Acta de la Sesión Ordinaria n.°17-21, celebrada por la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, sita en la ciudad de San José, el martes veinte de abril del dos mil veintiuno, a las nueve horas con cuarenta y cinco minutos, con el siguiente CUÓRUM:

Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, Presidente; Licda. Mahity Flores Flores, Vicepresidenta; MBA Olivier Castro Pérez, Director; Licda. Gina Carvajal Vega, Directora; Dr. Luis Emilio Cuenca Botey, Director; Licda. Maryleana Méndez Jiménez, Directora; Lic. Javier Zúñiga Moya, Director.

Además, asisten:

MBA Douglas Soto Leitón, Gerente General; Lic. Álvaro Camacho De la O, Subgerente a.i. de Banca Corporativa; Lic. Renán Murillo Pizarro, Subgerente a.i. Banca de Personas; Lic. Juan Carlos Castro Loria, Asesor Jurídico de la Junta Directiva General; Lic. Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico; Sr. José Manuel Rodríguez Guzmán, Auditor General Corporativo; MSc. Minor Morales Vincenti, Gerente de Área de Riesgos y Control Normativo; MBA Pablo Villegas Fonseca, Secretario General; Sra. Maureen Ballestero Umaña, Asistente Secretaría Junta Directiva.

Se deja constancia que los miembros de la Junta Directiva General, miembros de la Alta Administración y personal de la Secretaría de la Junta Directiva participan de esta sesión, en modalidad de tele presencia, mediante una herramienta informática de uso global, diseñada para videoconferencias, provista y validada por el área de tecnología de la información, la cual garantiza la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, del *Reglamento de funcionamiento de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica.*

ARTÍCULO I

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de Orden del Día* el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a consideración del Directorio el orden del día propuesto para la sesión ordinaria n.°17-21, que se transcribe a continuación:

I. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DIA

II. APROBACIÓN DE ACTAS

a. *Aprobación del acta de la sesión n.°16-21, celebrada el 13 de abril del 2021.*

III. CONOCIMIENTO INFORME COMITÉ DE CRÉDITO REUNIÓN ORDINARIA n.°18-21CC. (CONFIDENCIAL, por contener asuntos de secreto bancario).

IV. ASUNTOS DE LA GERENCIA

a. Subgerencia Banca de Personas

a.1 *Evaluación de las necesidades de la zona norte de Cartago, en cuanto a ATM, dispensadores y receptores de efectivo. Atiende acuerdo sesión n.°36-2020, art. VIII, pt. 3). (CONFIDENCIAL- RESOLUTIVO).*

a.2 *Informe de resultados de la red de oficinas bancarias, SGBP-JTA-009-2021. Atiende SIG -47. (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).*

b. Gerencia Corporativa de Finanzas

b.1 *Acciones en materia de crédito relacionadas en Plan de Alineamiento Estratégico 2020-2021 Atiende acuerdo sesión n.°01-21, art. XXV. (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).*

b.2 *Propuesta Modificación Política para el Manejo de Inversiones Fondo de Crédito para el Desarrollo (FCD) (CONFIDENCIAL – RESOLUTIVO).*

c. Gerencia Corporativa de Operaciones

c.1 *Seguimiento de acuerdos pendientes de la Administración con la Junta Directiva General, con corte a la sesión n.°13-21. Atiende SIG 25. (CONFIDENCIAL – RESOLUTIVO).*

c.2 *Seguimiento a Cartas de Gerencia de Auditores Externos 2019, con corte al 31 de diciembre 2020. Atiende SIG-45. (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO).*

d. Gerencia Corporativa de Capital Humano

d.1 *Propuesta esquema de prohibición (PÚBLICO – RESOLUTIVO).*

V. ASUNTOS AUDITORÍA GENERAL CORPORATIVA

a. *Presentación de informe de riesgo alto AUD-0022-2021 Resultados del estudio Otorgamiento y seguimiento de crédito Banca de Personas. (PÚBLICO – INFORMATIVO**).***

VI. ASUNTOS GERENCIA CORPORATIVA RIESGOS

a. *Resumen de temas conocidos en Comité Corporativo de Riesgo y Comité de Crédito (CONFIDENCIAL – INFORMATIVO). Atiende SIG-29 y SIG-36.*

i. Seguimiento de la Estrategia del SIGIR al cierre de diciembre 2020.

ii. Plan de atención de la Carta a la Gerencia Servicios de Atestiguamiento sobre la eficacia de los procesos de gestión integral de riesgos en lo que corresponde a los aspectos indicados en el Acuerdo 2-10, al 31 de diciembre de 2020.

iii. Informe de desempeño del sector de turismo y sus implicaciones en la cartera de crédito del Banco de Costa Rica.

VII. ASUNTOS JUNTAS DIRECTIVAS DE SUBSIDIARIAS Y COMITÉS DE APOYO (INFORMATIVO).

a. Resumen de acuerdos ratificados por juntas directivas de subsidiarias:

a.1 *BCR Pensión S.A.*

a.2 *BCR SAFI S.A.*

b. Resumen de acuerdos ratificados por comités de apoyo:

b.1 *Comité Corporativo Ejecutivo*

b.2 *Comité Corporativo de TI*

VIII. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL

a. *Criterio jurídico sobre la recomendación del Órgano de Procedimiento de finalizar y archivar el procedimiento administrativo tramitado bajo expediente OPAO-009-18, en contra del señor Mario Barrenechea Coto. Atiende acuerdo sesión n.°10-21, art. XVII. (CONFIDENCIAL –RESOLUTIVO).*

IX. ASUNTOS VARIOS

X. CORRESPONDENCIA

A continuación, se transcribe, de manera literal, los comentarios realizados en este capítulo, para lo cual, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: "Estamos dando inicio a la sesión ordinaria de Junta Directiva, de hoy martes 20 de abril (2021), con el primer tema, la aprobación del orden del día. Si hay algún comentario, por favor".

Al respecto, el señor **Douglas Soto Leitón** indica: "Buenos días a todos. Queremos plantear, en *Asuntos Varios*, algunos temas: uno es una invitación de Mckenzie, a la Junta Directiva, para exponerles el caso de (Banco Pichincha), un caso peruano. El segundo es hablar de la actividad que hicimos ayer, en el Banco Central (de Costa Rica), donde el Banco de Costa Rica gestionó para que al Colegio de (de Profesionales en) Ciencias Económicas ,se le otorgara la Certificación Libre de Efectivo (L).

El tercer punto es hablarles sobre un error material que ocurrió cuando la Junta Directiva aprobó la organización y las plazas nuevas de Gerencia Corporativa de Transformación Digital; en el acta quedaron 20 plazas y lo correcto eran 21. Luego, recordarles la actividad de hoy, que tenemos en celebración del 144 Aniversario (de BCR). Esos serían los temas".

El señor **Solís** señala: "Bien, tomamos nota, don Douglas, cuatro temas, muchas gracias".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.°17-21; además, se autoriza la inclusión de temas en el capítulo de *Asuntos Varios*, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación del acta*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a la aprobación el acta de la sesión ordinaria n.º16-21, celebrada el trece de abril de dos mil veintiuno.

A los efectos, don **Néstor** dice: "Pasamos a la aprobación del acta; corresponde aprobar el acta de la sesión n.º16-21, celebrada el pasado 13 de abril. ¿Si los señores Directores tienen comentarios, por favor?". Al no haber comentarios, don **Néstor** dice: "Bien, entonces, estaríamos dando por aprobada el acta".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el acta de la sesión ordinaria n.º16-21, celebrada el trece de abril de dos mil veintiuno.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con operaciones de clientes (secreto bancario) y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 Constitucional y 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO IV

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO V

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO VI

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO VII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO VIII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO IX

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO X

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Gerencia*, participa, por la modalidad de telepresencia, la señora **Sandra Araya Barquero, Gerente Corporativa de Capital Humano**, para presentar a consideración de la Junta Directiva, una Propuesta de esquema de pago de prohibición, para lo cual, se hace acompañar, también, vía telepresencia, de la señora Lucía Mora, Jefe a.i. Planillas y Presupuesto; así como del señor Fernando Trejos, Jefe Clasificación y Valoración de Puestos.

Copia de la información, que contiene los criterios emitidos por la Gerencia Corporativa Jurídica, fue suministrada, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de la sesión.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. En primera instancia, el señor **Pablo Villegas Fonseca** indica: “Ya se encuentran con nosotros, doña Sandra y se encuentran también, don Fernando Trejos y doña Lucía Mora, que son compañeros de (Gerencia Corporativa) Capital Humano”. Por lo tanto, la señora **Sandra Araya Barquero** dice: “Buenos días. Como decía don Pablo, efectivamente, me

acompañan para esta presentación, doña Lucía que es la Jefe de la Oficina de Planillas y Presupuesto; y don Fernando Trejos, que es el Jefe de Clasificación y Valoración.

Aquí, traemos un tema que es bastante añejo, diría yo, que se ha venido analizando desde hace bastante rato en el Banco, a partir de la promulgación de la Ley 9635 (Fortalecimiento de las Finanzas Públicas). Entonces, vamos a darles un poquito de contexto sobre el tema; el cual ya fue presentado al Comité de Nominaciones y Remuneraciones, el 6 de abril, se conoció la propuesta y este Comité aprobó someter a conocimiento y aprobación de esta Junta Directiva, la propuesta que vamos a conocer en este momento.

Un poco de antecedentes, para que ustedes conozcan, cómo es que se ha venido manejando en el Banco, el tema del salario y el esquema de contratación. Desde el 9 de marzo del 2004, la Junta Directiva, en aquel entonces, aprobó el Régimen de Empleo y Salarios de las Contrataciones de los Empleados Nuevos; a partir de ese momento, toda contratación que se hace en el Banco, se hace bajo el esquema de salario nominal o salario único, como también es conocido y se implementó a partir del 5 de mayo del 2004.

¿Que existía en ese momento? La gente que, efectivamente, tenía un salario base más pluses, de forma voluntaria, se empezó a pasar al nuevo esquema y todas las contrataciones que hacían nuevas, se hacían con el esquema salario nominal. A partir de esa fecha, solamente, existe el esquema de salario nominal para toda contratación y esto aplica para todo el Conglomerado del Banco.

Dentro de este documento, igualmente, se define la metodología de cálculo, para el caso de los puestos que tenían el rubro de prohibición. Entonces, ¿qué fue lo que se hizo? En ese momento, lo que se hizo fue definir una fórmula de cálculo, para que el Banco contara con una escala que incluía el rubro de prohibición. No me voy a detener, porque yo sé que tengo 10 minutos para hacer esta presentación; aquí lo que estamos señalando es, cuál fue la fórmula de cálculo y qué es lo que quiere decir, cada una de esas partes que la componen. Eso se hizo exclusivamente para decir, ‘el Banco va a tener una escala nominal, para todas las contrataciones y una nueva escala que es la que va a prevalecer, para efectos de determinar aquellas personas o aquellos puestos que tenían incorporado el rubro de prohibición.

Igualmente, el 4 de diciembre del 2018, lo que les decía, entra en vigencia la Ley 9635. Esta es la Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y establece dentro de los

cambios, que nosotros tenemos que tomar en cuenta, el tema de la modificación de la ley 2166- Ley de Salarios de la Administración Pública-, que en el artículo 36, sobre el tema de prohibición y los porcentajes de compensación, lo que señala es lo siguiente: *'los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas...'*.

Aquí, subrayamos el tema de calculadas sobre el salario base. Acordémonos que en el Banco, ya no tenemos un salario base, sino que tenemos un salario único o un salario nominal y hace la modificación de los porcentajes, en ese caso, de un 30% para los que tienen una licenciatura o un 15 (%) para el bachiller universitario. El artículo 36 (de la ley 9635), vino a modificar el porcentaje que se tenía establecido en un 65 (%) y es un poco lo que hacía referencia en el punto anterior.

¿Qué es lo que tenemos hoy en el Banco? Actualmente, en la institución tenemos 58 personas, a las cuales se les reconoce el pago de prohibición. Tenemos 49 que se mantienen en el salario nominal y nueve personas que corresponden a los que aún mantienen un salario base más pluses. Esta es la lista de los puestos (ver imagen n.°1); como vemos ahí, en su mayoría, son los puestos de la Auditoría y también, se considera el puesto de Gerente General y Subgerentes y el Jefe de la Oficina de Contratación Administrativa. Estos son los únicos puestos que, a nivel institucional, se les hace este reconocimiento y; por tanto, aplica la escala que el Banco definió, desde el 2004, con la fórmula de cálculo que les comentaba anteriormente".

Imagen n.°1: Puestos a los que se les reconoce el pago
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Interviene el señor **Néstor Solís Bonilla** para decir: "A efectos de tener bien claro la presentación. En el caso del gerente y subgerentes, ese plus que se paga, ¿cómo interactúa con los límites que se han venido conversando y que por ley se establecieron?". A lo que responde la señora **Araya Barquero**: "Recordemos que, recientemente, la Junta Directiva aprobó cuáles eran los salarios del gerente general y los subgerentes, considerando lo que la misma Ley 9635 señala, sobre los topes que tienen para esas posiciones y lo que se indicó es que, para esas posiciones, el salario único que hoy tienen, contiene el pago por prohibición y siempre manteniéndose sobre los topes de Ley". Don Néstor agradece la explicación brindada.

Retomando la presentación, doña **Sandra Araya** dice: "En la siguiente filmina (ver imagen n.°2), lo que vemos es qué fue lo que hicimos. Esta ya es toda la historia, todo lo que hacia atrás teníamos. Aquí, lo que hicimos fue que conformamos un equipo de trabajo, para analizar cuáles eran las implicaciones que esa ley (se refiere a la Ley 9635) podía traerle al Banco; ese equipo estaba conformado por la Auditoría General, la Gerencia Corporativa Jurídica, (Gerencia Corporativa) Capital Humano y también, contamos con la participación y ayuda en la parte de consultoría de la firma BDS.

Aquí, nosotros construimos diferentes escenarios y valoramos, si había o no había implicaciones de esa ley y cómo teníamos que aplicarlas. La Gerencia Jurídica Laboral tuvo reuniones con representantes de la Procuraduría General de la República y de la Contraloría General de la República, un poco para conocer qué habían hecho estas instituciones en relación al tema y ver si había alguna jurisprudencia o algunos criterios, que pudiesen venir a ayudarnos en la definición para efectos del Banco.

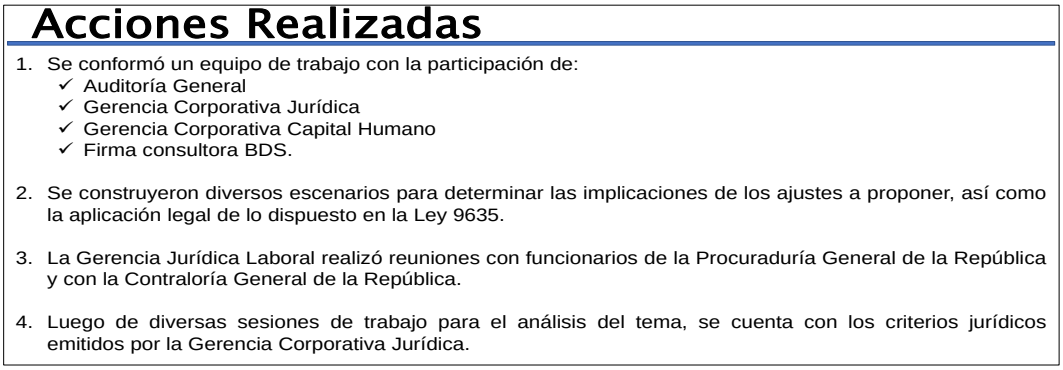


Imagen n.°2: Acciones realizadas
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Luego de diversas sesiones que se hicieron en el análisis del tema, contamos en este momento, con tres criterios de la Gerencia (Corporativa) Jurídica del Banco y aquí les digo porqué tres criterios. En la siguiente filmina, vamos a ver el resumen del último criterio que nosotros teníamos, sin embargo, fue modificado la semana pasada, para hacer un solo criterio; teníamos dos, el primero – más bien me gustaría que don Manfred (Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico) les contara los detalles del tema o el mismo don José Manuel (Rodríguez Guzmán, Auditor General Corporativo), que estuvo viendo con don Manfred el caso- (ver imagen n.°3).

El segundo, lo que se hizo fue hacer una ampliación y una aclaración, para que no se preste a interpretaciones, ¿cómo tenemos que aplicarlo y cuál es la recomendación?'. Finalmente, hubo un tercer informe, porque entiendo que la recomendación de don José Manuel a don Manfred fue 'no tengamos estos, el primero y el segundo; generemos uno que, efectivamente, haga la unión de esos dos criterios y que venga a aclarar y a definir cuál es la recomendación de cómo tenemos que aplicar el tema de prohibición en el Banco'.

Y, de ahí, surge esta recomendación que, al fin y al cabo, lo que dice es que, para efectos de nosotros (BCR), no viene a tener ninguna implicación, la Ley 9635, porque el Banco no trabaja con salario base más pluses; el Banco trabaja con un salario nominal, desde el año 2004. Aquí, más bien me gustaría que don Manfred o el mismo don José Manuel, tal vez amplíen, los términos legales que llevan a esta recomendación".

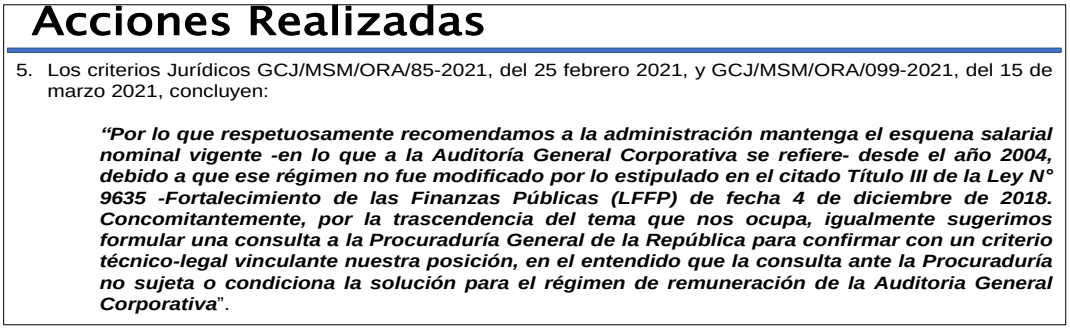


Imagen n.°3: Acciones realizadas / criterios jurídicos
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Acto seguido, el señor **Manfred Sáenz Montero** dice: "Después de que uno encuentra la solución, todo se vuelve sencillo. En principio, nosotros estábamos analizando en función de si la Ley 9635 ameritaba un cambio en toda la estructura que, inclusive, preliminarmente había hablado con don José Manuel y había sugerido, modificar toda la

estructura, la categoría, porque discutíamos sobre las posibilidades que podrían darse, con las personas que estaban antes de ese 4 de diciembre del 2018 y ya estaban con un esquema de salario único y los otros que estaban salario más pluses, al momento de que se contratara nuevo personal.

Pero, al final, la conclusión a la que se llegó y conversando con la Procuraduría (General de la República) y Contraloría (General de la República), de manera informal, por supuesto, es que la ley se refiere, exclusivamente, a las personas que estén bajo un régimen de salario de base más pluses. La (Ley) 9635 no se refiere, en absoluto, a los puestos en que la organización tenga un salario único o un salario global, tan es así que, en el ambiente nuestro, no existen menciones en leyes a salarios globales; hasta ahora el proyecto de ley de empleo público habla de un salario único.

Entonces, la conclusión a que se llegó, - y reitero, ahora uno lo encuentra muy simple y como nos decía doña Gina (Carvajal Vega), en el Comité (Corporativo) de (Remuneraciones y) Nominaciones, a veces tener demasiada información puede ser una trampa, porque, entonces, uno se confunde y se enreda con la historia de las cosas -, es que no hay que realizar cambios; el salario único vigente, tanto antes de la Ley 9635 y lo que está hoy, engloba la prohibición, punto. De manera que, en principio, nadie podría reclamar si yo estoy haciendo un trabajo ‘X’ auditor -voy a decir un número que no sé si toca- auditor 3 o auditor 1, en el área de don José Manuel, bajo salario base más pluses y; luego, viene alguien con salario nominal y gana lo mismo o un poco más o menos, yo no puedo pretender que se me reconozcan mis derechos en salario más pluses versus lo que tienen las personas.

Y, también, dicho sea de paso, si las personas tenían salarios únicos ayer y viene la ley, cambia el régimen, viene otra persona a hacer su trabajo idéntico, con un salario igual, tampoco puede pretender que tenían una remuneración superior, porque su prohibición era más alta, porque – y aprovecho la pregunta que hacía usted don Néstor -, no había un componente necesariamente de prohibición, porque era un solo monto, lo que estaba ya amparando la prohibición y remunerando.

En resumen, lo que estamos diciendo es que nuestra recomendación es que, procedamos sin hacer cambios, procedamos de esa manera y como se trata de un tema que ha costado mucho, -no solo a nosotros, porque el tiempo que ha pasado, pues sí es bastante, pero el

razonamiento en las organizaciones que se consultaron, la Procuraduría y la Contraloría, el tema lo han discutido igual-, después de atender esta solución, podemos hacer la consulta a la Procuraduría para efectos de zanjar, al menos, administrativamente la discusión. Reitero, no es una consulta que condicione la implementación de las recomendaciones, sino que se sugiere hacer la consulta, porque el tema realmente puede tener cola y la Procuraduría puede decirnos 'están actuando bien' o podría decirnos, 'no, hay que actuar de esta otra forma'.

Ahí, aprovecho esto para decir que el tercer criterio, al que hace referencia doña Sandra, es que, efectivamente, había dos opiniones; uno, que era un corolario, el segundo del primero, y lo que hicimos fue en el tercer documento, reunirlo y aclarar, por ejemplo, qué podría suceder si las personas, que tenía don José Manuel, cuatro personas esperando esta solución y la Procuración nos dijera 'no, esa solución que ustedes implementaron no era la correcta, lo que debieron haber implementado era cualquier otra cosa'.

En ese criterio, lo que aclaramos es que esas personas estarían ante situaciones jurídicas consolidadas y también, una inquietud que se conversó en el Comité (Corporativo de Remuneraciones y) Nominaciones sobre, si resolverles la situación a esas cuatro personas, podría representar alguna diferenciación o alguna complicación, a lo interno de la Auditoría; también, esa duda se incluyó en este documento, para que quedaran cubiertas las inquietudes que tuvimos durante la discusión. Es por eso que tenemos tres documentos, pero, en el fondo, es la misma solución, solo que preferimos hacer referencia al último, más comprensivo".

Por su parte, don **Néstor Solís** dice: "Don Manfred, en el contexto de su explicación, me voy a adelantar un poco; tengo una duda que pensaba consultarla más hacia el cierre: Ustedes plantean la posibilidad de que se haga una consulta a la Procuraduría (General de la República), pero como un 'igualmente sugerimos'. ¿Cómo se interpreta en la práctica de eso? ¿Hacemos los ajustes que se sugirieron y luego, consultamos?".

A lo que señala el señor **Sáenz**: "Sí, así se dice en el documento". Asimismo, don **Néstor** dice: "Sí, de la redacción del documento, yo interpreto eso. Ahora, en la práctica, ¿qué pasa si por lo que sea, la Procuraduría nos dice otra cosa?".

Responde el señor **Manfred Sáenz**: "¿Qué pasaría? Bueno, volvemos al pizarrón, evidentemente, pero con las cuatro personas que estaban en el limbo que teníamos, a quienes no se les está cancelando su remuneración, por la categoría y las estructuras actuales,

esas personas quedarían en una situación jurídica consolidada. Formular la consulta, lo que hace es que, de buena fe, la Administración encontró la solución que está implementando, pero además, dice 'ok, bueno, pero yo quiero que usted Procuraría me diga, en su opinión, si estoy actuando a derecho o usted encuentra otra solución a lo que yo estoy viendo'. Pero, no perjudicaría a las personas que ya están en el régimen laboral, que son cuatro ejemplos lo que tenemos ahorita y, eventualmente, las personas que pueda contratarse en la Auditoría, a lo largo del tiempo que dure la Procuraduría respondiendo".

Continuando en la misma línea, don **Néstor Solís** dice: "Le planteo la misma pregunta, un poco diferente. ¿Nosotros estaríamos haciendo cuatro ajustes?" Responde don **Manfred**: "Estamos haciendo no cuatro ajustes, estamos reconociéndole -yo diría-, a esas cuatro personas, la remuneración que le correspondía, conforme al régimen vigente interno".

Agrega don **Néstor**: "Pero, les reconocemos a esas cuatro personas y después, hacemos la consulta". Indica el señor **Sáenz**: "Sí, señor, esa es la idea, correcto; normalizar la situación con esos cuatro, porque los estábamos tratando en una situación de desigualdad, porque no se les estaba pagando como correspondía y con esto resuelto, entonces, ahora sí, se les paga como corresponde, como se está recomendando y la Administración dijo 'ok, vamos a hacer una consulta'. Consulta que hay que hacerla, como todo, con *escalpelo, bien finita* y en esto, nos comprometimos con don José Manuel, de *pelotear* con él, borrador y todo, porque hay que delimitar bien qué es lo que queremos que nos diga. Inclusive, la misma Contraloría nos dijo, 'cuando ustedes consulten, tengan mucho cuidado con lo que consultan, porque a todos nos puede beneficiar'. En este tema tenemos muy claros los alcances y la responsabilidad, también, de cómo hacerlo".

Así las cosas, el señor **Néstor Solís** dice: "Quisiera, por favor, escuchar criterio de los señores Directores. Me sigue preocupando la experiencia que tuvimos con otros casos y me sentiría, en lo personal, mucho más cómodo si primero hacemos la consulta".

En consecuencia, el señor **Olivier Castro Pérez** dice: "Una consulta, don Manfred. En el 2004 se estableció en el Banco, salario único, llamemos. ¿Y qué pasó con la Auditoría? ¿No se le aplicó el salario único?". A lo responde don **Manfred Sáenz**: "Sí, claro, sí, señor".

Continúa señalando don **Olivier**: “Pero ahí dice (se refiere al contenido del criterio jurídico GCJ/MSM/ORA/099-2021), en lo que a la Auditoría Corporativa se refiere, desde el 2004...; es decir, se mantiene el esquema salarial vigente, ¿el salario nominal vigente que estaba en el 2004?”. Para atender lo anterior, dice doña **Sandra Araya**: “No. Don Olivier, en el 2004, cuando el Banco tomó la decisión de tener una escala de salario nominal; entonces, lo que hizo fue hacer una escala, a la par, que considerara el tema de prohibición y de ahí en adelante, ese fue el salario único, también, para los puestos de auditoría. ¿Cómo se actualiza esa escala? Solamente se ha venido actualizando por los ajustes salariales, por costo de vida, que el Banco ha venido dando, desde ese momento, o si en aquel momento, si se hubiese hecho algún estudio, a nivel de mercado -que ahorita no preciso si desde el 2004, a la fecha, se hizo algún estudio de mercado-, para determinar el puesto ‘X’, a nivel de mercado, tiene un salario tal, que es mayor al del Banco y; entonces, hay que hacer algún ajuste.

De ahí en adelante, los ajustes fueron por costo de vida, a ese salario nominal, no a un salario base más pluses. Tenemos una escala de salario base más pluses, que solamente se quedó congelada, para las personas que en el 2004 tenían esa condición y que no quisieron trasladarse al esquema de salario único, que el Banco implementó a partir del 2004. Entonces, ante su consulta, efectivamente, nosotros los que tenemos son dos escalas: una escala para Banco y una escala que incluye lo que corresponde a prohibición y que, solamente, se actualiza su valor en el tiempo, por los ajustes por costo de vida que el Banco realiza”.

En el mismo orden de ideas, don **Olivier Castro** dice: “Pero, ¿no es cierto que la ley que salió en el 2004 (Ley 8422 contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública), eliminaba la prohibición?”. Responde doña **Sandra**: “No, señor”. También, don **Manfred Sáenz** dice: “No, don Olivier, es que el 2004 fue un ajuste interno, voluntario de la organización, no fue por una ley”.

De igual forma, el señor **Néstor Solís** dice: “Pero, don Manfred, cuando le preguntaba a doña Sandra, que cómo se manejaba o que me explicara el tratamiento a los puestos del gerente y los subgerentes, lo que me dijo ‘ahí (en su salario) está incluido el tema de prohibición, ahí no hay nada que modificar’. Entonces, ahora la pregunta es, ¿por qué a la Auditoría sí le aplicaría y a las subgerencias no?”.

Sobre lo anterior, dice el señor **Manfred Sáenz**: "No, ya le entiendo, don Néstor. Es que, por decirle -y don José, tal vez tiene los números más claros-, a esas cuatro personas les tocaba, diga usted la categoría de auditor 3, pero como teníamos este tema por resolver, se les puso en categoría auditor 1; entonces, no se les estaba pagando, como debió habérseles pagado, si no hubiésemos tenido esta duda entre manos. No es que se está haciendo un ajuste por otras razones, es por eso; o sea, si la Ley 9635 hubieran entrado, les tocaría una categoría de auditor 3, me disculpan si el número no es, pero es un ejemplo, pero estaban recibiendo salarios menores; no fue que se le dio un plus, no fue que se le agregó algo, no". Adicionalmente, la señora **Sandra Araya** dice: "En la siguiente, filmina podemos visualizarlo, tal vez para una mayor comprensión de los señores Directores".

En línea con lo anterior, el señor **Olivier Castro** dice: "Es que, efectivamente, como dice don Néstor, en el caso del gerente o no sé qué otra persona por ahí, se dice que en el salario único está incluida la prohibición, pero, por otro lado, doña Sandra me dice que hay una escala aparte, para una serie de funcionarios, que mantiene la prohibición, entonces, no entiendo nada".

Sobre el particular, el señor **Sáenz Montero** dice: "Don Olivier, recordemos que el cambio a salario único, en el 2004, fue una medida implementada por el Banco, pero era voluntaria, pero; entonces, yo no podía imponerla, había que venderla y explicarla. Hoy por hoy, -y que me corrija doña Sandra, no sé si es un 5% o 10%-, entonces, los que todavía quedan en la Auditoría y en la Administración también, son algunos pocos empleados que tienen el régimen de base más pluses y a esos empleados, no se les puede tocar su prohibición, porque ellos tienen ese componente, con el monto que se pagaba antes de la reforma, etc., a eso se refiere doña Sandra".

Prosigue diciendo don **Olivier Castro**: "Pero, dentro de la escala normal, hoy en el Banco, sólo hay una escala de salarios únicos y una escala adicional, para aquellos que no se pasaron a la escala de salario… pero no hay, en la escala única, nadie con prohibición. ¿Es correcto?".

Responde don **Manfred Sáenz**: "Sí, está con prohibición, don Olivier; sí está, porque el salario único lo incluye, esa es la idea". Agrega don **Olivier**: "Entonces, no tiene

prohibición, el salario único ya incorpora la prohibición; o sea, no hay nadie que gane un salario único de ¢100 y tiene cinco (colones) de prohibición".

Sobre lo cual, señala don **Manfred**: "No; es que ese concepto que usted está explicando es, otra vez, base más pluses, que ese no es el concepto de un salario único. El salario único se definió en el 2004 y en eso, confío en que don José y doña Sandra lo saben mejor, porque ellos tienen esa historia y lo pueden explicar con mucha más propiedad, porque yo, evidentemente, no estaba por acá, pero lo que hizo fue definir, todos los componentes que las personas recibían y; entonces, definir 'ok, más o menos, Manfred, tenía un salario que se componía en a, b, c, d y recibía 100; entonces, ese Manfred, en esa categoría lo que va a recibir es 101, 102'.

Y, a partir de ahí, se invitó a las personas a empezar a evolucionar y a cambiar al salario único, precisamente, para generar las economías del 2004, a la fecha; era voluntario, evidentemente, salvo para las nuevas contrataciones, eso sí, ya que con los nuevos modelos de contratar, todo el mundo venía en salario nominal para generar escala, porque si no, no hubiera tenido sentido esto. Recordemos que la ley es la que define a quién se le paga prohibición y a quién no, no es un tema de gustos, entonces, las posiciones que por ley tienen un salario único y les aplica la prohibición, ahí está incluida la prohibición (en el salario único); la remuneración es el monto total que recibe".

Seguidamente, la señora **Gina Carvajal Vega** dice: "Este tema, ellos nos lo presentaron, a los que somos miembros del Comité (Corporativo de Remuneraciones y Nominaciones) y yo lo traté de simplificar en eso que dijo don Manfred al inicio: tienen demasiada información de la composición del salario único. Cuando uno llega y dice 'salario único' y hay un crecimiento solo por costo de vida e inflación; entonces, es un salario único. A esas personas se les debió pagar su salario único, pero como ellos sabían que tenían una composición con respecto a la prohibición, empezaron a pensar y a dudar de si la prohibición va o no va. Porque, lo que hicieron fue decir 'bueno, si el salario es único contiene ese componente, tenemos que valorarlo'. Entonces, al final, lo que uno termina de pensar es (que), a esas personas se les pagó un salario menor del que debían de pagársele y se le tiene que reconocer su salario tal cual, porque, internamente, en el Banco se dijo, 'ah, no es que hay una composición, hay un componente dentro el salario único que es prohibición y mejor esperemos a ver cómo

dilucidamos esto', pero, en realidad, son personas que tenían un salario único que, a mi modo de ver, se les pagó menos y listo; no hay como mayor complicación.

En realidad, no debió haberse, nunca, llevado a este tema, porque, finalmente, si tiene un salario de un millón y es un millón por salario único, eso se le paga. Pero, como saben la historia de que hay un componente interno, ahí fue donde empezaron a tener esa complicación. Entonces, lo vimos o yo por lo menos lo entendí de esa manera; son personas (a los) que se les ha venido pagando menos, porque como tienen ese componente, se empezó a dilucidar cómo se iba a pagar y cómo no; eso fue lo que entendí".

Asimismo, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** dice: "Mi duda es, ¿por qué se le pagó menos?, o sea, es al contrario (de lo expuesto por doña Gina), porque, cuando a mí me diseñaron el salario nominal, me incluyeron dentro de este salario nominal, la prohibición de un 65%, que era la prohibición que, en aquel momento aplicaba. Entonces, dentro del salario nominal, para aquellos puestos que se consideraba que era procedente aplicar la prohibición, se les aplica un aumento al salario único, por esa prohibición del 65% y con base en eso, se contrata.

Las personas que estuvieran en un salario base más pluses, ahí mantenían ese rubro de prohibición, tal y como venían desde de antes; o sea, a esos hay que excluirlos, pero los de salario nominal, a la hora de aplicar por un millón de colones, en auditor 'X', ahí va mi prohibición incluida, supuestamente, desde que se diseñó ese salario para esa posición. Entonces, la duda es, ¿por qué hoy se está considerando que a esas cuatro personas se les pagó menos, si su salario contenía ese componente?

La otra duda es, en la ley, esa nueva que salió, la del 2018 (Ley 9635), se habla de una prohibición del 30%, para los licenciados y nuestro salario diseñado, salario nominal, tenía una prohibición del 65%, o sea, digamos así, hay una reducción del componente de prohibición, incluida dentro de los salarios. Entonces, la pregunta es, ¿eso significa que, de aquí en adelante, aquellos que yo contrate y que les aplique prohibición, el componente de prohibición se va a reducir? Pregunto, por el tema de la ley; esas son mis dos dudas. En resumen, uno ¿por qué se considera que se le pagó menos?; y dos, ¿por qué, si de aquí, del 2018 en adelante, para los que se contraten, va a reducirse el monto de la prohibición?".

Sobre lo anterior, don **Néstor Solís** sugiere: "Ok, escuchamos a don José Manuel y luego, pasamos a las respuestas".

En consecuencia, el señor **José Manuel Rodríguez Guzmán** dice: “Voy a hacer un recorrido por el tema y ahí yo creo, espero, aclarar varias de las dudas y los comentarios que se han hecho, porque me parece que hay varios temas que están confundidos, que están un poco orientados en otra dirección.

Doña Sandra hizo un resumen muy clarito, desde el 2004 arrancamos con el salario nominal; primera aclaración, ese salario nominal no tiene el pago de prohibición. Cuando eso se hizo y la necesidad, precisamente, de llegar para el caso del personal de la Auditoría y aquellos de la Administración, a los que por ley les corresponde el pago de prohibición, fue que se estableció la fórmula que ahora doña Sandra nos presentaba; ese fue el único fin por el que se hizo ese ejercicio que, básicamente, era como una extrapolación, como llegar partiendo del salario nominal final, llegar a determinar un salario base, a partir del cual, calcular el porcentaje de provisión a reconocer.

Entonces, a partir del 2004, en el Banco coexisten dos escalas: escala de salario base más pluses, con las reglas ya establecidas; y escala de salario nominal o salario único. Además, dentro de esa población de escala nominal, a los que nos correspondía el pago de prohibición, se nos aplicaba la fórmula para determinar ese pago adicional. En algún momento, creo que fue como en el 2016, no precisó la fecha exacta, se creó, en mi opinión, en la práctica, una tercera escala.

¿Por qué?, esto para atender la consulta que hizo don Néstor, la Junta Directiva definió que para el nivel gerencial, debía establecerse una normativa, una política salarial específica y eso, estableció condiciones de fijación de salarios y de actualización, distintas al resto del personal y eso conllevó a que -y eso va también para aclarar la consulta de don Olivier- se definiera, solo para esos puestos, que la prohibición estaba ya incorporada en el salario nominal que se les reconoce. Entonces, el salario que se le fija a esas posiciones, ya incluye el pago de la prohibición, porque así lo dispuso la Junta Directiva; insisto, no para el resto de puestos que están bajo la escala de salario nominal, eso por un lado.

Vino, en el 2018, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y estableció estas nuevas reglas, para el pago de prohibición y eso originó, entre otras cosas, los ejercicios que don Manfred mencionó, de propuestas de una nueva escala, de cómo atender esa obligación. En todo ese ejercicio, en el que, tengo que decirlo así, porque nos ha afectado, lamentablemente,

nos hemos llevado más de dos años en eso, en el caso nuestro de la Auditoría, sin que se definiera cuál era el rumbo a seguir, contratamos a cuatro compañeros, pero; además, seguimos todavía con el problema, porque, hoy por hoy, y mientras esto no se defina, nosotros como Auditoría, no tenemos cómo responderle, a cualquier oferente, a un puesto nuestro, cuál es el salario que le corresponde, que incluye la prohibición de ley, porque no está claro bajo las nuevas reglas. Entonces, esos cuatro compañeros, son una parte del problema que tenemos, que algunos de ellos tienen ya, repito, más de dos años de estar esperando que se les reconozca ese rubro, que por ley les corresponde.

De todo ese ejercicio, salió esta propuesta que hoy aquí se conoce, generada por el área jurídica, don Manfred y don Óscar Ramírez (Gerente de Área Jurídica Laboral); nosotros la vimos, nos la plantearon, comentaron y yo tengo que decir, también, que me parece un análisis muy creativo, muy completo de cómo resolver este problema que, antes de eso, a ninguno se nos había ocurrido y ellos, en el criterio jurídico que ya hoy tienen emitido, sustentan el por qué ese es un camino viable, a seguir por parte del Banco que, en primer lugar, vendría a aclararle la situación a la Auditoría, incluidas esas cuatro personas que hoy no han recibido ese pago.

Igualmente, nos permitiría a nosotros poder, ahora sí, ya tener claridad a futuro, para nuevas contrataciones, que las tenemos en proceso, poder definir cuál sería el salario que se les debería reconocer a ellos, que incluiría el pago de la prohibición y; además, que un poco fue el planteamiento que yo le hice, concretamente, a don Manfred y el por qué, en mi opinión, ameritaba que los dos criterios que se tenían, se actualizarán o se complementaran y; finalmente, llevó a que se emitiera este último criterio que doña Sandra mencionó y que don Manfred comentó, porque me parecía que hacía falta dejar en claro dos aspectos fundamentales.

Ya, en el criterio, estaba claro la recomendación del área jurídica de mantener, para este grupo, las cosas como están, por todo el razonamiento que ellos hacen, pero de la mano con esa situación, se planteaban dos interrogantes. Una, era para los compañeros que están ahorita en espera, se les reconoce eso o hay que esperar a que la Procuraduría (General de la República) se pronuncie y en eso, en el criterio, ellos son muy claros, de que ellos recomiendan que eso se aplique una vez, con el propósito ya de clarificar la situación y resolver este entrabamiento que tenemos y reconocer el salario que le corresponde a estos compañeros.

Pero; además, lo otro, es que, una vez que venga, que no sabemos cuándo vendría, cuánto tiempo tardaría la Procuraduría en atender la consulta que se le haga, cuando llegue ese criterio, si ocurriera lo que mencionaba don Néstor, que el criterio de la Procuraduría es distinto a lo recomendado por el área jurídica. Eso, ¿cómo aplicaría?, y en eso, el área jurídica nos lo dijo y así consta en el criterio, que eso aplicaría con efectos prospectivos, o sea, a partir de ese momento y a futuro, para las personas que a partir de ese momento, se llegaren a contratar, pero que no afectaría a los compañeros que estuvieran recibiendo el reconocimiento, bajo el sustento del criterio que el área jurídica ya emitió.

En resumen, esa es la forma, por lo menos, a como yo lo veo, y sí, quiero insistir, yo en su momento lo he hecho ver en el Comité (Corporativo) Auditoría, se lo he planteado a don Néstor también, la preocupación que yo, como responsable del área tengo, de que tenemos ya más de dos años *sin que se vea la luz* en este tema y que nos ha afectado; sin lugar a duda, nos ha afectado a nosotros y, particularmente, a los compañeros estos que están esperando, por supuesto, pero que; además, en la medida en que esto tarde más tiempo en resolverse, nos va a seguir afectando, porque vamos a seguir con la limitante de no poder contratar a los empleados y de decirles ‘este es el salario que les corresponde a ustedes, que incluye el pago de la prohibición establecido por ley’”.

De seguido, el señor **Néstor Solís** dice: “Don José Manuel, a mí me preocupa, tanto como a usted, el tema y el no definirles a estas gentes; usted me lo había comentado e inclusive, habíamos hablado de la posibilidad de hacer una (reunión) previa, para que nos compartieran el tema y para tratar de entenderlo. En lo personal, sigo sin entenderlo, pero en el ínterin, ustedes se pusieron de acuerdo y se formularon los dictámenes, lo que conversamos y lo que usted me dijo, en su momento, fue ‘ya encontramos una solución’… y esa solución es la que estamos viendo hoy.

Sinceramente no me siento en capacidad y no me sentiría tranquilo votando esto favorablemente, en mi caso, a título personal, hoy. Yo me devolvería a esa (reunión) previa que por lo comentado no se realizó; y lápiz en mano, gastarle el tiempo que sea necesario y que nos expliquen y que evacuemos estas dudas.

No creo que esto o vayamos a resolver hoy, a nivel de Junta Directiva y no creo que lo vayamos a resolver con esta propuesta. De nuevo, lo que estoy planteando, es mi percepción de lo que hasta ahora hemos conversado, pero lo dejo planteado".

Por su parte, la señora **Sandra Araya** dice: "Quisiera hacer una aclaración, también, y un poco contestando la pregunta que tenía doña Maryleana. En este momento, en el Banco tenemos tres escalas salariales; una escala salarial de salario base más pluses; una escala salarial nominal para las contrataciones BCR y; otra escala nominal, para las contrataciones de puestos que incorporen el tema de prohibición. ¿Cómo se hizo ese cálculo para decir una escala BCR y una escala con prohibición? Con la fórmula que en el 2004 se dijo, 'tenemos que tener una diferencia', porque si una persona se va a contratar en Auditoría y se sabe que tiene un plus, que por ley tenemos que reconocer, evidentemente, tiene que ingresar con un salario mayor, a los que tenemos en el BCR; entonces, por eso tenemos tres (escalas).

Si hoy estuviera vigente la contratación de salario base más pluses, ahí sí, doña Maryleana, yo tengo que hacer la modificación del porcentaje de ley, del 65 (%) a los que la ley vino a cambiar en un 30 (%) y un 15 (%), eso, si yo contratara gente ahorita, porque, entonces, le voy a decir, 'usted tiene una base y lo que corresponde a prohibición, ya no es un 65 (%), sino un 30 (%) y un 15 (%)'. ¿Cuál es el tema? Que hoy, yo no contrato a nadie en salario base más pluses; eso se quedó, exclusivamente, para la gente que estaba en ese régimen y que hoy son muy poquitos, como vimos, que se mantienen y que se van a ir extinguiendo conforme salgan del Banco.

¿Qué pasó con estos cuatro colaboradores de la Auditoría? Como no se sabían las implicaciones que la Ley 9635 iba a tener y si aplicaba o no para Banco. Entonces, ¿qué se hizo?, se contrataron, pero no los contratamos en la escala nominal que considera la prohibición, sino que dijimos, 'mire, es mejor que el Banco les pague y no después, ir yo a cobrarle a la gente'; entonces, se contrataron en la escala nominal BCR, como si fueran para un puesto, digamos, en una categoría 07 de Banco, ahí es donde yo los estoy contratando.

¿Cuál es la afectación para estas personas? Que los contratamos, desde 2018 a la fecha y han venido haciendo funciones, en igualdad de condiciones de otros compañeros de la misma Auditoría y a ellos, no se les está reconociendo el salario nominal que incluye prohibición. ¿Qué implica eso? Que son, para esas cuatro personas, es un ajuste de 14 millones

(de colones), desde el 2018 con cálculo que se hizo al 30 de abril, y que representa un incremento anual en la planilla con cargas sociales de nueve millones (de colones).

Por eso, la recomendación, para no seguir generando, una situación de desigualdad para esas personas, lo que nosotros estamos proponiendo es, 'mire, ajustémosle a esas personas con escala nominal que hoy tenemos de Auditoría'; no es que les vamos a dar algo más, sino reconozcámosle lo que corresponde y que las contrataciones que se requieran hacer en Auditoría, igualmente, las sigamos haciendo en la escala nominal que tenemos y que incorpora prohibición.

Cuando la Procuraduría venga y nos diga, 'sí, mire, efectivamente, lo que ustedes aplicaron, está correcto', en buena hora y les sirve también, de antecedente, para otras instituciones que este tema todavía no lo han aplicado. Si la Procuraduría nos dice, 'no, mire, ustedes tienen que aplicarlo de esta forma'; entonces, a partir de ese momento en adelante, hacemos las variaciones que así recomiende la Procuraduría. Entonces, no sé si me di a entender, pero eso es lo que tenemos hoy y por eso fue que se hizo".

Sobre lo expuesto, don **Olivier Castro** dice: "Una pregunta, doña Sandra, si medio entiendo, ¿la prohibición original era un 65%?". Responde doña **Sandra**: "Sí, señor". Pregunta don **Olivier**: "¿La ley la bajó al 30 (%) y al 15 (%)? ¿Es correcto eso?". Dice la señora **Araya**: "Sí, señor". Continúa señalando don **Olivier**: "Ahora, el ajuste que el Banco tiene, ¿cuánto incorpora de prohibición?". Explica doña **Sandra**: "El ajuste que se hizo en el 2004, corresponde al 65%, que era el vigente en ese momento". Ante lo cual, dice el señor **Castro**: "O sea, que si regularizamos eso, incumplimos con la ley". Aclara doña **Sandra**: "No, señor".

En la misma línea, el señor **Luis Emilio Cuenca Botey** dice: "Yo también estaba en ese Comité y, en realidad, a mí lo que me hace ruido acá es una consulta posterior, a la Procuraduría; yo lo que entiendo es que la ley lo que aplicaba era para los salarios de base más pluses y que nosotros lo que tenemos es un salario único. Que, en un momento anterior se calculara, cuando se hizo la transición de sistemas, se tomó en cuenta un rubro, lo que yo entiendo, es que eso se diluye en el tiempo. Esos salarios de esa base, ¿cómo evolucionan?, ¿evolucionan con el mercado? ¿Qué es lo que sucede con ese sistema de pago, con esos ajustes?

Porque, en realidad, lo que decía doña Gina es, como volvemos a muchos años atrás, en el origen de la transformación del salario, es que se plantea esta problemática. A mí lo

que me hace ruido es el tema de aplicar algo, si estamos pensando en consultar; es decir, de un pronto a otro, yo no siento que estemos seguros de lo que estamos haciendo y ahí es donde uno siente que puede tomar una decisión donde estaría, en cierta manera, comprometiendo una responsabilidad.

Sin embargo, yo entiendo, perfectamente, el argumento de que esto es un salario único y la ley era para base más pluses y; entonces, ahí es donde se me genera una confusión de ¿por qué es que necesitamos hacer una consulta?, ¿por qué no estamos seguros de nuestra interpretación? Y, bueno, en este tema del empleo público, el sentido común no aplica, por lo menos en mi experiencia, no es de esa manera en que se resuelve; entonces, ahí es donde, por lo menos de mi parte, yo de un pronto a otro me siento inseguro, aunque entiendo perfectamente la argumentación y; además, la preocupación que tiene el señor Auditor con respecto a sus equipos, pero ese es otro tema, que es muy importante, pero que se escapa del control de este análisis jurídico que se hace sobre lo que es pertinente acá".

De seguido, la señora **Mahity Flores Flores** dice: "Un poco es redondeado lo que don Olivier dice. Tiene todo el sentido de que cualquier trabajador que haya entrado, después de publicada la ley, pase a formar parte del Banco y tenga un salario inferior a los compañeros que ya tienen una prohibición del 65%, porque la ley ahora establece una prohibición más baja. Entonces, con la propuesta, entiendo yo, que vamos a equiparar a todos los compañeros con el mismo salario y me parece que, más bien, va en contra, porque es lógico que tengan un salario inferior, si eso fue lo que pretendía en la ley, disminuir ese rubro para las personas que ganan prohibición, en este caso serían los auditores. Entonces, en principio, me parece que falta un poco más de entender el tema, como lo proponía don Néstor, pero yo no le veo lógica a que equiparemos los salarios; digamos, es conveniente para el tema de equipo, pero no tiene lógica, porque lo normal sería que ganen menos y eso era lo que pretendía la ley. Todas las personas que ingresen después de publicada la ley, tienen que ganar menos, el rubro de prohibición es diferente. Entonces, aquí estaríamos tomando la decisión, entiendo, de equiparar a que todos sigan ganando bajo una fórmula, que planteó un 65% en el pasado y todos los nuevos vengan a ganar este mismo, hasta que esperemos una respuesta de la Procuraduría, si debíamos o no bajarlo a un 30 (%) o a un 15 (%). Entonces, no estoy de acuerdo en que se apruebe esto, sabiendo que la ley procuraba, más bien, disminuir los salarios".

Asimismo, el señor **Javier Zúñiga Moya** dice: “Yo tampoco estoy de acuerdo en la aprobación de esto, con todas las dudas que se han planteado. Si para nosotros es difícil entenderlo, imagínese explicarlo, pero a mí me queda clarísimo y creo que doña Mahity lo explicó de una manera muy clara, transparente, totalmente cristalina; es decir, si una persona entró a trabajar después de que pasó la ley, que convirtió los salarios nuestros en salario único, lo lógico es que gane menos. Uno que estuvo allí, sabe que eso fue lo que ocurrió; si había que hacer un ajuste en los salarios para ser competitivos, eso es otra cosa, pero hacer un ajuste llevando a estos compañeros a una estimación de salario con un 65% de prohibición, eso no me parece. Yo no estaría de acuerdo, por lo menos ahora, en votarlo afirmativamente; preferiría, en todo caso, que se resolviera la consulta con la Procuraduría, si es del caso o si no, devolverlo para que la justificación, nosotros la podamos entender y sentirme a gusto con lo que estoy votando, porque, en este momento, no me siento a gusto”.

De seguido, la señora **Gina Carvajal** dice: “Nada más, es para clarificar un poco los conceptos. Es que salario único, es salario único; en el momento en el que se pasó a salario único, en su génesis, se determinó a través, seguro, de una fórmula, pero ya por ser salario único, los incrementos son de ley o incrementos de inflación, etcétera. Es que ahí es donde me parece que se van al origen del salario único a interpretar; entonces, que los salarios únicos también tienen que bajar y eso no me parece que esté correcto, porque lo que sí se tiene que bajar es el que tenga una composición con prohibición; o sea, los salarios, por ejemplo, de los ministerios, sí sufrieron disminución porque son salarios variables y; entonces, la prohibición bajó, pero el que es salario único es salario único y, en su momento se ajustó y se dejó como salario único.

Por supuesto, que quienes tienen salario único de hace cinco años, no les ha crecido el salario a como les ha crecido a quienes sí tenían salarios variables con una base y una prohibición mayor; entonces, yo creo que ahí, el origen de esta discusión es salario único, se toca o no se toca después de la ley; y ya sabemos que el salario variable, sí, pero creo que ahí podríamos estar creando un problema mucho más grande, metiéndonos en la fórmula o la génesis de qué es salario único”.

De igual forma, el señor **Olivier Castro** dice: “Yo sigo bastante confundido en este enredo. Porque, yo entiendo bien la fórmula de salario único; el Banco fijó una escala de salario único, pero después, me agregó una cosa que ya no es salario único. Le dijo al salario

único, ‘con esa fórmula, le voy a agregar la prohibición’, eso es crear un plus que estaba en la ley. Entonces, si después viene una ley y bajó ese plus, el Banco, me parece a mí, debió haber procedido de acuerdo con lo que la ley estableció y es haber dicho, en vez del 65 (%), ahora se aplica el 30 (%) y el 15 (%). Porque, en realidad, el salario base que no debe cambiarse, es la escala única de salario, pero la otra es un plus, tanto así, que se creó una fórmula para su aplicación, pero, nuevamente, ahí lo que me queda es una duda, no puedo decir que lo que yo estoy diciendo es correcto o es incorrecto. Yo espero no haber aprobado esa fórmula, seguro eso se aprobó antes de que yo llegara, pero, sigo ahora con esa duda de que hay un procedimiento que, digamos, por lo menos a mí, me crea dudas de si es correcto o no, y en esas condiciones, me es muy complicado poder votar una cosa como esta”.

En consecuencia, el señor **Néstor Solís** dice: “Señores, si les parece, no retiremos el tema, dejemos como base lo discutido, pero no tomemos una decisión, sino que solicitemos una (reunión) previa, de ser posible, para el próximo martes, y lo discutimos en detalle; lo tenemos en caliente, porque lo discutimos hoy, aclaramos las dudas que corresponda y que, de aquí a esa reunión, la Administración nos apoye y que tenga la información para responder las consultas planteadas.

Y, en esa reunión, vemos cuál es el paso a seguir, pero, de momento, a lo que entiendo, hay consenso en que el tema hay que trabajarlo más, que hay que aclararlo y que no vale la pena tomar una decisión hoy, porque lo vamos a votar en contra y no, necesariamente, va a ser una decisión correcta (que nos lleve a una solución del problema). Tenemos un signo de interrogación, lo suficientemente grande, como para no llevarlo a votación. ¿De acuerdo señores?”.

Por lo tanto, dice doña **Sandra Araya**: “De acuerdo, sí señor, procedemos según se indica”. Dice don **Néstor**: “Bueno, muchísimas gracias”.

Una vez finalizada la presentación y atendidas las consultas, se concluye la participación, vía telepresencia de las señoras Sandra Araya y Lucía Mora; así como del señor Fernando Trejos.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que desde el año 2004, las contrataciones de personal en el Conglomerado Financiero BCR se realizan bajo el esquema de Salario Nominal.

Segundo. Los criterios jurídicos GCJ/MSM/ORA/85-2021, del 25 febrero 2021, y GCJ/MSM/ORA/099-2021, del 15 de marzo 2021, de la Gerencia Corporativa Jurídica, donde se recomienda mantener la escala nominal con prohibición actual y formular una consulta a la Procuraduría General de la República para confirmar con un criterio técnico-legal vinculante la posición de dichos criterios, en el entendido que la consulta ante la Procuraduría no sujeta o condiciona la solución para el régimen de remuneración de la Auditoría General Corporativa.

Se dispone:

Solicitar a la Gerencia General y Gerencia Corporativa de Capital Humano, coordinar una reunión con la Junta Directiva General, para analizar con mayor profundidad y detalle, el tema de la Propuesta de esquema de prohibición, conocida en esta oportunidad, para lo cual se deberán tomar en cuenta, para lo que corresponda, los comentarios de los señores Directores, consignados en la parte expositiva de este acuerdo.

ARTÍCULO XI

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido está relacionado con la Ley General de Control Interno.

ARTÍCULO XII

Al ser las trece horas, el señor **Néstor Solís Bonilla** decreta un receso de la sesión ordinaria n.°17-21, a efectos de que la Junta Directiva General se constituya en Asamblea General Extraordinaria de Cuotistas de Banprocesa S.R.L., con el objetivo de conocer y aprobar el CMI 2021 de la Auditoría Interna de la Sociedad, así como la realización de evaluaciones únicas de Auditoria a nivel del Conglomerado Financiero BCR. Además, conocer el informe de cierre anual del Plan de Labores del año 2020, de esa Auditoría Interna.

Una vez concluida la realización de dicha Asamblea de Cuotistas, a las trece horas con cincuenta minutos, el señor **Solís Bonilla** levanta el receso de la sesión, para continuar con el conocimiento de los temas consignados en el orden del día.

ARTÍCULO XIII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Auditoría General Corporativa* el señor **José Manuel Rodríguez Guzmán** dice que, en esta oportunidad participa,

por medio de la modalidad de telepresencia, el señor Ronald Jiménez Méndez, Jefe Oficina Auditoría Banca de Personas, para presentar a consideración del Directorio, informe AUD-0088-2021, tendente a los resultados del estudio Otorgamiento y seguimiento de créditos de Banca de Personas, con corte a setiembre del 2020.

Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **José Manuel Rodríguez Guzmán** dice: "Este tema es informativo, no es confidencial, tampoco requiere acuerdo en firme y estimamos presentarlo en 15 minutos. Vamos a ver cómo nos va. El estudio, es sobre el otorgamiento y seguimiento de crédito en Banca de Personas; el informe se comunicó en el mes de enero de este año (mediante informe AUD-0022-2021) y abarcó los procesos de otorgamiento y seguimiento de Banca de Personas, con corte al 30 de setiembre del año pasado".

Acto seguido, el señor **Ronald Jiménez** continúa con la exposición diciendo: "Buenas tardes, como don José ya indicó, estamos presentándole el informe (AUD)-0022-2021 y el alcance de este estudio, que generó este informe -tuvo la evaluación con corte a setiembre del año pasado- en los procesos de otorgamiento y seguimiento de crédito de Banca de Personas.

El objetivo general fue evaluar el cumplimiento de la normativa, tanto externa como interna, aplicable al otorgamiento y seguimiento de los créditos de clientes de Banca de Personas. En los objetivos específicos se evaluó la legalidad en la contratación de los notarios externos y el cumplimiento de las normas aplicables a la asignación y seguimiento de las gestiones de este servicio, es decir, lo que llamamos también, el rol de notarios.

Evaluamos las gestiones realizadas por las oficinas que conforman la segunda línea de defensa, esto, con el fin de asegurar la efectiva y oportuna atención de los riesgos identificados, en proceso de crédito de Banca de Personas. Comprobar el cumplimiento de las principales reglas de negocio, aplicables para el otorgamiento seguimiento del crédito de banca de personas, así como incluyendo la integridad y totalidad de la información almacenada en las bases de datos; este es tema relevante para la validación de la información que enviamos a la Superintendencia de Entidades Financieras (Sugef).

También, otro objetivo evaluado fue, determinar si los arreglos de crédito que está realizando, en ese momento, la Banca Comercial, para apoyar a los clientes que estaban enfrentando dificultades financieras, producto de la crisis económica provocada por el Covid, se apegan a los criterios que fueron autorizados y a la normativa vigente.

¿Qué encontramos o qué resultó de esa evaluación o de estudio?; como primer punto, relacionado con la regla de negocio, y para recordar las reglas de negocios describen esas políticas, las normas, las operaciones definiciones y restricciones de una organización, de cómo opera un proceso y en este caso, en el Banco, se operacionaliza en un sistema. En el caso de la entidad, encontramos que estas reglas de negocio se hace necesario identificarlas y documentarlas; no la encontramos y ¿dónde las encontramos?, en la memoria de algunos compañeros, de estas áreas de crédito o en el código fuente de esos programas informáticos; es decir, sistemas importantes, como por ejemplo, cómo funciona el análisis y cálculo de crédito, lo que llamamos ICM, que es para la capacidad de pago de los clientes de personas; todo lo que llamamos BPM, que es el proceso, donde pasaba el proceso de crédito, hoy por hoy, está migrado en un proceso para *SalesForce*.

El SICAC, que es el sistema de contabilización y activación, que ese es el que utiliza el Centro de Soporte Operativo, para la formalización de todas las operaciones de crédito; el SICC- prestamos, que es el "core" de nuestro sistema de préstamos, principalmente el SICC, donde funcionan todas las operaciones de crédito, para el cobro periódico a los clientes y el estado de esas operaciones y solicitudes de crédito personal, donde usamos, actualmente, es un formulario en línea, desde la página de www.bancobcr.com.

Entonces, en todos esos aplicativos, la entidad, tiene que identificar esas reglas del negocio y documentarlas; en general, no solo le pasa al proceso de crédito, pero identificamos que estas causas (ver imagen n.°1), se dan porque la entidad está trabajando, en este nuevo tema de las reglas de negocio y la gente, todavía está trabajando en entender cómo funciona esto y cómo debe trabajarlas y documentarlas.

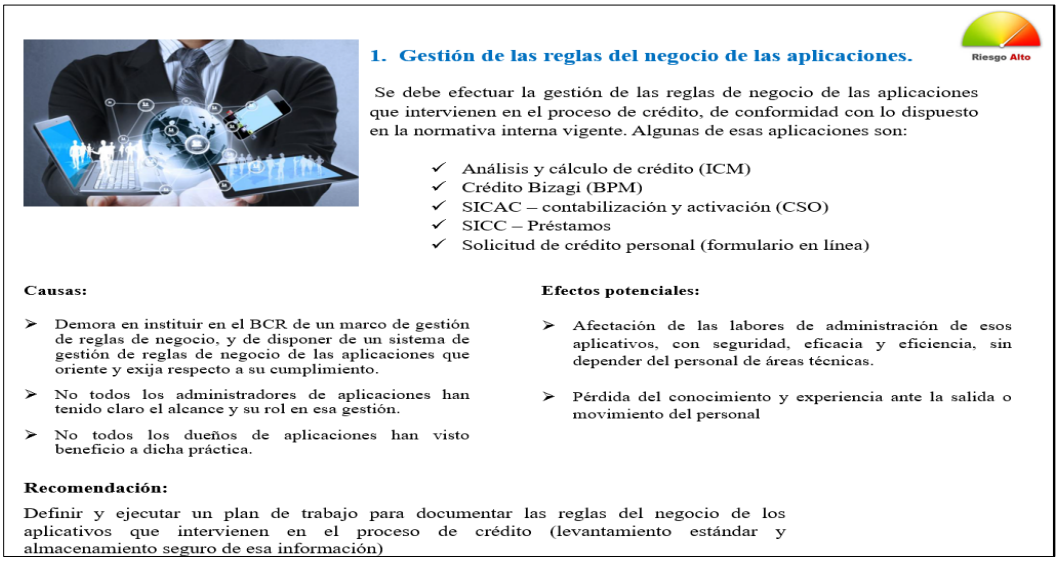


Imagen n.°1. Observaciones 1. Gestión de las reglas del negocio de las aplicaciones
Fuente: Auditoría General Corporativa

Y en general, los efectos que esto pueda tener, es la afectación, de la ejecución de esos procesos, desde el punto de la seguridad, de la eficiencia y eficacia sin depender, de áreas técnicas y esto, debería estar escrito, independientemente, en una herramienta y almacenado y podríamos perder el conocimiento y experiencia, ante la salida de compañeros claves que mantienen esto en su memoria y que no está escrito en ninguna parte. Esta es la principal observación que hace que este oficio sea de alto riesgo.

¿Qué recomendamos al respecto? Bueno, la entidad tiene que trabajar en la documentación de esas reglas de negocio, de esos aplicativos, para levantarlos de manera estándar y almacenarlos en un lugar seguro y en eso, la entidad está trabajando en ver cómo estandariza eso. Ya nos propusieron un plan de trabajo, específicamente asociado al Sistema Integral de Cuentas Corrientes o el SICC.

Estas siguientes observaciones son de riesgo medio (ver imagen n.°2); también, nos encontramos por acá errores en la información de la cartera crediticia, remitida a Sugef por medio Sicveca (Sistema de Captura, Verificación y Carga de Datos), con corte al 30 setiembre del año pasado. ¿Qué nos encontramos por ahí?, bueno, a nivel de las garantías, que son remitidas al ente supervisor, iban por un monto de aceptación o de mitigadores (el porcentaje de aceptación de esos mitigadores), mayor a lo permitido por la Superintendencia, con porcentajes que iban desde el 83% hasta un 500%; cuando el acuerdo Sugef 1-05, nos dice que el máximo es un 80%, para las garantías reales.

También se encontraron clientes jurídicos que tenían productos de clientes de Banca de Personas o personas físicas y eso tiene que revisarse y ajustarse. También, encontramos clientes marcados como "N/A", siendo lo correcto marcarlos, como sin riesgo cambiario, esto para efectos de la Superintendencia y los respectivos cálculos de estimaciones y suficiencia patrimonial.

Otro aspecto que encontramos, fueron errores en la asignación de las tasas de interés y en otras reglas del negocio, aplicables a 22 soluciones crediticias; estas son soluciones crediticias que tienen varias operaciones de crédito, a setiembre del año pasado. ¿Qué encontramos?, operaciones de crédito con tasas incorrectas, ya sea, por diferencias en la tasa base, o tasa plus aplicada y también, nos encontramos operaciones con tasas fijas, durante todo el plazo de vigencia la operación, pese a lo indicado en la *Política para el manejo de tasas de interé*s que, no permite ese tipo de operación de crédito".

Interviene el señor **Luis Emilio Cuenca** para indicar: "Una pregunta, ¿cómo se analizan esos errores en la asignación de tasas, cuando son desfavorables al Banco?, ¿eso se contabiliza como una materialización del riesgo operativo y se cuantifica el monto o no se hace de esa manera? y dado que hay temas de pérdida, si son desfavorables al Banco, si fuera ese el caso…, en las tasas fijas es probable que sea así, si lo hacemos a largo plazo, ¿qué es lo que sucede con esos errores que ya tienen una dimensión diferente, por la consecuencia, digamos, patrimonial?".

Al respecto, don **Ronald** dice: "De nuestra parte, ya eso sería un tema de riesgo operativo de captura de eventos de pérdida, no sé, si don Minor (Morales Vincenti), se quiere referir…". Sobre el particular, el señor **Minor Morales Vincenti**, explica: "En principio, está normado que existe un reporte de este y cualquier otro, evento de riesgo operativo y eso se recibe acá (Gerencia Corporativa de Riesgos), y se procesa para ir, justamente, nutriendo la base de datos de pérdidas, que es uno de los elementos que nosotros, trimestralmente, remitimos a la Superintendencia. En este momento precisar, exactamente, sobre cuál estaría referido esto, o cuáles casos se estarían refiriendo, no lo tengo claro, pero me comprometo a revisarlo para darles una mejor respuesta".

La señora **Mahity Flores Flores** dice: "En línea con la pregunta de don Luis Emilio, en caso de que el Banco esté perdiendo, ¿quién asume esas pérdidas?". Adicionalmente,

el señor **Olivier Castro Pérez** señala: “Sí, básicamente, (mi comentario) es en la misma línea, de lo que dice doña Mahity. A mí, me parece que, un error de esos, debe tener un responsable, y ese responsable tiene que asumir el costo de su responsabilidad, porque no puede ser que un crédito, que por tres años se le da una tasa de interés fija, nadie revise si el sistema… o si el sistema está malo, que no cambia la tasa, o el que digitó esa información no puso que había que cambiarlo, o lo que sea… y eso me parece, que ese debe de asumir el costo de estas cosas, pero no puede ser que una cantidad de errores y circunstancias que perjudican al Banco, que no hay un solo responsable de que se haga cargo de eso. Ni siquiera una sanción de palabra para el ‘cristiano’ que lo hizo y eso no puede ser, o no debe ser, me parece a mí”.

En este mismo orden de ideas, la señora **Gina Carvajal Vega** explica: “Aquí, la pregunta es, si el error está en la asignación de la tasa, en algún sistema o si hay, por ejemplo, una tasa comercial de 8% y, a la hora de hacer todos los documentos de crédito sale en 6%; para dimensionar si hay perdida o no, deberíamos de conocer dónde se encuentra el error, cuál documento, si es en la base de datos, o si es en el documento contractual del crédito o en dónde está, para poder entonces, decir que sí hay una pérdida para el Banco, porque, si el contrato de crédito tiene una tasa y esa tasa está conforme, pero dentro de las aplicaciones del Banco se maneja una información incorrecta, pues sí es un error, pero no hay una materialización de la pérdida, entonces, yo creo que hay que ser más claro en dónde es que está esa asignación incorrectamente dada”.

Adicionalmente, el señor **Javier Zúñiga Moya** expresa: “Por mi experiencia en el Banco, puedo decirle que, cuando se comete un error en el que se ve comprometido los ingresos del Banco, usualmente, se carga a una cuenta por cobrar y se determina, si existe una responsabilidad de alguien y, si hay (responsabilidad) se le cobra o se le remite a un órgano de procedimiento, o todo lo que existe dentro de la normativa interna del Banco.

Por lo menos, hasta donde yo sé, no es algo a la deriva, excepto, eso sí, cuando el tema en un error de los sistemas y porque ahí, hasta donde entiendo, ahí me corrigen los compañeros, es muy difícil determinar un responsable, pero siempre que se pueda determinar un responsable, se ha hecho. Don Minor y compañeros podrían, ratificar o desmentir mi afirmación, pero ha sido así en el Banco. Esa ha sido mi experiencia”.

El señor **José Manuel** hace uso de la palabra para decir: “Para referirme un poco al tema, en forma general y don Ronald, allí tal vez, pueda referirse en forma más puntual a los casos, con la información que tengamos. El procedimiento que, habitualmente se genera en el Banco, a raíz de situaciones como estas, incluye, lo que por ejemplo, don Javier mencionaba y es que hay que identificar primero, cuál es el origen y la naturaleza del error o de la diferencia en la tasa, porque doña Gina lo mencionaba, puede que ser en el documento se consignara una tasa, pero resulta que los sistemas, por alguna desactualización, u otra circunstancia tienen otra tasa; puede ser que, la tasa se definiera correctamente, pero a la hora de documentarla, por la razón que sea, se consignó una tasa incorrecta y así, diversas situaciones.

Entonces, lo que usualmente ocurre en estos casos es que, si se determina finalmente, que la tasa, por poner un ejemplo, era un 12% y lo que se le estaba cobrando era un 10%, entonces, se hace una gestión ante el cliente, para normalizar la situación y corregirla, que esa corrección incluye, modificar la tasa a los términos correctos que, sería en este ejemplo, un 12% y además, recuperar lo dejado de percibir y eso, es parte de lo que habitualmente ocurre, en el Banco.

Eso también, puede tener diversos resultados porque, puede ser que el cliente se niegue a reconocerlo, porque tenga algún documento, en fin, todo lo que puede ocurrir ahí y si, finalmente, se determina que ahí, la suma no se pudo recuperar por medio del cliente, también, por fallas mismas del Banco; entonces, se activa lo otro que mencionaba don Javier, y es que puede caber la posibilidad de una apertura de un órgano del procedimiento para determinar, si le corresponde al funcionario, o a los funcionarios, porque cada caso es una historia, que hay que valorar, asumir la recuperación o cubrir esas sumas el Banco.

Y como último escenario está, el que el Banco lo asuma; tiene, repito, varias posibilidades y cada caso va a tener su desenlace, dependiendo de todo lo que ocurrió, en el caso particular”.

Aunado a lo anterior, el señor **Ronald Jiménez** comenta: “Para agregar, es válido todo lo que menciona don José, así es y, para indicarles que, en el cálculo que hicimos nosotros, de alguna de esas operaciones, para un mes en cuestión, que fue setiembre de ese año, encontramos que, se le había cobrado de más a los clientes más bien ¢5.5 millones y cobrado de menos ¢800.000.00, según nuestras verificaciones. Esto para un mes y es importante aclararlo,

y en donde, más bien, el efecto es que se le ha cobrado de más al cliente, en la mayoría de los casos".

Ante estos comentarios, el señor **Néstor Solís Bonilla** expresa: "Para dimensionarlo, es un error de ¢60.0 millones, anual, para un lado y para el otro, un valor de alrededor de ¢10.0 millones, en los casos en que encontraron". Apunta el señor **Jiménez:** "Sí, señor, en los casos identificados en la muestra".

Así las cosas, el señor **Olivier Castro** dice: "Don Néstor, es que cada vez que uno ve estas cosas, le surgen las mismas dudas. A mí me parece que, estos informes deberían indicarnos, qué se procede cada caso, porque tan malo es que el Banco le cobre de más a los clientes, como que les cobren menos y allí, hay una metida de escarpines de alguien.

Ahora, se dice que los sistemas…, puede ser que el sistema tenga un error sistémico, pero normalmente hay un mal manejo del funcionario que digita la información de los créditos, y eso, es un asunto que debería estar, claramente establecido, en las bitácoras que los sistemas deberían tener, y eso debería indicarse en los informes, es decir, qué es lo que pasa con esos eventos que se determinan allí (en el informe) y no simplemente que se diga 'que se encontró esto y esto', y entonces uno se queda insatisfecho porque, no tiene el cuadro total de lo que realmente está pasando".

Por lo anterior, el señor **José Manuel Rodríguez** indica que: "Acá, nosotros lo que hacemos es traerles un resumen del informe que, incluso, previamente, se vio en Comité (Corporativo) de Auditoría y en donde, usualmente, se detalla más, pero si ustedes quieren un mayor de nivel de detalle, no hay ningún inconveniente, nosotros les podemos adjuntar y si les parece, se los agregamos, como parte de lo que hoy se vio, con el detalle de los casos y la situación de cada uno de ellos, pero eso, es parte de lo que usualmente se hace, solo que aquí nosotros, les traemos, por las limitaciones de tiempo, la información en forma resumida".

Así las cosas, don **Néstor** dice: "Sí vale la pena, don José Manuel, el detalle, lo que no estoy seguro, es que con ese detalle nos terminemos dando por satisfechos; me explico: nos van a decir, qué fue lo que pasó, pero no nos van a poder decir, en ese momento, cómo se solucionó, que también, es la otra cara de la moneda, que es importante conocer, y entonces, me parece que, posiblemente, haya una segunda vuelta… 'en el informe referido tal, número tal, que era tal situación, y se resolvió de esta manera…' es decir, un listado de tres, cuatro, cinco,

oficios en donde se nos informe, cómo se resolvieron los diferentes casos". Dado lo anterior, el señor **Rodríguez Guzmán** indica: "De acuerdo".

Continuando con la exposición, el señor **Jiménez** indica que: "Para mencionar este aspecto de los seguimientos; este punto 3) de las inconsistencias tiene (como fecha de compromiso) seguimiento de parte nuestra, al 30 de junio de este año, donde la Administración se comprometió a revisar los casos y, establecer un plan para su corrección; entonces, podríamos aprovechar ese corte, para traer la situación de esos casos analizados ya por la Administración.

En el punto 4), ¿qué encontramos? Aprobación de créditos por servidores, sin atribuciones o que no habían aprobado el curso de crédito indicado en el *Reglamento General de Crédito.* Aquí, principalmente nosotros, verificamos el correcto mecanismo de aprobación de operaciones de crédito, en donde encontramos, la existencia de 141 operaciones que, superaban el nivel del riesgo del cliente, de B2, al momento, de la aprobación, por una exposición total de ¢6.226.0 millones, los cuales no fueron resueltos por el Comité y aquí, recordemos que, el *Reglamento General de Crédito,* en el artículo dos y las Disposiciones administrativas de crédito, en el numeral 1.1, establecen que los sujetos de crédito deben tener categoría de riesgo de A1, A2, B1, B2, y no mayor riesgo a ese, pero encontramos esas operaciones reportadas a Sugef, como "operaciones directas", con estos niveles de riesgo (mayores a los permitidos).

Cuando hicimos otra prueba adicional, nos encontramos, por ejemplo, que de diez de operaciones que tomamos, en tres casos eran arreglos de pago que, eso sí es posible, la normativa sí permite que tengan esta categoría de riesgo, pero estaban siendo reportadas a la Superintendencia como "operaciones directas" y deben ser reportadas como "operaciones modificadas", entonces, la Administración va a revisar estos casos, corregir los que apliquen y, los que, fueron aprobados en esas condiciones, con ese nivel de riesgo (mayor al permitido), deben ser remitidos al Comité de Crédito, para su convalidación.

El otro de los casos, está asociado a que los compañeros, los dos que encontramos, los gerentes de oficina, no tenían un curso aprobado que exige el *Reglamento de crédito,* para que puedan también aprobar créditos, pero, luego fueron solventadas, porque a uno de sus compañeros, (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano no había acreditado esa aprobación del curso, por lo que esos casos, ya es un riesgo menor.

Como siguiente aspecto, también encontramos que, había una ausencia de procedimientos escritos, para la segunda línea de defensa y evaluamos nosotros que hay oficinas muy importantes en el proceso de crédito, como son la Oficina de seguimiento personas físicas y la Oficina de procesos y reglamentos de crédito, las cuales no posee, en la actualidad, procedimientos aprobados y escritos y publicados, para que regule su accionar, es decir, que dibujen, qué es lo que hacen esas áreas tan importantes, para el proceso de crédito.

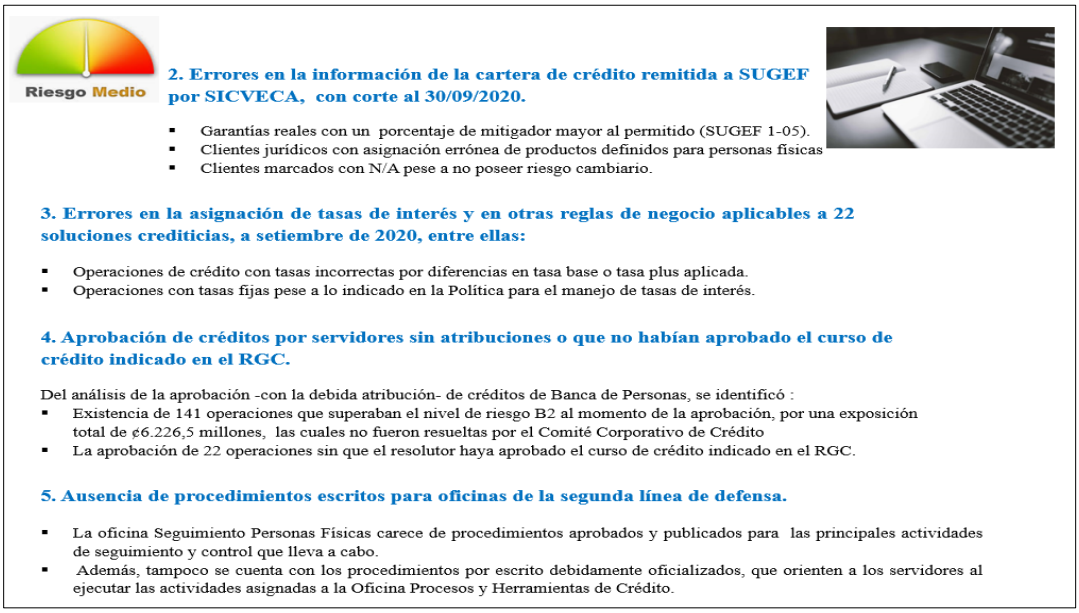


Imagen n.°2. Observaciones
Fuente: Auditoría General Corporativa

Estas fueron las situaciones principalmente encontradas; iríamos (seguiríamos) al estado actual y el plan de acción, para atender este oficio de auditoría. En enero de este año, enviamos el informe a la Gerencia Corporativa de (Gestión de) Crédito y entre febrero y marzo de este año, se recibió respuesta y se consideró satisfactoria. Ahora, ¿qué se recibió?, los compromisos y fechas para su atención; entre junio y en setiembre de este año, existen acciones concretas que se van a llevar a cabo, para atender los hallazgos que indicamos, con el número 2), 3) y 4) (ver imagen n.°2) y para diciembre de este año también, hay otras acciones para el hallazgo que mencionamos con el número 1) (ver imagen n.°1) y número 5) (ver imagen n.°2), asociado a las reglas de negocio y, a la documentación de los procedimientos de esas dos oficinas tan importantes".

A continuación, el señor **Ronald Jiménez**, procede a dar lectura a la propuesta de considerandos y acuerdos, que se transcriben a continuación:

Primero. *Que la Gerencia Corporativa de Gestión de Crédito instruyó en plazo, la atención de las recomendaciones del informe de Auditoría Interna, entendiéndose con ello que acogió cada una de ellas.*

Segundo. *Que la Gerencia Corporativa de Gestión de Crédito presentó a esta Auditoría, en tiempo y forma, el plan de trabajo para atender las recomendaciones del informe AUD-0022-2021 "Otorgamiento y seguimiento de créditos de Banca de Personas", el cual se consideró satisfactorio.*

Tercero. *Que el informe de auditoría AUD-022-2021 se hizo del conocimiento del Comité Corporativo de Auditoría, en la reunión 05-21, y que ese órgano colegiado le solicitó a la Auditoría General Corporativa elevarlo a conocimiento de la Junta Directiva General.*

Se dispone:

1. *Dar por conocido el informe presentado por la Auditoría General Corporativa, referido a los resultados del estudio Otorgamiento y seguimiento de créditos de Banca de Personas, con corte a setiembre de 2020.*
2. *Encargar a la Auditoría General Corporativa ejecutar las acciones de seguimiento y en caso de ser necesario, presentar ante el Comité Corporativo de Auditoría cualquier situación sobre desviaciones en la atención de las recomendaciones.*

Por su parte, el señor **Néstor Solís** con base en esta propuesta de acuerdo y considerando los comentarios dice: "Y adicional a este acuerdo, agreguemos lo que planteábamos ahora, en cuanto al seguimiento". Por su parte, don **Olivier i**ndica: "Yo supongo que los resultados de lo que tenemos aquí, es la aplicación de una muestra de las operaciones del Banco o de la información que se manda a Sicveca y aparecen, esa cantidad de operaciones.

Entonces, el plan para resolver el problema, que presenta la Administración, ¿es un plan integral para resolver el problema? o ¿es un plan para resolver lo que se vio en la muestra?". Sobre el particular, el señor **Jiménez** indica que: "Los dos temas, don Néstor y compañeros; los casos puntuales se enviaron (a la Administración), como mencionó don José Manuel, en un anexo un detalle, para que la Administración trabaje, uno por uno y también, se les pide un análisis a fondo de las causas, para evitar que esto suceda.

Ya lo hemos mencionado en otros oficios, en donde para nosotros es, pedirles a ellos un estudio completo de esas causas, para que *se cierre la llave*, de esas inconsistencias futuras y no solo los casos puntuales".

Así las cosas, don **Olivier** dice: "Sí la Administración, revisa el universo, entonces, el planteamiento es correcto, verdad, se resuelve el problema de lo encontrado, y entonces, hay que evitar que eso vuelva a ocurrir. Pero si lo que se revisa es una muestra, por ejemplo, mil operaciones, de no sé, dos millones (de operaciones) que tiene el Banco, entonces, en esos dos millones (de operaciones) pueden haber una cantidad enorme, que no se revisa y

entonces, tenemos un problema allí, de que después, se vuelve a hacer otra revisión de este tipo verdad, pero ya, no caen en la muestra, las que se corrigieron, sino otras y va a aparecer el mismo problema".

Intervine el señor **Jiménez** para aclarar que: "Sí usamos la información completa, remitida por la entidad a la Sugef; es el total de información remitido a Sugef que, fue validado de esa forma, es decir, mediante análisis de datos. Entonces, de momento, esto sí corresponde a las inconsistencias actuales que persisten en la cartera, por lo que identificar la causa y corregirla estaríamos, en apariencia, resolviendo el tema de fondo. Eso no quiere decir que, a futuro, la carga de nuevos datos puedan presentar errores operativos, pero en este momento se analizaron los datos totales". Así las cosas, don Olivier agradece la explicación.

Acto seguido, el señor **Jiménez** dice que atendiendo la solicitud, sería encargar a la Auditoría Corporativa ejercer las acciones de seguimiento y tal vez, no sé, con corte al 30 de junio, e informar a este órgano…". Al respecto, don **Nésto**r dice: "Sería un poco más elaborado y más puntualizado, en lo que significan las labores de seguimiento y con el avance de los planes de trabajo, pero lo tenemos presente y lo incorporamos a la propuesta de acuerdo. Si no, tenemos comentarios de los señores Directores, nos iríamos sobre esa línea". No habiendo más comentarios se aprueba la propuesta de acuerdo y acto seguido, se finaliza la telepresencia del señor Ronald Jiménez.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que la Gerencia Corporativa de Gestión de Crédito instruyó en plazo, la atención de las recomendaciones del informe de Auditoría Interna, entendiéndose con ello que acogió cada una de ellas.

Segundo. Que la Gerencia Corporativa de Gestión de Crédito presentó a la Auditoría, en tiempo y forma, el plan de trabajo para atender las recomendaciones del informe AUD-0022-2021 "Otorgamiento y seguimiento de créditos de Banca de Personas", el cual se consideró satisfactorio.

Tercero. Que el informe de auditoría AUD-022-2021 se hizo del conocimiento del Comité Corporativo de Auditoría, en la reunión n.°05-21CCA, y que ese órgano colegiado le solicitó a la Auditoría General Corporativa elevarlo a conocimiento de la Junta Directiva General.

Se dispone:

1.- Dar por conocido el informe AUD-0088-2021, presentado por la Auditoría General Corporativa, referido a los resultados del estudio Otorgamiento y seguimiento de créditos de Banca de Personas, con corte a setiembre del 2020.

2.- Encargar a la Auditoría General Corporativa ejecutar las acciones de seguimiento del informe AUD 0022-2021 y presentar a la Junta Directiva General, un informe que contenga el detalle del estado de atención de las recomendaciones emitidas y los planes efectuados por la Administración del Banco de Costa Rica.

ARTÍCULO XIV

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO XV

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Juntas Directivas de Subsidiarias y Comités de Apoyo*, en atención de lo dispuesto por la Junta Directiva General en las sesiones n. °45-19, artículo XIV, n.°52-19, artículo VII, celebradas el 08 de octubre y 19 de noviembre del 2019, así como de la sesión n.°32-2020, artículo VI, celebrada el 18 de agosto del 2020, se conoce informes que resumen los acuerdos ratificados por las siguientes juntas directivas de subsidiarias del Conglomerado Financiero BCR:

- ***BCR Pensión S.A.:***
  - *Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondiente a la sesión n.°08-21, del 24 de marzo 2021.*
- ***BCR SAFI S.A.:***
  - *Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondiente a la sesión n.°08-21, del 24 de marzo 2021.*

Copia de dichos informes fue suministrada, de manera oportuna, a los miembros de la Junta Directiva General, y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: le solicita al señor Pablo Villegas Fonseca, Secretario General, referirse a este asuntos, ante lo cual, el señor **Pablo Villegas** indica:

"Se les circularon los resúmenes de acuerdos ratificados por las Juntas Directivas de BCR Pensiones (BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A.) y BCR SAFI (Sociedad Administradora de Fondos de Inversión). En este caso, si lo tienen a bien, la propuesta sería, dar por conocidos dichos informes, en función de que ustedes participan como miembros en las diferentes juntas directivas de subsidiarias y que los mismos (informes) fueron puestos, en tiempo, a su disposición, para su respectiva revisión".

Por lo anterior, el señor **Néstor Solís Bonilla** indica: "Señores, ¿estaríamos de acuerdo?". Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta planteada.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.°45-19, artículo XIV, celebrada el 08 de octubre del 2019:

> *Instruir a los Presidentes de las Juntas Directivas de las Subsidiarias y a los Presidentes de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva y Administración del Conglomerado Financiero BCR, para que informen de manera rápida y oportuna a este Órgano de Dirección todos los temas relevantes que permitan continuar con el proceso de eficiencia y profundidad en el análisis de estos hechos.*

Segundo. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.°52-19, artículo VII, celebrada el 19 de noviembre del 2019:

> *(…)*
>
> *4. Instruir a la Secretaría de la Junta Directiva que incluya en el orden del día de las sesiones, un capítulo permanente denominado Asuntos de las Juntas Directivas de Subsidiarias y Comités de Apoyo, a fin de que en ese apartado se informen los hechos relevantes conocidos por esos órganos, lo anterior, en complemento del acuerdo de la sesión n.°45-19, artículo XIV, del 8 de octubre del 2019.*

Tercero. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.°30-2020, artículo VI, del 18 de agosto del 2020, en el cual se aprobó el formulario 23-ZD *Informe resumen de acuerdos ratificados en los Órganos Colegiados*.

Se dispone:

Dar por conocidos los informes que resumen los acuerdos ratificados por las siguientes juntas directivas de subsidiarias del Conglomerado Financiero BCR:

- **BCR Pensión S.A.:**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondiente a la sesión n.°08-21, del 24 de marzo 2021.
- **BCR SAFI S.A.:**
  - Informe resumen de acuerdos ratificados, correspondiente a la sesión n.°08-21, del 24 de marzo 2021.

ARTÍCULO XVI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Juntas Directivas de Subsidiarias y Comités de Apoyo*, en atención de lo dispuesto por la Junta Directiva General, en las sesiones n.°45-19, artículo XIV y n.°52-19, artículo VII, celebradas el 08 de octubre y 19 de noviembre del 2019, respectivamente, así como de la sesión n.°32-2020, artículo VI, celebrada el 18 de agosto del 2020, seguidamente, se conocen informes que resumen los acuerdos ratificados por los siguientes Comités Corporativos del Conglomerado Financiero BCR:

- ***Comité Corporativo Ejecutivo:***
    - *Resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a las reuniones n.°11-21CCE y n.°12-21CCE, en su orden, celebradas el 22 de marzo y 05 de abril del 2021.*
- ***Comité Corporativo de Tecnología:***
    - *Resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a la reunión n.°02-21CCTI, celebrada el 17 de febrero del 2021*

Sobre el particular, el señor **Néstor Solís Bonilla** le solicita al señor Pablo Villegas Fonseca (Secretario General), referirse a este asunto. Acto seguido, el señor **Pablo Villegas** indica: “Se les circularon los resúmenes de acuerdos ratificados por el Comité Corporativo Ejecutivo (CCE) y el Comité Corporativo de Tecnología (CCTI); en este caso, si lo tienen a bien, la propuesta sería, dar por conocidos dichos informes, en función de que ustedes participan como miembros en los distintos comités, según les corresponda y que los mismos (informes) fueron puestos, en tiempo, a su disposición, para su respectiva revisión”.

Por lo anterior, el señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Señores, ¿estaríamos de acuerdo?”. Los señores Directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta planteada.

Copia de la información se suministró, de manera oportuna, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.°45-19, artículo XIV, celebrada el 08 de octubre del 2019:

> *Instruir a los Presidentes de las Juntas Directivas de las Subsidiarias y a los Presidentes de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva y Administración del Conglomerado Financiero BCR, para que informen de manera rápida y oportuna a este Órgano de Dirección todos los temas relevantes que permitan continuar con el proceso de eficiencia y profundidad en el análisis de estos hechos.*

Segundo. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.°52-19, artículo VII, celebrada el 19 de noviembre del 2019:

> *(...)*
>
> *4. Instruir a la Secretaría de la Junta Directiva que incluya en el orden del día de las sesiones, un capítulo permanente denominado Asuntos de las Juntas Directivas de Subsidiarias y Comités de Apoyo, a fin de que en ese apartado se informen los hechos relevantes conocidos por esos órganos, lo anterior, en complemento del acuerdo de la sesión n.°45-19, artículo XIV, del 8 de octubre del 2019.*

Tercero. Lo dispuesto por la Junta Directiva General, en la sesión n.°30-2020, artículo VI, del 18 de agosto del 2020, en el cual se aprobó el formulario 23-ZD *Informe resumen de acuerdos ratificados en los Órganos Colegiados.*

Se dispone:

Dar por conocidos los informes que resumen los acuerdos ratificados por los siguientes Comités Corporativos del Conglomerado Financiero BCR:

- **Comité Corporativo Ejecutivo:**
  - Resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a las reuniones n.°11-21CCE y n.°12-21CCE, en su orden, celebradas el 22 de marzo y 05 de abril del 2021.
- **Comité Corporativo de Tecnología:**
  - Resumen de acuerdos ratificados, correspondientes a la reunión n.°02-21CCTI, celebrada el 17 de febrero del 2021

ARTÍCULO XVII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios,* el señor **Douglas Soto Leitón** informa a la Junta Directiva General acerca de una invitación cursada por la empresa McKinsey & Company, para que el Banco de Costa Rica participe en una visita virtual, para conocer el proceso de transformación del Banco Pichincha S.A.

A continuación, don **Douglas Soto** manifiesta: “En primer lugar, queríamos comentar que McKinsey (& Company) nos invitó, para el viernes 7 de mayo (2020), toda una mañana, a una visita virtual, a lo que ha sido el proceso de transformación, en los últimos dos años, del Banco Pichincha. Ahí, principalmente es que ellos, los del Banco Pichincha, nos conversen qué han hecho, con qué prontitud lo han hecho, qué cambios han hecho con la asesoría de McKinsey y nos invita a cuatro espacios, para los señores Directores; entonces, queríamos ponerlo a ustedes, en autos y que nos dijeran quiénes son los que desean participar”.

Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Señores, se escuchan voluntarios”. Ante lo cual, don Olivier Castro Pérez, don Luis Emilio Cuenca Botey, doña Gina

Carvajal Vega y doña Maryleana Méndez Jiménez manifiestan su interés en participar. Asimismo, doña **Maryleana** consulta el horario, y don **Douglas** señala: "Es de 9:30 de la mañana a 12:30 p.m.; es toda la mañana".

En consecuencia, don **Néstor** señala: "Entonces participarían don Luis Emilio, doña Gina, doña Maryleana y don Olivier".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Tomar nota de la invitación cursada por la empresa McKinsey & Company, para que el Banco de Costa Rica participe en una visita virtual, para conocer el proceso de transformación del Banco Pichincha S.A.

2.- Disponer que las señoras Maryleana Méndez Jiménez, Gina Carvajal Vega, y los señores Olivier Castro Pérez y Luis Emilio Cuenca Botey, participen en la visita virtual programada por la empresa McKinsey & Company, para conocer del proceso de transformación del Banco Pichincha, el viernes 7 de mayo del 2021, con un horario de 09:30 a.m. a 12:30 m.d.

ARTÍCULO XVIII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, el señor **Douglas Soto Leitón** informa, a la Junta Directiva General, sobre un acto que se realizó en el Banco Central de Costa Rica, llevado a cabo el lunes 19 de abril del 2021, en el cual se otorgó al Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica la "Certificación L", (eLe: Entidad Libre de Efectivo), como una institución que reduce al máximo el uso del efectivo, en las transacciones de su operatividad diaria y que para ese proceso medió la gestión del Banco de Costa Rica.

Al respecto, don **Douglas** comenta lo siguiente: "El segundo punto que queríamos comentarles es que, ayer (lunes 19 de abril de 2021), en un acto oficial en el Banco Central (de Costa Rica), gracias a la colaboración y el apoyo de la ejecutiva del Colegio de Ciencias Económicas, logramos incorporar al Colegio, que tiene 44.000 asociados, a certificarse como Libre de Efectivo; entonces, ayer, a las 11:00 de la mañana, hicimos el acto oficial y, realmente, tanto el Banco Central como nosotros (BCR), estamos muy contentos de haber podido incorporar al Colegio a esta actividad, donde vamos, poco a poco, colaborando tanto con el sector económico como con el sector salud, en vista de tratar de eliminar el efectivo. Eso es, no sé si tienen alguna pregunta al respecto".

El señor **Néstor Solís Bonilla** pregunta: "En el caso del Colegio, en específico, ¿en qué consiste?". Don **Douglas** responde: "Precisamente se elimina la caja chica y todos los procesos se hacen sin efectivo; ellos tienen cuatro oficinas en todo el país y van con el mismo proceso, que las transacciones sean digitales, o por transferencia y eliminar el proceso de efectivo; son 44.000 personas pagándole al Colegio, todos los meses".

El señor **Javier Zúñiga Moya** consulta: "¿Y esos pagos son solo con nosotros o con todos los bancos?". Responde el señor **Soto**: "No: cada persona decide con que banco pagar, pero el proceso, dentro del Colegio, sí es sin trámite de efectivo".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

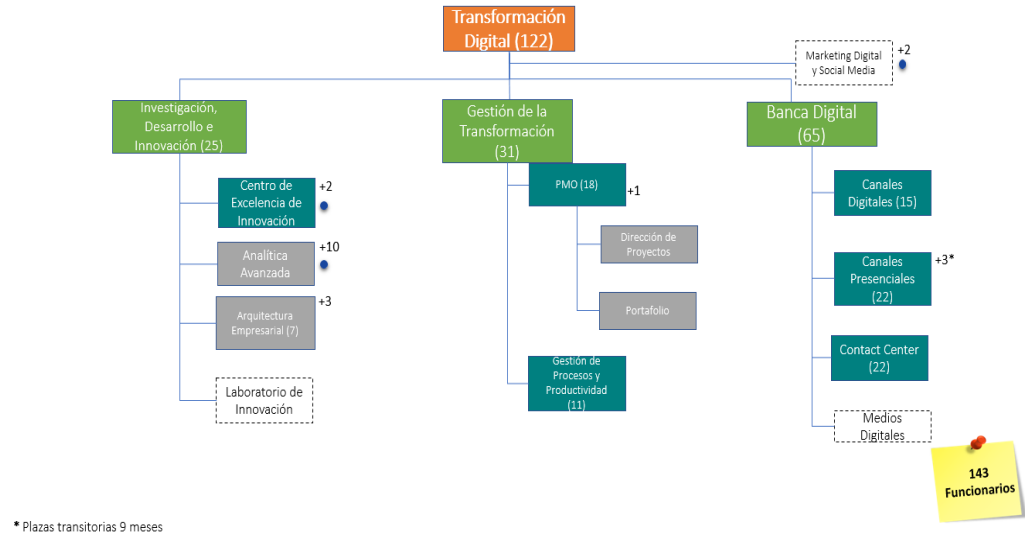
Tomar nota de la información presentada por la Gerencia General, referente a la gestión realizada por el Banco de Costa Rica, en el proceso de Certificación L (Entidad Libre de Efectivo), que fue otorgada al Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica, por parte del Banco Central de Costa Rica.

ARTÍCULO XIX

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, el señor **Douglas Soto Leitón** presenta, a la consideración de la Junta Directiva General, una solicitud para ampliar un acuerdo tomado en la sesión n.º15-21, artículo VII, punto 2), del 6 de abril del 2021, relacionado con la asignación de plazas vacantes a la Gerencia Corporativa de Transformación Digital, cuyo detalle está contenido en Memorándum fechado 20 de abril del 2021, copia del cual fue suministrado a los miembros del Directorio, una copia está incluida en el expediente digital de esta sesión y que se transcribe a continuación:

> *Buenos días,*
>
> *En la sesión 15-21 del 6 de abril del 2021 la Sra Kattia Ajoy Arnaez, Gerente Corporativa de Banca Digital, llevo a cabo la presentación del tema:*
>
> - *Propuesta de organización y recursos de la Gerencia Corporativa de Banca Digital.*
>
> *En esta presentación se detallaban tanto una nueva propuesta de organización de la Gerencia Corporativa así como la cantidad de recursos humanos necesarios para fortalecer el proceso de Transformación Digital del CFBCR y poder hacerle frente a las tareas asignadas del Plan Estratégico Institucional.*

Cambios en la Estructura



Por un error material en el acuerdo número 2 de ese artículo se consignó lo siguiente:

> *Aprobar la utilización de 20 plazas solicitadas, provenientes de salidas de personal en el Banco de Costa Rica, conforme al siguiente detalle, según se consigna en el informe conocido en esta oportunidad, con el fin de fortalecer el proceso de Transformación Digital en el Conglomerado Financiero BCR:*
>
> - *2 plazas para el Centro de Excelencia de Innovación*
> - *10 plazas en Analítica Avanzada*
> - *3 plazas en Arquitectura Empresarial*
> - *2 plazas en Marketing Digital y Social Media*
> - *3 plazas en Canales Presenciales (temporales, por nueve meses)*

Siendo lo correcto lo siguiente:

> *Aprobar la utilización de **21** plazas solicitadas, provenientes de salidas de personal en el Banco de Costa Rica, conforme al siguiente detalle, según se consigna en el informe conocido en esta oportunidad, con el fin de fortalecer el proceso de Transformación Digital en el Conglomerado Financiero BCR:*
>
> - *2 plazas para el Centro de Excelencia de Innovación*
> - *10 plazas en Analítica Avanzada*
> - *3 plazas en Arquitectura Empresarial*
> - *2 plazas en Marketing Digital y Social Media*
> - *3 plazas en Canales Presenciales (temporales, por nueve meses)*
> - ***1 plaza en PMO***

Se solicita ajustar el acuerdo indicado.

Respecto al tema, don **Douglas** expresa lo siguiente: “El otro asunto que tenía es que en el acta n.º15-21, del 6 de abril (2021), hubo un error en el acuerdo, en el sentido de que

(quedó consignado que) se aprobó 20 plazas y se habían solicitado 21 plazas. La plaza que nos quedó por fuera, es una plaza para la PMO, para poder construir con todo lo que se había planteado.

El memorando ya se lo mandé a don Pablo Villegas (Fonseca, Secretario General), para ver si ustedes tienen la anuencia. Es un error material, que ocurrió a la hora de revisar el acta y aprobarla, de parte de nosotros".

Así las cosas, don **Néstor** señala: "Si los señores Directores están de acuerdo". Los miembros de la Junta Directiva General, se muestran conforme la propuestas, en los términos planteados.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Modificar el acuerdo tomado en la sesión n.º15-21, artículo VII, punto 2), del 6 de abril del 2021, relacionado con la asignación de plazas vacantes a la Gerencia Corporativa de Transformación Digital, de manera que adicione la plaza faltante para la PMO, pasando de 20 a 21 plazas, según se consigna en el documento conocido en esta oportunidad y cuya copia se conserva en el expediente de esta sesión, con lo cual dicho acuerdo queda conforme se indica a continuación:

Aprobar la utilización de 21 plazas solicitadas, provenientes de salidas de personal en el Banco de Costa Rica, conforme al siguiente detalle, según se consigna en el informe conocido en esta oportunidad, con el fin de fortalecer el proceso de Transformación Digital en el Conglomerado Financiero BCR:

- *2 plazas para el Centro de Excelencia de Innovación*
- *10 plazas en Analítica Avanzada*
- *3 plazas en Arquitectura Empresarial*
- *2 plazas en Marketing Digital y Social Media*
- *3 plazas en Canales Presenciales (temporales, por nueve meses)*
- *1 plaza en PMO*

Los demás términos de dicho acuerdo se mantienen sin variación.

ARTÍCULO XX

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios,* el señor **Douglas Soto Leitón** recuerda, a la Junta Directiva General, que hoy se llevará a cabo la charla virtual denominada *Fortaleza Mental e Inteligencia Emocional en Tiempos de Cambio,* la cual será impartida por la conferencista internacional Margarita Pasos, y cuya actividad fue programada para los clientes del Banco, dentro del contexto del 144 Aniversario del Banco de Costa Rica, siendo la fecha de conmemoración, hoy, 20 de abril.

Sobre el particular, don **Douglas** expone lo siguiente: "El siguiente punto es recordarles la actividad de hoy (charla virtual), porque hoy estamos celebrando 144 años (144 Aniversario del Banco de Costa Rica). En todo el mes hemos hecho actividades, como fue la promoción de cuatro productos; hemos hecho campaña publicitaria, mañana le estaremos dando una entrevista a La Nación (periódico), en la noche estaré dando una entrevista por radio, y diferentes actividades que estamos haciendo.

Pero, la idea, es hoy, ya tenemos confirmados 400 clientes que han dicho que sí van a participar en la actividad. La actividad es de una hora con Margarita Pasos y cada uno de ustedes ha recibido la invitación; va a ser de 4 a 5 de la tarde".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Tomar nota de la información brindada por la Gerencia General del Banco, referente a la realización de la charla virtual denominada *Fortaleza Mental e Inteligencia Emocional en Tiempos de Cambio,* que impartirá la conferencista Margarita Pasos, hoy martes 20 de abril, y cuya actividad fue programada dentro del contexto del 144 Aniversario del Banco de Costa Rica.

ARTÍCULO XXI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios,* el señor **Douglas Soto Leitón** informa, a la Junta Directiva General, acerca del desalojo de las oficinas del Consejo Nacional de Producción (CNP), de las instalaciones del Banco de Costa Rica, ubicadas en la Transversal 24, San José.

Al respecto, don **Douglas** manifiesta lo siguiente: "He de comentarles que el Consejo Nacional de Producción (CNP), informó que desalojará nuestras oficinas (del Banco),

a partir del 26 de abril. Se van a ubicar, temporalmente, en un edificio por Plaza Mayor. Con nosotros solo quedarán unas bodegas, que en un plazo de seis meses tratarán de desocuparlas y van a pagar un alquiler de ¢7.0 millones".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Tomar nota de los comentarios externados por la Administración, referente al desalojo de las oficinas del Consejo Nacional de Producción (CNP), de las instalaciones del Banco de Costa Rica, ubicadas en la Transversal 24, en Sabana, San José, manteniéndose solamente el alquiler de las bodegas, por un plazo máximo de seis meses.

ARTÍCULO XXII

Se convoca a sesión ordinaria para el martes veintisiete de abril del dos mil veintiuno, a las nueve horas con treinta minutos.

ARTÍCULO XXIII

Termina la sesión ordinaria n.°17-21, a las catorce horas con cincuenta y un minutos.