	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
	Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00

ACTA 091-2023

Sesión ordinaria celebrada por la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago.

VERIFICACIÓN DE QUÓRUM: Al ser las seis horas del día miércoles seis de diciembre del año dos mil veintitrés, están presentes a través de la plataforma virtual webex, los directores y las directoras, Lizandro Brenes Castillo, quien preside, Alexander Mejías Zamora, Vicepresidente, Anelena Sabater Castro, Secretaria y Ana Ruth Vílchez Rodríguez. **INICIO DE LA SESIÓN:** Se cuenta con el quórum reglamentario para la celebración de la sesión. **INGRESO DE LOS DEMÁS SEÑORES DIRECTORES Y DIRECTORAS:** Al ser las seis horas y dos minutos ingresa la directora Rita Arce Láscarez. Al ser las seis horas y tres minutos ingresa la directora Rosario Espinoza Carazo. Al ser las seis horas y catorce minutos ingresa el director Salvador Padilla Villanueva Además, participan los señores y las señoras: Rocío Céspedes Brenes, Gerente General, Juan Antonio Solano Ramírez, Asesor Jurídico, Celina Madrigal Lizano, Auditora Interna, Georgina Castillo Vega, Profesional de Junta Directiva.....

CAPITULO I	ASUNTOS PRELIMINARES.
-------------------	------------------------------

ARTÍCULO 1.- VERIFICACIÓN QUÓRUM.

Se da inicio a la sesión con el quórum reglamentario.....

ARTÍCULO 2.- APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

Indica don Lizandro Brenes que: para esta sesión estará participando de manera permanente la señora Gerente General, Rocío Céspedes Brenes.....

Saluda doña Rocío Céspedes: buenos días, presente.....


Indica don Lizandro Brenes que: buenos días doña Rocío (Céspedes) y también buenos días para don Juan Antonio Solano Ramírez de la Asesoría Legal.....

Saluda don Juan Antonio Solano: buenos días, presente.....

Indica don Lizandro Brenes: de la misma manera para doña Celina Madrigal Lizano, Auditora Interna.....

Reitera el señor Brenes Castillo que: buenos días doña Celina (Madrigal), no la hemos escuchado.....

Indica don Lizandro Brenes que: no la escuchamos está en mute.....

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 3 de 33

Consulta la señora Madrigal Lizano que: ¿ya me escuchan?.....

Comenta el señor Brenes Castillo que: ahora sí.....

Saluda doña Celina Madrigal que: me encuentro presente, gracias y disculpen.....

Menciona don Lizandro Brenes que: no se preocupe, buenos días doña Celina (Madrigal), y para doña Georgina Castillo Vega, Profesional de Junta Directiva.....

Saluda doña Georgina Castillo: buenos días, presente.....


Indica don Lizandro Brenes que: se incorporó a la sesión doña Rosario Espinoza, buenos días para usted también doña Rosario (Espinoza).....

Saluda doña Rosario Espinoza: buenos días, presente.....

Señala el señor Brenes Castillo que: buenos días, tenemos 6 Directores presentes.....

Presenta don Lizandro Brenes la propuesta del Orden del Día, según el siguiente detalle:.....

CAPITULO I		ASUNTOS PRELIMINARES.
	ARTÍCULO 1.-	VERIFICACIÓN QUÓRUM DE LA SESIÓN. (Tiempo: 2.5 minutos)
	ARTÍCULO 2.-	APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA. (Tiempo: 2.5 minutos)
CAPITULO II		TEMAS PROPIOS DE LA JUNTA DIRECTIVA.
	ARTÍCULO 3.-	REVISIÓN Y APROBACIÓN DE ACTAS ANTERIORES Nº 067-2023. (Tiempo: 5 minutos)
	ARTÍCULO 4.-	MODIFICACIÓN SESIONES DICIEMBRE 2023. (Tiempo: 5 minutos)
CAPITULO III		INFORMES DE LA ADMINISTRACIÓN.
	ARTÍCULO 5.-	ENTREGA Y PRESENTACIÓN ESTUDIO SALARIAL. Participantes: Arnold Mora, Lisbeth Guillén, Omar Bermúdez Hidalgo y Alejandro Mora. (15 min. presentación y 20 min. discusión)
CAPITULO IV		OTROS ASUNTOS.
	ARTÍCULO 6.-	CORRESPONDENCIA. (Tiempo: 5 minutos)
	ARTÍCULO 7.-	ASUNTOS VARIOS. (Tiempo: 5 minutos)

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
	Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00

Somete la Presidencia a discusión el Orden del Día.....

Indica don Lizandro Brenes que: no hay manos levantadas, queda suficientemente discutido.....

Somete la Presidencia a votación el Orden del Día.....

Vota doña Rita Arce: a favor.....

Vota don Lizandro Brenes: a favor.....

Vota doña Rosario Espinoza: a favor.....

Vota don Alexander Mejías: a favor.....

Vota doña Anelena Sabater: a favor.....

Vota doña Ana Ruth Vílchez: a favor.....

Indica don Lizandro Brenes que: de manera unánime con 6 votos presentes.....

SE ACUERDA: de manera unánime y afirmativa con seis votos presentes, y la ausencia del Director Padilla Villanueva.....

2.a.- Aprobar el Orden del Día presentado por la Presidencia de la Junta Directiva para la sesión Nº 091-2023, y de los participantes convocados a esta sesión.....

CAPITULO II	TEMAS PROPIOS DE LA JUNTA DIRECTIVA.
--------------------	---

ARTÍCULO 3.- REVISIÓN Y APROBACIÓN DE ACTAS ANTERIORES Nº 067-2023.

Somete la Presidencia a discusión el acta Nº 067-2023.....

Indica don Lizandro Brenes que: no hay manos levantadas, queda suficientemente discutido.....

Somete don Lizandro Brenes a votación la aprobación del acta Nº 067-2023.....

Vota doña Rita Arce: a favor.....


Vota don Lizandro Brenes: a favor.....

Vota doña Rosario Espinoza: a favor.....

Vota don Alexander Mejías: a favor.....

Vota doña Anelena Sabater: a favor.....

Vota doña Ana Ruth Vílchez: abstención; porque no estuve presente en esa sesión.....

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 5 de 33


Indica don Lizandro Brenes que: con 5 votos a favor y la abstención de la Directora Vílchez Rodríguez, queda aprobada el acta N° 067-2023.....

SE ACUERDA: de manera afirmativa con cinco votos presentes, la abstención de la Directora Vílchez Rodríguez y la ausencia del Director Padilla Villanueva.....

3.a. Aprobar el acta de la sesión N° 067-2023.....

ARTÍCULO 4.- MODIFICACIÓN SESIONES DICIEMBRE 2023.

Indica don Lizandro Brenes que: aquí con respecto al programa de sesiones que ya había aprobado esta Junta Directiva al inicio de año estaríamos eventualmente o de manera oficial hoy proponiendo un cambio, y es que la sesión del próximo miércoles en vez de que sea a las 6 de la mañana se realice en la noche y eso tiene una razón y es el tiempo, y este tiempo está considerando poder abarcar todos los temas que tenemos pendientes para diciembre, nos hemos sentado con doña Georgina (Castillo), con doña Rocío (Céspedes) para hacer el listado general de temas y en términos netos al sesionar dos miércoles en diciembre para compensar las sesiones que no vamos a tener a final de año nos acorta muchísimo el tiempo, básicamente se nos quitan 4 horas de sesión, para la cantidad de temas que hay nombramientos, tarifario y demás, parece que es poco, entonces no nos alcanzaría, entonces esa es la propuesta y también eventualmente la Administración está haciendo un esfuerzo bastante grande para; bueno siempre tenemos una cena de final de año, en este caso a la cena de final de año se nos suma que el señor Viceministro de Energía nos quiere visitar, el señor Rony Rodríguez, y que también tenemos pendiente la firma del memorando de entendimiento con Ad Astra (Rocket Company) y con Holcim, entonces la Administración está haciendo un esfuerzo plantear que esa sesión sea el próximo martes, si no me corrigen, que sería de manera presencial puesto que no vamos a cenar virtualmente para hacer estas dos cosas, sería una sesión extraordinaria y luego de eso sería un coctelito que aprovecharíamos para que fuera la celebración, lo que pasa es que estamos esperando nada más que Holcim nos dé el visto bueno, según lo que yo entiendo, entonces si Holcim nos da el visto bueno en estos días la convocaría para el próximo martes, y si no sería de este martes en ocho (días), lo que tenemos fijo hoy

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 6 de 33


es que estamos proponiendo que el próximo miércoles la sesión sea en la noche, eso es lo que tenemos fijo hoy, probablemente convoquemos a una extraordinaria para el martes para ver esos temas, la reunión con el señor Viceministro que está tratando de coordinar su agenda y bueno ahí es cuando tenga un chancecito también, y si no es el próximo martes sería este martes en ocho (días), pero hoy de fijo lo que tenemos es una reunión para el próximo miércoles, yo debo decir, aprovechó para decir que el próximo jueves o sea mañana yo tengo una actividad familiar, ya lo había comentado también con ellos, a don Alexander (Mejías) todavía no le había dicho, pero le estoy diciendo, mañana yo no me puedo conectar del todo porque si lo hago estaría abandonando un poco a mi familia y no quiero eso, entonces mañana si no me podría conectar, entonces la solicitud de variación en este momento salvo que doña Rocío (Céspedes) me corrija es, para la sesión del próximo miércoles, en el entendido de que probablemente yo estaría convocando a una sesión extraordinaria para el próximo martes en la noche; doña Anelena (Sabater) levantó la mano.....

Expresa doña Anelena Sabater que: para consultar por la sesión si fuera este martes, ¿cómo sería la dinámica?, o sea la actividad con Ad Astra (Rocket Company) y el Viceministro, y después tendríamos la sesión o, ¿cómo sería la dinámica?.....

Explica el señor Brenes Castillo que: sería una sesión bastante; como para términos formales - diplomáticos por así decirlo, o sea para que la firma del memorando de entendimiento conste en actas y también para que lo tratado con el señor Viceministro conste en actas, pero nada más, no sería como de mayor contenido puesto que son temas extraordinarios, y luego se tendría el cóctel, entonces no esperaríamos que se dure mucho, tal vez sería una sesión como de una hora, digo yo, y luego ya el cóctel, no sé si le contesté doña Anelena (Sabater).....

Menciona la señora Sabater Castro que: gracias.....

Resalta don Lizandro Brenes que: tal vez sería, no sé, tipo 7 o algo así; doña Rocío (Céspedes), luego doña Rita (Arce), tal vez para que le aclare a doña Anelena (Sabater).....


	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 7 de 33

Externa doña Rocío Céspedes que: con mucho gusto, efectivamente como menciona don Lizandro (Brenes) esa sería la dinámica, se aprovecharía la visita del señor Viceministro que ha tenido mucho acercamiento, mucho interés en ayudarnos este año en estar al pendiente de cosas de JASEC y como bien lo menciona don Lizandro (Brenes) se haría en el marco de una sesión extraordinaria para darle formalidad no sólo a la visita, sino a los eventuales temas tratados y aprovechar el ejercicio como bien lo menciona don Lizandro (Brenes) para la firma del acuerdo de entendimiento con las empresas ya mencionadas, importante señalar claro está y bien lo dice don Lizandro (Brenes) que estamos todavía a la espera de una confirmación de la fecha, tanto del señor Viceministro como de los representantes de Holcim, porque la señora con la que se debe coordinar la actividad estaba de vacaciones y se incorporó esta semana y nos pidió a plazo de hoy poder darnos alguna fecha con certeza, de hecho nosotros le propusimos de una vez esos dos escenarios, la del día 12 o la del día 19.....

Indica el señor Brenes Castillo que: doña Rita (Arce).....

Expresa la señora Arce Láscarez que: lo mío es para decirles de que yo martes tengo sesiones del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos (CFIA) que sesionamos los martes y el miércoles tengo del CITEC también del Colegio de Ingenieros Tecnólogos, entonces para mí martes o miércoles es casi imposible, digamos que la fecha que tengo es viernes disponible y después del 11, o sea que sería la próxima semana podría también lunes porque lunes en este momento no puedo porque tengo universidad, entonces para indicarles que por esta semana y la que sigue, lunes, martes y miércoles no puedo, la que sigue puedo el lunes y viernes. Gracias.....

Indica el señor Brenes Castillo que: el tema tal vez bueno, la sesión del martes es bastante diplomática, es decir, sí es muy importante tener un acercamiento con el Viceministro, ya sea este martes o el que sigue porque no lo tenemos fijo, y para el miércoles la idea es precisamente tener más tiempo de sesión, sería una sesión virtual puesto que de lo contrario no saldríamos con temas, entonces yo sí lo dejo a la consideración del Órgano, en todo caso si se aprueba por mayoría o de manera unánime, evidentemente ante alguna situación laboral podríamos por supuesto justificar las ausencias, o sea doña Rocío

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 8 de 33

(Céspedes) no me deja mentir que lo que hicimos fue un ejercicio de ver todos los temas y tratar de calzarlos en el tiempo que tenemos para sesionar, entonces yo no sé si hay alguna propuesta adicional a esa y si no entonces sería este próximo miércoles en la noche, lo que eventualmente estaríamos votando, la otra sería una extraordinaria, lo que quería era aprovechar para indicárselos a ustedes, pero la extraordinaria se puede convocar con potestad de la Presidencia; doña Georgina (Castillo) no sé si nos comparte el acuerdo o doña Anelena (Sabater).....

Indica doña Anelena Sabater que: yo la comparto; básicamente sería:.....

- *4.a. Modificar el cronograma de sesiones de esta Junta Directiva aprobada en sesión N° 001-2023, para que la sesión convocada para el miércoles 13 de diciembre de los corrientes se celebre a partir de las 20:00 horas.....*

Consulta don Lizandro Brenes que: muy bien, no sé si hay alguna propuesta; doña Ana Ruth (Vílchez), adelante.....

Indica doña Ana Ruth Vílchez que: no, es una duda nada más, si se debe decir y hasta las 23:00 horas o ¿queda abierto?.....

Responde don Lizandro Brenes que: lo podemos agregar, pero.....


Interviene la señora Vílchez Rodríguez: y si queda abierto existe la posibilidad de continuar si no se terminarán los temas, por ejemplo.....

Indica don Lizandro Brenes que: podríamos ampliar la sesión que es lo que estilamos.....

Somete la Presidencia a votación la propuesta de acuerdo.....

Vota doña Rita Arce: por compromisos adquiridos no puedo aprobar este cambio porque definitivamente no podría asistir, inclusive podría hacer un esfuerzo para asistir tal vez la primera hora o incorporarme al final, pero tendría que valorarlo para ver si la otra la puedo mover también, pero por ahora no podría hacer este cambio, gracias, entonces en contra.....

Vota don Lizandro Brenes: a favor; por ejemplo, yo esperarí que mañana cuenten con quórum, sin embargo, yo no puedo participar, pero eso no significa que no se le pueda dar continuidad a los temas

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 9 de 33

y aquí lo que estamos tratando es precisamente de que los temas de diciembre que son esenciales para la empresa sean abordados, entonces bueno yo mandaré el correo para la justificación de mañana, pero me parece que hay que darle continuidad, yo lo voto a favor.....

Vota doña Rosario Espinoza: a favor.....

Vota don Alexander Mejías: a favor.....

Indica el señor Brenes Castillo que: bueno, buenos días don Salvador (Padilla).....

Saluda don Salvador Padilla: buenos días, ¿cómo están?.....

Menciona don Lizandro Brenes que: todo bien por dicha.....

Vota don Salvador Padilla: a favor.....

Vota doña Anelena Sabater: a favor.....

Vota doña Ana Ruth Vílchez: a favor.....

Somete la Presidencia a votación la firmeza del acuerdo:.....

Vota doña Rita Arce: en contra.....

Vota don Lizandro Brenes: a favor.....

Vota doña Rosario Espinoza: a favor.....

Vota don Alexander Mejías: a favor.....

Vota don Salvador Padilla: a favor.....

Vota doña Anelena Sabater: a favor.....


Vota doña Ana Ruth Vílchez: a favor.....

Indica don Lizandro Brenes que: con 5 votos a favor y la firmeza con 5 votos, y para ambas cosas el voto en contra de la Directora Arce Láscarez, queda aprobado el cambio.....

Interviene doña Georgina Castillo para indicar que: don Lizandro (Brenes) disculpe, sería con 6 votos y 1 voto en contra.....

.....

.....

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
	Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00

Externa el señor Brenes Castillo que: sí, 6 votos, gracias doña Georgina (Castillo), muy atenta, exactamente con 6 votos a favor y el voto en contra; los votos a favor son para la firmeza y para el fondo del acuerdo.....

SE ACUERDA: de manera unánime, afirmativa y en firme con seis votos presentes, y el voto en contra de la Directora Arce Láscarez.....

4.a. Modificar el cronograma de sesiones de esta Junta Directiva aprobada en sesión N° 001-2023, para que la sesión convocada para el miércoles 13 de diciembre de los corrientes se celebre a partir de las 20:00 horas.....


CAPÍTULO III	INFORMES DE LA ADMINISTRACIÓN.
---------------------	---------------------------------------

ARTÍCULO 5.- ENTREGA Y PRESENTACIÓN ESTUDIO SALARIAL.

Se conocen los siguientes documentos: 1. Oficio GG-1005-2023 suscrito por la MBA. Ma. del Rocío Céspedes Brenes, Gerente General; 2. Oficio N° SUBG-TH-0870-2023 suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe a.i. Departamento Talento Humano; 3. Análisis de las condiciones del mercado salarial de JASEC suscrito por el Sr. Omar Bermúdez Hidalgo, Director de la Investigación; 4. Presentación estudio salarial JASEC (003).....

Para este punto se encuentran presentes el Lic. Arnold Mora, Jefe a.i. Departamento Talento Humano, Licda. Lisbeth Guillén, Profesional Talento Humano, Sr. Omar Bermúdez Hidalgo, Director de la Investigación y Sr. Alejandro Mora Castro, consultor.....

Comenta don Lizandro Brenes que: tal vez indicar que se tienen programadas dos sesiones para ver el estudio salarial, hoy sería la presentación porque es un tema denso, y tampoco es que lo vamos a hacer de manera atropellada, hoy se estaría presentando y la discusión se estaría teniendo dentro de ocho días para que tengamos todo el tiempo del mundo para analizar el estudio salarial y poderlo discutir mejor, sin embargo, hoy será una explicación por parte de ellos y la próxima semana la discusión también con ellos para ya someterlo a una votación del Órgano; y se le autoriza a doña Rosario (Espinoza) para

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 11 de 33

retirarse un par de minutos; doña Rocío (Céspedes) mientras se conectan las personas no sé si usted quería adicionar algo.....


Expresa doña Rocío Céspedes que: gracias, buenos días; bueno hoy traemos a conocimiento de la estimable Junta Directiva el informe, presentación del resultado del estudio salarial del que hemos hablado en reiteradas sesiones y que forma parte del interés que esta Administración y con el apoyo de la Junta Directiva, también se dio para la revisión de la condición salarial de los funcionarios de JASEC, como antecedentes podemos mencionarles que JASEC desde el año 2002 no realiza un estudio salarial que se aplique a los funcionarios, razón por la cual desde entonces el único incremento que ha habido para los funcionarios en su modelo salarial ha sido el costo de vida, esto no quiere decir que no se hayan realizado estudios salariales durante estos 21 años, no obstante, no fueron aplicados en su momento y esto ha generado entre los temas más relevantes que el salario ya no sea competitivo respecto al sector y como vemos también reitero, comentado en otros momentos, pero asociado al tema también ha generado que nos complique un poco la captación o la atracción para nuevos funcionarios, y similarmente el que pudiéramos estar expuestos a el éxodo de funcionarios dadas las oportunidades salariales que pueden estar en el sector o en otras instituciones, así las cosas, luego de la modificación presupuestaria que se hizo durante el primer cuatrimestre, se vio el contenido presupuestario, se hizo el proceso de contratación, se adjudicó y hoy tenemos la presentación sobre el resultado y propuesta para que esta propuesta de estudio salarial sea incorporado el modelo dentro del estudio salarial que se presentará a la autoridad reguladora; ya para efectos de esta presentación nos acompaña don Arnold Mora el Jefe del Departamento de Talento Humano.....

Saluda don Arnold Mora: buenos días.....

Menciona la señora Céspedes Brenes que: doña Lizbeth Guillén, compañera también del Área de Talento Humano.....

Saluda doña Lizbeth Guillén: buenos días.....

.....

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 12 de 33

Menciona doña Rocío Céspedes que: y don Omar Bermúdez y don Alejandro (Mora), olvido el apellido, disculpe don Alejandro (Mora), de la empresa consultora, a ellos buenos días y les cedo la palabra.....


Saluda don Omar Bermúdez: buenos días.....

Indica don Lizandro Brenes que: doña Rocío (Céspedes) si usted me lo permite.....


Resalta la señora Céspedes Brenes que: por favor.....

Expresa el señor Brenes Castillo que: aparte de saludarlos y darles los buenos días; no tengo el gusto de conocer a don Omar Bermúdez que sé que ha estado rápidamente haciendo este ejercicio, bienvenidos a Junta Directiva, un placer conocerlo y saludarlo, también a don Arnold (Mora), a doña Lizbeth (Guillén), que no sé si; espero que ya los conozca doña Ana Ruth (Vílchez), pero o si no bueno ellos son del Departamento de Talento Humano, doña Lizbeth (Guillén) ha estado de lleno en el proceso de éste estudio salarial, pero yo antes bueno presentarlos, también quería compartir el acuerdo de una vez, por lo menos para este punto que sería dar por recibido; le pediría tal vez a la compañera Anelena (Sabater), que sería evidentemente dar por recibido los oficios, pero precisamente tenemos el estudio salarial que es el producto que han hecho los personeros contratados para ello, lo que me parece que es importante como un elemento para la discusión es solicitar a la Administración una cuantificación del posible impacto financiero a JASEC de la aplicación del presente estudio salarial, que sería un insumo muy valioso precisamente para estas decisiones que han pasado 21 años sin tomarse, poder tener un elemento para ver si las podemos tomar esta vez, y me parece que esto sumaría muchísimo a la discusión que podamos tener el próximo lunes, entonces estaríamos solicitando la Administración un posible impacto financiero de JASEC de la aplicación del presente estudio salarial y que lo presente en esta Junta Directiva en la sesión del próximo 11 de diciembre que es cuando se tiene planeado continuar discutiendo esto, y evidentemente continuar con la discusión de este tema en la sesión del próximo 11 de diciembre si ustedes lo tuvieran a bien, esa es la propuesta antes de continuar con ellos porque me parece valioso que también nosotros lo sepamos, los miembros de la Junta Directiva.....

Presenta la Presidencia la propuesta de acuerdo.....

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 13 de 33

- 5.a. Dar por recibido los siguientes documentos: 1. Oficio GG-1005-2023 suscrito por la MBA. Ma. del Rocío Céspedes Brenes, Gerente General; 2. Oficio N° SUBG-TH-0870-2023 suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe a.i. Departamento Talento Humano; 3. Análisis de las condiciones del mercado salarial de JASEC suscrito por el Sr. Omar Bermúdez Hidalgo, Director de la Investigación; 4. Presentación estudio salarial JASEC (003).....
 - 5.b. Solicitar a la Administración una cuantificación del posible impacto financiero a JASEC de la aplicación del presente estudio salarial y que lo presente ante esta Junta Directiva en la sesión del próximo 11 de diciembre 2023.....
 - 5.c. Continuar con la discusión de este tema en la sesión del próximo 11 de diciembre 2023.....
- Indica el señor Brenes Castillo que: veo que también se incorporó don Alejandro Mora Castro, que supongo que también es de la firma.....
- Afirma don Alejandro Mora que: correcto.....
- Menciona el señor Brenes Castillo que: bienvenido también a ustedes y ahora sí le cedo la palabra.....
- Resalta don Omar Bermúdez que: buenos días a todas y a todos, efectivamente nosotros fuimos contratados para efecto de hacer una investigación de mercado; voy a hacer una presentación muy breve para que sirva de contexto a los documentos que ya se entregaron; tal vez don Alejandro (Mora) si nos ayudas un momentito ahí a ver si podemos compartir la presentación o a no ser que la Secretaría de la Junta (Directiva) la tenga, ustedes me dicen si las hago yo o la hacen ustedes.....
- Comenta doña Georgina Castillo que: yo ya lo tengo lista, no obstante, quedo a criterio.....
- Indica el señor Bermúdez Hidalgo que: no preséntela usted doña Georgina (Castillo) y así nos vamos yendo un poco más fluidamente nosotros. Bueno como se les indicó nosotros fuimos objeto de una contratación vía SICOP (Sistema Integrado de Compras Públicas), la intención es desarrollar una investigación de mercado salarial y una propuesta de la estructura de remuneraciones. El objetivo de la investigación está trasado claramente por el cartel, es realizar un estudio de mercado de salarios de JASEC a dos niveles, todos tal vez tendrán el contexto a nivel global en este momento en el sector

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 14 de 33


público vinculado a la Ley de Empleado Público y no vinculado a la Ley de Empleado Público, se está manejando dos esquemas salariales uno denominado salario base más componentes y un segundo que es el diseño del salario único o salario global, la investigación precisa casualmente en estos dos niveles y desarrollar una propuesta de escala salarial con los diferentes escenarios de implementación. Nosotros nos abocamos y desarrollamos la metodología, el primer paso fue la definición del mercado salarial para el salario base y la definición del mercado salarial para salario único, la segunda etapa fue la recolección de datos, procesamiento de la información, propuesta salarial y la construcción del salario global y el salario base más pluses, en la metodología esta primer etapa, la definición del mercado salarial, nos abocamos en parte de lo que planteó el cartel, que fue segmentarnos específicamente en el sector eléctrico y ahí le agregamos también dos elementos más que están vinculados con el sector eléctrico, como es la Autoridad Reguladora de Servicios Públicos (ARESEP) y la Dirección General del Servicio Civil; ahorita vamos a ahondar en ese aspecto en el mercado. La recolección de datos se hizo a través de un procedimiento riguroso, la Gerencia (General) envió una nota cada a cada Gerente de cada empresa con el objeto de anunciar el proceso para que se nos facilitara la información, se creó un instrumento por parte de nosotros donde logramos recopilar los elementos más importantes de toda la estructura ocupacional para poder aplicar un paso que se denomina homologación o el paso de asimilación, el tercero fue procesar la información que se nos dio, ahí tuvimos un proceso de ajustes entre las dos partes para poder recabar con claridad los datos que se nos estaban entregando, y luego transformamos la información en percentiles, más adelante lo vamos a ver, sobre qué es lo que recolectamos y cómo transformamos nosotros la información, y por último fue la construcción del salario global de acuerdo al mercado salario global y el salario base más pluses.....

Investigación Mercado Salarial y Propuesta de Estructura de Remuneraciones.

Objetivos y Metodología.

Objetivos de la Investigación.

.....

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 15 de 33

Realizar un estudio de mercado de salarios para JASEC, dos niveles:.....

a) Salario base más componentes.....

b) Diseño del salario único o salario global.....

Con propuestas de escala salarial con diferentes escenarios de implementación.....

Metodología:

1) Definición del mercado salarial para salario base y para salario único.....


2) Recolección de los datos.....

3) Procesamiento de la información.....

4) Propuesta Salarial, utilizando los percentiles solicitados en esta consultoría.....

5) Construcción del salario global y salario base más Pluses.....

Expresa don Omar Bermúdez que: el mercado salarial como lo dijimos está en dos niveles, empresas encuestadas con salario único, se logró acceder al ICE (Instituto Costarricense de Electricidad), la Empresa de Servicios Públicos de Heredia (ESPH), Coopeguanacaste, Coopesantos, Coopelesca, Autoridad Reguladora (de Servicios Públicos ARESEP), Coneléctricas, Dirección General del Servicio Civil, ¿qué común tienen estas organizaciones públicas y privadas?, uno todas están vinculadas al sector eléctrico, algunas de estas, la gran mayoría, el ICE (Instituto Costarricense de Electricidad), ESPH (Empresa de Servicios Públicos de Heredia), cooperativas, Coneléctrica, brindan el servicio eléctrico, Autoridad Reguladora de Servicios Públicos de Heredia, como su nombre lo indica y conocemos, es el ente que regula los precios y calidades del servicio eléctrico y la Dirección General del Servicio Civil como estamos haciendo una encuesta materia de empleo, desconocer lo que hace el (Dirección General del) Servicio Civil no es inteligente, dos la Dirección General del Servicio Civil también regula en alguna medida salarios de personal en materia eléctrica, esas son las empresas de encuestas de salario único. Empresas de encuesta de salario base evidentemente sí salen del mercado que acabamos de referir y se suscribió a cinco empresas que son las que estamos viendo, entonces tenemos que tener claro de que la investigación tiene dos niveles y tiene dos mercados distintos, el mercado para salario único y el


	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 16 de 33

mercado para salario base, qué quiere decir esto a manera ejemplo, que la Empresa de Servicios Públicos de Heredia (ESPH) está en los dos mercados, tiene las dos modalidades, y así nos vamos yendo, la Autoridad Reguladora (de Servicios Públicos ARESEP) tiene las dos modalidades, la Dirección General del Servicio Civil tiene las dos modalidades, diferencias entre los dos mercados, Coopeguanacaste, Coopesantos, Coopelesca, Coneléctricas no tienen salario base, sólo tienen salario único, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) sólo tiene salario base no tiene salario único al momento de la investigación.....


Indica el señor Bermúdez Hidalgo que: esta tablita es muy importante, no sé si se puede ampliar, pero por aquello pregunto ¿se podrá ampliar?.....

Indica don Lizandro Brenes que: nosotros podemos manualmente cuando le damos al más en la parte superior de la pantalla.....

Menciona don Omar Bermúdez que: perfecto bueno, acá muy importante esta tablita, esta tabla es una tabla resumen de toda la investigación, nosotros para poder entender, llamémosle así; así como un médico llega y le dice a uno: “usted tiene fiebre con tales niveles de grados de temperatura”, para poner un ejemplo, en la primera columna tenemos la jornada de JASEC 48 horas, en la segunda columna tenemos lo que nosotros denominamos la consistencia interna, a través de instrumentos técnicos que tiene Recursos Humanos se logró jerarquizar los puestos, independiente de lo que estuviera sucediendo en el mercado, es una jerarquización que responde a una serie de criterios que más adelante vamos a profundizar, pero este puntaje va a ser importante porque después lo vamos a utilizar, ¿para qué nos sirve este puntaje?, la segunda columna, porque nos permite jerarquizar los puestos técnicamente con base en un proceso minucioso de factores y sub factores, la tercera columna es los puestos actuales de JASEC, la cuarta columna salario base actual de JASEC, que es lo que hoy JASEC está pagando, y la quinta columna percentil pagado según mercado, ¿qué es lo que nos quiere decir la quinta columna?, es la posición de mercado que tiene el salario base del puesto objeto de estudio y la última columna es la cantidad de observaciones que levantamos de acuerdo al mercado, acordémonos que el mercado de

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 17 de 33

salario base eran 5 empresas, el de salario por componentes era mayor cantidad, ¿qué nos quiere decir esto?, vamos a tomar un ejemplo, digamos Gerente General vamos a tomar el puesto de Profesional 2, ¿qué quiere decir el 5,52?, nos está diciendo que de 100 plazas que hay en el mercado salarial de las empresas objeto de estudio, el salario Gerente General en ¢1.183.650 el salario base, quiere decir que está en la posición 5,52, dicho de otra forma hay 94.48% de plazas que ganan más que lo paga JASEC y así nos vamos yendo, Subgerente General está en el percentil 6,55, el Director División 8,66 y así sucesivamente, esto lo que nos quiere decir es que el nivel de gravedad, el nivel de fiebre, el nivel de profundidad de los salarios de JASEC no es único, pero si nos está diciendo que estamos en uno de los percentiles más bajos del mercado, pero no todos los puestos tienen ese mismo nivel de gravedad, por ejemplo podrán ver ahí el Técnico 3 está en el percentil 54,94 tenemos el Técnico 2 en 49,09, tenemos el Asistente Técnico en el 64,31, lo que nos quiere decir esto es que el nivel de gravedad, el nivel de fiebre aunque se encuentra en los salarios base de JASEC no es igual, cada puesto tiene una posición de mercado distinta, pero lo que sí nos está diciendo la investigación es que JASEC es la empresa de servicios eléctricos del país que paga salarios bastante reducidos, nosotros no es la primera vez que hacemos esto, se lo hemos hecho a la ARESEP (Autoridad Reguladora de Servicios Públicos), nosotros fuimos los que construimos el salario global de ARESEP (Autoridad Reguladora de Servicios Públicos) hace más de 15 años, lo mismo pasa con la Empresa de Servicios Públicos de Heredia (ESPH), y resulta que dentro del mercado cuando uno va a hacer un trabajo de estos ya se conoce, si usted pone a JASEC en la encuesta, JASEC es la empresa que más mal paga en el mercado eléctrico y ni qué decir del sector público, lo cual hace que JASEC tiendan a no incorporarla en las encuestas de salario, ¿por qué?, porque es un extremo inferior y aquí estamos viendo el reflejo de aquello, pero no todos los puestos, ya acabo de señalar 3 posiciones en las cuales se está pagando por encima del percentil 50, ¿cuáles son esas posiciones?, Técnico 3, Técnico 2, Técnico Profesional y Asistente Técnico, el resto de posiciones están por debajo inclusive del percentil 10, en otras palabras “si la persona nada más se rasca las raíces


	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 18 de 33

o levanta un poquito la cabeza” se va a encontrar con posiciones competitivas, mucho más favorables en el mismo sector eléctrico.....

Estado de situación JASEC a diciembre 2023 salario base

Jornada JASEC	Puntos Asignados	Cargo Actual JASEC	Salario Base Actual JASEC	Percentil Pagado según Mercado	Cantidad de Clases Homologadas
48	790,50	Gerente General	€1 183 650	5,52	5
48	764,65	Subgerente	€1 041 150	6,55	4
48	755,15	Auditor	€1 050 150	8,66	5
48	700,22	Director División	€986 700	6,67	4
48	695,22	Jefe de Área	€851 550	7,28	5
48	635,04	Encargado Unidad Ejecutora	€851 550	7,28	5
48	603,58	Asesor Legal	€768 800	6,53	4
48	602,91	Jefe de Departamento 2	€702 650	6,99	5
48	536,31	Jefe de Departamento 1	€687 650	8,28	5
48	517,26	Profesional 2	€604 050	8,47	5
48	459,26	Profesional 1	€562 700	8,81	5
48	445,48	Técnico 3	€558 400	54,94	5
48	422,36	Técnico 2	€507 750	49,09	5
48	392,99	Técnico Profesional	€570 550	74,89	4
48	379,36	Técnico 1	€428 100	29,91	5
48	328,34	Asistente Técnico 2	€524 100	64,31	5
48	303,34	Asistente Administrativo	€446 800	19,74	5
48	303,34	Asistente Técnico 1	€446 800	19,74	5
48	201,07	Auxiliar	€372 650	9,15	5

Explica el señor Bermúdez Hidalgo que: como lo dije yo ahora, efectivamente nosotros tenemos dentro de la etapa metodológica les dije cómo nosotros hacemos esto, identificamos los puestos de JASEC, construimos un instrumento con base en las herramientas que tiene JASEC, manual de puestos, estructura organizacional, jornada de trabajo y otros elementos, y nos vamos yendo empresa por empresa y nos reunimos con cada uno de los Jerarcas de Recursos Humanos los técnicos, y empezamos puesto por puesto e identificamos cuál es el puesto homólogo de ARESEP (Autoridad Reguladora de Servicios Públicos) con respecto al mercado, bueno no en todas las instituciones vamos a encontrar puestos homólogos vean por ejemplo; el Subgerente en el caso del ICE (Instituto Costarricense de Electricidad) no encontramos, no se homologó, porque no habían un puesto que nos permitiera homologar a manera de ejemplo, en el resto de posiciones sí fuimos haciendo, esta etapa es


	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 19 de 33

una etapa compleja, laboriosa, sujeta a un método igual, utilizamos el mismo procedimiento, vemos la naturaleza del trabajo, vemos las funciones, vemos los requisitos, vemos el contexto en el que está el puesto con base en los instrumentos de JASEC, con base en los instrumentos de cada institución y homologamos, al seguir el mismo procedimiento estamos siendo objetivos, lo cual nos permite identificar con quién nos vamos a homologar en cada institución.....

Homologación salario base

Clase Actual JASEC	ARESEP	CNFL	ESPH	ICE	Servicio Civil
Gerente General	Intendente	Gerente General	Gerente General	Jefe de División	Gerente Servicio Civil 3
Subgerente	Director General	Coordinador Gerencial	Subgerente		Gerente Servicio Civil 2
Auditor	Auditor Interno	Auditor Interno	Controlador Interno	Jefe de División	Profesional Jefe Servicio Civil 3
Director División		Director	Director 2	Director 2	Gerente Servicio Civil 1
Jefe de Área	Director	Jefe de Unidad	Director 2 Lider 3	Director 1	Profesional Jefe Servicio Civil 3
Encargado Unidad Ejecutora	Director	Jefe de Unidad	Lider 3	Director 2	Profesional Jefe Servicio Civil 3
Asesor Legal	Asesor 3	Director		Asesor Ejecutivo Corporativo	Profesional Jefe Servicio Civil 2
Jefe de Departamento 2	Profesional Jefe	Jefe de Área	Lider 1 Lider 2 Lider 3 Lider TINTIC	Coordinador de Proceso	Profesional Jefe Servicio Civil 2
Jefe de Departamento 1	Profesional Jefe	Coordinador de Proceso	Supervisor Tecnico APH Supervisor Tecnico Generación Supervisor Operativo EYAP	Coordinador de Proceso	Profesional Jefe Servicio Civil 1
Profesional 2	Profesional 2	Profesional 2	Ejecutivo de Servicios 2 Ejecutivo de Servicios 3 Ingeniero en Sistemas	Profesional de Soporte Senior	Profesional Servicio Civil 3 Profesional Informatica 3
Profesional 1	Profesional 1	Profesional 1	Ejecutivo de Servicios 1 Ejecutivo de Servicios 2	Profesional de Soporte Junior	Profesional Servicio Civil 1A Profesional Informatica 1B
Tecnico 3	Gestor de Apoyo 3	Tecnico 3 / Tecnico Lineas Distribucion 3	Tecnico Especializado 2 Supervisor Tecnico EYAP	Tecnico de Negocio Telecomunicaciones 4	Tecnico Servicio Civil 3
Tecnico 2	Gestor de Apoyo 2	Tecnico 2 / Tecnico Lineas Distribucion 2	Tecnico Mantenimiento de Vehiculos Tecnico Especializado 1 Operario 3 APH / Energia Tecnico Especializado 2 EE	Tecnico de Negocio Telecomunicaciones 2	Tecnico Servicio Civil 2
Tecnico Profesional	Gestor Tecnico Profesional	Gestor de Apoyo 3		Tecnico de Negocio Telecomunicaciones 3	Tecnico Servicio Civil 3
Tecnico 1	Gestor de Apoyo 1	Tecnico 1 / Tecnico Lineas Distribucion 1	Lector Tecnico General Tecnico Especializado 1	Tecnico de Negocio Telecomunicaciones 1	Tecnico Servicio Civil 1
Asistente Tecnico 2	Gestor Tecnico	Gestor de Apoyo 2	Gestor de Servicios 4	Asistente Administrativo Superior	Tecnico Servicio Civil 2 Tecnico Informatica 3
Asistente Administrativo	Gestor Tecnico	Gestor de Apoyo 1	Gestor de Servicios 3	Asistente Administrativo Superior	Tecnico Servicio Civil 1
Asistente Tecnico 1	Gestor Tecnico	Gestor de Apoyo 1	Gestor de Servicios 3	Asistente Administrativo Superior	Tecnico Servicio Civil 1
Auxiliar	Gestor de Apoyo 1 / Gestor de	Auxiliar Administrativo	Gestor de Servicios 1 Gestor de Servicios 2 Gestor de Servicios 3	Auxiliar Administrativo Superior	Tecnico Servicio Civil 1

Continúa don Omar Bermúdez indicando que: enfrentamos un reto interesante, ¿cuál es el reto interesante que enfrentamos?, que después de haber desarrollado el procedimiento de la homologación retomamos, nosotros somos tomadores del salario base que paga el ente objeto de estudio, sorpresa por ejemplo: tomemos ahí el Jefe de Área, tenemos salarios distintos para el mismo puesto, ese es el primer reto que tiene uno y vamos a tener que construir un salario para JASEC, bueno ¿cuál es el reto?, el reto es que somos tomadores de este salario y este salario está ajustado a la jornada laboral de JASEC 48 horas, porque si ustedes van al (Dirección General del) Servicio Civil, el (Dirección General del) Servicio Civil lo tiene sobre 40 horas, ustedes van a ARESEP (Autoridad Reguladora de Servicios Públicos), tiene de 40 y de 48, entonces nosotros los salarios después de haber aplicado el procedimiento de la homologación los ajustamos también a la jornada laboral de JASEC y nos da el resultado que estamos viendo en esta pantalla, salarios distintos para un mismo puesto, muy bien ahora


	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
	Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00

surge la tercera etapa de la metodología, ya identificamos el mercado, ya homologamos, ya recolectamos los datos y los procesamos, ahora viene una etapa del procesamiento que se llama del procesamiento la construcción del percentil.....

Resultados del mercado salario base

CLASE JASEC	ARESEP	CNFL	ESPH	ICE	Servicio Civil
Gerente General		€5 307 500	€2 922 016	€4 478 520	€1 812 660
Subgerente		€1 589 700	€2 829 825		€1 589 700
Auditor	€1 274 299	€4 268 963	€1 950 753	€4 478 520	€1 171 740
Director División		€1 589 700	€1 610 471	€3 665 750	€1 432 440
Jefe de Área	€1 169 581	€1 432 440	€1 319 280	€3 002 170	€1 171 740
Encargado Unidad Ejecutora	€1 169 581	€1 432 440	€1 202 803	€3 665 750	€1 171 740
Asesor Legal		€1 589 700		€3 665 900	€1 074 480
Jefe de Departamento 2	€960 131	€1 074 480	€1 074 359	€2 406 720	€1 074 480
Jefe de Departamento 1	€960 131	€1 011 540	€743 514	€2 406 720	€1 011 540
Profesional 2	€688 399	€750 480	€806 943	€807 390	€920 940
Profesional 1	€633 839	€648 838	€738 517	€678 780	€645 648
Técnico 3	€501 644	€536 761	€709 748	€647 850	€531 600
Técnico 2	€468 263	€518 464	€574 499	€517 180	€458 100
Técnico Profesional	€550 298	€567 086		€584 190	€531 600
Técnico 1	€405 798	€490 823	€604 842	€459 450	€421 860
Asistente Técnico 2	€501 644	€548 424	€574 205	€460 480	€460 536
Asistente Administrativo	€501 644	€525 098	€547 316	€460 480	€421 860
Asistente Técnico 1	€501 644	€525 098	€547 316	€460 480	€421 860
Auxiliar	€437 030	€428 521	€509 449	€397 600	€421 860


Explica el señor Bermúdez Hidalgo que: nosotros para cada una de las posiciones lo que hacemos es, identificamos el percentil 10 hasta el percentil 75 porque así lo pidió el cartel, en otras palabras transformamos la información de salarios distintos en un solo salario utilizando la medida de posición para cada una de las posiciones, para cada uno de los puestos, ¿cómo hacemos esto?, bueno hay una fórmula matemática que ya está establecida, ordenamos los datos y nos ubicamos, acordémonos de algo, en la primera presentación yo les dije por ejemplo que el Gerente General estaba en el percentil 5, bueno ni siquiera el percentil 5 lo levantamos porque es tan bajo ese salario que empezamos con el percentil 10 en adelante.....

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>		Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
	Rige a partir de: <p>14/02/2022</p>	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>		Versión: <p>00</p>

Medidas de posición salario base

CLASE/JASEC	Puntos	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75
Gerente General	790,50	€2.145.467	€2.311.870	€2.478.274	€2.644.677	€2.811.080	€2.999.841	€3.233.317	€3.466.792	€3.700.268	€3.933.744	€4.167.219	€4.400.695	€4.561.418	€4.685.765
Subgerente	764,65	€1.589.700	€1.589.700	€1.589.700	€1.589.700	€1.589.700	€1.589.700	€1.589.700	€1.589.700	€1.589.700	€1.713.713	€1.837.725	€1.961.738	€2.085.750	€2.209.763
Auditor	755,15	€1.212.764	€1.233.276	€1.253.787	€1.274.299	€1.409.590	€1.544.881	€1.680.171	€1.815.462	€1.950.753	€2.414.395	€2.878.037	€3.341.679	€3.805.321	€4.268.963
Director División	700,22	€1.479.618	€1.503.207	€1.526.796	€1.550.385	€1.573.974	€1.597.563	€1.593.854	€1.596.970	€1.600.085	€1.603.201	€1.606.316	€1.609.432	€1.815.999	€2.124.290
Jefe de Área	695,22	€1.170.445	€1.170.876	€1.171.308	€1.171.740	€1.201.248	€1.230.756	€1.260.264	€1.289.772	€1.319.280	€1.341.912	€1.364.544	€1.387.176	€1.409.808	€1.432.440
Encargado Unidad Ejecutora	635,04	€1.170.445	€1.170.876	€1.171.308	€1.171.740	€1.177.953	€1.184.165	€1.190.378	€1.196.591	€1.202.803	€1.248.731	€1.294.658	€1.340.585	€1.386.513	€1.432.440
Asesor Legal	603,58	€1.177.524	€1.229.046	€1.280.568	€1.332.090	€1.383.612	€1.435.134	€1.486.656	€1.538.178	€1.589.700	€1.797.320	€2.004.940	€2.212.560	€2.420.180	€2.627.800
Jefe de Departamento 2	602,91	€1.005.822	€1.028.668	€1.051.513	€1.074.359	€1.074.383	€1.074.407	€1.074.432	€1.074.456	€1.074.480	€1.074.480	€1.074.480	€1.074.480	€1.074.480	€1.074.480
Jefe de Departamento 1	536,31	€830.161	€873.484	€916.807	€960.131	€970.413	€980.694	€990.976	€1.001.258	€1.011.540	€1.011.540	€1.011.540	€1.011.540	€1.011.540	€1.011.540
Profesional 2	517,26	€713.232	€725.648	€738.064	€750.480	€761.773	€773.065	€784.358	€795.651	€806.943	€807.033	€807.122	€807.211	€807.301	€807.390
Profesional 1	459,26	€638.562	€640.924	€643.286	€645.648	€646.286	€646.924	€647.562	€648.200	€648.838	€654.826	€660.815	€666.803	€672.792	€678.780
Técnico 3	445,48	€513.627	€519.618	€525.609	€531.600	€532.632	€533.664	€534.697	€535.729	€536.761	€558.979	€581.197	€603.414	€625.632	€647.850
Técnico 2	422,36	€462.165	€464.198	€466.230	€468.263	€478.046	€487.830	€497.613	€507.397	€517.180	€517.437	€517.693	€517.950	€518.207	€518.464
Técnico Profesional	392,99	€537.210	€540.014	€542.819	€545.624	€548.429	€551.138	€553.656	€556.174	€558.692	€561.211	€563.729	€566.247	€568.765	€571.362
Técnico 1	379,36	€412.223	€415.435	€418.648	€421.860	€429.378	€436.896	€444.414	€451.932	€459.450	€465.725	€471.999	€478.274	€484.549	€490.823
Asistente Técnico 2	328,34	€460.502	€460.514	€460.525	€460.536	€468.758	€476.979	€485.201	€493.423	€501.644	€511.000	€520.356	€529.712	€539.068	€548.424
Asistente Administrativo	303,34	€437.308	€445.032	€452.756	€460.480	€468.713	€476.946	€485.179	€493.412	€501.644	€506.335	€511.026	€515.717	€520.408	€525.098
Asistente Técnico 1	303,34	€437.308	€445.032	€452.756	€460.480	€468.713	€476.946	€485.179	€493.412	€501.644	€506.335	€511.026	€515.717	€520.408	€525.098
Auxiliar	201,07	€407.304	€412.156	€417.008	€421.860	€423.192	€424.524	€425.857	€427.189	€428.521	€430.223	€431.925	€433.627	€435.329	€437.030

Indica don Omar Bermúdez que: ahora ya después de haber pasado la etapa llamémosle “recolección”, vamos a diseñar la propuesta salarial, en esta propuesta salarial hay dos principios básicos que utilizamos los que trabajamos en esto, lo que se llama consistencia interna y consistencia externa, ¿qué es consistencia interna?, la consistencia interna es lo que ya JASEC había hecho, había jerarquizado los puestos, les había asignado un puntaje, ese puntaje como lo decía al inicio es el proceso laborioso de haber identificado por llamarlo así, algunos factores, ¿cuáles factores?, dificultad, condiciones de trabajo, consecuencia del error, experiencia, requisitos, entonces cada puesto hay una matriz donde cogemos Profesional 1 dificultad, tantos puntos, condiciones de trabajo, tantos puntos, consecuencia del error, tantos puntos y así nos vamos yendo, es independiente de lo que esté pasando en el mercado la consistencia interna, luego nos vamos a ver la consistencia externa que es este puesto, el Profesional 1 cómo está con el mercado y acordémonos, tenemos salarios distintos para ese mismo puesto, entonces ¿qué hacemos?, construimos lo que se denomina percentiles y el percentil es tomar los datos y generar una sola posición, percentil 10, percentil 15 o percentil 20 y nos vamos yendo, aquí la gran pregunta que uno se hace es, y le pregunta uno a la Administración ¿en qué posición de mercado quiere estar JASEC?, porque mire que para Gerente (General) está en la posición 5, ahí o nadie va a llegar a

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 22 de 33

trabajarle a JASEC con ese salario o es un puesto transitorio para después salir de ahí rápido, y así me voy yendo con cada posición, ¿en qué posición quiere estar JASEC?, esa es una respuesta estratégica, no es una respuesta técnica, no obstante, nosotros dimos recomendaciones.....

Diseño de la propuesta salarial


Consistencia interna

- ***En el contexto de JASEC:*** La consistencia interna en JASEC, implicaría revisar y comparar la jerarquización utilizando el método de puntos dentro de la organización, asegurándose de que las compensaciones, sean proporcionales a las responsabilidades, habilidades y contribuciones de cada puesto.....
- *Para los efectos, JASEC tiene ya jerarquizados los puestos utilizando el sistema de puntos.....*
- *La jerarquización o asignación de puntos se realiza sobre la base de los factores, dificultad, condiciones de trabajo, consecuencia del error, experiencia, requisitos.....*


Consistencia externa

- ***En el contexto de JASEC:*** La consistencia externa en JASEC, implicaría realizar estudios de mercado salarial para evaluar cómo se comparan los salarios de la organización, con los de otras empresas en la misma industria, especialmente aquellas que operan en la región de Cartago. Esto garantizaría que JASEC, sea competitiva en términos de compensación.....
- *La consistencia externa, es el resultado de identificación de las medidas de posición o conocido como percentiles, para tal efecto se calcularon los percentiles 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 60, 65, 70 y 75, este insumo permite proyectar en qué posición del mercado, se podría ubicar la escala salarial, de conformidad a la política de empleabilidad, que apruebe la administración superior de JASEC.....*

Señala el señor Bermúdez Hidalgo que: como el reto que tenemos en JASEC es tan profundo, porque por años, de años, de años nunca se tomó en serio este tema a tal punto que hoy estamos con los salarios más bajos de la Administración Pública, dijimos: “tomemos el percentil 35”, ¿qué significa el

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 23 de 33

percentil 35 en términos de mercado?, primero vamos a poder mejorar un poquito el salario base, pero siempre van a haber 65 plazas en el mercado que ganan mejor que JASEC, ese es el percentil 35, entonces nosotros lo que hicimos fue, tomamos el percentil 35 del mercado, tomamos los puntos y se propone arrancar con el percentil 35 para el periodo 2024, pero lo ideal, lo prudente, es tener un salario competitivo y les comento lo siguiente, ¿qué es un salario competitivo?, es un tema complicado de entender, un salario competitivo al menos es estar en el percentil 50, al menos es eso, y no lo digo yo, como ya ustedes ven yo pintó canas y ya tengo años de estar en esto, hay un litigio judicial que se inició en ARESEP la Autoridad Reguladora (de Servicios Públicos), donde los trabajadores demandaron a la institución y no es ninguna confidencia porque eso es público, donde ya la persona juzgadora, la persona jueza del Contencioso Administrativo llegó y le dijo a ARESEP (Autoridad Reguladora de Servicios Públicos), “ARESEP (Autoridad Reguladora de Servicios Públicos) un salario competitivo es el percentil 55, así que usted ajuste los salarios de la institución al percentil 55”, y esto es reciente, tiene un mes de estar la sentencia ahí ya regulándose, ¿qué estamos diciendo nosotros?, ¿qué estamos recomendando nosotros?, empecemos con el percentil 35, porque el hueco es muy grande y llevémoslo al percentil 50 en un plazo razonable, entonces estamos recomendando iniciar con el percentil 35, los salarios que ustedes están viendo en esta pantalla es el percentil 35 el salario base y la propuesta es que gradualmente avancemos.....

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 24 de 33


Propuesta salario base percentil 35

Puntos Asignados	Clase Actual JASEC	Salario Base Propuesto P35
790,50	Gerente General	€2 999 841
764,65	Subgerente	€2 901 744
755,15	Auditor	€1 544 881
700,22	Director División	€1 432 505
695,22	Jefe de Área	€1 230 756
635,04	Encargado Unidad Ejecutora	€1 184 165
603,58	Asesor Legal	€1 125 501
602,91	Jefe de Departamento 2	€1 074 407
536,31	Jefe de Departamento 1	€980 694
517,26	Profesional 2	€773 065
459,26	Profesional 1	€646 924
445,48	Técnico 3	€627 513
422,36	Técnico 2	€594 946
392,99	Técnico Profesional	€553 574
379,36	Técnico 1	€534 375
328,34	Asistente Técnico 2	€476 979
303,34	Asistente Administrativo	€476 946
303,34	Asistente Técnico 1	€476 946
201,07	Auxiliar	€424 524

Indica don Omar Bermúdez que: lo que he expuesto es el salario base, ahora vamos a exponer el salario único o global, primero ¿JASEC tiene salario único o global?, no, no tiene; ¿podemos ver en qué posición de mercado está el salario único y global con respecto a la investigación realizada?, por supuesto que no, ¿por qué?, porque no tiene, entonces yo no le puedo presentar ahorita en qué posición de mercado se encuentra el salario global por razones más que obvias, no existe, vamos a presentar ahora los datos de la investigación.....

- Visión salario único o global

Resalta el señor Bermúdez Hidalgo que: nosotros seguimos el mismo procedimiento que les comenté anteriormente, homologamos, nada más que el salario de mercado o salario único es más grande, el salario de mercado llamémosle así, el mercado perdonen, es mucho más grande ¿por qué?, porque el


	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 25 de 33

salario único tiende a ser la tendencia valga la redundancia que se está pagando, entonces efectivamente nos pasa el mismo fenómeno, nada más que ya no son 5 son más y ustedes podrán ver ahí, veamos el Profesional 1 ¢1.510.550, ¢740.0 mil, ¢1.008.000 y así nos vamos yendo en cada institución; en cada empresa los salarios son distintos y no en todas las instituciones pudimos encontrar homologaciones por ejemplo: Subgerente hay 4 organizaciones que no pudimos encontrar Subgerente, Asesor Legal como lo tiene JASEC no lo pudimos encontrar en todas y así nos vamos yendo, ¿qué quiero decir con esto?, que a pesar de que el mercado fue accesado, el tamaño del mercado dependiendo de la observación es más pequeño con respecto a otros.....

Recolección de registros según mercado salario único

CLASE JASEC	ARESEP	CONELÉCTRICAS	CoopeGuanacaste	CoopeLesca	CoopeSantos	ESPH	ICE	Servicio Civil
Gerente General	¢6 591 000	¢4 000 000	¢0	¢5 270 607	¢4 891 327	¢3 893 000	¢4 787 300	¢3 962 329
Subgerente	¢4 833 000	¢0	¢0	¢5 138 696	¢0	¢3 775 000	¢0	¢3 775 996
Auditor	¢4 430 040	¢2 100 000	¢4 253 218	¢4 827 342	¢2 678 343	¢2 630 000	¢4 787 300	¢2 871 730
Director División	¢0	¢2 300 000	¢2 718 139	¢5 019 482	¢3 092 140	¢2 590 000	¢3 429 430	¢3 277 279
Jefe de Área	¢3 606 000	¢1 668 045	¢3 152 602	¢2 368 287	¢1 888 609	¢2 105 714	¢3 000 950	¢2 871 730
Encargado Unidad Ejecutora	¢3 606 000	¢0	¢0	¢0	¢0	¢1 912 000	¢3 000 950	¢2 871 730
Asesor Legal	¢4 418 400	¢0	¢1 769 157	¢2 018 182	¢1 630 986	¢0	¢3 665 150	¢2 444 258
Jefe de Departamento 2	¢2 965 710	¢1 175 943	¢1 605 054	¢2 005 585	¢1 611 459	¢1 714 481	¢2 355 150	¢2 444 258
Jefe de Departamento 1	¢2 965 710	¢1 460 000	¢1 302 503	¢1 775 753	¢1 458 273	¢749 195	¢2 015 070	¢2 109 954
Profesional 2	¢1 780 680	¢1 004 297	¢1 255 861	¢1 313 878	¢1 139 407	¢1 309 887	¢1 593 960	¢1 918 140
Profesional 1	¢1 510 500	¢740 000	¢1 008 749	¢919 774	¢1 033 819	¢869 091	¢1 364 360	¢1 085 875
Técnico 3	¢729 030	¢735 000	¢884 363	¢801 315	¢876 784	¢721 834	¢1 029 200	¢937 148
Técnico 2	¢686 280	¢654 196	¢821 408	¢731 909	¢751 896	¢594 724	¢795 920	¢761 776
Técnico Profesional	¢1 023 150	¢670 000	¢1 170 698	¢916 609	¢794 484	¢0	¢912 550	¢937 148
Técnico 1	¢656 640	¢677 322	¢650 300	¢629 861	¢534 234	¢511 568	¢678 310	¢674 089
Asistente Técnico 2	¢779 190	¢670 000	¢827 616	¢722 484	¢784 047	¢574 205	¢593 840	¢769 448
Asistente Administrativo	¢779 190	¢613 929	¢809 935	¢637 600	¢681 541	¢547 316	¢593 840	¢674 089
Asistente Técnico 1	¢779 190	¢615 000	¢841 007	¢557 824	¢684 749	¢547 316	¢543 510	¢674 089
Auxiliar	¢656 640	¢451 509	¢589 400	¢528 153	¢598 678	¢509 449	¢491 950	¢674 089


Externa don Omar Bermúdez que: efectivamente también logramos convertir el mercado con salarios distintos en percentiles y se construyó un salario único por puesto de acuerdo con los percentiles, ¿para qué sirven los percentiles?, bueno los percentiles es porque el cartel nos dijo, me dice don Arnold (Mora), “mire nosotros necesitamos tener varias alternativas, no solo una”, entonces nosotros construimos tantas alternativas, como medidas de posición que ustedes están viendo.....

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 27 de 33

Salario único bajo el principio de consistencia interna y externa

Puntos Asignados	Clase Actual JASEC	Salario Global Propuesto P35
790,50	Gerente General	€4 078 730
764,65	Subgerente	€3 828 846
755,15	Auditor	€2 765 367
700,22	Director División	€2 564 213
695,22	Jefe de Área	€2 545 903
635,04	Encargado Unidad Ejecutora	€2 325 523
603,58	Asesor Legal	€1 955 926
602,91	Jefe de Departamento 2	€1 657 819
536,31	Jefe de Departamento 1	€1 459 050
517,26	Profesional 2	€1 280 173
459,26	Profesional 1	€959 813
445,48	Técnico 3	€931 014
422,36	Técnico 2	€882 695
392,99	Técnico Profesional	€821 315
379,36	Técnico 1	€792 829
328,34	Asistente Técnico 2	€693 618
303,34	Asistente Administrativo	€624 581
303,34	Asistente Técnico 1	€583 553
201,07	Auxiliar	€517 866


Externa don Omar Bermúdez que: recomendaciones que nosotros estamos dando, que se defina una política salarial, que es más que la encuesta; nosotros entregamos un borrador de una política salarial que JASEC tiene que aplicar y ahí nosotros esbozamos todos los elementos propios de esa política, dos que la remuneración de JASEC debe responder a criterios de eficiencia, oportunidad, capacidad presupuestaria y financiera, no podemos tener un salario competitivo en el 2024 ni en el 2025, porque el hueco es muy grande, entonces nosotros recomendamos que lleguemos al percentil 50 en 3 años, tercero que todas las personas funcionarias de JASEC sean objeto de una evaluación del desempeño para que esta remuneración esté relacionada con esto, y por casualidad ustedes verán que desde ayer ya están saliendo los medios de comunicación diciendo que con 2 evaluaciones como lo dice la ley, y ya está la normativa técnica, que con dos evaluaciones deficiente se despide a cualquier persona en la Administración Pública, nosotros aquí estamos diciendo efectivamente que hay que tener esa evaluación, porque no se trata solo de aumentar, sino que esto vaya homologado a un esfuerzo adicional por parte de las personas funcionarias, entonces que en esa política salarial se construya en paralelo la evaluación del desempeño, y damos algunos elementos técnicos que no voy a profundizar ahorita porque no se trata de eso, pero sí se están dando dentro de las recomendaciones.....

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 28 de 33

Recomendaciones:

1. *JASEC establecerá bajo la administración del Departamento Talento Humano una política interna de salarios, que cubre a su personal en general. El equipo consultor propone un proyecto que le servirá de base.....*
2. *La remuneración de JASEC deberá responder a criterios de eficiencia, oportunidad, capacidad presupuestaria y financiera de JASEC, orientada a un equilibrio entre los ingresos y los egresos correspondientes por concepto de salarios y cargas patronales, de tal forma que la actividad sustantiva de la organización no se vea comprometida. La posición de mercado a mediano plazo será el Percentil 50 del mercado constituido por las empresas de electrificación, autoridad reguladora de servicios públicos y servicio civil.....*
3. *Todas las personas funcionarias que ocupan puestos en la JASEC. deberán ser sujeto de una evaluación del desempeño y su remuneración dependerá de los resultados de la misma, según lo dictan las normas y procedimiento del sistema de evaluación del desempeño anual que se aplique en JASEC, esta disposición será obligatoria partir de Enero 2024. La aplicación del percentil 35 será para todas las personas funcionarias con nombramiento en JASEC, bajo la metodología de Salario Base más Pluses.....*

Continúa don Omar Bermúdez indicando que: como lo vengo diciendo, nosotros estamos recomendando el percentil 35 que en forma evolutiva se aplique, que en el 2024 se aplique el 35, que se aplique el percentil 40, que se aplique el percentil 45 en el año 25 y así sucesivamente; en otras palabras que el aumento sea gradual, y algo muy importante que nosotros evidentemente encontramos algunas debilidades en materia y clasificación de puestos que no era nuestro objeto de estudio, que pretenderlo modificar ahora estaríamos provocando una crisis muy compleja de manejar, y después que efectivamente se haga un estudio integral de puestos y que este estudio de mercado se haga una vez al año, ¿por qué?, porque vean que nosotros estamos recomendando el percentil 50 en un plazo llamémosle razonable, pero no es que ustedes van a coger la investigación que estamos entregando


	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00	Página: 29 de 33

ahora en el 2023 y que eso se quede inmutable, fijo, estable, si no que el percentil 50 se mueve, el percentil 50 cambia, con solo incorporar una empresa más cambia y todas las organizaciones están haciendo ajustes periódicamente.....

Recomendaciones:

4. *La medida de posición del mercado que aplicara JASEC es el percentil 35, lo cual se concretará en forma evolutiva de la siguiente forma: Enero 2024 se posicionará en el percentil 35, Julio 2024, se posicionará en el percentil 40 y Enero 2025 se posicionará en el percentil 45, no obstante algunas posiciones, se podrá adelantar la ubicación en el percentil 50, cuando las condiciones de contratación así lo requieran y bajo un informe técnico que lo sustente.....*
5. *La organización deberá realizar al menos una revisión salarial del mercado laboral, lo que implica que para los efectos se deberá generar las acciones de coordinación con los entes de naturaleza similar a JASEC, donde al menos una vez al año se deberá realizar un estudio de mercado, registrando los datos relevantes de la remuneración, jornadas de trabajo, puestos asimilables y otras modificaciones del entorno. Dentro del mercado natural se deberá incluir preferiblemente a Entes Públicos no Estatales que tengan como misión desarrollar y potenciar un segmento económico donde participe actores privados e incluir a ARESEP y Servicio Civil dentro de la muestra. Esto implica que la medida de posición de mercado 50 no es un monto absoluto es una posición de mercado que debe ser ajustada.....*


Señala el señor Bermúdez Hidalgo que: ese manual de puestos que nosotros estamos recomendando, aquí estamos dando los factores, objeto de estudio con el objeto de que ese instrumento se pueda aplicar lo antes posible y que la primera aplicación de la propuesta nuestra se haga en abril del 2024, ¿por qué?, porque primero hay que tener tarifas, primero hay que tener ingresos, y no se puede pretender aplicar esto en enero porque esto es un proceso gradual, bueno eso sería; comentarios.....

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 30 de 33

Recomendaciones:

6. *JASEC deberá mantener un manual de puestos actualizado, donde se describen los deberes, responsabilidades y se registre con claridad los siguientes elementos:.....*
 - *Naturaleza del trabajo.....*
 - *Deberes y Responsabilidades.....*
 - *Dificultad.....*
 - *Supervisión Ejercida, Supervisión Recibida.....*
 - *Responsabilidades por Funciones, Relaciones de Trabajo, por valores, equipo y Materiales.....*
 - *Condiciones de Trabajo (Accidentes y Enfermedad, Condiciones Ambientales, Esfuerzo Mental, Esfuerzo Físico).....*
 - *Consecuencia del Error.....*
 - *Requisitos y Experiencia.....*
 - *Número de Puntos de cada clase de puesto.....*
 - *Competencias laborales.....*
7. *La Gerencia General, en conjunto con el área financiera y demás dependencias relacionadas, tomarán las previsiones presupuestarias y administrativas, para que en forma previa se puedan tomar las acciones correspondientes para operacionalizar la política salarial, lo que implica buscar el contenido presupuestario, para la primera aplicación de esta política a partir de Abril 2024.....*

Indica don Lizandro Brenes que: muchas gracias don Omar (Bermúdez); por temas de tiempo vamos a someter la votación porque precisamente para poder avanzar y por algo fue que estratégicamente se decidió hacer este estudio salarial, no para tenerlo ahí, quisiéramos votar la propuesta de acuerdo y continuar con la discusión el próximo lunes, yo instaría los señores Directores que si tienen dudas y demás se canalicen con la Administración, esperarí que tengan la disponibilidad, estoy seguro que sí

	Tipo: <p style="text-align: center;">Formulario</p>	Código: <p style="text-align: center;">PGGO.PR7.FM2</p>	
Rige a partir de: 14/02/2022	Título: <p style="text-align: center;">Acta Junta Directiva</p>	Versión: 00	Página: 31 de 33

de atender esas dudas me parece que es técnicamente sustentado lo que ya teníamos vislumbrado; don Arnold (Mora) pero por favor muy sucinto porque tenemos que votar.....

Expresa don Arnold Mora que: sí, gracias; nada más para hacer ahí una acotación del punto “b” que se estaría metiendo en el acuerdo de hoy, nosotros ya coordinamos con Tarifas y con la parte Financiera, esa cuantificación de lo que se está proponiendo para efectos de tener claridad del panorama de cuál sería ese aumento a nivel de tarifas propiamente para la parte de remuneraciones, entonces esa parte ya a nivel interno ya lo hemos coordinado y es lo que se estaría presentando para la próxima sesión.....

Indica don Lizandro Brenes que: perfecto, que dicha que ya lo tienen para que lo representen entonces, muchas gracias; dice doña Celina (Madrigal) que: “el impacto sea tanto salario compuesto como salario único”, sí, podemos presentar los dos escenarios, tal vez lo agregamos ahí entre paréntesis en el acuerdo, tanto para salario compuesto como para salario único, se incorporaría, muchas gracias doña Celina (Madrigal) y lo votamos; en el “5.b” nada más se agrega eso, que el impacto sea para ambos tipos de salario.....

Somete la Presidencia a votación la propuesta de acuerdo.....

Vota doña Rita Arce: a favor; completamente, inclusive nada más, así como para dejarle la inquietud a don Omar (Bermúdez); don Omar (Bermúdez) ¿intentaron bajar la jornada a 40 horas haciendo ese estudio?, luego tal vez me lo contesta porque estamos en votación, pero a favor.....

Vota don Lizandro Brenes: a favor.....

Vota doña Rosario Espinoza: a favor.....

Vota don Alexander Mejías: a favor.....


Vota don Salvador Padilla: a favor.....

Vota doña Anelena Sabater: a favor.....

Vota doña Ana Ruth Vílchez: a favor.....

Somete la Presidencia a votación la firmeza del acuerdo:.....

Vota doña Rita Arce: a favor.....

	Tipo: Formulario	Código: PGGO.PR7.FM2	
	Rige a partir de: 14/02/2022	Título: Acta Junta Directiva	Versión: 00

Vota don Lizandro Brenes: a favor.....

Vota doña Rosario Espinoza: a favor.....

Vota don Alexander Mejías: a favor.....

Vota don Salvador Padilla: a favor.....

Vota doña Anelena Sabater: a favor.....

Vota doña Ana Ruth Vílchez: a favor.....

Indica don Lizandro Brenes que: de manera unánime y en firme con los 7 votos presentes.....

SE ACUERDA: de manera unánime, afirmativa y en firme con siete votos presentes.....

5.a. Dar por recibido los siguientes documentos: 1. Oficio GG-1005-2023 suscrito por la MBA. Ma. del Rocío Céspedes Brenes, Gerente General; 2. Oficio N° SUBG-TH-0870-2023 suscrito por el Lic. Arnold Mora Muñoz, Jefe a.i. Departamento Talento Humano; 3. Análisis de las condiciones del mercado salarial de JASEC suscrito por el Sr. Omar Bermúdez Hidalgo, Director de la Investigación; 4. Presentación estudio salarial JASEC (003).....

5.b. Solicitar a la Administración una cuantificación del posible impacto financiero a JASEC de la aplicación del presente estudio salarial (tanto para salario compuesto como para salario único), y que lo presente ante esta Junta Directiva en la sesión del próximo 11 de diciembre 2023.....

5.c. Continuar con la discusión de este tema en la sesión del próximo 11 de diciembre 2023.....

CAPÍTULO IV	OTROS ASUNTOS.
--------------------	-----------------------

ARTÍCULO 6.- CORRESPONDENCIA.

Para esta sesión no se presentó Correspondencia.....

ARTÍCULO 7.- ASUNTOS VARIOS.

Para esta sesión no se presentaron Asuntos Varios.....

Indica don Lizandro Brenes que: nos vemos el próximo lunes don Omar (Bermúdez), compañeros ustedes mañana, y aprovechemos estos días para analizar este estudio y para sacar las dudas que tengamos y que la discusión sea más productiva, muchísimas gracias a todos, que tengan un buen día.

