

**JUNTA DIRECTIVA DE LA AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 028-2009

A LAS DOCE HORAS TREINTA MINUTOS DEL 17 DE ABRIL DE 2009

SAN JOSÉ, COSTA RICA

17 DE ABRIL DE 2009

SESIÓN EXTRAORDINARIA 028-2009

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO VEINTIOCHO

Celebrada por la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, en la sala de sesiones, a las doce horas treinta minutos del diecisiete de abril de dos mil nueve, preside el señor Fernando Herrero Acosta por Videoconferencia. Asisten los Directores, Jorge Cornick Montero Marta María Vinocour Fornieri y Adolfo Rodríguez Herrera.

Ausente: La señora Pamela Sittenfeld Hernández.

Se encuentra también presente el señor Rodolfo González Blanco, Gerente General.

También asisten los señores Luis Fernando Sequeira Solís, Auditor Interno, Robert Thomas Harvey, Asesor Legal, Juan Manuel Quesada Espinoza, Director de la Dirección de Asesoría Jurídica, la señora Xinia Herrera Durán, Asesora Económica y la señorita Ruth Córdoba Hernández, Secretaria de Junta Directiva.

ARTÍCULO ÚNICO

PLAN ANUAL OPERATIVO Y PROYECTO DE CÁNONES 2009 DE LA SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES (SUTEL)

El señor Fernando Herrero Acosta, somete a conocimiento de los señores miembros de Junta Directiva la propuesta del plan anual operativo del proyecto de cánones 2009 de la Sutel.

El señor Herrero Acosta, solicita se incorpore de forma textual, como su intervención en la Sesión, el documento que envió vía correo electrónico el día de hoy, que en lo conducente indica:

"(...) Reflexiones sobre lo que se analizó en la sesión pasada.

I ¿CÓMO CALCULAR LOS SALARIOS QUE SE INCORPORAN AL PRESUPUESTO?

- 1. Hay que tomar en cuenta que la aprobación del presupuesto es parte de un proceso más amplio. Los números que se incluyen en el presupuesto son una primera estimación del gasto posible.*
- 2. En la práctica, antes de hacer cualquiera de esos gastos, es necesario cumplir con otras condiciones complementarias: si hay que hacer compras, hay procedimientos de compras que cumplir, si hay que pagar salarios, hay que definir los puestos y sus remuneraciones y hacer los concursos del caso.*
- 3. Cumplidas todas esas cosas, hay que tomar en cuenta que el presupuesto es una autorización de gasto pero no una obligación. El responsable de la ejecución puede decidir que un gasto no es ya relevante y no ejecutarlo, o ejecutarlo en distinta medida*

4. *Finalmente, si no alcanza la plata en un rubro, se puede trasladar a otro (esas son las modificaciones que hacemos). Por esto la preocupación principal debe ser el monto global, porque el detalle puede cambiar sobre la marcha*

En este contexto, la propuesta de poner un monto para ajustes posteriores es completamente razonable. Es igual a lo que se hace cuando hay ajustes al costo de vida: se hace una reserva para eso, aunque no se sepa cuánto va a ser el monto que realmente se ocupará; en general, al menos en el presupuesto nacional, ese número nunca se cumple. Pero se justifica tener algo y ajustar después.

En nuestro caso, una reserva de 20% se justifica porque en el mes de mayo tenemos que ajustar los salarios, según nuestro propio estatuto. Los salarios se ajustan a las condiciones de mercado - que no conocemos todavía - y para las cuales se hace una reserva. Es muy sensato y es la práctica presupuestaria normal. Parece distinta porque en nuestro caso no se trata ya de un ajuste por costo de vida, sino de un ajuste por condiciones de mercado.

En este contexto, no estamos comprometiéndonos a ningún monto específico. Esta es una discusión aparte, que dependerá de las condiciones de mercado. Ya compramos el estudio correspondiente para hacer el ajuste; ahora lo están haciendo y lo tendríamos en mayo para aplicarlo.

UNA POLITICA SALARIAL ÚNICA PARA LA AUTORIDAD REGULADORA Y SUS ÓRGANOS DESCENTRALIZADOS

No debemos caer en el error de pagar salarios distintos para Sutel y el resto de Aresep. Hay al menos tres razones:

1. *Se trata de los mismos mercados relevantes: los reguladores de una materia pueden con relativa facilidad pasarse a la otra, porque trabajan en mercados que tienen muchas semejanzas (redes, monopolios, asimetrías de información).*
2. *Desde el punto de vista institucional, la diferencia tendría efectos nefastos. Por eso el ICE ajustó energía igual que telecomunicaciones. Y él no generalizar lleva a consecuencias como las que se aprecian en MINAET, que podrían terminar produciendo una estampida a todo el sector público, como ha sucedido en el pasado.*
3. *desde el punto de vista de la regla constitucional (igual salario igual trabajo igual eficiencia), discriminar nos hace vulnerables a una orden de la Sala para que uniformemos los salarios*

A esto hay que agregar la importancia que tiene tener un mecanismo para escoger en el mercado a personas que son excepcionales para determinados trabajos. Para ello debemos tener incentivos especiales, con los que podemos entrar a competir en el mercado. Esto requiere, por ejemplo, reconocer diferencias porque los puestos sean a plazo, porque las personas puedan ser cesadas con las reglas del Código de Trabajo, o incluso porque en el mercado una determinada persona tiene reconocimientos más altos, que pueden corresponder a características específicas que tienen esas personas.

Por eso necesitamos definir nuestros lineamientos de política. Un primer esbozo para discusión podría ser el siguiente:

1. Competitividad. *La Autoridad Reguladora mantendrá salarios que le permitan contar con personal idóneo para el desarrollo de sus funciones.*
2. Salario total. *El concepto de salario que se debe considerar a la hora de definir las remuneraciones institucionales es el salario bruto total, ajustado para incluir todos los beneficios percibidos por los funcionarios.*
3. Mercado relevante. *El mercado relevante para la determinación de los salarios es el mercado nacional de servicios. Este incluye empresas e instituciones en todos los mercados regulados por los órganos de Aresep, del sector privado y del público, y toma en cuenta por lo tanto lo que corresponde a remuneraciones en telecomunicaciones, energía, transporte y agua.*
4. Salarios iguales para trabajos iguales. *Los salarios de todos los órganos de la Autoridad Reguladora serán iguales.*
5. Salarios distintos para trabajos diferentes. *Se establecerán diferenciaciones salariales de conformidad con las siguientes disposiciones:*
 - *Reconocimiento de mercado: en el caso de personas que tienen conocimientos especializados relevantes que no se pueden obtener por otros medios, se podrá aplicar una remuneración hasta un 10% mayor a la que tuvieron durante el año anterior, previa justificación elaborada por el órgano decisor correspondiente.*
 - *Reconocimiento por inestabilidad del puesto, cuando la persona que se contrata ocupa un puesto de confianza (o de un nivel semejante), y por lo tanto puede ser despedido con responsabilidad laboral con solo el criterio de su superior jerárquico*
 - *Reconocimiento por tiempo definido, para los casos en los cuales los contratos tienen fechas de vencimiento previamente establecidas (...)*

Manifiesta el señor Luis Fernando Sequeira, que en lo indicado arriba observa que no se trata de un incremento salarial en sí, sino de una previsión por costo de vida, que sería la que tendría cualquier salario de esta Institución, llámese Aresep o Sutel. Sin embargo advierte, que el 20% previsto por costo de vida debe ir debidamente justificado.

Aclara el señor Fernando Herrero, que el presupuesto de ingresos es una primera estimación del gasto, para poder tener el orden de magnitud del canon. Se trata aquí, de definir un número global razonable en el entendido que todavía falta un largo trayecto para tener por ejecutada cualquier parte del gasto.

Insiste el señor Herrero, que no se está comprometiendo gastos, sino estimando ingresos.

Luego de deliberar la Junta Directiva por unanimidad resuelve

17 DE ABRIL DE 2009

SESIÓN EXTRAORDINARIA 028-2009

ACUERDO 001-028-2009

Aprobar el Plan Anual Operativo y Proyecto de Cánones de la Superintendencia de Telecomunicaciones para el año 2009, por un monto de ¢2 648 545 152,71 (Dos mil seiscientos cuarenta y ocho millones quinientos cuarenta y cinco mil ciento cincuenta y dos colones con 71/100).

ACUERDO FIRME.

CONCLUYE LA SESIÓN A LAS TRECE HORAS TREINTA MINUTOS

SR. FERNANDO HERRERO ACOSTA
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

SRTA. RUTH CÓRDOBA HERNÁNDEZ
SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA