSICIONES

No hubo.

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

*Secretaría Junta Directiva
16/7/2019 11:11 hrs*