

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

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 076-2009

A LAS OCHO HORAS Y TREINTA MINUTOS DEL 10 DE NOVIEMBRE DEL 2009

SAN JOSÉ, COSTA RICA

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO SETENTA Y SEIS

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

También asisten los señores, Juan Manuel Quesada Espinoza, Director General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, Enrique Muñoz Aguilar, Director General de Estrategia y Evaluación, Ronny Alexander González Hernández, Jefe del Departamento de Recursos Humanos y Luis Alberto Cascante Alvarado, Secretario de la Junta Directiva.

Se deja constancia de que la señora Pamela Sittenfeld Hernández, no asistió a esta sesión por impedírsele la atención de una cita médica, tal y como lo informó oportunamente mediante una correo electrónico, el cual formará parte de los documentos de esta sesión.

El señor Rodolfo González Blanco, Gerente General, no asistió en virtud de encontrarse disfrutando de parte de sus vacaciones.

Los señores Luis Fernando Sequeira Solís, Xinia Herrera Durán, Robert Thomas Harvey, no fueron convocados.

**ARTÍCULO 1
APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.**

De inmediato don Fernando Herrero somete a consideración de los señores Miembros de la Junta Directiva el orden del día de esta sesión, luego del cual la Junta Directiva dispone:

ACUERDO 001-076-2009

Aprobar el orden del día de esta sesión.

**ARTÍCULO 2
CONTINUACIÓN DE ANÁLISIS DE LA POLÍTICA SALARIAL.**

De conformidad con lo dispuesto mediante acuerdo 003-068-2009 del acta de la sesión 068-2009, celebrada el 1° de octubre del 2009, los señores Miembros de la Junta Directiva tuvieron a la mano una propuesta tendiente a adoptar una serie de medidas relacionadas con la política salarial de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y sus Órganos Desconcentrados.

Don Adolfo Rodríguez, integrante del grupo de trabajo designado para esos fines, procedió a brindar una explicación de los distintos escenarios que se planteaban en esta oportunidad. En primer lugar, comentó el monto de los recursos disponibles así como las limitaciones existentes para su uso. Señaló que este año hay un importante excedente de recursos que se subejecutarán,

principalmente en las partidas de remuneraciones y de proyectos, pero señaló las limitaciones que hay para usar esa subejecución en aumentos salariales: el superávit en proyectos no puede usarse para financiar la mejora salarial, porque en su mayoría proviene de superávit de periodos anteriores y por tanto no puede usarse en gasto corriente, mientras que el superávit de remuneraciones puede usarse para aumentos salariales este año sólo a condición de que el año entrante haya financiamiento para dar continuidad a los compromisos adquiridos este año. ¿De dónde provendrían esos recursos del año entrante? Como se sabe, el presupuesto de 2010 fue muy recortado por la Contraloría. Los recursos sólo podría provenir de tres fuentes: (i) los ingresos corrientes destinados a proyectos, con tal de que se refinancien esos proyectos con el superávit proveniente del 2009, (ii) los ingresos corrientes destinados a alquiler, pero ello implica abandonar el proyecto de traslado; y (iii) los ingresos de remuneraciones presupuestados el año entrante para la creación de plazas, pero ello significa tomar decisiones con respecto a cuáles plazas son llenadas y cuáles no.

En segundo lugar, don Adolfo mencionó que en cualquier caso, deben considerarse dos restricciones adicionales. Por un lado, cualquier aumento salarial que se de este año debe contar con financiamiento en el presupuesto del año siguiente, y para eso es necesario que la CGR acepte que se incorpore en el presupuesto del año entrante el superávit de este año, algo que toma algún tiempo. Por otro lado, no sólo deben existir recursos suficientes, sino que estos deben provenir del canon del sector respectivo. Al respecto indicó que ya solicitó un estudio a la administración, para que analice detalladamente el origen de los recursos disponibles, para asegurar que los gastos salariales adicionales de cada sector sean financiados con recursos provenientes del canon respectivo, tal y como la ley lo obliga.

En tercer lugar, don Adolfo presentó distintos escenarios de aumento salarial así como una evaluación de los costos de cada uno de ellos. Un primer escenario es pasar a aumentar la base de la escala de básico más pluses del percentil 35 al 40, en el primer semestre y al 45 en el segundo semestre pagando de manera retroactiva y, en la escala global, ajustar de acuerdo con la encuesta donde hay un compromiso de realizar ajustes semestrales.

Un segundo escenario es trasladar los coordinadores que son profesionales a la clase de profesional 5 y los licenciados que están en la categoría 1b pasarlos a profesionales 2. Finalmente un tercer escenario es fusionar las clases 2 y 3 de la escala global para que pasen a la clase 4, lo cual estimularía que los funcionarios de la escala con pluses se pasen a la global, pero ese es un escenario bastante costoso.

Dentro de otros temas y refiriéndose a los problemas que se presentaban en las escalas salariales existente, destacó que, actualmente existe un problema de equidad entre las clases y un problema de equidad dentro de las clases. Este último tiene que ver con los pluses de funcionarios que están en la escala de básico más pluses donde existen funcionarios que llevan a cabo la misma labor, pero hay unos que ganan el doble de otros funcionarios simplemente porque tienen más antigüedades.

Destacó que el problema de equidad dentro las clases únicamente se podrían resolver haciendo que los aumentos no pasen por los pluses, sino que sean al salario final y se dé un mismo monto de aumento a todos los funcionarios de una misma clase independientemente de cuál sea su antigüedad. El problema de equidad entre las clases se resuelve más bien haciendo que los ajustes para las distintas clases no sean iguales para todas las clases sino que respondan a los objetivos de

la ARESEP, en particular el de lograr que los salarios de las clases profesionales sean más competitivos.

Señaló que el ajuste que hace el Servicio Civil de pasar el percentil a 40 y 45 tiene un problema porque agrava ambos tipos de problemas, tanto el de equidad dentro de las clases como el de equidad entre las clases: dentro de las clases, porque se agravan las diferencias debidas los pluses por antigüedad entre funcionarios que tienen funciones iguales, y entre las clases porque los cambios del servicio civil dan aumentos mayores a los funcionarios de mayor nivel, que en la ARESEP son los mejor pagados. Estos dos problemas se podrían corregir si el monto total no se distribuye a la base sino a los salarios finales, y en proporciones que guarden relación con los objetivos específicos de la ARESEP, en particular el de pagar mejor a los profesionales.

Luego de que don Adolfo Rodríguez brindara una explicación de los distintos movimientos que se llevarían a cabo de aplicar los distintos escenarios explicados en esta oportunidad, don Fernando Herrero señaló que en el caso de los Directores su criterio es que el salario no debe ajustarse por cuanto tienen remuneraciones altamente competitivas. La discusión está en el resto de la escala.

Señaló que en las discusiones que se han dado sobre el particular, le surgieron algunos asuntos que, en su concepto se deben revisar. Una primera es definir cuánto es el ajuste que hay que hacer y de dónde viene una obligación de hacer un ajuste, aparte de la presión de los funcionarios, que no debe ser el criterio principal, pues se tiene que resolver a conciencia de acuerdo con la obligación de la Junta Directiva como autoridad superior de esta Institución.

Señaló que los ajustes del 40 y 45 en el percentil del Servicio Civil se calculan de una manera sui generis porque esa Organización no está estudiando el mercado, sino una selección de 18 empresas que decidió tomar como referencia y de ahí dijo que iba a brindar ese percentil. Ahora cómo es que lo calculan. El Servicio Civil tiene la información de los salarios totales que es lo que se reporta y hacen supuestos, que es lo que tiene que ver con el porcentaje de anualidades para convertir esos salarios totales a salarios del Servicio Civil.

La anualidad es de 1,93% en el Gobierno Central en el régimen de Servicio Civil, entonces eso hace que se produzca un aumento muy grande en las bases. Cuando se toma ese número y se traduce al salario de la ARESEP sin tomar en cuenta las diferencias de anualidades lo que se hace es un óleo de recursos, porque los salarios que tienen las anualidades del 6% se incrementan sustancialmente y no tiene proporción con el resto del Servicio Civil porque el aumento de la ARESEP es varias veces el aumento del Servicio Civil.

Esa es una preocupación existente y se debe tener presente y resolverlo explícitamente, no puede haber despilfarro de recursos. Esa es una preocupación que no está resuelta y por esa razón quería solicitar al Servicio Civil ayuda para armar ese tema como ellos lo armaron para poder hacer la equivalencia real y que corresponda con lo que es.

La segunda observación tiene que ver con el por qué del percentil 40 ó 45 del mercado de referencia, que adoptó el Servicio Civil. La ARESEP no ha ofrecido eso nunca y es más bien lo que los funcionarios están solicitando, entonces no hay una obligación con esos porcentajes, sino que se deben tomar como referencia y analizarlos, pero no hay obligación de estas autoridades a otorgar ese aumento de percentiles.

Otra observación, agregó el señor Regulador General, es la idea de que las clases más bajas reciban más es un criterio con el cual no está de acuerdo. Esa clase de puestos la conforma el personal técnico, los gestores y esas clases de puestos están muy por encima del mercado y por eso es irresponsable simplemente incrementar el salario igual que al resto de funcionarios, porque cuál es el punto de referencia, está claro que existe una remuneración más alta en ese grupo. Así las cosas, le parece que en ese aspecto se debe buscar una figura híbrida, no subir como el Servicio Civil que hace mucho más bajas las clases más bajas, sino hacer un punto intermedio. Uno que puede ser uniforme para los gestores y el resto del grupo y otra que debe ser distinta que es la de los profesionales, haciendo la separación en las dos. Esa situación requiere el análisis de números y ver las factibilidades en esa materia y con los recursos disponibles.

También le parece que hay que incluir un elemento de competitividad en el análisis. Cuando los salarios que se tienen para un determinado grupo son muy elevados no hay que hacer el ajuste y eso explícitamente es la clase Gerencial de la ARESEP la cual no requiere remuneraciones, no hay razón para ajustarla y es ahí donde tenemos el problema de los funcionarios con muchos años de servicio que ocupan puestos de dirección. Sus salarios globales, proporcionalmente, están por encima de la clase Gerencial nueva que se ha nombrado, por qué, porque están por encima del percentil 85. Entonces esos salarios son extraordinariamente altos y no hay razón técnica ni ética para ajustarlos.

Además está el principal elemento del ajuste que es la reclasificación de personal. Eso afecta alrededor de 30 personas que son los funcionarios que dirigen el funcionamiento del trabajo que se lleva a cabo en la ARESEP. Son todos los coordinadores y le parece que ese ajuste tiene prioridad porque son los funcionarios que son capaces de hacer que la ARESEP funcione aunque no estén el resto de funcionarios y no se están remunerando adecuadamente porque están mal clasificados porque después del estudio que se hizo de clasificación y valoración, esos funcionarios han venido asumiendo esas funciones de coordinación y no se les ha reconocido salarialmente, es un paso que hay que hacer y es urgente.

En lo que respecta a la escala global, se trata de ajustar los montos de una forma retroactiva de acuerdo con las reglas establecidas y ahí no hay discusión porque la Junta Directiva estableció las reglas para el funcionamiento de esa escala y, al igual que en el caso de los coordinadores, es algo que requiere prioridad.

Ante una consulta de don Jorge Cornick sobre si se puede comparar la situación de la escala por componentes como está hoy al mercado y si los datos de la encuesta permiten hacer eso y, si además se puede comparar con instituciones semejantes salarios efectivos y no básicos, don Fernando Herrero destacó que, en cuanto a la primera consulta, efectivamente eso se podría hacer y con los salarios efectivamente pagados que existen actualmente, el otro tema no lo tenían tan claro que se pueda realizar.

Sobre ese último punto, don Ronny González hizo ver que las empresas no dan los salarios efectivos y en esos casos habría que hacer proyecciones. Los datos con los que se cuenta actualmente son del Instituto Costarricense de Electricidad y los de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia. En el caso de la Contraloría General de la República no se ha podido obtener la información.

Don Jorge Cornick destacó que su observación es por cuanto hay que determinar si efectivamente, viendo salarios efectivos, los funcionarios de la ARESEP están bien o mal pagados.

De nuevo don Ronny González dijo que una medición de esa naturaleza se puede llevar a cabo con la encuesta de Price Waterhouse que sale publicada el 18 de noviembre.

Nuevamente el señor Cornick Montero dijo que, como aquí no es sólo el tema de cuál es la realidad y qué es lo que la ARESEP va a hacer, sino de qué se va a comunicar, debe quedar claro en comunicaciones internas y externas, como se comparan los salarios efectivos contra el mercado y tal vez se debe hacer una comparación que no es por clases sino por años de servicio. Se debe determinar dónde hay problemas y plantear una solución lo más clara posible de dónde más bien se está pagando más de la cuenta y dónde puede haber funcionarios que no están siendo pagados adecuadamente.

Le parece que queda un tema por discutir. Considera que la regla general debe ser que los funcionarios deben estar bien pagados con relación a los puestos equivalentes en el mercado y si se pudieran un poco más, mejor todavía, pero es importante esa referencia. Lo que no se ha discutido es si los ajustes que se considere hacer, deben tener un atractivo relativo sobre la escala global y por componentes.

Don Fernando Herrero señaló que dentro de la propuesta que hacía don Adolfo, lo primero es que se aplique rigurosamente y con todos los retroactivos, de acuerdo con las normas tal y como estaban, lo cual es una falla grave que se debe corregir cuanto antes. Lo segundo es el tema de las vacaciones que ya se resolvió en principio con lo que se dijo y, lo tercero, es la propuesta de fundir clases y que lo que se tiene que solicitar es que se haga el estudio riguroso y para eso tiene que haber un estudio técnico.

Queda la duda de si se incrementa el percentil de la clase global, el cual podría incrementarse al percentil 50, tal y como lo hizo el Banco Central de Costa Rica donde lo que hace es ubicarse en medio de la distribución y ahí la ARESEP podría seguir ese ejemplo, no sabe si se debe hacer ya o analizarlo un poco más, por cuanto en realidad tal y como están en este momento pasan del percentil 50.

Don Jorge Cornick hizo ver que, en su criterio, lo importante para el tema salarial es el punto de referencia con el mercado y que lo que se compara son salarios efectivos con mercado y si los salarios efectivos a hoy varían mucho para personas haciendo lo mismo en función de la antigüedad, tal vez se deben agrupar los funcionarios para llevar a cabo esa comparación y tener un panorama más claro.

Si eso pareciera razonable, dada la dirección estratégica que quiere llevar adelante la ARESEP, que se haga más atractiva y un incentivo para trasladarse a la escala global. Si esos fueran los criterios y fueran aceptados por todo el resto de la Junta Directiva, la administración tiene que dar un poco más de análisis para plantear una propuesta y hacer más atractiva la escala global.

Luego de que se hicieran algunas valoraciones sobre el particular y tomando en cuenta la urgencia de definir cuanto antes la política salarial para la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y sus Órganos Desconcentrados, la Junta Directiva dispone:

ACUERDO 002-076-2009

1. Nombrar una comisión de salarios conformada por los señores Fernando Herrero Acosta y Adolfo Rodríguez Herrera para que elaboren una propuesta general de modificación salarial tendiente a mejorar la competitividad y la equidad interna de la estructura salarial de la Autoridad Reguladora y sus Órganos Desconcentrados.
2. Reafirmar los siguientes principios de la política salarial para los funcionarios de la Autoridad Reguladora y sus órganos desconcentrados:
 - a. Los salarios de la escala por componentes se ajustarán de conformidad con el costo de vida, en enero y julio de cada año, de forma tal que se mantenga constante el poder adquisitivo del salario de cada funcionario.
 - b. Los salarios globales de la Autoridad Reguladora se fijarán semestralmente, en enero y julio de cada año, en 95%, 100%, 105% y 110% del percentil 45 para el paso A, B, C y D, respectivamente. En el caso de las jornadas de 20 y 48 horas debidamente autorizadas, el salario se ajustará en proporción directa a la jornada de 40 horas.
 - c. Para llevar a cabo las fijaciones salariales de la escala global se utilizará el estudio semestral de Price Waterhouse para puestos debidamente homologados por el Departamento de Recursos Humanos.
3. Establecer como principios adicionales de la política salarial:
 - a. Que la escala por componentes se revise anualmente con el propósito de asegurar la competitividad de los salarios totales frente al mercado laboral.
 - b. Que los ajustes salariales mencionados en el inciso 2.c se realicen de oficio, sin necesidad de instrucción previa, siempre y cuando exista la autorización presupuestaria de ley.
4. Solicitar a la administración lo siguiente:
 - a. Proponer mecanismos para reconocer las funciones de coordinación que no constituyan derechos adquiridos de los funcionarios sino una remuneración adicional mientras se ejerzan dichas funciones.
 - b. Otorgar a los funcionarios que han asumido responsabilidades de coordinación el incentivo anterior una vez que haya sido aprobado por la Junta Directiva.

- c. Equiparar las clases de Profesional Jefe 1 y Profesional Jefe 2, y diferenciarlas del Profesional 5.
- d. Evaluar la conveniencia de extender la aplicación de la escala por componentes a personas que provengan de otras instituciones públicas.
- e. Analizar la conveniencia de reducir el número de clases en la escala global, de conformidad con los principios técnicos aplicables y conforme a los objetivos de política señalados.

Las propuestas contenidas en los incisos a, b, c y d deben ser realizadas en el plazo necesario para que los ajustes correspondientes entren en vigencia a más tardar el 1 de diciembre de 2009.

- 5. Instruir a la administración para que se ajusten los salarios globales de las clases operativas y profesionales desde el primero de enero de 2009 de acuerdo con las disposiciones previamente adoptadas según las cuales los salarios globales deben revisarse semestralmente.
- 6. Solicitar a la comisión de salarios de la Junta Directiva, integrada por los señores Fernando Herrero Acosta y Adolfo Rodríguez Herrera, que en un plazo no superior a diez días hábiles proponga un ajuste de los salarios por componentes tendiente a mejorar su competitividad y la equidad interna del sistema. Para este fin, se recomienda a la comisión de salarios de la Junta Directiva lo siguiente:
 - a. Determinar el salario final de los funcionarios de la escala por componentes que en promedio sea equivalente al promedio del salario final de los funcionarios de servicio civil correspondiente al percentil 45. Para ello deberá considerar, entre otros elementos que dicte la técnica, las metodologías empleadas por la Dirección Nacional de Servicio Civil, los niveles de los salarios base, las diferencias entre la dedicación exclusiva y la prohibición, y los porcentajes de anualidad que se aplican en los distintos regímenes, y en la medida de lo posible contar con la asistencia técnica de dicho órgano.
 - b. Realizar una propuesta integral cuyo costo no sea inferior al costo global que representarían los salarios finales determinados en el inciso anterior y no sea superior a los recursos disponibles en la Institución.

- c. El ajuste salarial debe considerar una distribución del costo total del ajuste entre las distintas clases, de acuerdo con uno de los siguientes criterios o una combinación de ellos, de acuerdo con lo que mejor contribuya a los objetivos generales de mejorar la competitividad y la equidad interna de la estructura salarial:
 - i. Como un porcentaje a las bases.
 - ii. Como un monto a las bases.
 - iii. Como un porcentaje a los salarios finales.
 - iv. Como un monto a los salarios finales.

- d. El porcentaje o monto definido en el inciso anterior deberá aplicarse de manera uniforme al interior de cada una de las siguientes clases, sin desmedro de que pueda ser igual entre dos o más de ellas:
 - i. Los directores y el auditor.
 - ii. los profesionales.
 - iii. los gestores.
 - iv. las secretarías.

- e. Evaluar rigurosamente la disponibilidad de recursos para 2009 y 2010, para que la propuesta final sea consistente con la disponibilidad de los recursos provenientes del canon transferido por los diferentes sectores regulados.

- f. Ajustar las fechas de vigencia de la propuesta de modificación salarial, de conformidad con la disponibilidad de recursos del 2009 y 2010.

- g. Realizar una consulta lo más amplia y participativa posible entre los trabajadores en torno a aquellos temas que considere pertinentes.

ACUERDO FIRME.

CONCLUYE LA SESIÓN A LAS DIEZ HORAS Y DIEZ MINUTOS.

SR. FERNANDO HERRERO ACOSTA
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

SR. LUIS A. CASCANTE ALVARADO
SECRETARIO JUNTA DIRECTIVA